



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้  
การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

**Development in Strategy affect Philosophy, the administration learns,  
Measurement and Learning Evaluation and research for development learning.**

ดร.แบก บุญมาทัน

สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประเภทการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประจำปีงบประมาณ 2556



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้  
การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

**Development in Strategy affect Philosophy, the administration learns,  
Measurement and Learning Evaluation and research for development learning.**

**ดร.แขก บุญมาทัน**

สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ประเภทการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประจำปีงบประมาณ 2556

ดร.แขก บุญมาพันธ์. 2556. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. สาขาวิชา วิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ดำเนินการกับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 196 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอแกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค เท่ากับ 0.8231 เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับข้อมูลกลับ จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.53 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา ตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตร ระดับอุดมศึกษา ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ด้วยตนเองโดยดำเนินการสร้างหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร มีกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร ส่วนเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษานั้นได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาตามตอนที่ 1 ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ดำเนินการทดลองใช้กับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน

เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับผิดชอบอาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย เครื่องมือจำนวน 2 ชนิด คือ 1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Tabla ใน 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Evaluation) และ 2. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค เท่ากับ 0.8023 การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Post – test Design ดำเนินการทดลอง ดังนี้ ชี้แจงเอกสารและกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ ดำเนินการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทำการรวมคะแนนจากการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. คะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรม และผลการประเมินจากแบบประเมินการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาโดยเก็บข้อมูลกับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับผิดชอบอาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค เท่ากับ 0.8154 ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกและรับแบบสอบถามกลับด้วยตัวเอง ในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม วิเคราะห์ดังนี้ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา

## สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ( ภาพรวม  $\bar{X} = 3.75$  ,S.D = 0.57) ยกเว้น ข้อ 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนที่กระจายความรับผิดชอบและข้อ 5. หลักสูตรที่ท่านสอนมีความร่วมมือกับสถาบันอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

2. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีส่วนประกอบดังนี้

ส่วนนำ ประกอบด้วย ปก คำชี้แจง ตารางสรุปเวลา กิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้ สารบัญ

ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์ การเรียนและการประเมินผล (Evaluation)ในรูปแบบของกิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้

ภาคผนวก ประกอบด้วย ใบกิจกรรมและใบความรู้

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า

3.1 คะแนนของผู้เข้ารับการอบรม คือ ร้อยละ 83.76 และได้รับเกรด A ร้อยละ 100

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 กล่าวคือ คะแนนของผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80

3.3 ความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

Dr.khak Boonmatun. 2013. **Development in Strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for development learning.** Research in Research and Development in Education, Faculty of Education, Phetchabun Rajabhat University.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to study basis information, create training courses, try out the training courses and evaluate the training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The research composes of 4 processes. Process 1 study basic information to create training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The participants are 196 teachers of Phetchabun Rajabhat University in academic year of 2013. The size of sample group is set by Crassey and Morgan Tables and the sample groups are randomly chosen by using random range. The tool used in this process is questionnaires about basic information to create training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The linear value analyzed from IOC value is from 0.80-1.00 and reliability by using the alpha of coefficients of Cronbach is 0.8231. The researcher collected the data by himself, getting 150 questionnaires back considered as 76.53 %. The raw data is analyzed by using frequency and percentage and standard deviation and synthesizing the detail. Process 2 creation of training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum are implemented by the researcher following the idea of Wichai Wongyai

regarding to the concept of holistic course development. The course development processes are divided into 3 systems; course draft system, course trial system and course evaluation system. The detail used to create training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum is retrieved from synthesizing the information in Process 1. Process 3 The trial of training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The trial is done with 30 teachers of Phetchabun Rajabhat University in the second semester of academic year of 2013 by using purposive sampling as follows: recruiting teachers willing to join the research, interested and having time to participate in the research. The tools used in this process comprise of 2 types of tools; 1 training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum have 4 factors according to the idea of Taba; Objective, contents, learning experience and evaluation, and 2. Questionnaires for the comments about the training of training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The linear value is analyzed from IOC is from 0.80-1.00 and reliability by using the alpha of coefficient of Cronbach is 0.8023. This study uses One Group Post-Test Design; explain about the documents and activities to the participants, then organizes the training courses based on training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum, next sums up the scores from the performance of the participants after the training courses, and evaluate the outcome of the training courses by using the questionnaires asking for comments about the training courses based on training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The data is analyzed as follows ;

1 scores from activities of the participants and the evaluation outcome from the training evaluation form are analyzed to find the mean and standard deviation and the scores are compared with the rubrics by testing the average of 1 sample group. Process 4 Evaluation of training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum by collection data from 30 teachers of Phetchabun Rajabhat University in the academic year of 2013. Purposive sampling is used as follows; recruiting teachers willing to join the research, interested and having time to participate in the research. The tool used in this process is evaluation forms of training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum. The linear value is analyzed from IOC is from 0.80-1.00 and reliability by using the alpha of coefficient of Cronbach is 0.8154. The researcher collected the data on his own by distributing and receiving the questionnaires by himself on the last day of the training. The data is analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and synthesizing information.

#### Conclusion of the study

1. The basic information to create training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum revealed that the informers are generally educated by sections and by items in the high level (In general  $X = 3.75$ ,  $S.D. = 0.57$ ) except Item 1 You know about the map of responsibility decentralization and Item 5. The curriculum you are teaching is participated with other institutes are in the medium level.

2. training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum comprise of Introduction Part comprises of cover, explanation, time table, activities, activity sheets and information

sheets and contents. Content Part composes of curriculum structure, objective, contents of subjects, learning experience and evaluation in forms of activities, activity sheets and information sheets Conclusion Part consists of activity sheets and information sheets.

3. The trial of the training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum found that

3.1. Score of the participants is 83.27 % and 100 % of them get grade A

3.2. The result of the comparison between score and rubrics is statistically different at 0.00 that means the score of the participants of the training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum is higher than the rubrics 80 %

3.3. The comment of the participant about the training courses based on training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum by section and by item is generally in the highest level.

4. The result of the evaluation of training courses in strategy affect Philosophy, the administration learns, Measurement and Learning Evaluation and research for learning development according to under graduate education curriculum by section and by item is generally in the highest level.

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย ผศ.ดร.ปกรณ์ ประจันบาน หัวหน้าภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดร.ชชนันท์ สุขคุ้ม ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต 2 และอาจารย์นพวรรณ จำนวน คณาจารย์ภาควิชาทดสอบและประเมินผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้กรุณาตรวจและให้ข้อเสนอแนะในการปรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ทุกท่านที่ได้กรุณาเข้าร่วมการวิจัย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณคุณคุณเพ็ญศิริ ป้องท้าว เจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ที่เป็นธุระในการติดต่อประสานงานและรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพ่อขุนผาเมือง พ่อที่เป็นศูนย์รวมใจของชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ องค์พระพุทธรมหารธรรมราชาพระคู่บ้านคูเมืองเพชรบูรณ์ หลวงพ่อทั้งพระคู่บ้านตำบลดงมูลเหล็ก บุพการีและบูรพาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความรัก และความรู้จนสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ

ดร.แขก บุญมาทัน  
คณาจารย์คณะครุศาสตร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3. ขอบเขตของการวิจัย	3
4. ประโยชน์ที่ได้รับ	6
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	10
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษา	34
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	40
4. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์	62
5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา	64
6. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	68
7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	75
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
1. ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร	99
2. ตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม	101
3. ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	102
4. ตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม	105

บทที่ 4	ผลการวิจัย	108
	1. ตอนที่ 1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	108
	2. ตอนที่ 2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	116
	3. ตอนที่ 3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	118
	4. ตอนที่ 4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม	123
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
	1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	125
	2. วิธีดำเนินการวิจัย	125
	3. สรุปผลการวิจัย	127
	4. อภิปรายผลการวิจัย	127
	5. ข้อเสนอแนะ	129
บรรณานุกรม		132
ภาคผนวก		138
	ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	139
	ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	141
	ภาคผนวก ค. บันทึกข้อความที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	157
	ภาคผนวก ง. ภาพประกอบการศึกษาวิจัย	157
ประวัตินักวิจัย		177

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงสิ่งที่ครูต้องรู้และผลผลิตของการดำเนินการที่เกี่ยวกับการวิจัย	76
ตารางที่ 2 แสดงสิ่งที่ครูต้องรู้และผลผลิตของการดำเนินการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน	77
ตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ การวิจัยทางการศึกษาทั่วไป	88
ตารางที่ 4 แสดงแบบแผนการทดลอง	104
ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา	108
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามข้อมูล พื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา	114
ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเวลา กิจกรรม ใบบกิจกรรมและใบบความรู้	116
ตารางที่ 8 แสดงคะแนน ระดับผลการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่ได้รับจาก การปฏิบัติกิจกรรม	118
ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย	119
ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม	120
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มีต่อ การฝึกอบรมด้วย หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา	121
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา	123



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม	24
ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบจำลองกระบวนการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม	55
ภาพที่ 3 แสดงหลักการจัดการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน ตามแนวคิด 6 ห่วง 2 เงื่อนไข	71
ภาพที่ 4 แสดงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของการวิจัย ครู การเรียนรู้และนักเรียน	76
ภาพที่ 5 กระบวนการวิจัย	83
ภาพที่ 6 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย	85
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	97

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ หมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมทั้งให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548,2548 : 1)

หน่วยงานที่รับผิดชอบและควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้เสนอแนะแนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรระดับอุดมศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในข้อ 1.1-1.4 ดังนี้ 1.1 หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรสอดคล้องนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาประเทศ และความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและสังคม 1.2 หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรผ่านการพิจารณาก่อนการเปิดสอน จากคณะกรรมการระดับคณะ คณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น 1.3 หลักสูตรที่เปิดสอน ต้องมีโครงสร้างและมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดรวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายและ/หรือหลักเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (ถ้ามี) 1.4 สถาบันอุดมศึกษาควรมีศักยภาพและความพร้อมในการเปิดดำเนินการหลักสูตร ทั้งด้านคณาจารย์ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน และปัจจัยเกื้อหนุนอื่นๆ เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาดำเนินการจัดทำหลักสูตรตามแนวทางที่ได้นำเสนอไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาตามหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการจัดการศึกษาตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็น 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร

ระบบร่างหลักสูตรนั้นดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งสิ้นสุดและสามารถนำมาจัดการศึกษาได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตรเป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา กล่าวคือ เมื่อหลักสูตรได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงดำเนินการตามข้อความที่ปรากฏในหลักสูตร เช่นการประกาศรับนักศึกษา การลงทะเบียน ฯลฯ โดยหน่วยงานต้องจัดแผนการเรียนตามที่กำหนดในหลักสูตร

จากหลักสูตรสู่แผนการเรียน มีกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญคือ การจัดคณาจารย์เข้าสอนตามรายวิชาต่างๆ เพื่อจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเป็นไปตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาผลผลิตหรือบัณฑิตให้เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด

การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง คณาจารย์หรือผู้สอนต้องมีความรู้ และทักษะในเรื่องที่เกี่ยวกับ ปรัชญาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตรและรายวิชา เนื้อหา หรือคำอธิบายรายวิชา การจัดการเรียนรู้ สื่อที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (แขก บุญมาทัน, 2555 : 112-113) จึงสามารถจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกันทั้งหลักสูตรเพื่อหล่อหลอมให้นักศึกษาที่จะเป็นบัณฑิตมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรต้องการ

ในสภาพปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีการรับคณาจารย์เข้ามาในช่วงระยะเวลา 3 ปี เป็นจำนวนมาก และมีคณาจารย์เกษียณอายุราชการจำนวนมาก อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมคือกระแสการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ปรากฏการณ์เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาทั้งสิ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องรับกันทั้งระบบ แต่พบการวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยที่พัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาในแต่ละครั้งเป็นการพัฒนาเฉพาะเรื่อง ยังไม่มีการเชื่อมโยงทั้งระบบเข้าด้วยกัน จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการพัฒนาคณาจารย์ในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบตามหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคณาจารย์ในครั้งนี้จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคณาจารย์ในครั้งนี้คือ ใช้หลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อประกอบและการประเมินผลที่สามารถยืดหยุ่นได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการจำเป็นเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของผู้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อแก้ปัญหาที่เป็นความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อพัฒนาคณาจารย์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เพื่อให้คณาจารย์การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีประสิทธิภาพสูงสุดดังเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

### คำถามวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ควรมียุทธศาสตร์ประกอบและลักษณะอย่างไร
2. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา สามารถพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของโครงการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 196 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอแกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น

### เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกและรับแบบสอบถามกลับด้วยตัวเอง โดยการจัดทำบันทึกข้อความถึงคณาบดีคณะต่างๆ ทั้ง 5 คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ดำเนินการสร้างหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร มีกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร

ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

2. รูปแบบหลักสูตร ประกอบด้วย เวลา กิจกรรม ใบบัณฑิตและใบบัณฑิต

3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและการทดลองใช้

4. การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้งาน จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

ระบบการใช้งานหลักสูตร มีองค์ประกอบดังนี้

1. การขออนุมัติหลักสูตร โดยเสนอหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ความรับผิดชอบหลักสูตร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงจะรับสมัครผู้เรียนและจัดดำเนินการเรียนการสอนได้

2. การวางแผนการใช้งานหลักสูตร จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะได้ดำเนินการใช้งานหลักสูตรทันที

3. ดำเนินการใช้งานหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดจนการจัดตารางสอน ระบบการประเมินหลักสูตร มีกระบวนการดังนี้

1. การวางแผนการประเมินหลักสูตรว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนด้านใดบ้าง เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อย ๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

2. การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดระบบข้อมูลจะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการนำเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

ส่วนเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษานั้นได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาตามตอนที่ 1

ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับสมัครคณาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

### **ตัวแปร**

ตัวแปรที่ใช้ในขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาคุณภาพโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม
2. ตัวแปรตาม คือ คะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม

### **เครื่องมือที่ใช้**

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย เครื่องมือจำนวน 2 ชนิด คือ

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
2. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับสมัครคณาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

### **เครื่องมือที่ใช้**

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### **ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย**

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 1 ปี ดังนี้ ใช้ระยะเวลาในการสร้างหลักสูตรฯ จำนวน 10 เดือน และดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้เวลา 3 วัน และจัดทำรายงานการวิจัย จำนวน 2 เดือน

### **ประโยชน์ที่ได้รับ**

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและเป็นแนวทางที่หน่วยงานทางการศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ โรงเรียนหรือสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น เช่น โรงเรียนและสถานศึกษาเอกชน และเทศบาล เป็นต้น สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น การพัฒนาผู้ประเมินวิทยฐานะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นต้น

2. ดำเนินการเผยแพร่หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาโดยการตีพิมพ์ลงในวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และวารสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการบริการวิชาการให้แก่ท้องถิ่น

4. เป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

5. บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพที่จำเป็นจนสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้นำหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและนำไปใช้ในการพิจารณาเพื่อออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** หมายถึง แผนการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติเรื่องความสอดคล้องสัมพันธ์กันในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนระหว่างปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Tabá ใน 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Evaluation)

**หลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อประกอบและการประเมินผลที่สามารถยืดหยุ่นได้

**หลักสูตร** หมายถึง แผนการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมตามจุดหมายที่กำหนด มีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Tabo ใน 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) และการประเมินผล (Evaluation)

**วัตถุประสงค์** หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดผลแก่ผู้เรียนภายหลังการใช้หลักสูตร เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ โดยครอบคลุมลักษณะ 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

**เนื้อหาวิชา** หมายถึง สาระสำคัญของความรู้ที่นำมาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้อบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การเลือกเนื้อหา และเกณฑ์การจัดเนื้อหา ดังนี้

#### 1. เกณฑ์การเลือกเนื้อหา

1.1 ข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษา องค์ความรู้และธรรมชาติของความรู้

1.2 ข้อมูลด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน ความสามารถและศักยภาพในตัวของผู้เรียน ธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์

1.3 ข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการและความคาดหวังของสังคม และเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา คือ

(1) มีเนื้อหาเฉพาะใดบ้างที่จะบ่งชี้ให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งนั้น

(2) มีข้อเท็จจริง แนวคิด หลักการใดบ้างที่สัมพันธ์กับหัวข้อเนื้อหา

(3) เนื้อหาได้ชี้แนวทางเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นขั้นตอน แต่ต่อเนื่องอย่างสัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องอย่างไร

(4) เนื้อหาได้บ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะ ค่านิยมในรูปแบบใด

#### 2. เกณฑ์การจัดเนื้อหา

2.1 จัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่ปัญหาที่ยาก

2.2 จัดตามความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนเรียนหลัง

2.3 จัดตามลำดับของเวลา

2.4 จัดตามหัวข้อหรือเรื่อง

2.5 จัดลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม

2.6 จัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

**ประสบการณ์การเรียนรู้** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าอบรมกับสถานการณ์ภายนอกที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อการเรียนรู้ โดยเกิดจากสิ่งที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ ดังนั้นวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชาเป็นจุดหมายปลายทาง แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทาง โดยมีหลักในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนี้

1. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามวัตถุประสงค์
2. ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน
3. อยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน
4. ควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์หลาย ๆ ด้าน

**กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** หมายถึง ความสอดคล้องสัมพันธ์กันในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนระหว่างปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นสาระที่ผู้สอนทุกคนต้องทำการวิเคราะห์เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามปรัชญาของหลักสูตรนั้นๆ

**การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** หมายถึง การจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน ดำเนินการสร้างหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร มีกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร

ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สืบกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สืบกำหนดทางวิชาการ สืบกำหนดทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจและสืบกำหนดทางการเมือง
2. รูปแบบหลักสูตร ประกอบด้วย โครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมและมาตรฐานทางการศึกษาของแต่ละหลักสูตร
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาคำความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการ สัมมนา การวิจัยและการทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่อง เป็นต้น
4. การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้งาน จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

### ระบบการใช้งานหลักสูตร มืองค์ประกอบดังนี้

1. การขออนุมัติหลักสูตร โดยเสนอหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ความรับผิดชอบหลักสูตร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงจะรับสมัครผู้เรียนและจัดดำเนินการเรียนการสอนได้
2. การวางแผนการใช้งานหลักสูตร จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะได้ดำเนินการใช้งานหลักสูตรทันที
3. ดำเนินการใช้งานหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดจนการจัดตารางสอน

### ระบบการประเมินหลักสูตร มีกระบวนการดังนี้

1. การวางแผนการประเมินหลักสูตรว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนด้านใดบ้าง เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อย ๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ
2. การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดระบบข้อมูลจะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการนำเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

**การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** หมายถึง การนำหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาไปใช้กับกลุ่มทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pre – test Post – test Design

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลการฝึกอบรม และด้านหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อประเมินค่าของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง ความพยายามที่จะประเมินค่าของการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการอย่างเป็นระบบ

**การประเมินผลการฝึกอบรม** หมายถึง ความพยายามที่จะประเมินค่าของการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปด้วยการประเมินสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ใน 2 ด้าน คือ เวลาที่เข้าฝึกอบรมและชิ้นงาน

**การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง ความพยายามที่จะประเมินค่าของหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปใช้ด้วยการประเมินผลจากปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านเนื้อหาสาระ วิทยากร การวัดและนำสิ่งที่ได้รับไปใช้

**กระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรม** หมายถึง ความพยายามที่จะประเมินค่าของการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการดังนี้ 1. ศึกษาความเป็นมาของโครงการ 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม 3. การวางแผนการประเมิน 4. การสร้างเครื่องมือการประเมิน โดยใช้แบบสอบถาม 5. ดำเนินการประเมินหลังการฝึกอบรม 6. สรุปผลการประเมิน

**คะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่วัดออกมาเป็นคะแนนได้จากชิ้นงาน ซึ่งมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และทำการประเมินผลโดยการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอเป็น 8 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - ในประเทศ
  - ต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแนวทางที่สำคัญในการจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หากหลักสูตรฝึกอบรมดีมีคุณภาพ ผลผลิตที่เกิดจากหลักสูตรฝึกอบรมจักมีคุณภาพไปด้วย อย่างไรก็ตามหลักสูตรฝึกอบรมยังคงมีโครงสร้างหลักหรือเป็นประเภทหนึ่งของหลักสูตร ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรในภาษาไทย ใช้คำว่า Curriculum ในภาษาอังกฤษ ซึ่งนักวิชาการให้ความหมายอย่างหลากหลายตามมุมมองของผู้ให้ความหมายดังนี้

อ้าง บัควรี (2531 : 6) ได้ให้ความหมายหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรคือแผนที่ได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

สังัด อุทรานันท์. (2532 : 8) ได้จัดหมวดหมู่ความหมายของหลักสูตรว่ามี 8 อย่าง ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง กระบวนการหรือรายการเนื้อหาที่จัดสอนไว้ในโรงเรียน เช่น หลักสูตรคือรายการของสิ่งต่างๆ ซึ่งเด็กหรือเยาวชนต้องทำเพื่อประสบการณ์การพัฒนาความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่

2. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียน เช่น หลักสูตร หมายถึง ระบบการเรียน และประมวลประสบการณ์ ที่ผู้เรียนได้รับภายใต้การจัดการของโรงเรียน

3. หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมการสอนชนิดต่าง ๆ ที่เตรียมการไว้และจัดให้แก่นักเรียนโดยโรงเรียนและระบบโรงเรียน

4. หลักสูตร หมายถึง สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับ เช่น หลักสูตร คือ การเตรียมการก่อนที่จะดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในส่วนของการจัดลำดับเนื้อหาวิชา การเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับนำมาสอน การเลือกวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งกฎเกณฑ์ในการจัดกลุ่มเพื่อให้ผลการสอนได้ผลมากที่สุด

5. หลักสูตร หมายถึง สื่อกลางที่จะนำผู้เรียนไปสู่ปลายทาง เช่น หลักสูตร คือ วิธีการเตรียมเยาวชน ให้มีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นสมาชิกที่สามารถสร้างผลผลิตให้แก่สังคมของเรา

6. หลักสูตร หมายถึง ข้อผูกพันระหว่าง ผู้เรียนกับผู้สอนและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ จะมีความหมายคล้ายกับสัญญา ซึ่งผู้เรียนจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ทำไว้ จะเป็นข้อผูกพันที่ผู้เรียนกระทำร่วมกับผู้สอน เพื่อนเรียน สิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ การเรียน ความคิดหรือสัญญาต่าง ๆ

7. หลักสูตร หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู และเนื้อหาสาระซึ่งประกอบด้วย ข้อมูล ทักษะและค่านิยม เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ เป็นให้ความหมายของกลุ่มอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ

8. หลักสูตร หมายถึง แผนงานที่วางไว้ล่วงหน้า หมายถึงหลักสูตรที่เขียนไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายของการศึกษา

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534 : 58) ให้ความหมายของหลักสูตรในระดับกว้างว่า ครอบคลุมไปถึงหลักสูตรนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่พึงประสงค์ หลักสูตรที่ดีควรสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม เป็นหลักสูตรเพื่อ

ชีวิตและสังคม การจัดเนื้อหาวิชา ต้องให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียนในชุมชนโดยตรง การสอนควรมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติจริงมากกว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎี

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539 : 5) กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนสำหรับจัดการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน

สุวิทย์ หิรัญยกานท์ และคณะ. (2540 : 60-61) ให้ความหมายหลักสูตรว่า หมายถึง รายวิชาที่กำหนดไว้ให้ศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่โรงเรียนหรือผู้บริหารการศึกษาของรัฐจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา

Taba (1962 : 10-11) กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมายของการเรียนรู้ และจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจง เป้าหมายและจุดประสงค์เหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้แนวทางในการเลือกและจัดหาเนื้อหา และจะบอกถึงวิธีการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการประเมินผลด้วย

Lewins and Meil. (1972 : 27) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร คือ ประสบการณ์ทุกอย่างที่ผู้เรียนพึงได้รับโดยไม่จำกัดเวลาและวิธีการ ภายใต้การแนะนำของสถาบันการศึกษาจะเป็นลักษณะรายวิชาและเอกสารที่กำหนดโครงสร้างการศึกษาของผู้เรียน

Good (1973 : 157) กล่าวว่า ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ

1. เนื้อหาที่จัดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาจนจบชั้นหรือได้รับประกาศนียบัตร
2. ค่าโครงของเนื้อหาวิชาหรือสิ่งเฉพาะเจาะจงที่จะต้องสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาจนจบชั้นหรือได้รับประกาศนียบัตร
3. กลุ่มวิชาหรือประมวลประสบการณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาภายใต้ การแนะนำของโรงเรียน

Pratt. (1980 : 455) กล่าวถึงหลักสูตร หมายถึง สิ่งที่ถูกรวบรวมขึ้นอย่างมีระบบซึ่งจัดไว้เพื่อใช้สำหรับการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือเพื่อใช้สำหรับการฝึกอบรม

สรุป **หลักสูตร** หมายถึง แผนการจัดประสบการณ์ที่ได้ออกแบบครอบคลุมจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือมวลประสบการณ์ สื่อ การวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมตามจุดหมายที่กำหนด

### องค์ประกอบของหลักสูตร

มีคำที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของหลักสูตรใน 2 คำ คือ องค์ประกอบของหลักสูตรและ ส่วนประกอบของหลักสูตร ซึ่งทั้ง 2 คำมีความหมายเดียวกัน ในที่นี้ใช้คำว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงส่วนประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2532 : 236-241) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นเช่นใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไปจะกล่าวไว้อย่างกว้างๆ และค่อนข้างเป็นปรัชญา เน้นที่ค่านิยมมากกว่าการเน้นทางด้านจิตวิทยาหรือด้านการเรียนการสอน ส่วนจุดมุ่งหมายเฉพาะจะเน้นที่การประยุกต์ใช้ เป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตรนั่นเอง

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ในการเรียนรู้เป็นสื่อกลาง (means) ที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอด และหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติและค่านิยม และทักษะทางกาย

3. การประเมินผล เป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้นๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนดเครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตร

สุวิทย์ หิรัญยกานท์ และคณะ. (2540 : 60-61) ได้เสนอว่า หลักสูตรประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 5 ประการ คือ

1. Curriculum Objective คือ ความมุ่งหมายของหลักสูตรและการเรียนการสอน หลักสูตรจะต้องมีความมุ่งหมายเป็นอันดับแรกและต้องชัดเจนทั้งความมุ่งหมายทั่วไป และความมุ่งหมายเฉพาะ

2. Curriculum Structure คือ โครงสร้างของหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงว่า หลักสูตร จะมีการแบ่งระบบการศึกษาอย่างไร

3. Curriculum Contents คือ เนื้อหาของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร กล่าวคือ ต้องกำหนดว่าจะต้องจัดสอนเนื้อหาอย่างไร มากน้อยเท่าไร ลำดับก่อนหลังอย่างไร จึงจะเหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. Curriculum Materials คือ วัสดุประกอบหลักสูตรเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และสะดวกยิ่งขึ้น

5. Curriculum Process คือ กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรเริ่มด้วยวิธีสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคในการจัดกิจกรรมให้นักเรียน รวมทั้งการวัดผลประเมินผล การเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลประเมินผล การเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่จำเป็นและสำคัญยิ่งของหลักสูตร

চারঙ্গ บัวศรี. (2542 : 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่ามี 9 องค์ประกอบคือ

1. เป้าประสงค์และนโยบายการศึกษา (Education Goals and Policies) หมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา
  2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังเรียนจบหลักสูตร
  3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) หมายถึง ลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงรายวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
  4. จุดประสงค์ของรายวิชา (Subject Objectives) หมายถึง สิ่งผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
  5. เนื้อหา (Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มี รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
  6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีทักษะและความสามารถ หลังจากการเรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
  7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Objectives) หมายถึง วิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและมีหลักเกณฑ์เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้รวมทั้งกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางความรู้และอื่นๆตามจุดประสงค์และจุดหมายที่กำหนด
  8. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร
  9. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาเทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน
- Taba (1962: 214) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) และการประเมินผล (Evaluation) อธิบายได้ดังนี้
1. วัตถุประสงค์ หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดผลแก่ผู้เรียนภายหลังการใช้หลักสูตรหรือสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ และเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้โดยครอบคลุมลักษณะ 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกิดประโยชน์มากที่สุดต้องบ่งบอกถึงชนิดของพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียน และบ่งบอกถึงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตที่ใช้พฤติกรรมนั้น ๆ

2. เนื้อหาวิชา หมายถึง สาระสำคัญของความรู้ที่นำมาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถ และเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การเลือก เนื้อหา และเกณฑ์การจัดเนื้อหา ดังนี้

### 2.1 เกณฑ์การเลือกเนื้อหา

2.1.1 ข้อมูลด้านปรัชญาการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษา องค์กรความรู้และ ธรรมชาติของความรู้

2.1.2 ข้อมูลด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน ความสามารถและศักยภาพในตัวของผู้เรียน ธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์

2.1.3 ข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการและความคาดหวังของสังคม และเกณฑ์ ที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา คือ

- (1) มีเนื้อหาเฉพาะใดบ้างที่จะบ่งชี้ให้ผู้เรียนรู้ในสิ่งนั้น
- (2) มีข้อเท็จจริง แนวคิด หลักการใดบ้างที่สัมพันธ์กับหัวข้อเนื้อหา
- (3) เนื้อหาได้ชี้แนวทางเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนเป็นขั้นตอน แต่ ต่อเนื่องอย่างสัมพันธ์กับหัวข้อเรื่องอย่างไร

(4) เนื้อหาได้บ่งชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะ ค่านิยมในรูปแบบใด

### 2.2. เกณฑ์การจัดเนื้อหา

2.2.1 จัดตามลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปสู่ปัญหาที่ยาก

2.2.2 จัดตามความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนเรียนหลัง

2.2.3 จัดตามลำดับของเวลา

2.2.4 จัดตามหัวข้อหรือเรื่อง

2.2.5 จัดลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม

2.2.6 จัดตามลำดับจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

3. ประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกที่ ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อการเรียนรู้ โดยเกิดจากสิ่งที่คุณเรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ ดังนั้นวัตถุประสงค์และ เนื้อหาวิชาเป็นจุดหมายปลายทาง แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุถึง จุดหมายปลายทาง โดยมีหลักในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนี้

3.1 เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามวัตถุประสงค์

3.2 ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน

3.3 อยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน

3.4 ควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์หลาย ๆ ด้าน

4. การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นได้ผลเป็นที่พึงประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใดและเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือเลือกวิธีการใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา พิจารณาให้ครอบคลุมทั้งการประเมินความก้าวหน้า และประเมินผลลัพธ์

สรุป องค์ประกอบของหลักสูตร มีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Taba (1962: 214) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) และการประเมินผล (Evaluation)

### การพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

สังัด อุทรานันท์ (2532 : 34) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า “ การพัฒนา ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Development” มีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น การทำให้เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสมบูรณ์ขึ้น กับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเลย

สันต์ ธรรมบำรุง. (2527 : 650) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร โดยแยกเป็นสองส่วนคือ การสร้างหลักสูตรหมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ในการจัดทำหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วเพียงส่วนน้อย หรือการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในส่วนที่บกพร่อง ส่วนใหญ่ยังคงเดิม

Taba. (การพัฒนาหลักสูตร. <http://yvalor.yru.ac.th/~chujitt/info.htm> .) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

Good. (การพัฒนาหลักสูตร. <http://members.thai.net/thaitap/ac/>) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน

จุดมุ่งหมายของการสอน วัตถุประสงค์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

Saylor and Alexander(การพัฒนาหลักสูตร. <http://members.thai.net/thaitap/ac/>) ให้ความหมายว่า “ การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับนักเรียนด้วย ”

สรุป **การพัฒนาหลักสูตร** หมายถึง การจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน

### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรมีหลากหลายวิธีการ ดังที่นักวิชาการทางด้านการศึกษาได้กล่าวถึงดังนี้

#### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1975 : 110-125)

Tyler ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียน และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาช่วยกำหนดจุดประสงค์อย่างคร่าว ๆ ซึ่งอาจมีมากเกินไปที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จากนั้นจึงควรกลั่นกรองให้เหลือเฉพาะจุดที่สำคัญและสอดคล้องกัน จนกระทั่งเหลือจุดประสงค์ที่ใช้จริงโดยอาศัยหลักจิตวิทยาการเรียนรู้และหลักปรัชญาการศึกษาตลอดจนปรัชญาทางสังคม

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียน เป็นขั้นตอนที่จะกำหนดเนื้อหาเพื่อเป็นสื่อที่จะทำให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการเลือกประสบการณ์การเรียนจะต้องคำนึงถึง ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่องและบูรณาการของประสบการณ์เหล่านั้น

ขั้นที่ 3 การประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายซึ่งจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์การเรียนที่จัดขึ้นนั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพียงใด

#### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ UNESCO

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้ ประกอบ 2 ส่วนคือ ส่วนมหภาค (Macro-Level) และส่วนจุลภาค (Micro-Level) ในส่วนมหภาคนั้นจะเป็นส่วนของการให้เหตุผลในหลักการใหญ่ ๆ เพื่อที่จะให้ได้มาถึงเป้าหมายของหลักสูตร รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตรตลอดจนวิธีหรือรูปแบบของการประเมิน ในส่วนของจุลภาค เป็นส่วนที่อยู่ในระดับที่แคบลงมาคือ ระดับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทั้งสองส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ คือ ถ้าส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลต่ออีกส่วนหนึ่งเสมอ

#### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962 : 422-425)

แนวคิดนี้มีลักษณะจากล่างขึ้นบน โดยใช้วิธีอุปนัย เริ่มการพัฒนาในระดับที่เฉพาะเจาะจง แล้วปรับขยายไปสู่ระดับกว้างมีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลักควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริง และนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสม การได้รับความรู้ใดก่อนหลัง ลำดับความยากง่าย

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องในขั้นตอนใด

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน โดยตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบในลักษณะต่อไปนี้

1. เนื้อหาวิชาที่จัดขึ้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่
2. ประสบการณ์การเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมเพียงใด

### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Nolker and Schoenfeldt

Nolker and Schoenfeldt (1980 : 92) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำไปสร้างและพัฒนาหลักสูตรว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนั้นประกอบด้วยวงกลม 2 วง วงแรกกล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจเลือกเนื้อหาในการเรียนการสอน ส่วนในวงกลมหลังกล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำไปปฏิบัติ และประเมินผลตามหลักของการวัดผลทางการศึกษารายละเอียดของแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : วิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis)

1. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนความรู้เดิมทัศนคติตลอดจนโอกาสทำในสังคมนั้น
2. วิเคราะห์ความต้องการของสังคม ความต้องการให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 : กำหนดเงื่อนไขพื้นฐาน (Pre-Conditions)

1. กำหนดระดับของการเรียน สร้างแบบทดสอบและข้อสอบสำหรับวัดผล

2. รวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อจัดตั้งงบประมาณ

3. นำหลักสูตรนี้เข้าไปอยู่ในระดับของการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 : การวิเคราะห์ยุทธวิธี (Didactic Analysis)

1. ให้เหตุผลในการกำหนดเนื้อหา

2. พิจารณาสัดส่วนของเนื้อหาหมวดวิชาต่าง ๆ

3. เลือกจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ยุทธวิธี

ขั้นตอนที่ 4 : จุดมุ่งหมายของการเรียน (Objective of Learning and Training)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และคุณสมบัติ

2. กำหนดขอบเขตการเรียน ระดับของวัตถุประสงค์

3. การจัดเรียงลำดับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 : การจัดการเรียนการสอน (Organization of Learning and Training)

1. แบ่งแยกเนื้อหาออกเป็น ส่วน ๆ

2. วางแผนการใช้วิธีสอนและอุปกรณ์การสอน

3. ทำตารางเวลา

ขั้นตอนที่ 6 : กระบวนการเรียนการสอน (Teaching Practice) ขั้นนี้เป็นการอธิบาย

หรือแสดงถึงการนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นตอนที่ 7 : การประเมินผล (Evaluation)

1. ทดสอบกระบวนการเรียนการสอน

2. ทดสอบวิธีการนำหลักสูตรไปใช้

3. ทดสอบตัวหลักสูตร เช่น รายละเอียดเนื้อหาและจุดมุ่งหมาย

ฟิลิฐ เมธาภัทร และธีระพล เมธิกุล. (2541 : 28) ได้สรุปขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการหรือข้อมูลที่บ่งบอกถึงแนวทางที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงขั้นต่อไป โดยในกรณีนี้จะกล่าวถึงการออกแบบเครื่องมือการใช้เครื่องมือ การแปลผลการ วิเคราะห์ผล เป็นต้น

2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการกำหนดข้อมูลหรือโครงการต่าง ๆ จนสมบูรณ์เพื่อรอการนำไปใช้งาน

3. การนำไปใช้งานจริง เป็นการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านการออกแบบที่เป็นไปตามการกำหนดจุดมุ่งหมายมาทดลองใช้งานจริง ๆ บางครั้งอาจมีการนำเอาไปทดลองหาข้อมูลเบื้องต้นดูก่อนหรือบางครั้งเราเรียกว่าTry-Out จากนั้นอาจมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ในการสอนจริง ๆ

จนครบตามหลักสูตร ในขณะที่ทำการใช้ควรมีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ตามที่วางแผนเอาไว้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลทั้งหมดไปทำการประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง

4. การประเมินผล เป็นการนำเอาข้อมูลมาจากการที่นำเอาหลักสูตรไปใช้งานแล้วเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์หาคำตอบของคุณภาพของหลักสูตรที่ใช้งาน หรือเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตรนั่นเองการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญ และจะต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของการทดลองใช้หลักสูตร หรือการใช้หลักสูตร

#### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเลวี (Arich, Lewy)

รูปแบบนี้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย การเลือกจุดมุ่งหมาย เลือกเนื้อหาวิชาและเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน
2. ขั้นเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน ประกอบด้วย การเลือกกำหนดและสร้างวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ตามรายวิชา การทดลองใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน
3. ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย การเตรียมจัดระบบงานฝึกอบรมครู การปรับปรุงแก้ไขการสอน การประสานงานกับฝ่ายวิชาการ การควบคุมคุณภาพการปรับปรุงและการนำมาใช้ใหม่

#### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ John, F. Kerr

รูปแบบนี้มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดจุดประสงค์ทางการศึกษาโดยนำเอาแบบการจำแนกประเภทของจุดประสงค์ทางการศึกษาของบลูมและคณะ ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มาช่วยจำแนกจุดประสงค์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ขั้นการจัดประสบการณ์การเรียน จะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาที่จัดเตรียมไว้แล้ว นอกจากนี้แล้วจะต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ อีก เช่น ความพร้อมของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และวิธีสอน เป็นต้น
3. ขั้นการประเมินผล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

#### รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร(Integrated Curriculum Development)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 1-23) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร (Integrated Curriculum Development) โดยแบ่งกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรเป็น 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งทั้งสามระบบนี้จะต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ดังนี้

### 1. ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สิ่งกำหนดทางวิชาการ สิ่งกำหนดทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจและสิ่งกำหนดทางการเมือง

2. รูปแบบหลักสูตร ประกอบด้วย โครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพรวมและมาตรฐานทางการศึกษาของแต่ละหลักสูตร

3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการ สัมมนา การวิจัยและการทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่อง เป็นต้น

4. การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้งาน จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

### 2. ระบบการใช้งานหลักสูตร มีองค์ประกอบดังนี้

1. การขออนุมัติหลักสูตร โดยเสนอหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ความรับผิดชอบหลักสูตรเมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงจะรับสมัครผู้เรียนและจัดดำเนินการเรียนการสอนได้

2. การวางแผนการใช้งานหลักสูตร จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะได้ดำเนินการใช้งานหลักสูตรทันที

3. ดำเนินการใช้งานหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดจนการจัดตารางสอน

### 3. ระบบการประเมินหลักสูตร มีกระบวนการดังนี้

1. การวางแผนการประเมินหลักสูตรว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนด้านใดบ้าง เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อย ๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

2. การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดระบบข้อมูลจะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการนำเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

นอกจากนี้แล้ว บุญชม ศรีสะอาด. (2546 : 73) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ใช้พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ ปรัชญา สังคม จิตวิทยา และวิชาความรู้ต่าง ๆ

2. พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยวิเคราะห์ปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม
3. พัฒนาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
4. พัฒนาให้สอดคล้องกับหลักของการเรียนรู้
5. ในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในด้านความยากง่าย ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่องและบูรณาการของประสบการณ์ต่าง ๆ
6. พัฒนาในทุกจุดอย่างประสานสัมพันธ์กัน ตามลำดับจากจุดประสงค์ สาระความรู้และประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล
7. พิจารณาถึงความเป็นไปได้สูงในทางปฏิบัติ
8. พัฒนาอย่างเป็นระบบ
9. พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
10. มีการวิจัยติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
11. ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ
12. อาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องในทุก ๆ ฝ่าย

สรุป **การพัฒนาหลักสูตร** ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 1-23) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร (Integrated Curriculum Development) โดยแบ่งกระบวนการการพัฒนาหลักสูตรเป็น 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร

#### **ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

ผิน ปานขาว (2534 : 2) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมหมายความถึงหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระ และ วิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ใน ทักษะ และ ทศนคติ อันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เทอดสกุล ยูญชานนท์ (2535 : 54-55) กล่าวว่าหลักสูตรฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดประสบการณ์ทั้งหมดที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้และไม่รู้ตัวทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ตลอดจนเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 35-37) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนที่สำคัญของหลักสูตรที่ต้องพิจารณาได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระที่จัดและควรระบุหัวข้อรายวิชา และระบุกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงการใช้สื่อในการเรียนการสอน และการประเมินผล

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544 : 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมหมายถึง วิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทัศนคติ และความสมารถ อันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 30) กล่าวถึงหลักสูตรฝึกอบรมว่า หมายถึง เนื้อหาสาระอย่างย่อๆที่จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีเนื้อหาสาระ ตลอดจนกระทั่งการจัดกิจกรรมที่จะทำให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่จะให้ตรงกับวัตถุประสงค์นั้นผู้จัดจะต้องดูความจำเป็นของการฝึกอบรมแล้วหาทางบรรลุเนื้อหาสาระและการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความจำเป็นและหลักสูตรที่ดีต้องสามารถยืดหยุ่นได้

สรุป **หลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อประกอบและการประเมินผลที่สามารถยืดหยุ่นได้

### **วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม**

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นวัตถุประสงค์ย่อยเฉพาะหลักสูตรนั้น ๆ ว่าต้องการให้มีผลอย่างไร จะเป็นวัตถุประสงค์รายวิชาที่จัดฝึกอบรม โดยมีนักวิชาการได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมไว้ดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 47) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรฝึกอบรมว่า ได้แก่ความต้องการที่ได้จากการฝึกอบรม จุดประสงค์ได้มาจาก การหาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม หรือ เหตุผลในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์เป็นความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2540 :140-142) นักวิชาการด้านการฝึกอบรมได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การกำหนดเป้าหมายว่า การฝึกอบรมจะต้องเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับการอบรม ให้เป็นไปในทางใด และระดับใด และสรุปว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ ของโครงการฝึกอบรม จะต้องมาจากการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งวัตถุประสงค์โดยทั่วไปจำแนกได้ 3 ระดับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหมวดวิชา และวัตถุประสงค์ของวิชา

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544 : 67) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า เมื่อได้ทราบภารกิจที่เป็นปัญหาแล้วก็จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ซึ่งวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมแต่ละโครงการ จะต้องระบุให้ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือ ทักษะในด้านใด ลักษณะใด ระดับใด ในการฝึกอบรมครั้งนั้นๆ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหา ที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมได้

วิบูลย์ บุญจรโรกุล (2545 : 67-68) นักวิชาการด้านการฝึกอบรมได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเปรียบเสมือนแผนที่ หรือเข็มทิศที่จะชี้แนะแผนการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดทำขึ้นได้รับการวางแผน และดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย จนเป็นผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ ตรงตามความจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการจำเป็นเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของผู้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อแก้ปัญหาที่เป็นความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่

### กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่อาจส่งผลให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรม เป็นเสมือนแผนของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ( จอนห์น ไวต์และโจเซฟ ซี.บอนดี John Wile and Joseph C Bondi. 1984: 3, อ้างถึงใน อภิชาติ เสนะนันท์ .2543 : 43) ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้นก็มีการบวนการ เช่นเดียวกับ การพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปซึ่งมีองค์ประกอบ และขั้นตอนต่างๆ ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2540 : 140-154) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ว่าต้องประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. การกำหนดเนื้อหา คือสาระความรู้ต่าง ๆ
3. การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรมจำแนกได้ สองประเด็นคือการกำหนดระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรม และการแบ่งสรรเวลาในแต่ละช่วงวิชา
4. การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมควรคำนึงถึง วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ภูมิหลังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ การปฏิบัติงานจริง

### 5. การกำหนดวิธีประเมินผล

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544 : 65-66) ผู้เชี่ยวชาญด้านฝึกอบรมได้กล่าวถึง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ไว้ว่า การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหมายถึง การกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ มีแนวทางขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุภาระกิจที่เป็นปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
4. วิเคราะห์ภาระกิจกับเกณฑ์เพื่อหาระดับความสำคัญ
5. กำหนดหัวข้อวิชา
6. กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา
7. กำหนดแนวทางการฝึกอบรม
8. กำหนดแนวการประเมินผล
9. กำหนดเทคนิคและสื่อในการฝึกอบรม
10. กำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร
11. เรียงลำดับหัวข้อวิชาและกำหนดการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2545 : 67-68 ) กล่าวว่า ในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต้องทำควบคู่ไปกับการฝึกอบรม วงจรหลักสูตร และวิธีพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) เป็นการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับทักษะ และวิธีสอนครู ซึ่งสามารถแก้ไขได้ ด้วยการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ควรสนใจ และศึกษาวิเคราะห์ อย่างจริงจัง ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ให้เข้าใจถ่องแท้ และถูกต้อง

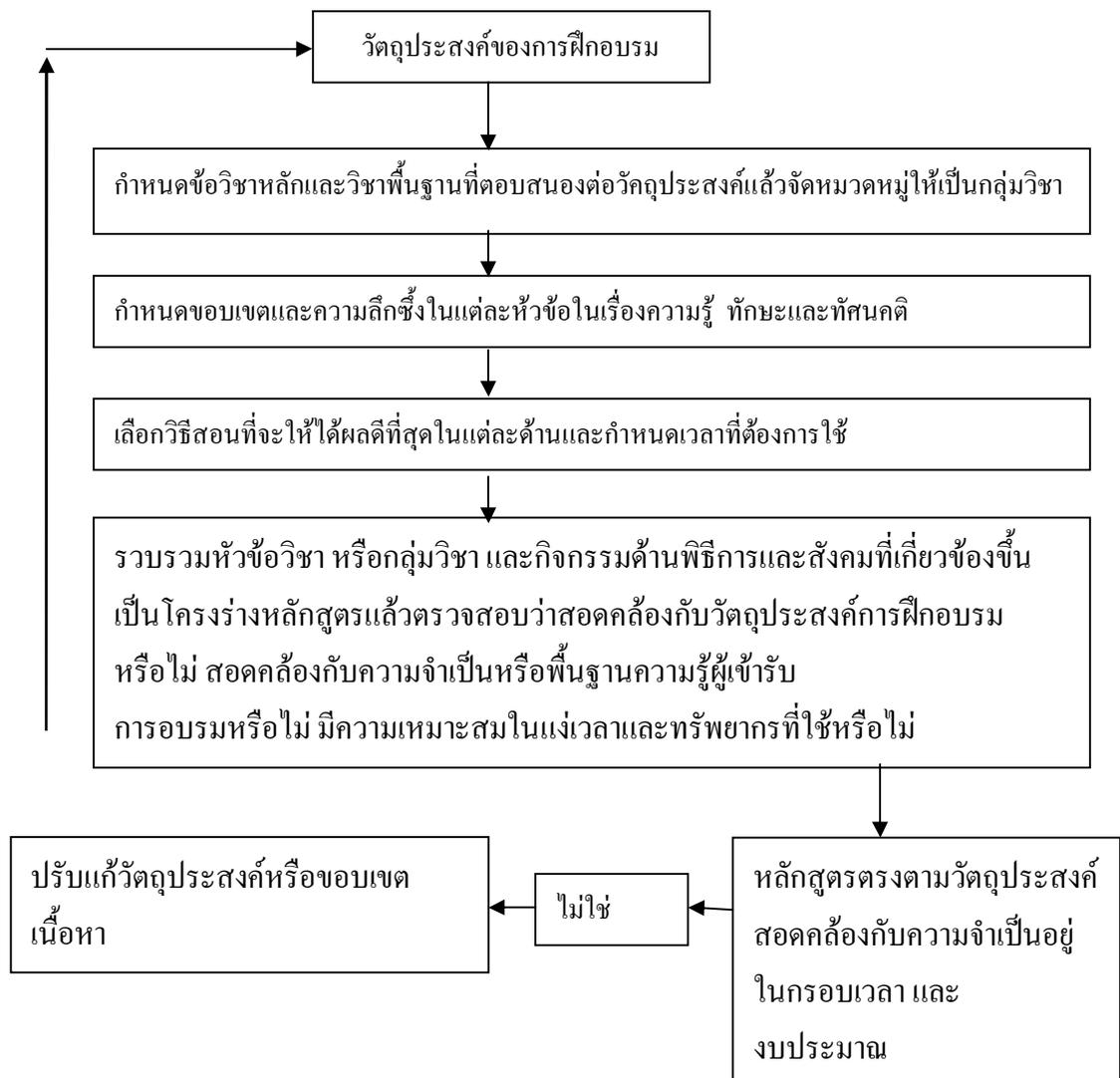
ขั้นตอนที่ 2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (Curriculum Construction) ความจำเป็นในการฝึกอบรมครูเป็นตัวชี้แนะว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูควรมีจุดประสงค์อะไรบ้าง ควรจะกำหนดรายวิชาหรือกิจกรรมใด หลักสูตร ควรจะกำหนดระยะเวลา ที่เหมาะสมโดยยึดหลักว่า ถ้ามีจุดประสงค์เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ อาจใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ก็ได้ หากมีจุดประสงค์ให้เกิดความชำนาญในด้าน การสอน หรือทักษะต้องใช้เวลามากขึ้น และจะใช้วิธีบรรยายอย่างเดียวไม่ได้ถ้าเป็นการอบรมที่ต้องเปลี่ยนเจตคติหรือพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมจะต้องกำหนดระยะเวลาให้นานพอที่จะสร้างเจตคติใหม่ได้

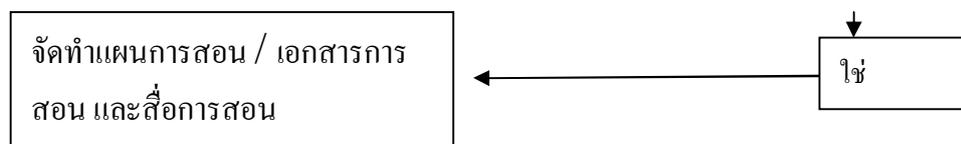
ขั้นตอนที่ 3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) คือ การนำหลักสูตรไปทดลองฝึกอบรมครู ขณะการฝึกอบรม ต้องมีการประเมินผล แต่ละหน่วยด้วย เพื่อให้ทราบว่า

หลักสูตรที่กำหนดขึ้นนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ และประสบการณ์ ไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้มากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 4. การติดตามการประเมินผลการอบรม (Follow-up Evaluation) เมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติการสอนแล้วประมาณ 1 เดือน ควรมีการประเมินผล การปฏิบัติการสอน สังเกตการณ์สอน การสัมภาษณ์ผู้เรียน และการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อให้ทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ จากการฝึกอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

วิบูลย์ บุญธโรกุล (2545 :75-76) นักวิชาการด้านการฝึกอบรม มีมุมมองด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมว่า “ เป็นกระบวนการจัดทำหลักสูตรที่ครอบคลุมถึงการเลือกหัวข้อวิชา ขอบเขตและความลึกซึ้งของเนื้อหาในแต่ละหัวข้อเหล่านั้นในประเด็นของ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ การจัดลำดับก่อน หลัง ของหัวข้อ รวมทั้งการเลือกวิธีการสอน และ การกำหนดเวลาที่เป็นต้องใช้ในกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้” ซึ่งมีขั้นตอน โดยสรุปเป็นภาพที่ 1





ภาพที่ 1 ขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม  
ที่มา : (วิบูลย์ บุญยธโรกุล, 2545 :76)

สรุป การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีแนวทางการพัฒนาคล้ายกับการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวถึงแล้วข้างต้น

### การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากที่มีการฝึกอบรมแล้ว ผู้จัดการอบรมที่ต้องการข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมต้องดำเนินการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมดังที่นักวิชาการให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

พงศ์ หรดาล. (2539 : 290) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการฝึกอบรม คือ ความพยายามมุ่งจะประเมินค่าของการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินคุณค่าของการฝึกอบรมก็ได้กระทำไปโดยพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงานหรือต่อองค์กรในส่วนตัวหรือไม่ การประเมินผลการฝึกอบรมอาจกระทำในแง่ของการเปรียบเทียบค่าใช้จ่าย หรือวัดในด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นและผลงานมีคุณภาพมากกว่าเดิม ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตลดลง สถิติการขาดงาน การลางาน การออกจากงาน หรืออุบัติเหตุลดน้อยลง และข้อมูลต่างๆ เหล่านี้สามารถวัดออกมาในรูปของตัวเลข ข้อมูลทางสถิติ หรือวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

พัฒนา สุจ้านง. (2541 : 54) ได้ให้ความหมาย การประเมินผลฝึกอบรม คือ การดำเนินงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นต้องการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 ลักษณะคือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนนั้นอาจเป็นเพียงลักษณะเดียวสองลักษณะหรือทั้งสามลักษณะประกอบกันก็ได้

สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539 : 271) ได้ให้ความหมายของการประเมินการฝึกอบรม หมายถึง การวัด และค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดการ

ฝึกอบรมเพื่อเป็นการควบคุมปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ยุพาศรี ไพรวรรณ. (2553 : 44) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการ หมายถึง การตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยเก็บข้อมูลจากตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นและนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน เพื่อแสดงถึงความสำเร็จของโครงการ

สรุป การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม มีความหมายคือ ความพยายามที่จะประเมินค่าของการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการอย่างเป็นระบบ

### ลักษณะของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวทางเกี่ยวกับลักษณะของการประเมินผลไว้ดังนี้

Edward (อ้างถึงใน ไพโรจน์ สติรยากร, 2547 : 51-52) ได้แบ่งลักษณะของการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินผลปัจจัย เป็นการประเมินผลปัจจัยโครงการ เช่น โครงการนี้ใช้คน เงิน วัสดุตลอดจนในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดเพื่อเปรียบเทียบกับโครงการอื่น ๆ
2. การประเมินผลการปฏิบัติ เป็นการศึกษาดูผลสำเร็จของโครงการหรือดูผลได้ของปัจจัยที่ใช้ไป เช่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในโครงการทางการศึกษา
3. ความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติ ในการวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโครงการ คือ ดูว่าผลสำเร็จที่ได้จากโครงการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เช่น โครงการทางการศึกษาผู้สำเร็จทางการศึกษา ได้ออกไปทำประโยชน์ให้กับสังคมที่ต้องการมากน้อยเพียงใด
4. การประเมินผลประสิทธิภาพ เป็นการประเมินดูอัตราส่วนระหว่างผลสำเร็จปัจจัยนำเข้าเพื่อดูประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการ ซึ่งออกมาในรูปอัตราส่วนของประโยชน์ที่จะได้รับ
5. การประเมินผลกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานของโครงการ และคุณสมบัติของโครงการ และจะต้องศึกษาความเหมาะสมในสถานที่ เวลา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

Donald (อ้างถึงใน รัฐระ ประवालพฤษ์, 2538 : 164) ได้แบ่งลักษณะของการประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินผลจากปฏิกิริยาตอบสนอง เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม ทั้งในด้านเนื้อหาสาระ วิทยากร การวัดและนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในลักษณะที่เป็นความรู้สึก ข้อมูลที่ได้จะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

2. การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมในลักษณะที่มีการพัฒนาจากเดิมเพียงไร สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ผลการเรียนรู้คือ ผลต่างระหว่างคะแนนสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์การต้องการเพียงใด โดยมีข้อมูลพฤติกรรมการทำงานก่อนการอบรมของแต่ละคน และเมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาที่นานพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแล้วจะประเมินความเห็นจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานแล้วนำพฤติกรรมการทำงานไปเปรียบเทียบกับพฤติกรรม การทำงานก่อนการอบรม

4. การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ เป็นการประเมินดูผลการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ ผลการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในระดับต่าง ๆ เพียงใด

สรุป **ลักษณะของการประเมินผลการฝึกอบรม** มีหลากหลายลักษณะขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมในครั้งนั้น เช่น การประเมินผลปัจจัย การประเมินผลการปฏิบัติ การประเมินสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติ การประเมินผลประสิทธิภาพ การประเมินผลกระบวนการ การประเมินผลจากปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ เป็นต้น

**การประเมินผลการฝึกอบรมในที่นี้** ใช้การประเมินสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ใน 2 ด้าน คือ เวลาที่เข้าฝึกอบรม และชิ้นงาน

**ส่วนการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม** ผู้วิจัยใช้การประเมินผลจากปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านเนื้อหาสาระ วิทยากร การวัดและนำสิ่งที่ได้รับไปใช้

#### **กระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรม**

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม มีขั้นตอนหลักที่สำคัญตามที่สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ( 2539 : 276-277) สรุปไว้ดังนี้

1. ศึกษาความเป็นมาของโครงการที่จะประเมินให้ชัดเจน ได้แก่ หลักการและเหตุผล ลักษณะโครงการ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม หลักสูตร เทคนิคการฝึกอบรมสื่อการสอน สถานที่ ระยะเวลา วิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการ งบประมาณ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณา จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะในส่วนจุดมุ่งหมายทั่วไป ประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อ
  - 2.1 เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการ ในการปรับปรุงการดำเนินโครงการครั้งต่อไป
  - 2.2 เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับผู้บริหารโครงการในการตัดสินใจ การวางแผน ในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป
  - 2.3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินโครงการ ในส่วนจุดมุ่งหมายเฉพาะ ประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อ
  - 2.4 เพื่อประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการจัดโครงการ ได้แก่ หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์
  - 2.5 เพื่อประเมินความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นในการจัดโครงการ ได้แก่ งบประมาณบุคลากรในการจัดโครงการและการประชาสัมพันธ์
  - 2.6 เพื่อประเมินความเหมาะสมในการดำเนินงานของโครงการว่าเป็นไปตามขั้นตอนที่วางไว้หรือไม่ รูปแบบและวิธีการดำเนินการ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่
  - 2.7 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติได้มี ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด
3. การวางแผนการประเมิน ได้แก่ การกำหนดรูปแบบที่ใช้ในการประเมิน ประเมินโครงการเครื่องมือประเมิน ข้อมูลที่จะรวบรวม กำหนดแหล่งข้อมูล กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือการประเมิน ในการสร้างเครื่องมือการประเมินที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้
  - 4.1 ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ ตามลักษณะ และธรรมชาติของโครงการ
  - 4.2 สร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกตการณ์ โดยให้คำถามตรงตามสิ่งที่ต้องการประเมิน
  - 4.3 ให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาและตรวจสอบเครื่องมือ
  - 4.4 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

ในด้านเครื่องมือ ชูระ ประवालพฤกษ์ ( 2538 : 167-168) ได้เสนอเครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรมที่ใช้ในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมมีดังนี้

1. การสังเกต ทำได้ 2 ลักษณะ คือ การสังเกตด้วยสายตา และความรู้สึกรู้สึกจากการเรียนรู้ สามารถประเมินได้ในลักษณะกว้าง ๆ กับการสังเกตโดยมีเครื่องประกอบการกำหนดหัวข้อรายการเพื่อตรวจสอบและประเมินค่า

2. การสัมภาษณ์ การประเมินผลโดยวิธีนี้อาจทำแบบสัมภาษณ์ปากเปล่าในลักษณะพูดคุยกันระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม ผู้จัดอบรมกับผู้อบรม ข้อมูลจะได้ในลักษณะที่เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปหรือกระจัดกระจาย แต่ถ้าสัมภาษณ์โดยมีแบบสัมภาษณ์ประกอบจะทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นหมวดหมู่และบางเรื่องได้รายละเอียด บางเรื่องได้ข้อเท็จจริง เพราะเป็นระบบสื่อสารสองทาง

3. แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือที่มุ่งวัดความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ในการฝึกอบรม สามารถนำแบบทดสอบมาใช้ในการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน เป็นการเปรียบเทียบผลความก้าวหน้า และวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม และสามารถนำมาใช้ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบที่ใช้กันทั่วไปมีทั้งแบบปรนัยและอัตนัย

4. แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินในด้านความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในการจัดฝึกอบรม ตั้งแต่วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิทยากร รูปแบบ เทคนิควิธี และการใช้ต่าง ๆ ในการจัดการฝึกอบรม ลักษณะเครื่องมือที่นิยมใช้และง่ายต่อการวิเคราะห์สรุปผล คือ แบบสอบถาม ความคิดเห็นด้วยการให้ประเมินค่า

5. แบบประเมินผลงาน พฤติกรรม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลงานในระหว่างการฝึกอบรมในกรณีที่มีการฝึกปฏิบัติงาน และประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมที่เกิดขึ้นด้วย

6. แบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ใช้สำหรับการประเมินหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมกลับเข้าทำงานในช่วงระยะเวลาที่นานพอที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานการเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินผลการฝึกอบรม ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคคลที่จะประเมิน ตลอดจนลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรม ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบความรู้ แบบสัมภาษณ์ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ผลงานและแบบประเมินผลการอบรม

2. ผู้จัดการฝึกอบรม ใช้แบบสัมภาษณ์

3. ผู้เป็นเจ้าของโครงการ ใช้แบบสัมภาษณ์

4. วิทยากร ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์การอบรม

5. ผู้บังคับบัญชา ใช้แบบสอบถาม

6. ผู้ร่วมงาน ใช้แบบสอบถาม

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. (2531 : 169-171) ได้กล่าวถึงลักษณะของเครื่องมือที่มีคุณภาพ

จะต้องมีคุณลักษณะสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. เครื่องมือที่ดีต้องมีความเที่ยงตรง (Validity) ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ หมายถึง ความสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการ โดยแบ่งได้เป็น 3 แบบใหญ่ ๆ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่ คุณภาพของเครื่องมือที่วัด ได้ตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมเรื่องทั้งหมดที่จะประเมินผล

1.2 ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (Criterion Validity) ได้แก่ ความเที่ยงตรงที่ เครื่องมือสามารถประเมินผลได้เที่ยงตรงตามสภาพเป็นจริงของสิ่งที่ต้องการประเมินผล ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.3 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ทฤษฎีและการจัดโครงการที่ก่อให้เกิดทฤษฎีหรือความเที่ยงตรงตามโครงการ เป็นตัวบ่งชี้ ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี และพฤติกรรมจริงที่แสดงออกมา เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงตาม โครงสร้างคือ เครื่องมือที่สามารถวัดได้สอดคล้องกับโครงสร้างของสิ่งนั้น ๆ

2. เครื่องมือที่ดีต้องมีความเชื่อมั่น (Reliability) หลักสำคัญของการประเมินความเชื่อมั่น คือ เครื่องมือใดที่ใช้ประเมินผลหลายครั้ง แล้วได้ผลเหมือนเดิม หรือใกล้เคียงกับผลเดิม

3. เครื่องมือที่ดีต้องมีความเป็นปรนัย (Objectivity) ควรพิจารณาความเป็นปรนัยจะ พิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

3.1 คำถามแจ่มชัด สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอ่านคำถามได้เข้าใจตรงกัน

3.2 ภาษาที่ใช้รัดกุม

3.3 คำถามที่ใช้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ มีความรัดกุม

3.4 ภาษาที่ใช้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.5 การถามนั้นมีหลักวิชา เพื่อหาคำตอบหรือไม่

3.6 ตัวเลือกที่ใช้ชัดเจน ในกรณีข้อสอบแบบเลือกตอบ

3.7 ตัวเลือกแบบเลือกตอบกับตัวคำถามต้องรับกันดี

3.8 เกณฑ์การให้คะแนนชัดเจนเพียงไร

4. เครื่องมือที่ดีต้องมีอำนาจจำแนก (Discrimination) เครื่องมือที่สามารถชี้เฉพาะให้เห็น ลักษณะความแตกต่าง หรือความเหมือนกันของสิ่งที่ต้องการประเมินผล และเป็นไปตามสภาพ ความเป็นจริงด้วยนั้น ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีอำนาจจำแนก โดยสามารถแบ่งแยกหรือชี้ให้เห็นจุดดี จุดเด่น หรือจุดอ่อนของสิ่งที่ต้องการประเมินผลอย่างถี่ถ้วน ชัดเจน

5. เครื่องมือที่ดีต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ คือ เครื่องมือ ที่ใช้ง่าย สะดวก ประหยัด เวลา แรงงาน ทุนทรัพย์

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลผลและสรุป ในการดำเนินการติดตามการฝึกอบรม จะต้องให้ระยะเวลาให้ผ่านไปนานพอให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ ทักษะ ได้รับการอบรมไปใช้ในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ซึ่งระยะเวลาที่ใช้ในการติดตามยังมีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปแล้ว แต่ลักษณะของงานแต่ละชนิด การเก็บข้อมูลส่วนใหญ่ได้ข้อมูลมาจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้จัดฝึกอบรม ผู้เข้าอบรม วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญผู้รับผิดชอบโครงการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ผู้สังเกตการณ์ เอกสารโครงการ ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดทำการวิเคราะห์ โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแต่ละข้อจนครบทุกข้อ แล้วสรุปผล วัตถุประสงค์ของการประเมินผลในแต่ละข้อบรรลุ วัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง แล้วทำการสรุปผลการวิเคราะห์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้รับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ หรือปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น

7. เขียนรายงานสรุปผลการประเมินผลต่อผู้บริหาร การเขียนรายงานการประเมินผลการฝึกอบรม มีองค์ประกอบของการเขียนรายงานที่แน่นอน เฉพาะเจาะจงตามลำดับขั้นตอน โดยพัฒนา สุขประเสริฐ. (2541 : 81) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรายงานการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 6 ส่วน ดังนี้คือ

7.1 บทสรุปสาระสำคัญ เป็นการสรุปสาระสำคัญทั้งหมดจากการประเมินผลในครั้ง นี้ ซึ่งเป็นการประหยัดเวลาในการพิจารณาตุรายละเอียดทั้งหมด เหมาะสำหรับระดับผู้บริหารที่จะพิจารณาผลของการประเมิน

7.2 บทนำ เป็นการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการ ประเมินผลหรือเป็นการให้ข้อมูลโดยย่อเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

7.2.1 ความเป็นมาของโครงการฝึกอบรม

7.2.2 วัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม

7.2.3 ขอบเขตของการดำเนินงาน

7.2.4 ช่วงเวลาและสถานที่ดำเนินการฝึกอบรม

7.2.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการประเมินผล

7.3 วิธีการประเมินผล เป็นการบอกถึงขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานของการประเมิน หรือติดตามผลว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะมีส่วนในการเสริมความเชื่อมั่น ประกอบด้วย

7.3.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

7.3.2 ขอบเขตของการประเมินผล

7.3.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

7.3.4 เครื่องมือที่ใช้

7.3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 7.3.6 วิธีการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

### 7.3.7 ระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

7.4 ผลการวิเคราะห์ เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดแต่ละประเด็น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะเรียงตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแต่ละข้อซึ่งจะต้องนำมาเสนอให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและติดตามผล

7.5 สรุปและข้อเสนอแนะ เป็นการรวบรวมผลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งส่วนนี้มีความสำคัญมาก และถือได้ว่าเป็นหัวใจของการรายงานผล เพราะผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้อ่านสามารถหาคำตอบหรือข้อมูลในสิ่งที่ตนต้องการทราบได้จากส่วนนี้ ซึ่งการเขียนสรุปให้ได้ความชัดเจนจะต้องประกอบด้วย

7.5.1 สรุปผลที่ค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผล/ติดตามผลแต่ละข้อ

7.5.2 สรุปข้อดีและข้อควรปรับปรุงของโครงการฝึกอบรม

7.5.3 ข้อสังเกตของผู้รับผิดชอบโครงการเกี่ยวกับปัญหาที่พบในการจัดโครงการพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในโครงการ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ

7.5.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการของผู้เข้ารับการอบรม ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบในการประเมินผล

สรุป กระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ได้ดังนี้ 1. ศึกษาความเป็นมาของโครงการที่จะประเมิน 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม 3. การวางแผนการประเมิน 4. การสร้างเครื่องมือการประเมิน 5. ดำเนินการประเมิน 6. สรุปผลการประเมิน

ผู้วิจัยดำเนินการประเมินผลการอบรมตามกระบวนการดังนี้ ได้ดังนี้ 1. ศึกษาความเป็นมาของโครงการ 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม 3. การวางแผนการประเมิน 4. การสร้างเครื่องมือการประเมิน โดยใช้แบบสอบถาม 5. ดำเนินการประเมินหลังการฝึกอบรม 6. สรุปผลการประเมิน

### บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

บทบาท หน้าที่ และงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการหรือการจัดการฝึกอบรมขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังนี้

วิจิตร อวระกุล. (2540 : 12) ได้อธิบายถึงบทบาทของหัวหน้างานในการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

1. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือการวางแผนและพัฒนาการฝึกอบรม โดยมีความรู้เกี่ยวกับ

การฝึกอบรมเป็นอย่างดี

2. เป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคคล การบรรจุ การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล เพื่อความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการเป็นครูสอน เป็นวิทยากรในการฝึกอบรมที่ดี เข้าใจงานฝึกอบรม และอำนวยความสะดวกได้

พัตน์ สุจ้านง. (2523 : 13) ได้อธิบายถึงบทบาทของผู้จัดการฝึกอบรมโดยสรุปไว้ดังนี้

1. ปรึกษาหารือกับหน่วยงานนั้น ๆ ถึงเรื่องการจัดฝึกอบรมว่าจะจัดในรูปแบบไหนดี ใช้เวลากี่วัน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกี่คน
2. สำรวจและกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม จัดเตรียมเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ
3. ติดต่อวิทยากรให้ดำเนินการแต่ละขั้น ๆ เพื่อเตรียมเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ จัดเลี้ยงอาหาร และจัดที่พัก เป็นต้น
4. ประสานงานกับวิทยากรอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
5. หลังกาการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ควรรวบรวมเก็บข้อมูลประเมินผลการฝึกอบรมและทำรายงานต่อผู้รับผิดชอบ และสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2532 : 17) ได้ให้ความหมายของหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมว่าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหมายถึง งานหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติตามบทบาทต่าง ๆ เพื่อให้งานด้านการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจำแนกไว้ 5 ประการ คือ

1. หน้าที่ในฐานะผู้จัดโครงการฝึกอบรม
2. หน้าที่ในฐานะผู้บริหารการฝึกอบรม
3. หน้าที่ในฐานะผู้สอน
4. หน้าที่ในฐานะผู้ชำนาญการเรียนรู้
5. หน้าที่ในฐานะที่ปรึกษา

Pinto and Walker (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2538 : 13-14) ได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ และงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไว้สรุปได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
2. กำหนดแนวทางการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยประเมินประสิทธิภาพของวิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
3. ออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม
4. สร้างและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม

5. จัดหาและประเมินคุณภาพของวิทยากรภายในองค์กร รวมทั้งการฝึกอบรมผู้ที่ได้รับหน้าที่เป็นวิทยากรในอนาคต

6. จัดหาและประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร

7. บริหารจัดการงานด้านบุคลากรของหน่วยงาน

8. วางแผนและให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร

9. ช่วยเหลือการฝึกอบรมในงาน

10. ช่วยเหลือการฝึกอบรมในห้องเรียน

11. วิจัยค้นคว้าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

12. เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

13. รักษาสัมพันธภาพในการทำงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ

14. มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มและองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของ  
กลุ่มและองค์กร

Good (1984 : 89) ได้อธิบายถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งหวังที่คาดหวังว่าผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของสังคมจะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาจากการอยู่ในฐานะตำแหน่งที่ตนครองอยู่นั้น

McDavid and Harari (1974 : 280) ได้กล่าวถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอีกนัยหนึ่งว่า “บทบาทเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นหน้าที่การงาน และไม่ให้เกิดการขัดแย้งกับสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม”

สรุป บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ได้ดังนี้ บทบาทของหัวหน้างานในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสนับสนุนช่วยเหลือการวางแผน การพัฒนาการฝึกอบรม เป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคคล การบรรจุ การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล บทบาทของผู้จัดการฝึกอบรม ดังนี้ ปรึกษาหารือกับหน่วยงานนั้น ๆ ถึงเรื่องการจัดการฝึกอบรมว่าจะจัดในรูปแบบใด ใช้เวลากี่วัน จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกี่คน สำรวจและกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม จัดเตรียมเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ติดต่อวิทยากร เตรียมเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ จัดเลี้ยงอาหาร และจัดที่พัก รวบรวมเก็บข้อมูลประเมินผลการฝึกอบรมและทำรายงานต่อผู้รับผิดชอบ และสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรม บทบาทของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดังนี้ สร้างและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม จัดหาและประเมินคุณภาพของวิทยากร บริหารจัดการงานด้านบุคลากรของหน่วยงาน ช่วยเหลือการฝึกอบรม

**บทบาทหลักของเจ้าของโครงการฝึกอบรม**

เป็นบทบาทที่นักฝึกอบรมทุกคนจะต้องทำเพื่อให้โครงการฝึกอบรมดำเนินไปได้ประกอบด้วยงานต่าง ๆ 4 อย่าง คือ

1. ผู้วางแผนการฝึกอบรม (Program Planner) จะดำเนินการวางแผนในเรื่องต่าง ๆ เช่น
  - 1.1 ในด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
  - 1.2 กำหนดจุดมุ่งหมาย เพื่อจะได้กำหนดเนื้อหา กิจกรรม ได้ชัดเจน มักกล่าวถึงเหตุที่มา/หลักการโดยทั่วไป ซึ่งจะครอบคลุมถึงการปรับปรุงความรู้ทักษะ ทักษะเพิ่มเติมให้ได้ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
  - 1.3 จัดทำเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาที่กำหนดไปตามที่ ต้องการ ส่วนกิจกรรมควรเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุดเท่าที่จะมากได้
  - 1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน อาหาร สถานที่ เครื่องมือ-อุปกรณ์ บริการรถรับ-ส่ง ลงทะเบียน พิธีเปิด-ปิด สันทนาการต่าง ๆ ฯลฯ
2. เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม (Program Manager) บทบาทของนักฝึกอบรมจะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมคือ ดูแลการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ เช่น
  - 2.1 ควรจะเป็นผู้ให้บริการ (Facilitator) ดูว่าใครต้องการอะไร จะจัดให้ได้มากน้อยเพียงไร
  - 2.2 ควรเป็นผู้ประสานงานที่ดี ประสานทุกฝ่าย ทั้งส่วนงาน คณะวิทยากร คณะผู้เข้าอบรมเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ
  - 2.3 สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้
3. เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมในโครงการ (Program Instructor) นักฝึกอบรมที่ดีจะต้องเป็นผู้สอน วิทยากร หรือผู้นำกิจกรรมในโครงการฝึกอบรม
4. ผู้ประเมินโครงการฝึกอบรม (Program Evaluator) นักฝึกอบรมในกรณีที่เป็นผู้จัดหลักสูตรจะเป็นเพียงนักประเมินภายในเท่านั้น

#### บทบาทอื่น ๆ

1. นักฝึกอบรมควรจะเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาโดยเฉพาะพฤติกรรมที่เป็นหลักการฝึกอบรมนั้น ๆ
2. ถ้าไม่สามารถเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมได้สมบูรณ์ก็ควรเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือมีความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างดีพอ
3. เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม โดยเฉพาะบรรยากาศในการเรียนรู้บรรยากาศของความเป็นกันเอง
4. เป็นศูนย์ของการติดต่อสัมพันธ์ในปัจจุบันและอนาคตของเรื่องฝึกอบรม

สรุป บทบาทหลักของเจ้าของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วยบทบาทใน 4 ด้าน ดังนี้

**บทบาทด้านวางแผนการฝึกอบรม** ในเรื่อง ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดจุดมุ่งหมาย จัดทำเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน อาหาร สถานที่ เครื่องมือ-อุปกรณ์ บริการรถรับ-ส่ง ลงทะเบียน พิธีเปิด-ปิด สันทนาการต่าง ๆ ฯลฯ เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม (Program Manager) **บทบาทของนักฝึกอบรม**จะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมคือ ดูแลการฝึกอบรมให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ เกี่ยวกับ ผู้ให้บริการ ผู้ประสานงานที่ดี ผู้ตัดสินใจและแก้ปัญหา **บทบาท เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมในโครงการ** ประกอบด้วย เป็นผู้สอน วิทยากร หรือผู้นำกิจกรรมในโครงการฝึกอบรม และ**บทบาทผู้ประเมินโครงการฝึกอบรม** กล่าวคือผู้จัดหลักสูตรจะเป็นเพียงนักประเมินภายในเท่านั้น ส่วน**บทบาทอื่น ๆ** ประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาโดยเฉพาะพฤติกรรมที่เป็นหลักการฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ หรือมีความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างดี เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม และเป็นศูนย์ของการติดต่อสัมพันธ์ในปัจจุบันและอนาคตของเรื่องฝึกอบรม

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษาในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอแนวคิดตามประกาศ และแนวปฏิบัติ เนื่องจากหลักสูตรระดับอุดมศึกษามีความยืดหยุ่นไปตามหน่วยงานที่ผลิต หากแต่อยู่ภายใต้ประกาศและแนวปฏิบัติเดียวกัน ดังนี้

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 ข้อ 4. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชานั้น ๆ โดยมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ หมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมทั้งให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ข้อ 8. โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ และหมวดวิชาเลือกเสรี โดยมีสัดส่วนจำนวนหน่วยกิตของแต่ละหมวดวิชา ดังนี้ 8.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมายถึง วิชาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจธรรมชาติ ตนเอง ผู้อื่น และสังคม เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถคิดอย่างมีเหตุผล สามารถใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารความหมายได้ดี มีคุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมทั้งของไทยและของประชาคมนานาชาติ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตและดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดวิชาศึกษาทั่วไปในลักษณะจำแนกเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการใด ๆ ก็ได้ โดยผสมผสานเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุมสาระของกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษา

และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิชาศึกษาทั่วไป โดยให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

อนึ่ง การจัดวิชาศึกษาทั่วไปสำหรับหลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) อาจได้รับการยกเว้นรายวิชาที่ได้ศึกษามาแล้วในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา ทั้งนี้จำนวนหน่วยกิตของรายวิชาที่ได้รับการยกเว้นดังกล่าว เมื่อนับรวมกับรายวิชาที่จะศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ต้องไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต 8.2 หมวดวิชาเฉพาะ หมายถึง วิชาแกน วิชาเฉพาะด้าน วิชาพื้นฐานวิชาชีพและวิชาชีพ ที่มุ่งหมายให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ โดยให้มีจำนวนหน่วยกิตรวม ดังนี้ 8.2.1 หลักสูตรปริญญาตรี (4 ปี) ให้มีจำนวนหน่วยกิตหมวดวิชาเฉพาะรวมไม่น้อยกว่า 84 หน่วยกิต 8.2.2 หลักสูตรปริญญาตรี (5 ปี) ให้มีจำนวนหน่วยกิตหมวดวิชาเฉพาะรวมไม่น้อยกว่า 114 หน่วยกิต 8.2.3 หลักสูตรปริญญาตรี (ไม่น้อยกว่า 6 ปี) ให้มีจำนวนหน่วยกิตหมวดวิชาเฉพาะรวมไม่น้อยกว่า 144 หน่วยกิต 8.2.4 หลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ให้มีจำนวนหน่วยกิตหมวดวิชาเฉพาะรวมไม่น้อยกว่า 42 หน่วยกิต สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดหมวดวิชาเฉพาะในลักษณะวิชาเอกเดี่ยว วิชาเอกคู่ หรือวิชาเอกและวิชาโทก็ได้ โดยวิชาเอกต้องมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต และวิชาโทต้องมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต ในกรณีจัดหลักสูตรแบบวิชาเอกคู่ต้องเพิ่มจำนวนหน่วยกิตของวิชาเอกอีกไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต และให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 150 หน่วยกิต 8.3 หมวดวิชาเลือกเสรี หมายถึง วิชาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ตามที่ตนเองถนัดหรือสนใจ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนรายวิชาใด ๆ ในหลักสูตรระดับปริญญาตรีโดยให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต ข้อ 12. เกณฑ์การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดเกณฑ์การวัดผลเกณฑ์ขั้นต่ำของแต่ละรายวิชา และเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร โดยต้องเรียนครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และต้องได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.00 จากระบบ 4 ระดับคะแนน หรือเทียบเท่า จึงถือว่าเรียนจบหลักสูตรปริญญาตรีสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ระบบการวัดผลและการสำเร็จการศึกษาที่แตกต่างจากนี้จะต้องกำหนดให้มีค่าเทียบเคียงกันได้ ข้อ ๑๔. การประกันคุณภาพของหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรให้ชัดเจน ซึ่งอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น คือ 14.1 การบริหารหลักสูตร 14.2 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน 14.3 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษา 14.4 ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และ/หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ข้อ 15. การพัฒนาหลักสูตร ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ข้อ 2 ด้านวิชาการ สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านวิชาการสอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่า ผู้เรียนจะได้รับบริการการศึกษาที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สถาบันต้องมีการบริการวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาปรับปรุงการบริหาร วิชาการ

### แนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรระดับอุดมศึกษาต่อ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

#### 1. หลักสูตรใหม่ (หลักสูตรที่ไม่เคยเปิดสอนในระดับและสาขาวิชานั้นมาก่อน)

1.1 หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรสอดคล้องนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาประเทศ และความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและสังคม

1.2 หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงจากคณะกรรมการระดับ คณะคณะกรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่ เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

1.3 หลักสูตรที่เปิดสอน ต้องมีโครงสร้างและมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบาย และ/หรือหลักเกณฑ์ที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด (ถ้ามี)

1.4 สถาบันอุดมศึกษาควรมีศักยภาพและความพร้อมในการเปิดดำเนินการหลักสูตร ทั้งด้านคณาจารย์ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน และปัจจัยเกี่ยวเนื่องอื่นๆ

1.5 หลักสูตรที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบ หรืออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถาบันก่อนเปิดสอน

1.6 หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบหรืออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยหรือสภาสถาบัน แล้วต้องเสนอให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ หรืออนุมัติเพื่อพิจารณารับทราบหรือรับรองหลักสูตร หากไม่ได้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด อาจจะไม่ได้รับการพิจารณารับทราบหรือรับรองหลักสูตร

1.7 เอกสารที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

1.7.1 หลักสูตรที่เสนอต้องมีหัวข้อและรายละเอียดการจัดทำเอกสารหลักสูตร ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

1.7.2 แบบเสนอข้อมูลหลักสูตรที่กรอกข้อมูลครบถ้วน โดยอธิการบดีลงนาม รับรองความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด พร้อมประทับตราสถาบันทุกหน้า

1.7.3 สำเนามติสภามหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ที่เห็นชอบหรืออนุมัติหลักสูตร

1.7.4 เอกสารหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ จำนวน 5 เล่ม พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล

1.7.5 หากมีเอกสารประกอบหลักสูตรหรือที่อ้างถึง อาทิระเบียบหรือข้อบังคับ ให้จัดทำเป็นเอกสารผนวกแนบท้ายหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

1.8 ในกรณีที่เอกสารหลักสูตรมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะดำเนินการเสนอให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา พิจารณารับทราบหรือรับรองหลักสูตรภายใน 120 วัน

## 2. หลักสูตรปรับปรุง

2.1 **หลักสูตรฉบับปรับปรุง**(เป็นการปรับปรุงในสาระสำคัญของหลักสูตร อาทิ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ชื่อหลักสูตร ชื่อปริญญา เนื้อหาสาระสำคัญในหมวดวิชาเฉพาะและระบบการศึกษา)

2.1.1 หลักสูตรฉบับปรับปรุงควรผ่านการพิจารณาจากชั้นกรองจากคณะกรรมการระดับ คณะกรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

2.1.2 หลักสูตรฉบับปรับปรุงก่อนเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบหรืออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยหรือสถาบัน

2.1.3 หลักสูตรฉบับปรับปรุง ต้องมีโครงสร้างและมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

2.1.4 หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบหรืออนุมัติแล้ว ต้องเสนอให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบหรืออนุมัติ เพื่อพิจารณารับทราบหรือรับรองหลักสูตร หากไม่ได้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดอาจจะไม่ได้รับการพิจารณารับทราบหรือรับรองหลักสูตร สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

2.1.5 เอกสารที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย

1) หลักสูตรที่เสนอต้องมีหัวข้อและรายละเอียดการจัดทำเอกสารหลักสูตรตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และจัดทำตารางเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างหลักสูตรเดิมและหลักสูตรฉบับปรับปรุง

2) แบบเสนอข้อมูลหลักสูตรที่กรอกข้อมูลครบถ้วน โดยอธิการบดีลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลพร้อมประทับตราสถาบันทุกหน้า

3) สำเนามติสภามหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่เห็นชอบหรืออนุมัติหลักสูตรฉบับปรับปรุง

4) เอกสารหลักสูตรฉบับปรับปรุงจำนวน 5 เล่ม พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล

5) หากมีเอกสารประกอบหลักสูตรหรือที่อ้างถึง อาทิระเบียบหรือข้อบังคับ ให้

จัดทำเป็นเอกสารผนวกแนบท้าย

2.1.6 ในกรณีที่เอกสารหลักสูตรมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะดำเนินการเสนอให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา พิจารณารับทราบหรือรับรองหลักสูตรปรับปรุงภายใน 120 วัน

**2.2 หลักสูตรปรับปรุงเล็กน้อย** (เป็นการปรับปรุงในระดับรายวิชา อาทิ การเปลี่ยนชื่อรายวิชา การเปลี่ยนรหัสรายวิชา การเพิ่มรายวิชาเลือก และการปรับคำอธิบายรายวิชา โดยไม่กระทบโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระในหมวดวิชาเฉพาะ)

2.2.1 หลักสูตรปรับปรุง ควรผ่านการพิจารณาก่อนการส่งจากคณะกรรมการระดับคณะคณะกรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

2.2.2 หลักสูตรที่ปรับปรุงก่อนเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบหรืออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยหรือสถาบัน

2.2.3 เอกสารที่เสนอต้องมีหัวข้อและรายละเอียดสาระของหลักสูตร ในส่วนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

2.2.4 ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำเอกสารการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับทราบหรือรับรองเป็นรายการการศึกษา

2.2.5 ในกรณีที่หลักสูตรใดมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง ให้รวบรวมและสรุปจัดทำเป็นเอกสารฉบับเดียว

2.2.6 ให้ส่งเอกสารตามข้อ 5 จำนวน 5 ฉบับ พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล (CD/.....)

อนึ่ง การรับทราบหรือรับรองหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุง จะเป็นไปภายใต้เงื่อนไขที่ว่า มหาวิทยาลัย/สถาบันได้จัดทำหลักสูตรสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร นโยบาย และ/หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดเท่านั้น หากมิได้เป็นไปตามเงื่อนไขดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาไม่อาจส่งหลักสูตรดังกล่าวไปให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณารับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน รวมทั้งกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับและระดับตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง

**หัวข้อและรายละเอียดการจัดทำเอกสารหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับทราบ/ให้ความเห็นชอบ**

1. **ชื่อหลักสูตร** ให้ระบุชื่อเต็มของหลักสูตรพร้อมสาขาวิชา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ(สำหรับปกหน้า ให้ระบุชื่อเต็มของหลักสูตรพร้อมสาขาวิชาและระบุว่าเป็นหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุง และปี พ.ศ.)

2. **ชื่อปริญญา** ให้ระบุชื่อเต็มและอักษรย่อของปริญญา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้มีความสอดคล้องกัน สำหรับชื่อภาษาไทยให้ใช้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยปริญญาของสถาบัน หรือตามหลักเกณฑ์การกำหนดชื่อปริญญาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. **หน่วยงานรับผิดชอบ** ให้ระบุภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน
4. **ปรัชญาและ/หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร** ให้แจ้งปรัชญาและ/หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างชัดเจน เช่น เพื่อผลิตบัณฑิตประเภทและคุณลักษณะใด และ/หรือเป็นวัตถุประสงค์พิเศษอันใดของสถาบันอุดมศึกษานั้น เป็นต้น
5. **กำหนดการเปิดสอน** ให้ระบุปีการศึกษาที่จะเปิดดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรในกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับทราบ/เห็นชอบหลักสูตรแล้ว แต่ยังไม่สามารถดำเนินการเปิดสอนในปีที่กำหนดได้ ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ
6. **คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา** ให้ระบุคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา เช่น คุณวุฒิ แต้มระดับคะแนนเฉลี่ย ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่นๆ ตามความเหมาะสม
7. **การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา** ให้แจ้งวิธีการและขั้นตอนการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาโดยสังเขป
8. **ระบบการศึกษา** ให้แจ้งระบบการศึกษา การคิดหน่วยกิตรายวิชาภาคทฤษฎีรายวิชา ภาคปฏิบัติและการฝึกงานหรือการฝึกภาคสนาม
9. **ระยะเวลาการศึกษา** ให้ระบุระยะเวลาการศึกษาตลอดหลักสูตร และระยะเวลาที่ให้ศึกษาได้อย่างน้อยและอย่างมากของหลักสูตรนั้น
10. **การลงทะเบียนเรียน** ให้ระบุจำนวนหน่วยกิตอย่างน้อยและอย่างมากที่ให้ลงทะเบียนเรียนได้ในแต่ละภาคการศึกษา
11. **การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา** ให้แจ้งเกณฑ์การวัดผลและเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอย่างละเอียด
12. **อาจารย์ผู้สอน** ให้แยกเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร (เฉพาะหลักสูตรบัณฑิตศึกษา) และอาจารย์พิเศษโดยแจ้งรายชื่อ คุณวุฒิและสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการผลงานทางวิชาการการค้นคว้า วิจัย หรือการแต่งตำรา (ถ้ามี) รวมทั้งภาระการสอนทั้งที่มีอยู่แล้ว และที่จะมีในหลักสูตรที่เปิดสอนใหม่
13. **จำนวนนิสิตนักศึกษา** ให้แสดงจำนวนนิสิตนักศึกษาที่จะรับเข้าศึกษาในหลักสูตร และจำนวนบัณฑิตที่คาดว่าจะจบในแต่ละปีการศึกษา เป็นระยะเวลา 5 ปีการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรนั้น
14. **สถานที่และอุปกรณ์การสอน** ให้แจ้งสถานที่และอุปกรณ์การสอนทั้งที่มีอยู่แล้วและที่ต้องการเพิ่มในอนาคต

15. **ห้องสมุด** ให้แจ้งจำนวนหนังสือ ตำราเรียน วารสาร และเอกสารอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนหรืออยู่ในระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์

16. **งบประมาณ** ให้แจ้งงบประมาณ โดยแยกรายละเอียดตามหัวข้อการเสนอตั้งงบประมาณรวมทั้งงบประมาณการค่าใช้จ่ายต่อหัวในการผลิตบัณฑิตตามหลักสูตรนั้น

17. **หลักสูตร** ให้ระบุรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) **จำนวนหน่วยกิต** ให้ระบุหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร

(2) **โครงสร้างหลักสูตร** ให้แสดงโครงสร้างหรือองค์ประกอบของหลักสูตร โดยแบ่งเป็นหมวดวิชาให้สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

18. **การประกันคุณภาพของหลักสูตร** ให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรให้ชัดเจน ซึ่งอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น คือ

18.1 การบริหารหลักสูตร

18.2 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

18.3 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษา

18.4 ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และ/หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

19. **การพัฒนาหลักสูตร** ให้ทุกหลักสูตรมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย แสดงการปรับปรุงดัชนีด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และมีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี

20. **จำนวนเอกสาร** ให้สถาบันอุดมศึกษา จัดส่งเอกสารหลักสูตรให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 5 ชุด พร้อมทั้งแนบมติการให้ความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน

สรุป **หลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ต้องมีองค์ต่อไปนี้ที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน คือ ชื่อหลักสูตร ชื่อปริญญา หน่วยงานรับผิดชอบ ปรัชญาและ/หรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กำหนดการเปิดสอน คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา ระบบการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การลงทะเบียนเรียน การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา อาจารย์ผู้สอน จำนวนนิสิตนักศึกษา สถานที่และอุปกรณ์การสอน ห้องสมุด งบประมาณ หลักสูตร ด้าน จำนวนหน่วยกิต โครงสร้างหลักสูตร การประกันคุณภาพของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร 20. จำนวนเอกสาร

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่ต้องการดำเนินการฝึกอบรมจึงควรศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม อันจะทำให้มีการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการอบรม ดังนี้

### ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการอบรมตามแนวคิดและมุมมองของผู้ให้ความหมาย ดังนี้

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534 : 47) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายในช่วงระยะเวลาที่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะจัดขึ้น เพื่อแก้ปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์แก่บุคลากรของหน่วยงาน

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537 : 87) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้และการฝึกหัดที่มีขอบเขตจำเพาะตามที่ต้องการ ระยะเวลาของการฝึกอบรมมักจะเป็นระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่ 5 วัน ถึง 6 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และมีความชำนาญเป็นการเฉพาะเรื่องเท่านั้น

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 25) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จัดพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. (2537 : 52) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมคือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญการ (Skill) และเจตคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกระดับมาตรฐาน ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลก้าวหน้า

ทวีป อภิสีทธิ์. (2538 : 26) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จัดเป็นการพัฒนาคน เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 14-15) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน โดยมุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็นด้านใหญ่ ๆ 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ



สมคิด บางโม (2545 : 14) ให้ความหมาย ของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการเพิ่ม ประสิทธิภาพเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Whitehill. (1955 : 121) กล่าวว่า เป็นกระบวนการให้ความรู้และทักษะแก่บุคคลภายใต้ เงื่อนไขบางประการแต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาทั่วไป

Flippo ( 1970 : 268) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความรู้ ความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด การฝึกอบรมจึงเป็นการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมของ คนอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มิใช่เพียงการฝึกหัดให้ทำเป็นเท่านั้น

Good. (1973 : 613) กล่าวว่า เป็นความพยายามในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อ ปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยออกแบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นที่ ระบุไว้ ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งขององค์กรและบุคคล

สรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและเจตคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ดังนี้ที่นักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531: 5) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ ให้มีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้น
2. ด้านทักษะ ให้มีความชำนาญงาน
3. ด้านเจตคติ ความรู้สึกริเริ่มที่ถูกต้องที่ควรและการสร้างสรรค์

เทอดสกุล ยุญชานนท์ (2535 : 7-8) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการอบรมควรมี 3 ประการดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป
  - 1.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่
  - 1.2 เพื่อให้รับรู้และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายใหม่ที่นำมาใช้
  - 1.3 เพื่อให้การใช้เครื่องมือเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างถูกต้อง
  - 1.4 เพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้

1.5 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น 1.6 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นวัตถุประสงค์ที่เน้นหนักในแง่ส่วนรวมได้แก่

2.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่

2.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดใช้เวลาให้น้อยที่สุด และสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

2.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

2.4 เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2.5 เพื่อวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2.6 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคลากรให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจ

2.8 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพ

2.9 เพื่อให้บริการอันมาประสิทธิภาพแก่สาธารณะ และผู้ที่มาติดต่อ

3. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล หมายถึง วัตถุประสงค์ของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ได้แก่

3.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

3.2 เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพและเจตคติในการปฏิบัติงาน

3.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน

3.4 เพื่อฝึกฝนการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ

3.5 เพื่อเรียนรู้และลดอัตราการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน

3.6 เพื่อให้เข้าใจ นโยบาย วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือองค์กรของตนปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

3.7 เพื่อให้ปรับปรุงและมีความเข้าใจในหน้าที่การงานของตน

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 35-36) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้หลักการ ทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นการบรรยาย อภิปราย สาระ แนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการทดลองค้นคว้าหรือการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้และแนวคิดใหม่ๆที่เกิดขึ้น

2. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างมีความชำนาญความคล่องแคล่วในการ

ปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรม เปลี่ยนแปลงความประพฤติหรือพฤติกรรมของตนให้เป็นพฤติกรรมที่ดี เป็นที่ต้องการของสังคม บุคคลจำนวนมากมีความรู้ดี แต่ไม่นำความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิต การกระทำบางอย่างของบุคคลเหล่านั้นมีผลกระทบต่อสังคม จึงต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ประพฤติให้ถูกต้อง เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองอันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ เข้าใจทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้การกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับองค์การ การที่บุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีเจตคติตรงกับเจตคติขององค์การ องค์กรที่ดีต้องมีบุคคลที่มีความตั้งใจตรงกันในการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงต้องมีหน้าที่ปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกคนให้มีเจตคติที่ตรงกัน เมื่อบุคลากรในองค์กรเข้าใจเป้าหมายตรงกันก็จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตสูง ตรงตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติจึงเป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมที่เน้นทางด้านจิตใจ โดยถือเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์

อรุณ รักรธรรม (2537: 72-73) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่มีต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคลนั้น คือ มุ่งเน้นความต้องการส่วนบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การ พอสรุปวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ ๆ ได้ ดังนี้

1. เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. เพื่อพัฒนาเจตคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องสวยงาม
3. เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
4. เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น
5. เพื่อการเรียนรู้งานและการลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้นไป ซึ่งจะเอื้ออำนวยช่วยการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
7. เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานและทำงานได้ถูกต้อง

ชนิษฐา จิตอรุณ (2540 : 3-16) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า เป็นสิ่งที่จะกำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้นต้องการที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะและในระดับใดจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมได้

ซูซีย์ สมิทธีไกร (2540 : 6) กล่าวว่า มีจุดประสงค์ 3 ประการต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละคน

วิจิตร อวาทะกุล (2540 : 110) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอบรมว่า เป็นการระบุเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางของพฤติกรรมที่ปรารถนา (The end point or the terminal behavior) ภายหลังจากการอบรม ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมบรรลุหรือมีคุณสมบัติตามที่ตั้งหรือกำหนดไว้หลังจากที่จบเรื่องนั้นหรือวิชานั้นแล้ว และได้ระบุถึงลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดีว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1. ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น ในตัวผู้เข้าอบรมหลังจากได้สอนวิชานั้นๆ จบแล้ว
2. ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเป็นหลัก
3. คำที่บ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจน ไม่กำกวม
4. จะต้องช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้
5. จะต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะต้องแสดงออก

อันจะนำไปสู่การสอนและการประเมินผล

6. จะต้องระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวังเพื่อใช้ในการประเมินผลฝึกอบรมได้

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2541 : 142) ได้จำแนกวัตถุประสงค์การฝึกอบรมว่าสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต
2. เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต
3. เพื่อลดต้นทุนของงานอันเนื่องมาจากความเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจจะเกิดขึ้น

จากการดำเนินงานของคุณ

4. จะทำให้อัตราการสูญเสีย และการเกิดอุบัติเหตุลดลง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสีย และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

5. เพื่อลดอัตราการหมุนเวียน (Turn Over) และการขาดงาน (Absenteeism) ของพนักงานซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่าย หรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

พัฒนา สุขประเสริฐ ( 2541 : 5-7 ) ได้ให้ความเห็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ทักษะ และเจตคติแล้วอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน เมื่อกลับไปปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรม หรือเจตคติในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นในด้านเพิ่มพูนความรู้ ( Knowledge ) พัฒนาทักษะ ( Skill ) และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ( Attitude )

สมคิด บางโม (2545 : 14) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการอบรมไว้ 4 ประการเรียกย่อว่า KUSA มีความหมายดังนี้ เพิ่มพูนความรู้ K (knowledge) เพิ่มพูนความเข้าใจ U (understand) เพิ่มพูนทักษะ S (skills) และเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ A (Attitude)

สรุป การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

### ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมในขณะทำการหรือนอกที่ทำการ โดยองค์กรเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเองหรือให้องค์กรอื่นจัดฝึกอบรมให้ ก่อให้เกิดความสำคัญและประโยชน์ดังที่นักวิชาการกล่าวถึงนี้

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และกมล อุดลพันธ์. (2532 : 17-18) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมดังนี้

1. ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินอยู่
3. ก่อให้เกิดเจตคติที่เหมาะสม
4. เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน
5. แก้ปัญหาเรื่องความต้องการกำลังคน
6. เป็นผลประโยชน์ของสมาชิกขององค์การ

ในขั้นการปฏิบัติการเกี่ยวกับการฝึกอบรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังให้มาก การติดตามผล (Follow Up) เป็นขั้นที่มีความสำคัญมาก เพราะจะต้องติดตามดูว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลง

เสนาะ ตีเยาว์ (2534:128-129) กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมคือ

1. เพิ่ม ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น
2. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ขวัญของคนงานดี
4. ทำให้การควบคุมลดลง
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง
6. ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีผลทำให้รายได้สูงขึ้น ยังส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานให้สูงขึ้น

7. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่

8. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

9. ลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลง ซึ่งได้แก่การขาดงานน้อยลง งานเสียมีน้อย อัตราการหมุนเวียนของแรงงานไม่มาก ความไม่พอใจต่าง ๆ ระหว่างคนงานไม่เกิดขึ้น

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 15 -19)ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์การฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานเป็นอย่างมากโดยสามารถพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ได้ 3 ระดับคือ

1. ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคล

1.1 ช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้

1.2 ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้

1.3 ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ ระหว่างบุคคลเป้าหมายด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลเป้าหมายกับวิทยากร

1.4 ช่วยพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลเป้าหมาย ทำให้สามารถทำงาน และ เป็นผู้นำผู้อื่นได้

1.5 ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม (team work)

1.6 เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการอบรมจากการให้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

1.7 ช่วยลดความเหนื่อยหน่ายเฉื่อยชาในการทำงาน ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.8 สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ในด้านการงาน หรือด้านการดูแล ปกครอง บริหารงานดีขึ้น

1.9 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงานลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความพึงพอใจและกำลังในการทำงานสูงขึ้น

1.10 ลดความตึงเครียดในการทำงานซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

1.11 สร้างนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพคุ้นเคยกับงานที่มีระเบียบ มีระบบขั้นตอนแบบแผน

1.12 เพิ่มความมั่นใจในการทำงานมีการปรับปรุงการทำงาน คำนี้ถึงศักดิ์ศรี และการเคารพตนเองซึ่งส่งผลให้เป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพและบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคลเป้าหมาย

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งในด้านปริมาณ และ คุณภาพ

- 2.2 ช่วยให้หน่วยงานสร้างผลงาน และ การบริการได้มากขึ้น และ ดีขึ้น
- 2.3 ส่งเสริมความมั่นคง และ ยืดหยุ่นให้แก่หน่วยงาน
- 2.4 ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัดอุบัติเหตุในการทำงานลดลง
- 2.5 ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน
- 2.6 ช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน
- 2.7. ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ต้องการของผู้ที่จะเข้ามาทำงาน
- 2.8 ลดการลางานของบุคลากรบางคน
- 2.9 ลดการลาออกของบุคลากร
3. ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม
  - 3.1 ช่วยให้บุคลากร แต่ละคนมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
  - 3.2 ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์และสามารถเลือกวิธีถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม
  - 3.3 ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงาน
  - 3.4 ช่วยพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
  - 3.5 ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงาน
  - 3.6 ช่วยให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรแต่ละคนดีขึ้น
  - 3.7 ช่วยให้ผู้ที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นหน่วยหนึ่งของงาน
  - 3.8 บุคลากรสามารถเข้าใจถึงวิธีการฝึกอบรมว่าใช้เร่งกระบวนการยอมรับ(adoption process)ของบุคคลเป้าหมายโดยช่วยให้บุคคลเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องด้วยตนเองภายในระยะเวลาอันสั้น
  - 3.9 ช่วยให้หน่วยงานปรับตัวดีขึ้นสอดคล้องกับความผันแปรทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีปัจจุบัน

สมคิด บางโม (2545 :15) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ทุกฝ่ายดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับองค์กรดังนี้
  - 1.1 เพิ่มผลผลิตองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม
  - 1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
  - 1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ
  - 1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
  - 1.5 แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น
  - 1.6 ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
  - 2.1. ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของงานของตนให้สูงขึ้น
  - 2.2. ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน
  - 2.3. ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
  - 2.4. ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบของตน
  - 2.5. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับชากับพนักงาน
3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
  - 3.1. เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง
  - 3.2. ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ
  - 3.3. ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร
  - 3.4. เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน
  - 3.5. ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
  - 3.6. สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึก กระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น
  - 3.7. ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น
  - 3.8. ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ๆ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดีย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและความมั่นคงสูงขึ้น

สรุป การฝึกอบรม มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนเนื่องจากการเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

### ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแบ่งออกได้หลายแบบแล้วแต่จะยึดหลักเกณฑ์อะไรเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง เช่น การแบ่งหลักเกณฑ์เวลาเข้าทำงาน ซึ่งนักวิชาการกล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

ทวีป อภิสิริ (2538 : 16-17) นักวิชาการด้านฝึกอบรม ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมทั้งหลายทั้งปวงที่จัดกันอยู่ในเวลานี้จำแนกออกเป็น 4 ประเภทคือ การอบรมก่อนทำงาน (Pre Promotion Training) การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (Inservice Training) การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษ เฉพาะกิจ (Specialized Training) และการฝึกอบรมประเภทสัมมนา (Seminar)

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 31-32) ได้กล่าวว่าในการจัดฝึกอบรมทั่วไปนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมจะ จัดตามความต้องการ ขององค์กร ที่เกิดจากวัตถุประสงค์ ขององค์กร หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดกันอยู่ ขณะนี้ถ้าแยกตามลักษณะ เนื้อหา ของหลักสูตรแบ่งได้เป็น 4 ชนิดคือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre Inservice Training หรือ On the Job Training)
2. การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ (On The Job Training)
3. การฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ (Pre Promotional Training)
4. การฝึกอบรมผู้ใกล้เกษียณ (Pre retirement training)

จกกลนี้ ชุตินาเทวินทร์. (2545: 10-11) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ลักษณะ โดยใช้เกณฑ์ลักษณะของการอบรม สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่หรือเริ่มโครงการใหม่ ซึ่งอยู่ในช่วงทดลองงาน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจขององค์กร มีทั้งการฝึกในห้องทำงาน และฝึกภาคสนาม

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมที่ผ่านระยะการทดลองงานแล้ว โดยจัดอบรมให้เป็นระยะ มีทั้งเรื่องการบริหาร การจัดการ หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานจริง

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติในโครงการเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ หรือความรู้ใหม่ ในการการพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2548: 7-10) ได้จำแนกเกณฑ์ประเภทของการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

1. แหล่งการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้ระบุผู้รับผิดชอบของการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่งที้องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยงานฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทนหรืออาจจะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการฝึกอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job Training) การฝึกอบรมให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติตามที่ปรึกษาจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และจะต้องหยุดพักการปฏิบัติงานในองค์การเป็นเวลานานชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการฝึกอบรม

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

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน โดยผู้รับการอบรมมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skills Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติงาน (Employee Training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การ

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial Training) คือ การฝึกอบรมกลุ่มพนักงาน ระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive Training) คือ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 89) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการฝึกอบรมไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การฝึกอบรมแบบชั้นเรียน เป็นการฝึกอบรมที่กำหนดให้มีตารางการฝึกอบรมเป็นรายชั่วโมง มีวิทยากรประจำชั่วโมง การฝึกอบรมจะเน้นหนักเกี่ยวกับการให้ความรู้เป็น

สำคัญ การฝึกปฏิบัติยังคงเป็นการกระทำที่อยู่ในชั้นเรียน อาจมีการศึกษาดูงานบ้าง แต่จัดเพื่อประกอบกรฝึกอบรมเท่านั้น

รูปแบบที่ 2 การฝึกอบรมที่ให้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ได้รับความนิยมไม่น้อย แต่มิได้มีการติดตามผลโดยตรงว่าผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมนั้นแตกต่างจากการฝึกอบรมด้วยวิธีแรกอย่างไร การจัดการฝึกอบรมแบบนี้ จะต้องมีการเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พร้อม ใช้วิธีการอ่านคู่มือการฝึกอบรมที่มอบให้ศึกษาด้วยตนเอง ลักษณะของคู่มือการฝึกอบรมที่ผู้เข้าฝึกอบรมต้องศึกษาเองนั้นจะเป็นลักษณะบทเรียนแบบโปรแกรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องอ่านและทำแบบฝึกหัดด้วยตัวเอง อาจมีช่วงระยะเวลาอีกครั้งหนึ่งที่ผู้จัดฝึกอบรมจะพบผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้คำชี้แนะ และอธิบายเนื้อหาส่วนที่ไม่เข้าใจเป็นการทบทวนความถูกต้อง

รูปแบบที่ 3 การฝึกอบรมโดยใช้ประสบการณ์ตรง จะมุ่งที่การให้คำแนะนำประกอบกับการให้ประสบการณ์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีรูปแบบการจัดอบรมที่ต่างกันออกไปได้แก่ 1) การฝึกปฏิบัติในขณะทำงาน (on the job training) การจัดการฝึกอบรมแบบนี้ผู้จัดฝึกอบรมจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยผู้จัดฝึกอบรมจะคอยให้คำแนะนำเท่านั้น 2) การฝึกอบรมด้วยการศึกษาดูงานแหล่งฝึกศึกษาปฏิบัติต่าง ๆ ตามโครงการฝึกอบรม วิธีการนี้จะเน้นการดูงานและเรียนรู้ขณะดูงาน โดยผู้จัดฝึกอบรมเป็นผู้ควบคุมดูแลจัดการดูงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หลังจากดูงานแล้วอาจมีการอภิปรายเกี่ยวกับผลที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเพื่อประเมินและเพิ่มเติมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การฝึกอบรมแบบปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติโดยตรงจากเหตุการณ์จริง เช่น ผู้เข้ารับการฝึกหัดภาษาต่างประเทศต้องอาศัยอยู่กับครอบครัวของชาวต่างประเทศ หรือการเข้าค่ายลูกเสือชาวบ้าน เป็นต้น 4) การฝึกอบรมแบบสร้างเสริมประสบการณ์ เป็นการฝึกอบรมที่มีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีโอกาสสนทนาและแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ร่วมกับบุคคลอื่น

กุลธน ธนาพงศธร. (2537: 341-344) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานหรือประจำการ
3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา
4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร

Odiome. (1970 : 80) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามความสำคัญของการฝึกอบรมดังนี้

1. การฝึกอบรมขั้นต้น (Regular training programmed) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (Problem – solving training programmed) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Innovative training programmed) เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้น

สรุป ประเภทของการอบรม มีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ในที่นี้ เป็นการอบรมประเภทการฝึกอบรมก่อนการทำงานและระหว่างทำงานด้วยเหตุดังนี้คือ 1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้ได้มาตรฐาน 2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และนโยบายของผู้บริหาร หรือความเจริญทางด้านเทคโนโลยี 3. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความกระตือรือร้นมากขึ้น

### กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมมีแนวทางตามที่นักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

วิเชียร ชิวพิมาย (2528 : 6-16) ได้กล่าวถึง กระบวนการฝึกอบรมควรประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นภารกิจที่สำคัญและมีความยุ่งยากหลายประการ การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมได้แบ่งออกเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นปัญหาของหน่วยงานที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสังเกต การวิเคราะห์งาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การสำรวจความต้องการ เป็นต้น 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรมที่ชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและความต้องการของการฝึกอบรม ให้สามารถกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม และทรัพยากรที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม 3) เลือกเนื้อหาและวิชาสำหรับการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 4) กำหนดกิจกรรม และสื่อการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งคุณค่าทางเทคนิคของกิจกรรม

และสื่อที่จะถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้อง

ประการที่ 2 การกำหนดโครงการการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการนำผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา และกิจกรรม รวมทั้งสื่อมากำหนดเป็นโครงร่างการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ดำเนินการฝึกอบรมได้ปฏิบัติตามอันจะทำให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามปกติโครงการฝึกอบรมจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ คือ ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ หลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรมวิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ ผู้ดำเนินการฝึกอบรม งบประมาณ ผลที่คาดว่าจะได้รับการประเมินผลและการติดตามผล

ประการที่ 3 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการฝึกอบรม เป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (ม.ป.ป. : 233-238) ได้ทำการรวบรวมวิธีการฝึกอบรมไว้หลายวิธีการ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

วิธีที่ 1 การบรรยาย (lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรเสนอแนวคิดและข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ โดยทั่วไปวิทยากรจะเป็นผู้ทำปฏิกิริยา และผู้เข้ารับการอบรมเป็นฝ่ายรับ โดยการฟังและจดข้อมูลต่าง ๆ

วิธีที่ 2 การอภิปรายเป็นคณะ (group discussion) โดยทั่วไปจำนวนสมาชิกที่ร่วมในการอภิปรายเป็นคณะจะมีประมาณ 3 – 6 คน ผู้ฟังจะมีส่วนร่วมในการอภิปรายในช่วงเวลาหลังการอภิปรายเป็นคณะ ซึ่งส่วนมากจะจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ถามคำถามหรือเสนอความคิดเห็นทั่วไป

วิธีที่ 3 การใช้เทปบันทึกเสียงจะเป็นประโยชน์ในการสร้างและปรับปรุงทักษะในการติดต่อสื่อสาร การใช้เทปบันทึกเสียงอาจจะใช้ร่วมกับสไลด์ก็ได้

วิธีที่ 4 การสาธิต (demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นโดยมีการวางแผนอย่างดีซึ่งการสาธิตนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นวิธีดำเนินกิจกรรมบางอย่าง ตลอดจนขั้นตอนอย่างละเอียดในการทำกิจกรรมนั้น ๆ

วิธีที่ 5 การประชุมและการอภิปราย (conference and discussion) เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็น ข้อมูลหรือข้อคิดของบุคคลที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาและเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม โดยจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรมีประมาณ 10 – 25 คน

วิธีที่ 6 การประชุมกลุ่มเล็ก (sub-group or buzz group) เพื่อแก้ไขปัญหาหลายปัญหาในระยะเวลาที่จำกัด หรือถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากเกินไป ทำให้ทุกคนไม่สามารถมีส่วนร่วมได้ทั่วถึงก็อาจจะแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มเล็ก ซึ่งจะเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นได้มากขึ้นในช่วงเวลาที่จำกัด

วิธีที่ 7 วิธีการระดมสมอง (brain – storming) เป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลาอันสั้น การระดมสมองเป็นวิธีการประชุมชนิดหนึ่งที่มีประสิทธิภาพมากในการเลือกปัญหา สาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลเป็นเครื่องตัดสิน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2533: 362-373) กล่าวถึง กระบวนการฝึกอบรมว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม โดยการค้นหาปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องภายในหน่วยงานที่อาจจะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการจากบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม 5 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการสำรวจ (Survey) ซึ่งสามารถกระทำได้ 3 วิธี ได้แก่ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการสังเกต

1.2 การศึกษาค้นคว้า (Study) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในองค์กร เช่น รายงานประจำปี รายงานการประเมินตนเอง (SAR) รายงานการประชุม รายงานการปฏิบัติงาน รายงานการทำการกิจกรรม ซึ่งจะทำให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรได้

1.3 การทดสอบ (Test) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ในเรื่องใด ซึ่งการทดสอบอาจทำได้โดยการทดสอบผลงาน และการทดสอบความถนัด

1.4 การประชุม (Meeting) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือความต้องการของหน่วยงานได้

1.5 การวิเคราะห์งานและประเมินผลงาน (Job Analysis and Performance) เป็นเครื่องในการหาความต้องการการฝึกอบรม การวิเคราะห์งาน จะทำให้ทราบว่าบุคลากรต้องการความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบอย่างไร ส่วนการประเมินผลงาน หมายถึง การพิจารณาถึงผลงานของบุคลากรว่าได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

2. การจัดทำโครงการการฝึกอบรม

3. การจัดฝึกอบรม

4. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिกร. (2548: 29-34) กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกอบรมมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Needs Assessment) เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยการวิเคราะห์ 3 ประการ

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านี้ ข้อมูลที่เกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและการวางแผนการฝึกอบรม การวิเคราะห์องค์การยังเป็นการตรวจสอบบรรยายการทำงานภายในองค์การ (Organizational Climate) อีกด้วย

1.2 การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and Knowledge, Skill and Ability Analysis) เป็นการวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรมการวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงาน ต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด รวมทั้งระบุความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อจะทำให้ทราบว่าเนื้อหาและหลักสูตรนั้นจะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง

1.3 การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) เป็นการวิเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด

2. ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลจากขั้นตอนแรกมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในลักษณะวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavior Objectives)

3. ขั้นตอนคัดเลือกและการออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการนี้มีความละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพราะจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่ได้มุ่งหวังไว้

4. ขั้นตอนสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล ควรทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและการออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา

5. ขั้นตอนจัดการฝึกอบรมคือ ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เช่น วิทยากร สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อาหาร และที่พัก เป็นต้น รวมทั้งต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้

6. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสร้างเกณฑ์สำหรับประเมินผลและการวัดผลโดยวิธีการทดลอง (Experimental) หรือไม่ใช้การทดลอง (Non-experimental) ซึ่งการประเมินนี้จะทำให้ทราบว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความตรง (Validity) มากน้อยเพียงใด หรือตรงตามต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ เพราะผลการประเมินเปรียบเสมือนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

Nadler ( 1982 : 184 ) ได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาที่เรียกว่า The Critical Events Model ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดความจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม
4. พิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม

สรุป กระบวนการฝึกอบรม มีแนวทางในการดำเนินงานทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันตามแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงาน ในที่นี้ในกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Nadler ( 1982 : 184 ) ที่เรียกว่า The Critical Events Model ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

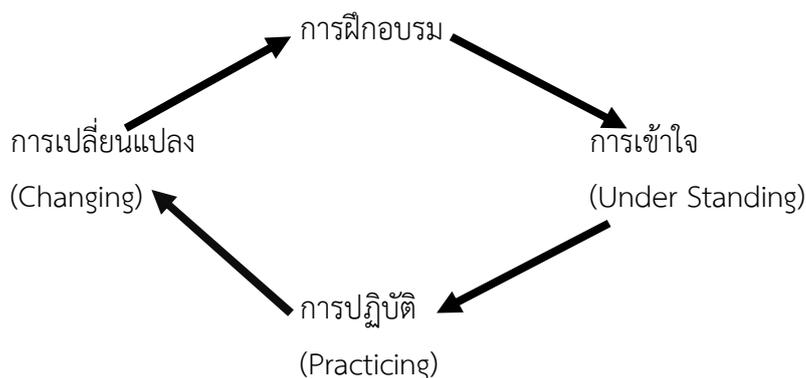
1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดความจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม
4. พิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์หรือสื่อในการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินและติดตามผลในการฝึกอบรม

### หลักการเรียนรู้กับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถและทักษะ ซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลง การที่พฤติกรรมของบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดได้หลายวิธี ทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเองโดยไม่ต้องมีใครสอน เช่น การได้พบเห็นสิ่งต่างๆ การได้ยินได้ฟัง และการศึกษาด้วยตนเองและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีบุคคลมาเปลี่ยนแปลงซึ่งการเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรมที่มีระบบ มีวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้ เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมย่อมจะได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่นักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

มณูญ วงศ์นารี. (2532 : 29 ) ได้เสนอรูปแบบจำลองกระบวนการเรียนรู้โดยผลของการฝึกอบรม หรือ A Model of Learning Process through Training ไว้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบจำลองกระบวนการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม

ตามแบบจำลองกระบวนการเรียนรู้มีลักษณะสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มต้นจากการฝึกอบรมซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจ และเมื่อนำไปปฏิบัติใช้แล้วก็มีผลการเปลี่ยนแปลงตามมาถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทางที่ดีกว่าก็ไม่เรียกว่าเกิดการเรียนรู้ แต่จะเป็นเพียงการรับรู้การเข้าใจใหม่ในครั้งที่สองเท่านั้น แต่ถ้านำไปปฏิบัติแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ก็ถือว่ามี การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทันทีโดยเหตุที่จัดการฝึกอบรมขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งก็คือให้เกิดการเรียนรู้นั่นเอง ฉะนั้นการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการฝึกอบรม คือ

1. การเรียนรู้ความสามารถเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยไม่ต้องมีผู้สอน เพียงแต่ผู้เรียนได้เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น แต่การสอนที่ดีจะช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในกรณี que การเรียนรู้เกิดขึ้นเนื่องจากการสอนที่ดีขึ้น ปริมาณและคุณภาพของประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนได้รับจะได้รับอิทธิพลจากโอกาส และความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการและเทคนิคที่ผู้สอนใช้ในการสอนและบุคลิกลักษณะของผู้สอน
2. การเรียนรู้จะต้องเกิดที่ตัวผู้เรียน หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นถ้าการจัดการฝึกอบรมใดไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่พึงประสงค์ในตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะถือว่าเป็นการจัดการฝึกอบรมที่ล้มเหลว

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความแตกต่างในสติปัญญา ประสบการณ์ ความสามารถพื้นฐาน ความรู้และภูมิหลัง ฉะนั้นวิทยากรจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลและโอกาสตลอดจนทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การใช้สื่อการสอน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน

4. การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์จริงได้มากที่สุด ฉะนั้นการจัดกิจกรรมและสภาพห้องฝึกอบรมให้คล้ายคลึงกับสภาพที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และพบภายนอกห้อง จึงมีความสำคัญมากต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในการปฏิบัติงานของตน

สรุป การฝึกอบรม ก่อให้เกิดการเรียนรู้และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

### เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์ใด ๆ ตามที่กำหนดไว้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 88-89) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. โดยการบรรยายหรือการสอน(Lecture)
2. การประชุม(Meeting)
3. การนำอภิปราย(Leading Discussion)
4. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน(Panel Discussion)
5. การอภิปรายแบบซิมโพเซียม(Symposium)
6. การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือผู้มีความรอบรู้ในสาขาวิชา(Conference)
7. การประชุมทางวิชาการ(Institute)
8. การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า(Convention)
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ(Workshop)
10. การประชุมซินดิเคต(Syndicate)
11. การสัมมนา(Seminar)
12. การอภิปรายแบบปวงฉาวิสันนา(Colloquy)
13. การตั้งเป็นคณะกรรมการ(Committee)
14. ตั้งเป็นคณะทำงาน(Working Group)

15. การแสดงบทบาทสมมติ(Role Playing or Sociodrama)
16. ศึกษาจากกรณี(Case Study)
17. การอภิปรายกลุ่มย่อย(Group Discussion)
18. การระดมความคิด(Brain Storming)
19. การพัฒนาบุคคลด้านสัมผัสความรู้สึก(Sensitivity Training)
20. ทัศนศึกษา(Field Trip)
21. การสาธิตวิธี(Method Demonstration)
22. การสาธิตแบบแสดงผล(Result Demonstration)
23. การให้ทำโครงการจริง(Live Project or Group Work)
24. การให้ทำแบบฝึกหัด(Exercise)
25. เกมส์การบริหาร(Management Game)
26. การบริหารในเวลาจำกัด(In Basket Training)
27. การประชุมโต๊ะกลม(Panel or Round Table)
28. การสัมภาษณ์(Interviewing)
29. แบบห้องค้นคว้าทดลอง(Laboratory)
30. การสอนแบบตัวต่อตัว(Coaching)
31. การสอนสำเร็จรูป(Program Instruction)
32. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์(Group Process)
33. การจัดเป็นทีมผู้ฟัง(Listening Team)
34. กลุ่มซักถาม(Audience Reaction Group)
35. วิธีประสพเหตุการณ์(Incident Method)
36. การแสดงละครสั้น(Skit or Playlet)
37. การชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ(Forum)
38. การฝึกงาน(Training)
39. การให้รักษาการณ์ในตำแหน่ง(Acting)
40. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน(Job Rotation)

วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537 : 69-84) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้ว่า เทคนิควิธีการฝึกอบรมมีหลายอย่าง แต่ละอย่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ทักษะ เจตคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างกันจึงเป็นหน้าที่ของวิทยากรที่จะต้องเลือกใช้เทคนิควิธีการให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมซึ่งแบ่งออกได้ 4 ประเภทคือ

1. เทคนิคการบรรยายหรืออภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1.1 การบรรยาย
- 1.2 การบรรยายชุดหรือการประชุมปาฐกถา
- 1.3 การอภิปรายเป็นคณะ
2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม
  - 2.1 การอภิปรายกลุ่ม
  - 2.2 กาสัมมนา
  - 2.3 การประชุมแบบซิติเกต
  - 2.4 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
  - 2.5 การประชุมในรูปกรรมการ
  - 2.7 การประชุมกลุ่มย่อย
  - 2.8 การระดมสมอง
  - 2.9 การประชุมปฏิบัติการ
  - 2.10. การจัดหลักสูตรระยะสั้น
  - 2.11. ฟอรัม
  - 2.12. การศึกษาเฉพาะกรณี
  - 2.13 การแสดงบทบาทสมมติ
  - 2.14 การแสดงละครสั้น
  - 2.15 วิธีประสพเหตุการณ์
  - 2.16. เกมการบริหาร
  - 2.17. การฝึกปฏิบัติงานในเลาจำกัด
  - 2.18. ทักษศึกษา
  - 2.19. การสาธิต
  - 2.30. การสัมภาษณ์
  - 2.31. การประชุมพบปะ
  - 2.32. พิชโบล
3. เทคนิคการฝึกอบรมที่พัฒนาเฉพาะตัวบุคคล
  - 3.1 การสอนแนะ
  - 3.2. การสอนสำเร็จรูป
  - 3.3. การสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง
  - 3.4 แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล
  - 3.5 การวางแผนเพิ่มประสพการณ์

3.6 การศึกษาทางไปรษณีย์

3.7 รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ

4. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ

4.1 โพรทัศน์การสอน

4.2 ภาพยนตร์การสอน

4.3 สไลด์และหรือเทปการสอนและเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมและประโยชน์ที่ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมได้รับจำแนกได้ 3 ประเภท เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้บอกเล่าเนื้อหา เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือกระทำด้วย และเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้แสดงบทบาทต่างๆ

**สรุป เทคนิคการฝึกอบรม** มีให้เลือกมากมายหลายวิธีเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การฝึกอบรมในครั้งนี้เลือกเทคนิค การบรรยาย(Lecture) การประชุมเชิงปฏิบัติการ(Workshop) ศึกษาจากกรณี(Case Study) การให้ทำแบบฝึกหัด(Exercise) กลุ่มซักถาม (Audience Reaction Group) การชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ(Forum) การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสาธิต

### จิตวิทยาการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่มีความ สามารถ ในการเรียนรู้ ทั้งในแง่ การเรียนรู้ จากกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นประสบการณ์โดยตรงของตนเอง และจากการได้รับ คำแนะนำสั่งสอนในสิ่งที่เป็นประสบการณ์ของผู้อื่น เนื่องจากการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาการของมนุษย์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง เพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เพียงพอต่อสังคมปัจจุบันที่วิทยาการมีความหลากหลายและพัฒนาการไปอย่างรวดเร็ว คนส่วนใหญ่ จึงต้องแสวงหา ความรู้ โดยการศึกษารูปแบบระบบจากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยผ่านทางโรงเรียนในวัยเยาว์ จากสถาบันการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเมื่อต้องการความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและจากหลักสูตรฝึกอบรมหรือศึกษาดูด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็น กระบวนการที่สมองทำการวิเคราะห์และประมวลข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าแล้วจดจำเก็บไว้ในรูปของประสบการณ์การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบ ต่อประสาทสัมผัสในด้านใด ด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้าน

วิจิตร อวาศกุล (2540:201-207) กล่าวว่าในการจัดฝึกอบรมนั้นส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว ในการสอนและอบรมผู้ใหญ่ ผู้จัดการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีก็เมื่อมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน

2. ผู้ใหญ่จะเลือกเรียนเมื่อเผชิญปัญหาที่ตนแก้ไม่ได้ สิ่งที่เรียนเป็นประโยชน์ มีสาระไปใช้ปฏิบัติในชีวิตจริงได้ผล จะเลือกสนใจเฉพาะสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตน

3. การเรียนของผู้ใหญ่ต้องการเรียนที่มีลักษณะ ปฏิบัติมากกว่า นั่งฟังบรรยาย

4. ผู้ใหญ่จะเรียนได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ชอบการสอนซ้ำ ๆ ไม่ชอบเร็ว ไม่ชอบการจำ การสอบ สิ่งใดที่ตนสนใจจะจดจำ สิ่งที่ไม่สนใจจะไม่จดจำและไม่สนใจ

5. ประสบการณ์พื้นฐานสติปัญญา ปัญหาสุขภาพ อุปนิสัย มีผลต่อการเรียนรู้ช้าหรือเร็ว

6. บรรยากาศการเรียน การอบรม ต้องมีลักษณะเป็นกันเองอย่าให้เป็นทางการหรือบังคับ ชมเชย อดเปรียบเทียบเกินความจำเป็น การอบรมจะไม่ได้ผล

7. การสอนผู้ใหญ่ควรใช้หลาย ๆ วิธี และใช้วิธี ที่เขาชอบก็พอไม่ต้องใช้มากเกินไป

8. ผู้ใหญ่ต้องการเรียนโดยแนะนำ แนะนำ จูงใจ ชมเชย ให้กำลังใจไม่ชอบเปรียบเทียบ ไม่ชอบ การสอบ เพราะกลัวเสียหน้า การประเมินผลควรทำอย่างลับ ๆ ใช้วิธีสังเกตจัดอันดับอย่างลับ ๆ เฉพาะผู้สอนไม่เปิดเผย

9. การสอนผู้ใหญ่ต้องอดทน ผู้ใหญ่ไม่ชอบให้ใครไม่เคารพนับถือไม่ชอบให้ใคร ดู ถูก เหยียดหยาม ร้าวร้าว แต่ขณะเดียวกันผู้ใหญ่บางคนมักก้าวร้าว แสดงกิริยามารยาทไม่ให้เกียรติและเคารพนับถือผู้อื่น

10. พยายามกระตุ้นให้กำลังใจ โดยการให้คำชมเชย อย่าตำหนิ จะได้ผล และเป็นกำลังใจให้ผู้ใหญ่

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 201) นักวิชาการฝึกอบรมได้เสนอขั้นตอนการสอนผู้ใหญ่ไว้ 5 ประการ คือ

1. เรียกร้องความสนใจ (Draw Attention) ซึ่งให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อแก้ปัญหาชีวิตหรือการทำงาน

2. กระตุ้น (Stimulate) จูงใจ (Persuasion) ให้เกิดความกระตือรือร้น

3. กระตุ้นเตือน (Motivation) ให้กำลังใจซ้ำอีก เตือนอีก

4. หลีกเลียงการกระทำให้เกิดเสียความรู้สึก (Avoid Feeling)

5. ประเมินผล (Evaluation) ด้วยการสังเกตลับ ๆ อย่าเปิดเผย หรือวิจารณ์ในทางลบ และในทางบวก

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544 : 16) ได้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ 10 ประการ (Adult Learning: Ten Principle) ตามทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) อันเป็นแนวทางที่วิทยากรผู้จัดการฝึกอบรมควรคำนึงถึงเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อันจะช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ ได้ด้วยดี สรุปได้ดังนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn)

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความสะดวกสบาย (Learning Environment) ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและให้เกียรติผู้เรียน (Trust and Respect)

3. ควรคำนึงความต้องการในการเรียนและรูปแบบของการเรียน(Learning Styles) ของแต่ละบุคคลที่มีความหลากหลาย

4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่า (Experience)

5. ควรให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรม(Learning content and activities)

6. ให้ความสำคัญกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริงและนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา

7. ต้องการให้เอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งด้านสติปัญญาและด้านร่างกาย

8. ควรให้เวลาอย่าพอเพียงในการเรียนรู้โดยเฉพาะข้อมูลใหม่ ๆ การฝึกทักษะใหม่

9. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี

10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้จนกระทั่งเขาได้และเห็นถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545 : 22-24) ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม ผู้จัดทำหลักสูตรและวิทยากรจะต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้

หลักการที่ 1 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ จำได้ และสามารถนำไปปรับใช้ได้เมื่อเห็นว่าสิ่งที่กำลังเรียนนั้นมีคุณค่าที่จะรู้

หลักการที่ 2 ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีโดยการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติ แก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการซักถาม โต้แย้ง และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

หลักการที่ 3 การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงบทบาททางกายภาพ จิตวิทยา และสังคม มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักการที่ 4 ผู้ใหญ่ไม่ต้องเข้ามาเรียนโดยการเป็นผู้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการจะรู้เพียงอย่างเดียว เนื่องจากตนเองก็มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อยู่บ้าง จึงอยากแสดงความเห็น เปรียบเทียบ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นบ้าง

หลักการที่ 5 การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ของผู้ใหญ่ จะทำให้ผ่านกระบวนการเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์คล้ายคลึงมาแล้ว ความรวดเร็วในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อาจช้าลงเมื่ออายุมากขึ้น แต่ประสบการณ์จะทำให้การตัดสินใจดีกว่าผู้มีอายุน้อย

หลักการที่ 6 ผู้เรียนใช้ความรู้สึกและประสาทสัมผัสทุกชนิดในการรับรู้ ยอมรับและเลือกที่จะเก็บหรือรับความรู้เอาไว้ตามความรู้สึกและความปรารถนาของตนเองที่ต้องการจะรู้

สมคิด บางโม (2545 : 97) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

1. ผู้ใหญ่มีปมด้อย
2. เมื่อได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน
3. เมื่อผู้ใหญ่ขาดความอดทนในการเรียน
4. เมื่อผู้ใหญ่มีความกังวลต่อผลการเรียน
5. เมื่อผู้ใหญ่ขาดความสนใจในหัวข้อที่เรียนหรือเรื่องที่เรียน
6. เมื่อมีเหตุผลรบกวนทางกายและจิตใจ มีปัญหาทางครอบครัว
7. ไม่ได้ได้รับความพอใจจากบรรยากาศ การอภิปราย หรือมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้บรรยายต่อการฝึกอบรม
8. ร่างกายไม่แข็งแรง
9. ผู้ใหญ่มีปัญหาในเรื่องอาชีพ ครอบครัว
10. การเรียนรู้อาจเป็นโอกาสสุดท้ายในการศึกษาเล่าเรียน
11. ผู้ใหญ่รู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะเรียนรู้

สรุป จิตวิทยาการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ที่ผู้จัดการฝึกอบรมและวิทยากร ควรตระหนักและระมัดระวังคือ ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีก็เมื่อมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน จะเลือกเรียนเมื่อเผชิญปัญหาที่ตนแก้ไม่ได้ สิ่งที่เรียนเป็นประโยชน์ มีสาระไปใช้ ปฏิบัติในชีวิตจริงได้ผล จะเลือกสนใจเฉพาะสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตน การเรียนที่มีลักษณะปฏิบัติมากกว่า นั่งฟังบรรยาย ชอบการสอนช้า ๆ ไม่ชอบเร็ว ไม่ชอบการจำ การสอบเพราะกลัวเสียหน้า การประเมินผลควรทำอย่างลับ ๆ ใช้วิธีสังเกตจัดอันดับอย่างลับ ๆ เฉพาะผู้สอนไม่เปิดเผย สิ่งใดที่ตนสนใจจะจดจำ สิ่งที่ไม่สนใจจะไม่จดจำและไม่สนใจ บรรยากาศการอบรม ต้องมีลักษณะเป็นกันเองอย่าให้เป็นทางการหรือบังคับข่มขู่ มากระเบียดเกินความจำเป็น ควรใช้หลาย ๆ วิธี และใช้วิธี ที่เขาชอบก็พอไม่ ต้องใช้มากเกินไป การเรียนโดยแนะนำ แนะนำ จูงใจ ชมเชย ให้กำลังใจ การสอนผู้ใหญ่ต้องอดทน ผู้ใหญ่ไม่ชอบให้ใครไม่เคารพนับถือไม่ชอบให้ใคร ดุถูก เหยียดหยาม ก้าวร้าว แต่ขณะเดียวกันผู้ใหญ่บางคนมักก้าวร้าว แสดงกิริยามารยาทไม่ให้เกิดและเคารพนับถือผู้อื่น คำหนึ่งถึงความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่า อยากแสดงความเห็น เปรียบเทียบ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่มีปมด้อย เมื่อได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน ขาดความอดทนในการเรียน มีความกังวลต่อผลการเรียน มีเหตุผลรบกวนทางกายและจิตใจ มีปัญหาทางครอบครัว ไม่ได้ได้รับความพอใจจากบรรยากาศ การอภิปราย หรือมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้บรรยายต่อการฝึกอบรม ร่างกายไม่แข็งแรง และรู้สึกว่าเป็นการไม่คุ้มค่าที่จะเรียนรู้

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

กลยุทธ์เป็นคำที่มักใช้กันอยู่บ่อยๆ ในความหมายที่แตกต่างกันตามสภาพที่ใช้อย่างไรก็ตาม จะมีเป้าหมายในทางเดียวกันคือ ความสำเร็จ ซึ่งนักวิชาการให้แนวทางของกลยุทธ์ไว้ดังนี้

### ความหมายของกลยุทธ์

กลยุทธ์มีความหมายตามสถานการณ์ที่ใช้ ดังนี้

จาก <http://samanit.blogspot.com/2008/09/blog-post.html> คำว่ากลยุทธ์ (Strategy) มีรากศัพท์จากภาษากรีกว่า "stratos" (กองทัพ) + "agein" (นำหน้า) หมายความว่า "การนำทางให้องค์กรโดยรวม" ซึ่งมีนัยครอบคลุมจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการทำ "อะไร" ให้สำเร็จ และทำ "อย่างไร"

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงาน ที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูง ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

กลยุทธ์ คือ ชุดของทางเลือกระยะยาว เกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการ และนโยบาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนด โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

กลยุทธ์ คือ ชุดของเป้าหมายและแผนปฏิบัติการ สำหรับแต่ละระดับขององค์กรโดยเฉพาะ

กลยุทธ์ คือ ชุดของการปฏิบัติ ที่ทำให้องค์กรบรรลุผล

กลยุทธ์ คือ ตั้งปฏิบัติการ (operator) ที่ออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสถานภาพ (Position) ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ปรารถนาไว้ตามเป้าประสงค์ ภายใต้ข้อจำกัดของความสามารถและศักยภาพ

กลยุทธ์ คือ แนวทางในการเปรียบเทียบจุดแข็งขององค์กรกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อคิดหาวิธีการที่ดีที่สุด ในการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ

กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร และการเลือกแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

กลยุทธ์ หมายถึง แผนที่ประกอบไปด้วยเป้าหมายหลักขององค์กร นโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ภาพรวมทั้งหมดย่างที่ต้องการ

กลยุทธ์เป็นแผนหลักขององค์กรที่วางไว้เพื่อให้แน่ใจว่าจะเป็นแนวทางทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการได้"

กลยุทธ์เป็นรูปแบบของการตัดสินใจต่าง ๆ หรือการดำเนินการ เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างที่ต้องการ

กลยุทธ์ เป็นชุดของภาวะผูกพันและการดำเนินต่าง ๆ ที่ได้มีการประมวลและประสานเข้าด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competencies) เพื่อให้ได้ข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคนอื่น

จะเห็นได้ว่าคำนิยามของคำว่า กลยุทธ์ มีขอบเขตที่แคบและกว้าง คือ ในระดับแคบนั้นเน้นที่วิธีการ (Means) ที่สำคัญที่จะใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์กร ในระดับกว้าง จะให้ความหมายของคำว่า กลยุทธ์ โดย พิจารณาครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) ที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย แต่ส่วนใหญ่มักใช้คำว่ากลยุทธ์ในฐานะของเครื่องมือ หรือวิธีการ

พลุ เดชะรินทร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<http://www.chulape dia.chula.ac.th/index.php/%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B9%8C>. คำว่ากลยุทธ์ หรือ Strategy ในภาษาอังกฤษมาจากรากศัพท์ภาษากรีกว่า ‘Strategia’ ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า ‘Generalship’ ซึ่งถือว่าเป็นศัพท์ทางการทหาร อาจกล่าวได้ว่าจุดกำเนิดของกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารในปัจจุบันมาจากแนวคิดของทางทหาร George Steiner ซึ่งเขียนหนังสือเรื่อง Strategic Planning มองว่ากลยุทธ์คือสิ่งที่ทำเพื่อตอบโต้ หรือตอบสนองต่อการปรับตัวหรือเคลื่อนไหวของคู่แข่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ <http://reg.ksu.ac.th/business/Monchaiya.html>

กล่าวถึงองค์ประกอบของกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นมาอย่างดีจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 อย่าง ที่ได้รับการกำหนดไว้ที่ ชัดเจนดังนี้คือ 1. ขอบเขตการครอบคลุมของกลยุทธ์ หมายถึงขอบเขต หรือความกว้างที่การปฏิบัติการกลยุทธ์เข้าไปเกี่ยวข้อง 2. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ควรจะต้องกำหนดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานที่ต้องการจะให้บรรลุถึงด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลาย ๆ ด้าน เช่นการเติบโตของยอดขาย กำไรที่เพิ่มขึ้น หรือผลตอบแทนจากการลงทุน เป็นต้น 3. การจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะต้องจัดทำกลยุทธ์และการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งทรัพยากรบุคคล เงิน ว่าจะจัดสรรอย่างไร 4. การระบุการได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน บริษัทจะทำการแข่งขันอย่างไร 5. พลังเสริมแรง จะเกิดขึ้นเมื่อหน่วยธุรกิจของบริษัทตลาดของผลิตภัณฑ์ การจัดสรรทรัพยากร และขีดความสามารถของบริษัท ต่างส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรงกันและกันเป็นหนึ่ง

นอกจากนั้นยังกำหนดลำดับขั้นของกลยุทธ์ ออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1. กลยุทธ์ระดับบริษัทกลยุทธ์ระดับบริษัทเกี่ยวข้องกับการกำหนดว่า บริษัทควรจะเข้าไปแข่งขันในธุรกิจใด ในตลาดหรืออุตสาหกรรมใดดี โดยบริษัทสามารถใช้ทรัพยากรอันเป็นความสามารถพิเศษของบริษัทที่

ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง 2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ จะมุ่งเน้นในประเด็นที่ว่าบริษัทจะแข่งขันเพื่อช่วงชิงลูกค้าในอุตสาหกรรมที่กำหนด รวมทั้งจะวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์อย่างไรเพื่อเผชิญกับคู่แข่ง จุดมุ่งเน้นของการแข่งขันจะไม่ใช่เป็นการแข่งขันระหว่างบริษัทกับบริษัท แต่จะเป็นการแข่งขันระหว่างหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ หรือ SBU ของบริษัทหนึ่งกับ SBU ของอีกบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน 3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ กลยุทธ์ระดับหน้าที่หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ เป็นกลยุทธ์ในระดับแผนกที่ทำหน้าที่ต่างๆ ในบริษัท เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ระดับธุรกิจได้แก่ กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นภายในแผนกการผลิต แผนกการตลาด แผนกการเงิน เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งเน้นในเรื่องของการใช้ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรมาให้ เพื่อนำไปใช้สนับสนุนกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

จากการศึกษาความหมายและระดับของกลยุทธ์ สรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมใดๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งมี 3 ระดับคือ ระดับหน่วยงาน ระดับกลุ่มงานและระดับเจ้าหน้าที่

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา

การจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในตัวเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

**กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ** หมายถึง การจัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องเน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง หรือรวมทั้งมีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคม และการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ

นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพโดยสะท้อนจากการที่นักศึกษาสามารถเลือกเรียนรายวิชา หรือเลือกทำโครงการหรือชิ้นงานในหัวข้อที่สนใจในขอบเขตเนื้อหาของวิชานั้นๆ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาตามแนวทางเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมุ่งพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิตและทักษะสังคม มีปรากฏในวงการศึกษไทยหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น<sup>๑</sup>

1. การเรียนรู้จากกรณีปัญหา (Problem-based Learning : PBL)
2. การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Study)
3. การเรียนรู้แบบสรคณิยม (Constructivism)

4. การเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (Self-Study)
  5. การเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based Learning)
  6. การเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Research-based Learning)
  7. การเรียนรู้ที่ใช้วิธีสร้างผลงานจากการตกผลึกทางปัญญา(Crystal-based Approach)
- องค์ประกอบที่ ๒ การผลิตบัณฑิต หลักการ

พันธกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษาคือการผลิตบัณฑิตหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ มีคุณลักษณะตามหลักสูตรที่กำหนด การเรียนการสอนในยุคปัจจุบันใช้หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนั้นพันธกิจดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดปัจจัยนำเข้าที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วย การมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือร่วมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพขององค์ประกอบต่างๆ ที่ใช้ในการผลิตบัณฑิต ได้แก่ (ก) หลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ (ข) คณาจารย์และระบบการพัฒนาอาจารย์ (ค) สื่อการศึกษาและเทคนิคการสอน (ง) ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่น (จ) อุปกรณ์การศึกษา (ฉ) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และบริการการศึกษา (ช) การวัดผลการศึกษาและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษา (ซ) องค์ประกอบอื่นๆ ตามที่แต่ละสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเห็นสมควร ตามที่กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนด

ตัวบ่งชี้ มรภ.พช.ที่ 2.1 ระบบและกลไกการพัฒนาและบริหารหลักสูตร (สกอ.2.1)  
ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ เป้าหมาย 4 ข้อ คำอธิบายตัวบ่งชี้

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาปณิธาน\*วิสัยทัศน์\*พันธกิจและความพร้อมของสถาบัน ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการทางด้านวิชาการและวิชาชีพของสังคม มีการประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอตามหลักเกณฑ์และตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพ หลักสูตรมีการวางระบบและกลไกบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เกณฑ์มาตรฐาน :

1. มีระบบและกลไกการเปิดหลักสูตรใหม่และปรับปรุงหลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา และดำเนินการตามระบบที่กำหนด
- 2.. มีระบบและกลไกการปิดหลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

3. ทุกหลักสูตรมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (การดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง ต้องมีการประเมินผลตาม “ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานตามประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขาสหวิชาชีพ เพื่อการประกันคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน” กรณีที่หลักสูตรใดยังไม่มีประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขาสหวิชาชีพ ให้ประเมินตามตัวบ่งชี้กลางที่กำหนดในภาคผนวก ก) สำหรับหลักสูตรสาขาวิชาชีพต้องได้รับการรับรองหลักสูตรจากสภาหรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้วย

(หมายเหตุ : สำหรับหลักสูตรเก่าหรือหลักสูตรปรับปรุงที่ยังไม่ได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติก่อนปีการศึกษา ๒๕๕๕ ให้ยึดตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548)

4. มีคณะกรรมการรับผิดชอบควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ข้างต้นตลอดเวลาที่จัดการศึกษา และมีการประเมินหลักสูตรทุกหลักสูตรอย่างน้อยตามกรอบเวลาที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรฯ กรณีหลักสูตรที่ดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จะต้องควบคุมกำกับให้การดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในข้อ 3 ผ่านเกณฑ์การประเมิน 5 ข้อแรกและอย่างน้อยร้อยละ 80 ของตัวบ่งชี้ที่กำหนดในแต่ละปีทุกหลักสูตร

5. มีคณะกรรมการรับผิดชอบควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ข้างต้นตลอดเวลาที่จัดการศึกษา และมีการพัฒนาหลักสูตรทุกหลักสูตรตามผลการประเมินในข้อ 4 กรณี หลักสูตรที่ดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จะต้องควบคุมกำกับให้การดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในข้อ 3 ผ่านเกณฑ์การประเมินครบทุกตัวบ่งชี้และทุกหลักสูตร

แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานด้านกระบวนการ

1. มีระบบและกลไกการเปิดหลักสูตรใหม่และปรับปรุงหลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

1.1 มีการกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อเปิดหลักสูตรใหม่และปรับปรุงหลักสูตรและกำหนดหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่รับผิดชอบพิจารณาหลักสูตรใหม่และหลักสูตรปรับปรุงคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรควรประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในสาขาวิชานั้น ๆ

1.2 การเปิดหลักสูตรใหม่ควรมีการศึกษาความต้องการบัณฑิตในสาขาวิชานั้นๆ ในตลาดงานว่ามีมากน้อยเพียงใด การผลิตบัณฑิตสาขาวิชานั้นๆ สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือไม่ สถาบันมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชานั้น ๆ หรือไม่นอกจากศึกษาความต้องการหรือความจำเป็นแล้ว ควรมีการวิเคราะห์

ทรัพยากรของการดำเนินการของหลักสูตรใหม่และคำนวณจุดคุ้มทุนประกอบการขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

1.3 การปรับปรุงหลักสูตรควรศึกษาความก้าวหน้าทางวิชาการของสาขาวิชานั้นๆ\* ความคิดเห็นจากบัณฑิตและผู้ประกอบการที่รับบัณฑิตเข้าทำงานเพื่อให้ทราบจุดที่ควรปรับปรุงหลักสูตร

1.4 มีการเสนอหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรที่ปรับปรุงผ่านการพิจารณาตามระบบที่สถาบันกำหนด เช่น คณะกรรมการบริหารคณะวิชา สภาวิชาการ เป็นต้น และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

1.5 มีการเสนอหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุงตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และนำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาภายใน ๓๐ วันนับจากวันที่สภาสถาบันอนุมัติ

2. มีระบบและกลไกการปิดหลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

2.1 มีการกำหนดหลักเกณฑ์/ขั้นตอนการดำเนินงานและการอนุมัติการปิดหลักสูตร โดยพิจารณาหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการบัณฑิตในตลาดงาน หลักสูตรที่มีผู้สมัครเรียนน้อยหรือหลักสูตรที่องค์ความรู้ล้าสมัยไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เป็นต้น

2.2 เมื่อหลักสูตรใดเข้าเกณฑ์ของการปิดหลักสูตร/ให้เสนอเรื่องผ่านการอนุมัติของคณะกรรมการต่างๆ ตามที่สถาบันกำหนด เช่น คณะกรรมการบริหารคณะวิชา สภาวิชาการ เป็นต้น และเสนอสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมทั้งแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่สภาสถาบันอนุมัติ

3. ทุกหลักสูตรมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (การดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง ต้องมีการประเมินผลตาม “ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานตามประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชา เพื่อการประกันคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน” กรณีที่หลักสูตรใดยังไม่มีประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชา ให้ประเมินตามตัวบ่งชี้กลางที่กำหนดในภาคผนวก ก) สำหรับหลักสูตรสาขาวิชาชีพต้องได้รับการรับรองหลักสูตรจากสภาหรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้วย

3.1 หลักสูตรทุกหลักสูตรที่เปิดสอนต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และยังต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ฯ ตลอดระยะเวลาที่มีการจัดการเรียนการสอน

3.2 มีการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมีการประกันคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การ

ประเมินที่สะท้อน การดำเนินการตามประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชา (กรณีหลักสูตร โดยังไม่มีประกาศมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชาควรประเมินตามตัวบ่งชี้กลาง) ทั้งในประเด็นการบริหารหลักสูตร การบริหารทรัพยากรการเรียนการสอน\*การบริหารคณาจารย์\*การบริหารบุคลากร สนับสนุนการเรียนการสอน การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษา ความต้องการของตลาดแรงงาน หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีการควบคุม ติดตาม และประเมินคุณภาพตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินการ ต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน

3.3 สำหรับหลักสูตรสาขาวิชาชีพ\*ผู้บริหารหลักสูตรควรทำการศึกษาย่างละเอียด และรอบคอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรายละเอียดของการรับรองหลักสูตร ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรควร มีผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาหรือองค์กรวิชาชีพอย่างน้อย ๑ คนในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และดำเนินการให้หลักสูตรได้รับการรับรองจากสภาหรือองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องก่อนการรับนักศึกษาและจัดการเรียนการสอน และดำเนินการขอรับรองตามกำหนดเวลาอย่างต่อเนื่อง

4. มีคณะกรรมการรับผิดชอบควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ข้างต้นตลอดเวลาที่จัดการศึกษา และมีการประเมินหลักสูตรทุกหลักสูตรอย่างน้อยตามกรอบเวลาที่กำหนดในเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรฯ กรณีหลักสูตรที่ดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จะต้องควบคุมกำกับให้การดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในข้อ 3 ผ่านเกณฑ์การประเมิน 5 ข้อแรกและอย่างน้อยร้อยละ 80 ของตัวบ่งชี้ที่กำหนดในแต่ละปี ทุกหลักสูตร

4.1 สร้างกลไกกำกับดูแลให้ทุกหลักสูตรดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพ และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติตลอดเวลาที่จัดการศึกษา โดยจัดในรูปของคณะกรรมการ ทั้งนี้ อาจเป็นชุดเดียวกับคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของภาควิชา หรือคณะวิชาที่มีอยู่ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโดยเฉพาะ

4.2 จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกหลักสูตรตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยทุกปีการศึกษา เพื่อวัดคุณภาพของการดำเนินการหลักสูตรว่าเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเพียงใด

4.3 มีการกำหนดระบบการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดของแต่ละหลักสูตรโดยอาจจัดทำเป็นแบบฟอร์มให้ผู้รับผิดชอบกรอกข้อมูลตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ผลการประเมินและแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

5. มีคณะกรรมการรับผิดชอบควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการได้ครบถ้วนทั้งข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ข้างต้นตลอดเวลาที่จัดการศึกษา และมีการพัฒนาหลักสูตรทุกหลักสูตรตามผลการประเมินในข้อ 4 กรณีหลักสูตรที่ดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จะต้องควบคุมกำกับให้การดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในข้อ 3 ผ่านเกณฑ์การประเมินครบ ทุกตัวบ่งชี้ และทุกหลักสูตร

สรุป การจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาเน้นจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

## 6. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

### ความหมายของการวัดผลการศึกษา

มีนักวิชาการให้ความหมายของการวัดผลการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิเชียร เกตุสิงห์ ( 2520 : 8 ) ให้ความหมายของการวัดผลการศึกษาว่า หมายถึง ขบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งตัวเลข จำนวน หรือปริมาณที่ได้นั้นมีความหมายแทน พฤติกรรมอย่างหนึ่งหรือแทนผลงานที่แต่ละคนแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบการเร้าออกมา

จำนง พรายแย้มแชน (2529 : 5 ) ให้ความหมายของการวัดผลการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการกำหนด หรือหาปริมาณแทนคุณลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือแทน พฤติกรรม หรือสมรรถภาพบุคคล โดยใช้เครื่องมือช่วยในการวัดผลที่ออกมาเป็นตัวเลขหรือคะแนนว่ามีจำนวนหรือมีปริมาณเท่าใด

เกษม สาหร่ายทิพย์ ( 2531:8 ) ให้ความหมายของการวัดผลการศึกษากว่า หมายถึง การกำหนดจำนวนหรือค่าต่างๆให้กับสิ่งของหรือปรากฏการณ์ใดๆอย่างมีเกณฑ์ตามที่ได้ตกลงและยอมรับร่วมกัน

ลำจวน สุขคุ้ม (2536: 10) ให้ความหมายการวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ ให้กับสิ่งของบุคคลหรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์โดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัด

สรุป การวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้ระดับของพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการทราบ โดยระดับของพฤติกรรมอาจออกมาในรูปสัญลักษณ์ เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

### จุดมุ่งหมายของการวัดผลการศึกษา

1. วัดผลเพื่อและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน หมายถึง การวัดผลเพื่อดูว่านักเรียนบกพร่องหรือไม่เข้าใจในเรื่องใดอย่างไร แล้วครูพยายามอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความเจริญงอกงามตามศักยภาพของนักเรียน

2. วัดผลเพื่อวินิจฉัย หมายถึง การวัดผลเพื่อค้นหาจุดบกพร่องของนักเรียนที่มีปัญหาว่า ยังไม่เกิดการเรียนรู้ตรงจุดใด เพื่อหาทางช่วยเหลือ

3. วัดผลเพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง หมายถึง การวัดผลเพื่อจัดอันดับความสามารถของนักเรียนในกลุ่มเดียวกันว่าใครเก่งกว่า ใครควรได้อันดับที่ 1 2 3

4. วัดผลเพื่อเปรียบเทียบหรือเพื่อทราบพัฒนาการของนักเรียน หมายถึง การวัดผลเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนเอง เช่น การทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียนแล้วนำผลมาเปรียบเทียบกัน

5. วัดผลเพื่อพยากรณ์ หมายถึง การวัดเพื่อนำผลที่ได้ไปคาดคะเนหรือทำนายเหตุการณ์ในอนาคต

6. วัดผลเพื่อประเมินผล หมายถึง การวัดเพื่อนำผลที่ได้มาตัดสิน หรือสรุปคุณภาพของการจัดการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

### มาตราการวัด

1. มาตรฐานนามบัญญัติ เป็นมาตราการวัดที่ใช้กับข้อมูลเป็นเพียงการเรียกชื่อ หรือจำแนกชนิดหรือสัญลักษณ์กับสิ่งต่าง ๆ ไม่สามารถบอกปริมาณมากน้อยได้ แสดงให้เห็นเพียงความแตกต่างของสิ่งต่าง ๆ เช่น การจำแนกคนเป็นเพศหญิง-ชาย หมายเลขโทรศัพท์ ทะเบียนรถ

2. มาตราเรียงอันดับ สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกันได้ หรือเป็นการจัดอันดับข้อมูลได้ว่ามาก - น้อย สูง-ต่ำดี-ชั่ว

3. มาตรฐานอัตราภาค สามารถบอกความห่างระหว่างสองตำแหน่งได้ เช่น การวัดอุณหภูมิหรือเซลเซียส

4. มาตรฐานสัดส่วน เป็นมาตราการวัดที่มีลักษณะสมบูรณ์ทุกอย่าง มีศูนย์แท้ ซึ่งแปลว่าไม่มีอะไรหรือเริ่มต้นจาก 0 เช่น ความสูง 0 นิ้ว ก็แปลว่าไม่มี ความสูง หรือน้ำหนัก 0 กิโลกรัม ก็เท่ากับไม่มีน้ำหนัก

### หลักการวัดผลการศึกษา

1. ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ การวัดผลจะเป็นสิ่งที่ตรวจสอบผลจากการสอนของครูว่า นักเรียนเกิดพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายการสอนมากน้อยเพียงใด

2. เลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม การวัดผลครูต้องพยายามเลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพใช้เครื่องมือวัดหลาย ๆ อย่าง เพื่อช่วยให้การวัดถูกต้องสมบูรณ์

3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด เมื่อจะใช้เครื่องมือชนิดใด ต้องระวังความบกพร่องของเครื่องมือหรือวิธีการวัดของครู

4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง เช่น คะแนนที่เกิดจากการสอนครูต้องแปลผลให้ถูกต้อง สมเหตุสมผลและมีความยุติธรรม

5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า จุดประสงค์สำคัญของการวัดก็คือ เพื่อค้นและพัฒนา

สมรรถภาพของนักเรียน ต้องพยายามค้นหาผู้เรียนแต่ละคนว่า เด่น-ด้อยในเรื่องใด และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขแต่ละคนให้ดีขึ้น

### ความหมายของการประเมินผล

มีผู้ให้ความหมายของการประเมินไว้ดังนี้

สุชา จันทน์เอม (2523:191) ให้ความหมายของการประเมินผลการศึกษาว่า หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวัดผล แล้วนำมาตัดสินคุณค่าโดยมีหลักการที่แน่นอนว่าผลที่ได้นั้นมีค่า ดี – เลว สูง-ต่ำ มาก-น้อย เพียงใด การตัดสินคุณค่าขึ้นอยู่กับภูมิหลังหรือพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่อาจประเมินแตกต่างกันได้

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2527:146) ให้ความหมายการประเมินผลการศึกษาว่า หมายถึง ขบวนการรวบรวมข้อมูลและเสนอแนะข้อมูลเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหรือเลือกวิธีการใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

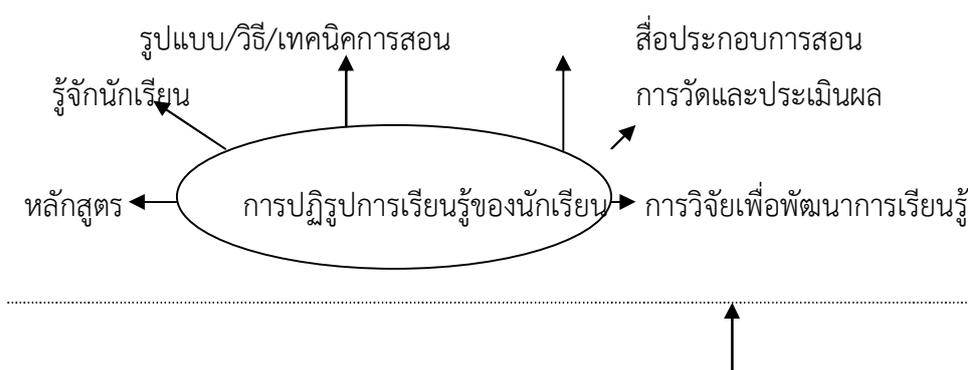
เกษม สำราญทิพย์ (2531:2) ให้ความหมายของการประเมินผลการศึกษาว่า หมายถึง การตีค่าหรือกำหนดระดับคุณค่าของผลการวัดตามเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนด

ลำจวน สุขคุ้ม (2536:11) ให้ความหมายของการประเมินผลการศึกษาไว้ว่าเป็น กระบวนการต่อเนื่องจากการวัดผลการศึกษาที่จะนำไปสู่การตัดสินผลที่ได้จากการวัดอย่างมีกฎเกณฑ์

สรุป การประเมินผล หมายถึง การนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และแปลความหมายจากผลการเปรียบเทียบนั้นว่ามีคุณลักษณะเป็นอย่างไร

### ความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษากับการวัดและประเมินผลการศึกษา

จากบทความ 6 ห่วง 2 เงื่อนไข ปัจจัยแห่งการปฏิรูปการศึกษา ( แยก มูลเดช. 2555) แสดงความสอดคล้องสัมพันธ์ของการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังภาพที่ 3





### ภาพที่ 3 แสดงหลักการจัดการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนตามแนวคิด 6 ห่วง 2 เงื่อนไข

จากหลักการจัดการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนตามแนวคิด 6 ห่วง 2 เงื่อนไข จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อมต่อมาจาก หลักสูตร การรู้จักนักเรียน รูปแบบ/วิธี/เทคนิคการสอน สื่อประกอบการสอน และการวัดและการประเมินผล

การวัดและประเมินผลการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับหลักสูตร นักเรียน รูปแบบ/วิธี/เทคนิคการสอน สื่อประกอบการสอน

ดังนั้นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จึงเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ใน 4 ส่วนที่สำคัญ คือ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และมาตรฐานการเรียนรู้

สรุป การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับปรัชญาของหลักสูตร

#### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา

ในปี พ.ศ.2499 บลูม และคณะ (Benjamin S.Bloom and Other. 1971) ได้ จำแนกพฤติกรรมทางการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
2. พฤติกรรมจิตพิสัย (Affective Domain)
3. พฤติกรรมทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

นำเสนอรายละเอียดเฉพาะพฤติกรรมพุทธิพิสัย ดังนี้

#### พฤติกรรมพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

พฤติกรรมพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้านความคิด ความรู้การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมทางด้านสมอง และสติปัญญา โดยแบ่งย่อย ๆ ออกเป็น

##### 1.1 ความรู้-ความจำ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการที่จะจดจำ

และระลึกได้เกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับไปแล้ว อันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ที่เจาะจงหรือเป็นหลักทั่วไป วิธีการ กระบวนการต่าง ๆ โครงสร้าง สภาพของสิ่งต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดออกมาโดยการพูด เขียน หรือกิริยาท่าทาง แบ่งประเภทตามลำดับความซับซ้อนจากน้อยไปหามากดังนี้

1.1.1 ความรู้เฉพาะเรื่อง (Knowledge of Specifics) หรือความรู้ในเนื้อหา เป็นความสามารถที่จะจดจำและระลึกได้ในสิ่งที่เป็นรูปธรรม ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำศัพท์ในเนื้อหาวิชา ความรู้ในระดับนี้เป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียน สามารถรับความรู้ที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมต่อไป แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1) ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม (Knowledge of Terminology) สิ่งที่จะถามมี 3 อย่าง คือ คำศัพท์ นิยาม และสัญลักษณ์ที่มีคำตอบแน่นอนตามตัวอยู่แล้ว ใครเคยพบเห็นเรื่องราวนั้นมา และจำได้ระลึกออกก็สามารถจะตอบได้ทันที การถามในเรื่องนี้มีแง่มุมหรือแนวในการถามอยู่ 5 แบบคือ ถามชื่อ เป็นการถามที่เหมือนกับถามว่าสิ่งนั้น สิ่งนี้เรียกว่าถามคำแปล เป็นการถามคำแปลของคำศัพท์คำใดคำหนึ่งตรง ๆ ไม่ใช่ ถามความหมาย เป็นการถามความหมายที่ต้องตอบโดยการอธิบายชี้แจง ไม่ใช่หาคำมาแทนได้เหมือน ถามตัวอย่าง เป็นการถามตัวอย่างจากที่เคยสอนไว้ เพื่อจะดูว่ายังจำได้หรือไม่ ถามตรงข้าม เป็นการถามกลับ ซึ่งเป็นสิ่งตรงข้ามหรือมีความหมายผิด

2) ความรู้เกี่ยวกับกฎและข้อเท็จจริงเฉพาะ (Knowledge of Specific – Facts) ได้แก่ชื่อบุคคล สถานที่ วัน เดือน ปี เหตุการณ์ในประวัติศาสตร์ สูตร กฎเกณฑ์ มีวิธีการอยู่ 3 แบบ คือ ถามเกี่ยวกับสูตร กฎ หลักการ ทฤษฎี สมมติฐานของเรื่อง มีมากในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ถามเกี่ยวกับความจริงหรือข้อเท็จจริงของเนื้อหาเป็นการถามเกี่ยวกับสิ่งที่เคยปรากฏมาแล้วคือ ถามถึงเรื่องและใจความสำคัญจากเรื่องราวที่อ่าน ถามถึงขนาด จำนวน สถานที่เกิด เหตุการณ์ และเวลา ตลอดจนช่วงระยะเวลาที่ใช้ในกิจการนั้น ถามความสำคัญของเรื่อง คือถามถึงคุณสมบัติที่เด่น ด้อย วัตถุประสงค์ของเรื่อง สาเหตุและผลที่เกิดตามมาประโยชน์ และคุณโทษ และถามเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่

1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการและกระบวนการ (Knowledge of Ways and Means of Dealing with Specifics) ลำดับขั้นตอน และแบบแผนวิธีการของแต่ละเรื่อง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ตัดสิน การหาความรู้แบบสืบสวนสอบสวนแยกเป็น 5 ระดับย่อย คือ

1) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน (Knowledge of Convention) ได้แก่แบบแผนต่าง ๆ ที่ตกลงใช้เป็นระเบียบปฏิบัติ เช่น แบบฟอร์มเขียนจดหมายราชการ แผนผังคำประพันธ์

2) ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับขั้น (Knowledge of Trends and Sequences) สามารถลำดับเรื่องราวได้ว่าอะไรเกิดก่อน เกิดก่อน เกิดทีหลัง

3) ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกประเภท (Knowledge of Classification and Categories) สามารถจัดเรื่องราวเหตุการณ์เข้าเป็นหมวดหมู่ได้

4) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ต่าง ๆ (Knowledge of Criteria) สามารถจำหลักเกณฑ์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง เรื่องราว เหตุการณ์ โดยใช้หลักตัดสินที่เหมาะสม

5) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธี (Knowledge of Methodology) สามารถบอกได้ว่า จะใช้กลวิธีอะไร จึงจะทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงนั้น ๆ

1.1.3 ความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง (Knowledge of Universals and Abstraction in a Field) เป็นการจำข้อสรุป หรือหลักเกณฑ์ใหญ่ของเนื้อหาวิชานั้น ๆ โดยโครงการ วิธีการ และปรากฏการณ์ต่างๆ หรือความคิดต่าง ๆ ถูกจัดรวบรวมขึ้นมาเป็นทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการที่ใช้ในแต่ละสาขา วิชา หรือใช้ในการแก้ปัญหา ความรู้ในระดับนี้มีความซับซ้อน และเป็นนามธรรมมากที่สุด แบ่งออกเป็น 2 ระดับย่อย คือ

1) ความรู้เกี่ยวกับหลักการวิชาการและการขยายหลักวิชา (Knowledge of Principles and Generalization)

2) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures)

**1.2 ความเข้าใจ (Comprehension)** หมายถึง ความสามารถในการบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ โดยการแปลความแล้วเปรียบเทียบกับเอาแต่ใจความสำคัญหรือผสมผสานสิ่งใหม่กับประสบการณ์เดิม การที่จะวัดว่าใครมีความเข้าใจหรือไม่เพียงใดนั้น ต้องดูที่ความสามารถในการสรุปจับใจความ หรือย้อนย่อใจความสำคัญของสิ่งที่พบเห็นได้ด้วยการแปลความตีความ และขยายความ ซึ่งมีแนวในการถามเป็น ดังนี้

1.2.1 การแปลความ (Translation) สามารถดัดแปลงข้อความ เรื่องราว มาเป็นข้อความใหม่ แต่รักษาความหมายเดิม แบ่งเป็น

- 1) การแปลความหมาย สามารถแปลความ หรือคำจากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่ง
- 2) การแปลสัญลักษณ์สามารถบอกได้ว่าสัญลักษณ์นั้นๆ หมายความว่าอย่างไร
- 3) การแปลถอดความ สามารถแปลสุภาชิต คำพังเพย ถอดคำประพันธ์

1.2.2 การตีความ (Interpretation) สามารถแปลย้อนย่อเรื่องราวต่าง ๆ ให้เป็นข้อสรุปได้ เช่น ตีความจากกราฟข้อมูล เป็นต้น

1.2.3 การขยายความ (Extrapolation) สามารถขยายความคิดหรือทำนายล่วงหน้า คาดคะเนจากข้อความ ข้อมูลที่มีอยู่

**1.3 การนำไปใช้ (Application)** หมายถึง ความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ของเรื่องที่ได้รู้แล้วไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้ การวัด

ความสามารถในการนำไปใช้เป็นการตั้งคำถามโดยใช้เรื่องราว หรือปัญหาใหม่ที่เด็กยังไม่คุ้นเคยไม่เหมือนกับของเดิม ที่เด็กเคยเรียนมาแล้วโดยตรงมาให้เด็กตอบหรือแก้ปัญหา ตัวคำถามจะต้องอ่อนเงื่อนไขให้คิดคือทั้ง ๆ ที่เด็กรู้ว่าถามเรื่องนั้น หรือทฤษฎีนี้ แต่ก็ยังตอบโดยทันทีไม่ได้เพราะจะต้องหาคำตอบโดยนำหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้เรียนไปแล้วมาใช้ในการตอบ

**1.4 การวิเคราะห์ (Analysis)** สามารถแยก จำแนก องค์ประกอบที่สลับซับซ้อน ออกเป็นส่วน ๆ ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยต่าง ๆ แบ่งเป็น

1.4.1 การวิเคราะห์ความสำคัญ หรือ การวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Analysis of Elements) สามารถแยกแยะความคิด ปัญหา เรื่องราว ออกเป็นส่วนประกอบต่างๆ เช่น อ่านบทความแล้วแยกได้ว่าส่วนไหนเป็นข้อเท็จจริง ส่วนไหนเป็นความคิดเห็น ส่วนไหนเป็นสมมุติฐาน ส่วนไหนเป็นสรุปผล

1.4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of Relationships) สามารถมองเห็นส่วนย่อยแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กัน

**1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis)** หมายถึง ความสามารถในการรวบรวม หรือนำ องค์ประกอบหรือส่วนต่าง ๆ เข้ามารวมกัน เพื่อให้เป็นภาพพจน์โดยสมบูรณ์ เป็นกระบวนการพิจารณาแต่ละส่วนย่อย ๆ แล้วจัดรวมกันเป็นหมวดหมู่ ให้เกิดเรื่องใหม่หรือสิ่งใหม่ แบ่งเป็น

1.5.1 การสังเคราะห์ข้อความหรือการสังเคราะห์การสื่อความหมาย (Production of a Unique Communication) สามารถรวบรวมความรู้ ความคิด หรือประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นหมวด เป็นหมู่ แล้วเขียนเรียบเรียงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเหล่านั้นถ่ายทอดให้ผู้อื่นรู้ได้

1.5.2 การสังเคราะห์แผนงาน (Production of a Plan or Proposed Set of Operation) สามารถคิดหาวิธีการหรือวางแผนดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามเงื่อนไขและข้อมูลที่กำหนดไว้ เช่น สามารถเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องการฝึกให้ผู้เรียนสามารถร่างเค้าโครงของงานให้เป็น , การให้วางแผนในการจัดกิจกรรมในงาน “วันแม่” เป็นต้น

1.5.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ (Dirivation of a Set of Abstract Relation) สามารถสร้างหลักการกฎเกณฑ์ขึ้นเพื่ออธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น สรุปเหตุผลตามหลักตรรกวิทยา การคิดสูตรสำหรับหาจำนวนที่เป็นอนุกรม , ให้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของเรื่องว่าที่เกิดและปรากฏเป็นเช่นนั้น เนื่องมาจากอะไร , ให้วิจารณ์ว่า คำสรุปใดกล่าวผิด หรือสรุปกว้าง แคบเกินไป เป็นต้น

**1.6 การประเมินค่า (Evaluation)** หมายถึง ความสามารถในการประเมิน ตีราคาโดยสรุปอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า ดี เลว หรือเหมาะสมอย่างไร การถามเพื่อวัดความสามารถในการประเมินค่าจะเป็นการถามเพื่อให้ตีราคาตัดสินคุณค่าสิ่งต่าง ๆ โดยสรุปอย่างมีหลักเกณฑ์ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า ดี เลว หรือเหมาะสมอย่างไร เป็นการวัดความสามารถด้านสติปัญญาขั้นสุดท้าย โดยมี

เกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นเครื่องตัดสิน แบ่งออกเป็น

1.6.1 การประเมินค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายในเนื้อเรื่อง (Judgement in Terms of Internal Evidence) สามารถพิจารณาตัดสินคุณค่าของเรื่องราว โดยให้เนื้อหาของเรื่องราวนั้นเป็นเกณฑ์ตัดสิน

1.6.2 การประเมินค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก (Judgement in Terms of External Evidence) สามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเอาสิ่งที่สังคมยอมรับแล้วมาเป็นเกณฑ์การตัดสิน

( [http://learners.in.th/file/wilawan\\_boon/การวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยBloom](http://learners.in.th/file/wilawan_boon/การวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยBloom) (งานกลุ่มชิ้นที่ 1).doc <http://roongjung.exteen.com/20080404/entry>.

สรุป การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนต้องครอบคลุมพฤติกรรมทางการศึกษาทั้ง 3 ด้าน

## 7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ต่อจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กล่าวคือ เมื่อผู้จัดการเรียนรู้ทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แล้วมีข้อค้นพบที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์ กลุ่มนักเรียนที่เท่ากับเกณฑ์และกลุ่มผู้เรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งผู้จัดการเรียนรู้ต้องทำการพัฒนากลุ่มผู้เรียนเหล่านั้นด้วยการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

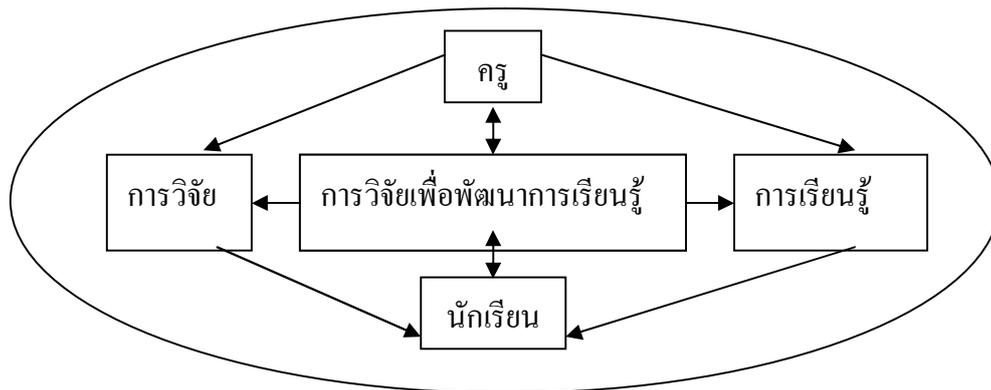
แขก บุญมาทัน (2557 : 1-4 ) กล่าวถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการแก้ปัญหาทางการศึกษาที่เชื่อถือได้ โดยการนำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ผู้ดำเนินการต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างดีอยู่ในกรอบหรือขอบเขตเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นส่วนของเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนกระบวนการพัฒนานั้นได้นำการวิจัยมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาเพราะการวิจัยถือว่าเป็นกระบวนการหรือการดำเนินการที่ให้ข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้มากที่สุด ดังนั้น การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนจึงถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ปรากฏข้อความอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) มาตรา 30 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 67 ดังนี้ มาตรา 24 (5) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ

ต่างๆ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

เมื่อพิจารณาตามรูปศัพท์ พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วยคำสำคัญ 2 คำ คือ การวิจัย และการเรียนรู้

ดังนั้นเมื่อครูต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูจึงต้องรู้หรือมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และการเรียนรู้ ครูจึงสามารถนำการวิจัยไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้จำเป็นใน 2 เรื่องใหญ่ คือ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ สรุป สิ่งที่ต้องรู้เพื่อให้สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปรากฏดังภาพ 4



ภาพที่ 4 แสดงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของการวิจัย ครู การเรียนรู้และนักเรียน

การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถสรุปสิ่งที่ต้องรู้และผลผลิตของการดำเนินการได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสิ่งที่ครูต้องรู้และผลผลิตของการดำเนินการที่เกี่ยวกับการวิจัย

สิ่งที่ครูต้องรู้	ผลผลิตของการดำเนินการ
1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย	ครูมีความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่ครูต้องดำเนินการว่า คืออะไร มีความเป็นมาอย่างไร ฯลฯ เพื่อให้ครูมีความมั่นใจและรู้จักสิ่งที่ต้องทำ/ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย
2. การวิเคราะห์ปัญหาและชื่อเรื่องวิจัย	ทำให้ครูทราบถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้อยู่ในกรอบเนื้อหาใด มีวิธีการวิเคราะห์และนำไปสู่การตั้งชื่อเรื่องได้อย่างไร
3. ความรู้เกี่ยวกับขอบเขตของการวิจัย	ทำให้ครูทราบว่าควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนแค่ไหน ในช่วงเวลาใด
4. ความรู้เกี่ยวกับตัวแปร	ทำให้ครูวางแผนการทดสอบการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง
5. ความรู้เกี่ยวกับสมมุติฐานการวิจัย	ทำให้ครูคาดเดาคำตอบล่วงหน้าว่าในการทำสิ่งนั้นๆให้กับนักเรียนแล้วนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร
6. ความรู้เกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ทำให้ครูทราบชัดว่าสิ่งที่ครูต้องการพัฒนานักเรียนนั้นคืออะไร มีวิธีการดำเนินการก่อนหน้านี้อย่างไร และครูจะวางแผนดำเนินการอย่างไรเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	ทำให้ครูรู้และเลือกนักเรียนที่ต้องการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง
8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ครูสามารถสร้างเครื่องมือที่เป็นเครื่องมือจัดกระทำและเครื่องมือวัดผลได้อย่างสอดคล้องกับการพัฒนานักเรียน
9. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	ครูสามารถวางแผนการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ และสามารถจัดการกับข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการ

	วิจัย
10. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัย	ครูสามารถออกแบบการนำเสนอข้อมูลจากผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้
11. การเขียนรายงานการวิจัย	ครูสามารถเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในรูปแบบเอกสารรายงานการวิจัยได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา

ตารางที่ 2 แสดงสิ่งที่ครูต้องรู้และผลผลิตของการดำเนินการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

สิ่งที่ต้องรู้	ผลผลิตของการดำเนินการ
1. การวิเคราะห์หลักสูตร	นำความรู้มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์นักเรียนและวางแผนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ใน 1. มาตรฐานและตัวชี้วัดรายปี 2. สาระและเนื้อหา 3. เวลาเรียน/เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
2. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน	2. นำความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนมาใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนและการสร้างสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	3. นำความรู้เกี่ยวกับสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4. นำความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	5. นำความรู้มาใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระ ดังนี้

#### ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นการนำระเบียบวิธีการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ตามชื่อที่เรียกต่างกัน ดังนี้

ทิศนา แคมมณี (2540 : 5) กล่าวว่า การวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีอิสระทางวิชาการ

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2540 : 27) การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 3) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่าเป็นการศึกษาค้นคว้าของครูซึ่งจัดว่าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียนและคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 88) ให้ความหมาย การวิจัยในชั้นเรียน ว่าเป็นการเน้นสถานที่ที่ทำการวิจัยว่าเกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้ทำวิจัยคือครูซึ่งทำวิจัยในชั้นเรียน และเป็นการแสวงหาความรู้โดยตัวครูเป็นผู้สะท้อนผล

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2543 : 48) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิจัยปฏิบัติ การในชั้นเรียน หรือวิจัยในชั้นเรียน โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษาและสิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษา

จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2545 : 10) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐานคือการบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติโดยมีความสำคัญ คือ เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ งานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัยเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการแสวงความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

กานดา พูนลาภทวี และวรรณดี แสงประทีปทอง (2545 : 3) ได้กล่าวว่า การทำวิจัย เป็นกิจกรรมที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา การที่ผู้สอนจะทำวิจัยได้ผู้สอนจะทำวิจัยได้ผู้สอนควรทราบแนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยและเห็นแนวทางในการทำวิจัย

จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2548 : 10) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกิจกรรมที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาตรา 30 กำหนดให้ โรงเรียนพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม การวิจัยเป็นกระบวนการเพื่อศึกษาหาคำตอบอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล มีหลักเกณฑ์และมีทฤษฎีรองรับมิใช่การคาดเดา ซึ่งเป็นคำตอบที่เชื่อถือได้ในระบบ

หนึ่งเช่นเดียวกับโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยมากขึ้น เช่น สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง มีการให้ความรู้เรื่องการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ดูงาน การทำเอกสารเผยแพร่ เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของการวิจัย นอกจากนี้การวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนทั้งในส่วนของหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อแบบฝึกหัดรวมทั้งการวัดและประเมินผลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน และส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้นจึงอาจสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น คือ การพัฒนางานวิจัยของครู เพื่อให้ครูได้ใช้กลยุทธ์ในการสอนที่มีผลกระทบโดยตรงต่องานที่ครูปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย กระบวนการวิจัย และประโยชน์ของการวิจัยและแนวทางการพัฒนาการวิจัยโดยสังเขป

สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการหาความรู้ หรือวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

### ประโยชน์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการทั้งต่อตัวครูและตัวนักเรียนเองตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2542 : 16) มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการวิจัย คือ ให้สถานศึกษาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นี้ ดังนี้

ชาตรี เกิดธรรม ( 2545 : 20 ) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

1. ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากยิ่งขึ้น เพราะครูสามารถใช้นวัตกรรม สื่อการสอน วิธีการ หรือเทคนิคการสอนใหม่ๆที่มีคุณภาพในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน
2. ครูพัฒนางานของตนเองให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นและสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
3. นักเรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพสูงสุดของนักเรียน

4. เป็นข้อมูลในการปรับปรุง การบริหาร หรือพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรมวิชาการ (2542 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย

2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ ที่ได้จากการปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2527 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ วิสูตรจรุจิรา . 2539 :16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยว่าการวิจัยจะช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบเห็นภาพของงาน ตลอดจนแนวมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษาศึกษาและวิชาชีพครู 3 ประการ

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วงการศึกษาจะมีข้อความรู้และ/หรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริง เกิดมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อครู

3. วิถีชีวิตของครูหรือวัฒนธรรมในการทำงานของครูจะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

ครุรักษ์ ภิมย์รักษ์ (2543 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ จะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้มีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์และมีระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ทำงานของครู มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวไปข้างหน้า ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันที่

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครู ให้มีความเข้มแข็งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำคัญในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรมนั่นก็คือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและผู้เรียน

4. เป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำ วิจัย งานวิจัยที่ได้นอกจากจะได้รับการเผยแพร่โดยทั่วไปแล้ว จะเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง ภาพลักษณ์ของผู้มีอาชีพครูจะได้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากการทำงานอย่างเป็นระบบมาโดยตลอด

สรุทธ์ วรอินทร์ (2543 : 31) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาวิชาชีพอย่างหนึ่งคือการปรับกระบวนการเรียนการสอนของครูให้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ไปพร้อมกับการทำงาน

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2544 : 48) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยที่เกิดจากแนวความคิดพื้นฐาน คือ การบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติโดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู
3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

โดยสรุป ให้สถานศึกษาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยให้เกิดจากแนวคิดพื้นฐาน ทั้งส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2527 : อ้างอิงใน วิรุพพร แก้วกล้า, 2545 : 11) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การวิจัยส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการและศาสตร์สาขาต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
2. สามารถนำความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
3. ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายวางแผนการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินการปฏิบัติงาน นำข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขจนประสบความสำเร็จ
5. การวิจัยช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้ต่อการดำเนินชีวิต
6. การวิจัยทำให้เกิดแรงกระตุ้นแก่นักวิชาการ ให้เกิดผลงานวิจัยมากขึ้นรวมทั้งข้อบกพร่องของการวิจัยและวิธีการแก้ไข

กรมวิชาการ (2542 : 3) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ทำให้ผู้สอนรู้จักใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้
2. ทำให้ผู้สอนมีพื้นฐานการวิจัย สามารถรับรู้และร่วมมือกัน ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการเรียนรู้

3. ผู้เรียนจะได้ประโยชน์โดยตรงจากการที่ครูพัฒนาการเรียนการสอนของตนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีต่อประสิทธิผลของผู้เรียน รู้วิธีใช้กระบวนการวิจัยและการแสวงหาความรู้

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2542 : 3) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการทำวิจัยมีดังนี้

1. การทำวิจัยจะช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบเห็นภาพของงานตลอดแนวและมีการวางแผนในการทำงาน
2. ช่วยให้ผู้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการวิจัยรองรับ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ครูจะจัดการเรียนการสอนโดยยึดประสบการณ์เดิมความรู้เดิมและความสนใจส่วนตัวเป็นหลักซึ่งเข้าไม่ถึงปัญหาของนักเรียน
3. ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลายและตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีคุณภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์เพราะมองทางเลือกได้กว้างขวางและลึกซึ้ง
4. ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุมกำกับและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นรูปธรรมหรือเป็นร่องรอยของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู
5. นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้
6. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543 : 5) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ปัญหา ในชั้นเรียนได้ทันทีและมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ผู้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ผู้ครูทำงานได้อย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในวิธีการที่นำมาใช้
4. ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิจัยรองรับ
5. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (2546 : 6) สรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนได้ ดังนี้

1. ครูสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันทีและมีประสิทธิภาพ
2. ครูมีความสนใจในการจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างมืออาชีพ

4. ครูสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม เป็นครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร โดยมีผลงานวิจัยรองรับ จนทำให้เป็นครูในฐานะนักวิจัย

5. ครูเป็นผู้จัดการให้นักเรียนได้รับการแก้ไข้ปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ไพจิตร สะตวการและศิริกาญจน์ โกสุมภ์ ( 2546 : 3 ) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน
2. ประโยชน์ต่อครู
3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน
4. ประโยชน์ต่อวงการศึกษ

สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นประโยชน์อย่างที่สุดกับนักเรียนแล้วยังเป็นประโยชน์กับครู ที่ทำให้ครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร ส่งผลต่อคุณภาพและความก้าวหน้าในอาชีพของครู และเมื่อครูมีการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน ส่งผลให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานการศึกษานอกจากนั้นยังทำให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สำคัญทางการศึกษาด้วย

### กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การดำเนินการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีแนวทางในการดำเนินการวิจัยหลักเหมือนกับที่กล่าวถึงใน บทที่ 2 อย่างไรก็ตามการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นการวิจัยในกรอบของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตร ดังที่ได้กล่าวถึงในบทที่ 3 ซึ่งกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้นมีนักวิชาการให้แนวทางไว้เพื่อเป็นทางเลือกของครูในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

บุญชู นาคโต (2545 : 14) กล่าวว่า ทั้งหน่วยงานทางการศึกษาและของนักวิชาการที่มีการบันทึกไว้ พบว่า ขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการนำเสนอความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาในด้านหลักการ เนื้อหา ขั้นตอน และระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงเป็นการประยุกต์ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัยทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดและกานิยามตัวแปรในการวิจัย

3. กระบวนการในการพัฒนานวัตกรรม
4. การออกแบบการวิจัย
5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย
7. การเขียนรายงานการวิจัย

กรมวิชาการ (2545 : 7) ได้เสนอกระบวนการวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังแสดงในภาพ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการวิจัย

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 5) ได้อธิบายกระบวนการทำวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnnaissance)

เป็นขั้นตอนการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่า มีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่า

ปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอนพฤติกรรมนักเรียน ภาพแวดล้อม และบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าว จะนำไปสู่

การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้

## 2. การวางแผน (Planning)

เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการและวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรม และการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

## 3. การลงมือปฏิบัติ (Action)

เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

## 4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection)

หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้วนักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้างเพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ไขใหม่ต่อไป

จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม (2548 : 10) ได้กล่าวว่า กระบวนการวิจัยประกอบด้วย การวางแผน วิจัย (Planning) ปฏิบัติตามแผน (Acting) เก็บรวบรวมข้อมูล (Observing) และสะท้อนความรู้ ข้อค้นพบ ข้อสังเกต (Reflecting) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า กระบวนการ PAOR กระบวนการวิจัยมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน การวิจัยจะต้องเริ่มต้นด้วยการมองปัญหาของเรื่องที่จะวิจัยอย่างชัดเจน และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้

2. การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วก็ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัยนั้นว่ามีอยู่ก่อนแล้วอย่างไรบ้าง

3. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอนหรืออาจนำรูปแบบและวิธีสอนที่ทำไว้แล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้เครื่องชนิดใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรที่จะวัด

5. การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผล การวิจัยเมื่อผู้วิจัยสร้างนวัตกรรมและเครื่องมือวัดและขั้นตอนต่อไป คือ นำนวัตกรรมนั้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้

6. การเขียนรายงานการ เป็นการรายงานการทำวิจัย เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์และสำรวจปัญหา การพัฒนานวัตกรรม การทดลองใช้ การวิเคราะห์ผลสรุปผลอภิปรายและเสนอแนะ

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 13) ได้เสนอขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข(Plan)

2. การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Act)
3. การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Observe)
4. การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติโดยให้มีส่วนร่วม ได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (Reflect)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544 : 49) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ใช้ในการวิจัย คือ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) ซึ่งเป็นวิธีการที่มีระบบ มีขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

เทียมจันทร์ พาณิชผลินไชย (2539 : 12) ได้กล่าวขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. ขั้นเลือกหัวข้อที่จะทำการวิจัย
2. ขั้นกำหนดประเด็นหรือการกำหนดปัญหาในการวิจัย
3. การตั้งสมมุติฐานซึ่งขั้นนี้มีความสำคัญมากอีกขั้นหนึ่งเพราะการตั้งสมมุติฐานจะบอก

ทิศทางของการวิจัยว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

4. การออกแบบการวิจัย เป็นการวางแผนขั้นต้นว่าจะดำเนินการวิจัยอย่างไร
5. ขั้นรวบรวมข้อมูล
6. ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย
7. ขั้นเสนอรายงานผลการวิจัย เป็นการสรุปผลการวิจัยว่าได้ข้อค้นพบอะไรบ้าง

กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 11) กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในทิศทางหรือในลักษณะที่ต้องการ) ดังนั้นถ้านำมาใช้กับวิจัยในชั้นเรียนก็คือ ครูต้องการพัฒนาผู้เรียนให้ไปถึงหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการมีอะไรบ้างอยู่ในระดับใดอาจเป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรมาตรฐานการศึกษาฯฯ และขั้นพัฒนาหรือเน้นพัฒนาของคุณลักษณะของผู้เรียนควรเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 2 ประเมินสภาพเริ่มต้น เช่นปัจจุบันผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นอย่างไรแต่ละคุณลักษณะและสภาพรวมของนักเรียนอยู่ในระดับใด/ตำแหน่งใดของเส้นพัฒนาคุณลักษณะอะไรที่

จะต้องพัฒนา/ห่างจากเป้าหมายเท่าไร อย่างไร ต้องอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งปัญหานั้นมี 3 ประเภท คือ

2.1 ปัญหาเชิงแก้ไขปรับปรุง คือ ปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ณ จุดใดจุดหนึ่งในอดีตและปัจจุบันยังเป็นปัญหาอยู่ ถ้าไม่แก้ไขจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ซึ่งปัญหาเหล่านี้ต้องรีบแก้ไขทันที เช่น ด้านการเรียนการสอน ได้แก่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.2 ปัญหาเชิงป้องกัน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จะต่ำกว่าที่คาดหวังและมากกว่าจะเกิดปัญหาในอนาคตได้ถ้าไม่ป้องกันไว้ก่อน

2.3 ปัญหาเชิงพัฒนา เป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน จึงไม่เป็นปัญหาแต่อาจเป็นปัญหาในระยะต่อไปถ้ายังปฏิบัติงานเช่นเดิม สิ่งที่เป็นจริงจะต่ำกว่าสิ่งที่คาดหวัง หรือถ้าพูดง่าย ๆ คือปัจจุบันไม่มีปัญหา เราจะต้องพัฒนาไม่เช่นนั้นจะไม่เกิดการสร้างสรรค์ หรือทันเหตุการณ์กับสิ่งที่เกิดในอนาคต ดังนั้นการวิเคราะห์ปัญหาจึงนำมาประเมินสถานะเริ่มต้นได้แล้ว กำหนดเวลาเท่าไรในการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงเป้าหมาย

ขั้นที่ 3 การวางกระบวนการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อย ๆ เช่น สำรวจและประเมินทางเลือกต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและเหมาะสม ทดลองพัฒนาโดยทางเลือกนั้น ๆ ประเมินติดตามผลการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการพัฒนาผู้เรียน

ขั้นที่ 4 บรรลุเป้าหมาย ให้ประเมินสถานะสิ้นสุด เมื่อบรรลุเป้าหมายในเรื่องนี้แล้วเริ่มการพัฒนาในเรื่องใหม่อย่างไร

จะเห็นได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีลำดับขั้นตอนการพัฒนา การทำวิจัยในชั้นเรียนจึงต้องอาศัย R&D ซึ่งขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ครูต้องดำเนินการเพื่อนำไปใช้ในรูปแบบ R&D คือ

4.1 ตรวจสอบและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน หาสาเหตุของปัญหา และกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา

4.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนานวัตกรรม

4.4 ออกแบบการทดลอง

4.5 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด

4.6 ทดลอง รวบรวม วิเคราะห์และสรุปผล

4.7 เขียนรายงานการวิจัย

กานดา พูนลาภทวี และวรรณดี แสงประทีปทอง (2545 : 7) ได้กล่าวถึงแนวทางการทำวิจัยไว้ดังนี้ เมื่อครูตั้งใจหรือตัดสินใจจะทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาทางแก้ปัญหาหรือหาทางพัฒนาการเรียนการสอน สิ่งที่ต้องทำเป็นขั้นแรกคือการวิเคราะห์และกำหนด ปัญหาที่จะทำวิจัยเมื่อ

ได้สิ่งที่จะหาคำตอบแล้ว งานต่อไปคือ การวางแผนการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ และการสรุปผลการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดปัญหาวิจัย ปัญหาที่นำมาทำวิจัยมี 2 ลักษณะ คือ

1.1 ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน ครูต้องศึกษาวิเคราะห์ว่าที่ครูสอนมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีสมาธิสั้น บกพร่องทางการเรียนรู้ ฯลฯ

1.2 วิธีการ/นวัตกรรมที่ต้องการนำมาพัฒนาการสอน ในการสอนเนื้อหาใด ๆ ครูต้องคิดหาวิธีการ หรือกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีการหรือนวัตกรรมเหล่านี้ ครูสามารถ มาใช้สอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การวางแผนการแก้ไขปัญหา เมื่อเลือกปัญหาที่จะทำวิจัยได้แล้ว ครูนำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งจัดทำ สื่อนวัตกรรม แบบประเมิน ที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 การดำเนินการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ ในขั้นตอนนี้ครูจะทำตามแผนที่วางไว้ เช่น นำนิทาน หรือนวัตกรรม หรือกิจกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้สอนตามแผนการการสอนหรือแผนงานที่เตรียมไว้ รวมทั้งเก็บข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนจากการทดลองในชั้นนวัตกรรมที่สร้างขึ้น

ขั้นที่ 4 การสรุปผลการแก้ปัญหา เมื่อดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนานักเรียนว่าได้ผลเป็นอย่างไร การสรุปผลจะสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อได้ข้อสรุปจากการวิจัยแล้ว ก็จะเขียนรายงานการแก้ปัญหา ซึ่งเรียกว่า รายงานการวิจัย การเขียนรายงานนี้อาจเขียนแบบง่าย ๆ โดยกล่าวถึงปัญหาวิจัย วิธีการแก้ปัญหา และผลการแก้ปัญหาหรืออาจเขียนเป็นรายงานทางวิชาการ ที่ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ที่เน้นการรายงานตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งนิยมแบ่งเป็น 5 บท ได้แก่

1. บทที่ 1 บทนำ
2. เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. ผลการวิจัย
5. สรุปการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 60) ได้เสนอแนวทางในการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผนการวิจัย
2. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย

สรุป **กระบวนการทำวิจัย** หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การทำวิจัย กำหนดและการนิยามตัวแปรในการวิจัย กระบวนการในการพัฒนานวัตกรรม ออกแบบการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายและการเขียนรายงานการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัย มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็น สำคัญ ให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความอิสระทางวิชาการ ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งนำความรู้ทางวิชาการ หรือจากการสร้างทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ๆ ไปพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปแก้ปัญหา และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อการพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

##### ลักษณะของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การวิจัยมีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทมีลักษณะเด่นที่แตกต่างจาก งานวิจัยชนิดอื่นๆ และมีผู้ให้ลักษณะของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

กานดา พูนลาภทวี และวรรณดี แสงประทีปทอง (2545 : 3) ได้กล่าวว่ามีลักษณะดังนี้

1. ผู้ทำวิจัย ส่วนใหญ่ผู้ทำวิจัยคือครูที่ทำหน้าที่สอนในชั้นเรียนชั้นนี้ อาจเป็นการ วิจัยโดยครูเพียงผู้เดียวหรือครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยหรือครูผู้สอนทำวิจัยร่วมกันนักวิจัยภายนอกก็ได้
2. การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนเป็น หลัก นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนส่วนการวิจัยทาง การศึกษาทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาคำตอบความรู้เป็นหลัก
3. ที่มาของปัญหาวิจัย ปัญหาที่นำมาทำวิจัยได้จากสภาพปัญหาการเรียนการสอน ในห้องเรียนที่ครูพบและต้องการจะแก้ไข การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ เกิดขึ้น หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้มากขึ้นกว่าเดิม เช่น ครู แสวงหาวิธีการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถต่ำ หรือหาวิธีการสอนที่จะพัฒนาความคิดเชิง วิเคราะห์ของนักเรียนในชั้นเรียนที่ครูสอนปัญหาวิจัยจึงมักจากสิ่งใกล้ตัวครูเป็นปัญหาวิจัยที่ครูคิดขึ้น เอง และสนใจที่จะหาคำตอบไม่ใช่ปัญหาทั่วไปหรือปัญหาที่ผู้อื่นเสนอแนะไว้
4. ขอบเขตของการวิจัย งานวิจัยเป็นงานวิจัยขนาดเล็ก ขอบเขตของปัญหาการ วิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างแคบและเฉพาะเจาะจง กล่าวคือเป็นการทำวิจัยในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นใน

ชั้นเรียน เช่น การแก้ปัญหาความไม่รับผิดชอบในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของนักเรียนหรือการศึกษา ผลการสอนซ่อมเสริมด้านความเข้าใจในการอ่านของนักเรียน ด้วยสื่อที่ครูผลิตขึ้นกลุ่มเป้าหมายที่ ทำการศึกษาอาจเป็นนักเรียนที่ครูสอนเพียง 1 ห้องผลการวิจัยนำไปใช้เฉพาะห้องเรียนที่ศึกษาไม่นำไปใช้อ้างอิงในวงกว้าง

5. แบบแผนการวิจัย การวิจัยใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการคือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การประเมินผลการปฏิบัติ และ 4) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติวิธีการวิจัยที่ไม่ใช่ไม่ยึดแบบแผนเคร่งครัดนัก สามารถปรับให้เหมาะสมตามสภาพการเรียนการสอนได้ เช่น เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล อาจพิจารณาคุณภาพด้านความตรง หรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยไม่ได้ตรวจสอบคุณภาพเรื่องตรงเที่ยง หรือความเชื่อมั่น (reliability) หรือไม่ได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (tryout) ก่อนนำมาเก็บข้อมูลจริงการเขียน รายงานการวิจัยอาจเขียนแบบรายงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อ การดำเนินการวิจัยที่สมบูรณ์ หรือเขียนเป็นรายงานผลการดำเนินการแก้ปัญหาซึ่งกล่าวถึงสิ่งที่จะแก้ปัญหา วิธีการดำเนินการแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหา โดยมีความยาวเพียง 1-2 หน้าหรือมากกว่านั้นก็

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาข้อมูลจากนักเรียนทุกคนในห้องที่ครู นักวิจัยสอน ซึ่งเป็นการศึกษากลุ่มนักเรียนเป้าหมายทั้งหมดไม่ใช่ศึกษาจากนักเรียนบางคน ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มนักเรียนเป้าหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้สถิติเชิงบรรยาย เช่น ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการวิจัยทางการศึกษาทั่วไป สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการวิจัยทางการศึกษาทั่วไป

ประเด็นการเปรียบเทียบ	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	การวิจัยทางการศึกษาทั่วไป
1. ผู้ทำวิจัย	ครูผู้สอน	ครูหรือผู้สนใจ
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้แก้ ปัญหาหรือพัฒนาการเรียน การสอน	มุ่งแสวงหาคำตอบหรือ เป็นหลัก
3. ที่มาของปัญหาวิจัย	สภาพปัญหาในห้องเรียนที่ ครูผู้สอนพบ	สภาพปัญหาทั่วไปหรือ ปัญหาที่มีผู้เสนอแนะไว้
4. ขอบเขตการวิจัย	แคบ เฉพาะเจาะจง ส่วนใหญ่ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	ไม่เฉพาะเจาะจงในห้องเรียน

5.แบบแผนการวิจัย	ไม่ยึดแบบแผนการวิจัยอย่างเคร่งครัด	ยึดแบบแผนการวิจัยอย่างเคร่งครัด
6.การวิเคราะห์ข้อมูล	ส่วนใหญ่ใช้สถิติเชิงบรรยาย เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เป็นต้น	ส่วนใหญ่ใช้สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุป **ลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้** มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างกับการวิจัยทั่วไป ซึ่งแง่มุมที่แตกต่างอย่างชัดเจนที่สุด คือปัญหาการวิจัย กล่าวคือ ต้องเป็นปัญหาการวิจัยที่ต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน และกระบวนการวิจัยต้องพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นที่การพัฒนานักเรียน หรือสื่อประกอบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนนั่นเอง

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### - ในประเทศ

ศิริมาส พุทธิสนันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องทักษะและวิธีสอน สำหรับครูโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1.สำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2.สร้างโครงสร้างหลักสูตร 3.ทดลองใช้หลักสูตร 4. ประเมินผลหลักสูตร ผลการวิจัย พบว่าครูมีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรม มีความสนใจมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม และมีการนำเสนอที่ตรงจุดประสงค์ ครูฝึกปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการเขียนแผนการสอน มีการใช้กิจกรรมในระหว่างการทำเนิการสอนโดยมีแนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สายทอง วิชิตาภา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกอบรม สำหรับวิทยากร ระดับกลุ่มโรงเรียนการวิจัยการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้ชุดฝึกอบรม สำหรับวิทยากรระดับกลุ่มโรงเรียนได้ศึกษาผลของการพัฒนาครูแกนนำที่ใช้ชุดฝึกอบรมครูแกนนำ เพื่อพัฒนาเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้เพื่อนครูในกลุ่มโรงเรียนที่พัฒนาเป็นครูต้นแบบ แล้วเป็นวิทยากรแนะนำให้คำปรึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นการช่วยเหลือ กันระหว่างเพื่อนครูด้วยกันเพื่อที่จะนำไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะให้เยาวชนของชาติเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขในการเรียน เพื่อนำประเทศไทยไปสู่ การพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนสืบไป วิธีการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยแบบทดลอง (Experimental Design) โดยใช้

รูปแบบการวิจัยมีการทดสอบก่อนและหลัง (Pretest-Posttest) และการติดตามผล หลังจากการฝึกอบรม สำหรับครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอฝาง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 60 คนและผู้ได้รับผลกระทบได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน จากโรงเรียน 7 โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนประจิมวิทยา จำนวน 40 คน จากการศึกษาพบว่าการอบรมครูแกนนำ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าวิทยากรระดับกลุ่ม โรงเรียนมีความพร้อมที่จะช่วยส่งเสริมช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันเองมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง กระบวนการอบรมยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรม มีความเหมาะสม ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ เกิดทักษะจากการลงมือฝึกปฏิบัติมากขึ้นและนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองเป็นครูต้นแบบตลอดจนสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมครูได้ จึงมีความเหมาะสมของกระบวนการอบรมอยู่ในระดับสูง สำหรับชุดฝึกอบรมที่ใช้อบรมมีความเหมาะสม อยู่ระดับปานกลางครูผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้มากขึ้นและได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเกิดผลดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานวิชาการ ในโรงเรียนมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการ วิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตร และครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีการผลิตสื่อใช้สื่อ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่ออย่างหลากหลาย มีการวัดและประเมินผลโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น ให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนเรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุข จึง ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

ฐิติพร พิชญกุล ( 2547 : 103-106) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้แนวคิดของทอแรนซ์ เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตร มีขั้นตอนการพัฒนา 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคต ขั้นที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดกรอบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาเชิงอนาคต การกำหนดสาระ/หน่วยประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรมและการสร้างคู่มือหลักสูตรฝึกอบรม นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเป็นหลักสูตรครั้งที่ 1 ขั้นที่ 3 ศึกษาสำรวจ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของหลักสูตรและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแก้ปัญหาเชิงอนาคต ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรครั้งที่ 2 ขั้นที่ 5 การหาประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแก้ปัญหาเชิงอนาคต ขั้นที่ 6 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรครั้งที่ 3 เพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์

ธีรพล เวียงวลัย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญตามรูปแบบวงจรการเรียนรู้ของ Kolb การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามรูปแบบวงจรการเรียนรู้ของ Kolb 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมของครูผู้สอนก่อนและหลังการฝึกอบรม และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อกระบวนการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 45 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง และแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยชุดฝึกอบรมครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามรูปแบบวงจรการเรียนรู้ของ Kolb แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมและแบบสอบถามความพึงพอใจต่อกระบวนการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยสถิติ ที (t-test for dependent sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1. ชุดฝึกอบรมครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามรูปแบบวงจรการเรียนรู้ของ Kolb มีประสิทธิภาพ 82.50/86.70 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 2. ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมครูผู้สอนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อกระบวนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

อดุลย์ เจียกุลธร ( 2549 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอน เรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า และ เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนในการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา เพื่อตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู กลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร โดยการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรโดยทดลองใช้กับครูผู้สอนทุกคนของโรงเรียนกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูขาดทักษะ ความชัดเจน และความพร้อมในการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูขาดประสบการณ์และทักษะใน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องยึดติดกับหนังสือเรียน ครูมีความรู้ในเทคนิควิธีการสอนและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย การวัดผลประเมินผลไม่สามารถทำอย่างหลากหลายวิธีและไม่สามารถวัดผลประเมินผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และสื่ออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย ความสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการประเมินผลการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมได้ 3. ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ใช้ระยะเวลาในการอบรมจำนวน 3 วัน และประเมินผล กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ และมีค่าพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ใจกลั่น นาวาบุญนิยม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการปลูกผักไร้สารพิษตามแนวคิดวิถีพุทธสำหรับนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวอโศก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การปลูกผักไร้สารพิษตามแนวคิดวิถีพุทธสำหรับนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวอโศก ขั้นตอนในการพัฒนาชุดฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและการประเมินชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาและปรับปรุงชุดฝึกอบรม นำชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสัมมาสิกขาปฐมอโศก จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ ชุดฝึกอบรมเรื่องการปลูกผักไร้สารพิษตามแนวคิดวิถีพุทธ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวอโศก 2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการอบรม แบบประเมินทักษะการปลูกผักไร้สารพิษ และแบบประเมินคุณลักษณะด้านจิตใจ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ชุดฝึกอบรมเรื่องการปลูกผักไร้สารพิษตามแนวคิดวิถีพุทธ สำหรับนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวอโศกซึ่งจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในทุกประเด็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมด้านความรู้หลังฝึกอบรม สูงกว่า ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินทักษะในการปลูกผักไร้สารพิษอยู่

ในระดับดี และผลการประเมินคุณลักษณะด้านจิตใจ หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ชุมศรี ไพบุลย์กุลกร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมครู เรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมครู เรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80 และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมครูที่มีต่อชุดฝึกอบรมครูเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และเพื่อประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนวัดมัชฌันติการาม จำนวน 28 คน ภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2547 โดยการสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองประกอบด้วยชุดฝึกอบรมครู เรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1. ชุดฝึกอบรมครู เรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีประสิทธิภาพ 85.30 / 84.38 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80 / 80 2. ผลการทดสอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการศึกษาชุดฝึกอบรมครูเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรมครูเรื่องการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการอยู่ในระดับดี 4. ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างขึ้นอยู่ในระดับดี

อดุลย์ เจียกุลธร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอุ่นก้าวหน้า เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอน เรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในกลุ่มละอุ่นก้าวหน้า และ เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในกลุ่มละอุ่นก้าวหน้า ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยแบ่งขั้นตอนในการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา เพื่อตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู กลุ่มละอุ่นก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร โดยการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร โดยทดลองใช้กับครูผู้สอนทุกคนของโรงเรียนกลุ่มละอุ่นก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูขาด

ทักษะ ความชัดเจน และความพร้อมในการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูขาดประสบการณ์และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องยึดติดกับหนังสือเรียน ครูมีความรู้ในเทคนิควิธีการสอนและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย การวัดผลประเมินผลไม่สามารถทำอย่างหลากหลายวิธีและไม่สามารถวัดผลประเมินผล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และสื่ออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย ความสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญสามารถนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมได้ 3. ผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ของครูโรงเรียนในกลุ่มละอูนก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง จำนวน 80 คน ใช้ระยะเวลาในการอบรมจำนวน 3 วัน และประเมินผล กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ และมีค่าพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เย็นใจ สุวานิช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่อง การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 เพื่อสร้างชุดฝึกอบรม และประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมเรื่องการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) สำรวจปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 72 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนแล้วใช้แบบสอบถามที่นักวิจัยสร้างขึ้นสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน 2) จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับชุดฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และกำหนดเวลาการฝึกอบรม การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) สร้างชุดฝึกอบรม ดำเนินการโดยการประชุมปฏิบัติการเพื่อกำหนดหลักการการสร้างชุดฝึกอบรม สร้างชุดฝึกอบรม และปรับปรุงชุดฝึกอบรม 2) การประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมโดยทดลองใช้ชุดฝึกอบรมกับครูผู้สอนคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 ที่ตอบแบบสอบถามจากการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 20 คน โดยวัดความรู้ด้านเนื้อหา สาระและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับจากการอบรม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 1.1

ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 เห็นว่าตนมีปัญหาด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับปานกลาง มี 4 สาระการเรียนรู้ที่มีปัญหาในระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3 ที่สอดคล้องกัน คือ พาราโบลา การแปรผัน พหุนามและเศษส่วนของพหุนาม สมการกำลังสองและระบบสมการ 1.2 ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3 ต้องการฝึกอบรมด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้พาราโบลา พหุนามและเศษส่วนของพหุนามสมการกำลังสองและระบบสมการ การแปรผัน การเสริมทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์และการแปลงทางเรขาคณิต 2. ชุดฝึกอบรม 2.1 ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพตามความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์(E1/E2)เท่ากับ 85/82.5 มี 4 หน่วย คือ พหุนามและเศษส่วนของพหุนาม สมการกำลังสองและระบบสมการ พาราโบลา และการแปรผัน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เข้าอบรมให้มีทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์ ส่วนประกอบชุดฝึกอบรมแต่ละหน่วยได้แก่ หลักการและแนวคิด ขอบข่ายและสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยผลการเรียนรู้ที่คาดหวังด้านความรู้ ด้านทักษะ/กระบวนการ และด้านคุณลักษณะ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ เอกสารเสริมความรู้ครูและใบงาน การวัดผลและการประเมินผล 2.2 ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าอบรมมีคะแนนผลการสอบหลังการอบรมมากกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้เข้าอบรมเห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระทางคณิตศาสตร์หลังการอบรมมากกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้เข้าอบรมมีแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์หลังการอบรมมากกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัลลภ พัฒนพงศ์ ( 2554 : บทคัดย่อ ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชนที่เข้าไปพัฒนาชุมชนที่ทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในเขตภาคกลาง โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบฝึกหัด แบบทดสอบ แบบประเมินผลปฏิบัติ และแบบสอบถามเพื่อติดตามผลหลักสูตร แบบประมาณค่า 5 ระดับ การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพประยุกต์ใช้แบบจำลองชิป ของ แดเนียล แอลสตัฟเฟิล ปีม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การประเมินสภาวะแวดล้อม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนากลุ่ม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่าผู้เชี่ยวชาญ ประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และการประเมินความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องของ หลักสูตรฝึกอบรมภาพรวม มีความสอดคล้องกันทุกรายการ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแต่ละหน่วย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ในภาพรวม  $\alpha = 0.70$  และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง  $\alpha = 0.75$  และประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพไปใช้ฝึกอบรม โดยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (Try-out) กับนักพัฒนาหลักสูตร มีผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80/80 3. การประเมินกระบวนการ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 86.61/ 81.65 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และผลการประเมินภาคปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 77.52 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 และผลการประเมินความคิดเห็นหลังจากการฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4. การประเมินผลผลิต พบว่าผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากที่ผ่านมาการฝึกอบรม โดยผลการประเมินในภาพรวมมีผลงานคิดเป็นร้อยละ 93.85

- ต่างประเทศ

Anderson และ Burns (1989) ได้สร้างชุดอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมของผู้ที่เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นครูสอนสังคมศึกษาระดับประถมศึกษา โดยใช้ชุดอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการสอนแบบบรรยาย ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจากกลุ่มที่สอนโดยใช้ชุดอบรมที่เรียนรู้ด้วยตนเองและการสอนแบบบรรยาย ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการวางแผน และวิธีการสอน แต่ไม่มีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติที่มีต่อวิชาสังคมศึกษา และครูฝึกส่วนมากชอบการอบรมที่เรียนรู้ด้วยตนเอง

Prater และ Ferrara (1990) ได้ทำการวิจัยเรื่องการฝึกอบรมนักการศึกษาเพื่อให้สามารถจำแนกการเรียนรู้ของนักเรียนพิการ โดยใช้วิธีการสอนความเข้าใจในระบบเทคโนโลยีขั้นเยี่ยม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการใช้ชุดการสอน ซึ่งพัฒนามาจากระบบคอมพิวเตอร์โดยรวมเข้ากับยุทธวิธีการสอนที่มีความเข้าใจเป็นพื้นฐานสำคัญ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ นักการศึกษา จำนวน 97 คน ซึ่งมีทั้งผู้ที่เป็นนักการศึกษาอยู่แล้ว และผู้ที่กำลังจะเป็นนักการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

O'Donnell (1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการสอนด้วยสื่อประสมที่ถ่ายทอดโดยใช้ซีดีในการศึกษาของคนในโรงงานอุตสาหกรรมขนมอบ โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการใช้สื่อประสมในรูปแบบซีดีกับรูปแบบหนังสือ ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดในเรียน

ของการเรียนรู้ อัตราการออกกลางคัน และความเร็วในการเรียน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าระดับความพอใจและแรงจูงใจในรูปแบบสื่อประสมแบบซีดีมีสูงกว่ารูปแบบที่เป็นหนังสือ

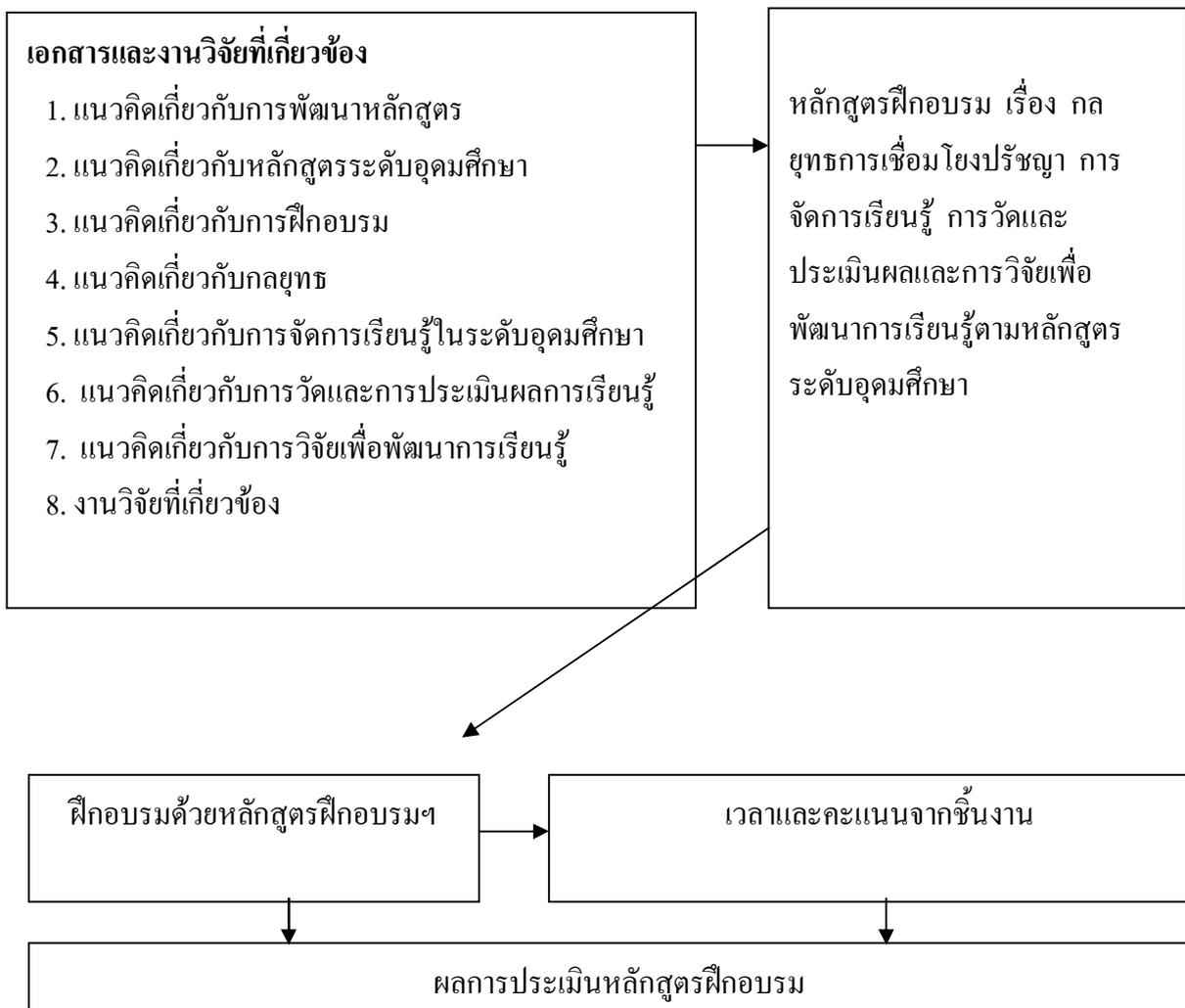
Gaytan (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบูรณาการเทคโนโลยีสื่อประสมและการฝึกสอนในวิทยาลัยบริหารธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีสื่อประสมมีความสำคัญและให้ผลเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ และนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสื่อประสมมาใช้ในการสร้างเสริมประสบการณ์ในห้องเรียน

**สรุป** จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแผนการจัดการประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ พฤติกรรม ทักษะและเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมักเริ่มจากการศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบอันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีกรอบการดำเนินงาน/แนวทางตามประกาศ กฎระเบียบ หรือข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ซึ่งมีกรอบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร คือ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันระหว่างปรัชญา / วัตถุประสงค์ การจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักและเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีกลยุทธ์ในการเชื่อมโยงระหว่างปรัชญา / วัตถุประสงค์ การจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เข้าด้วยกัน จึงทำให้องค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกันน้อย หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การจัดการเรียนรู้มักจัดตามคำอธิบายรายวิชา และยังไม่มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่มักสร้างเพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ค่อยปรากฏการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร อีกประการที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ เนื่องด้วยบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มีการเกษียณอายุราชการ และการรับคณาจารย์เข้ามาใหม่ ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะเพิ่มพูน ความรู้ พฤติกรรม ทักษะและทัศนคติของคณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

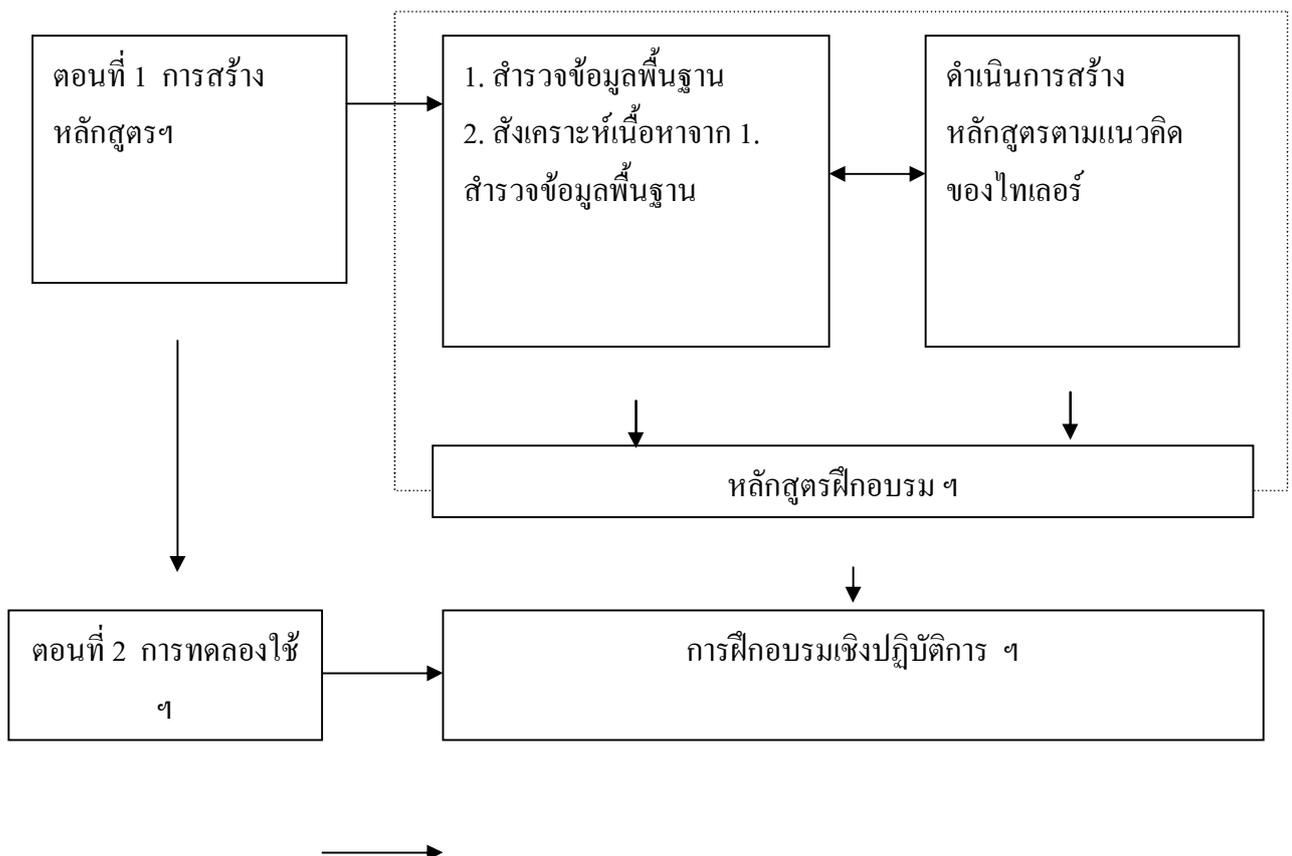
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

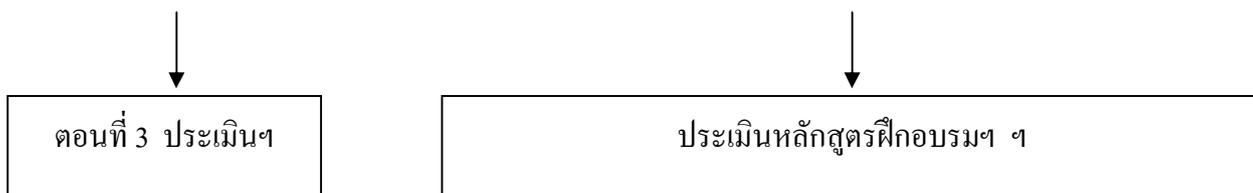
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัยนำเสนอ ดังนี้





ผู้วิจัยนำเสนอขั้นตอนโดยละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ รายละเอียดดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 196 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอแกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น

#### เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการและการเติมคำ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง

2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### มีวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรและวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร กำหนดข้อคำถามตามองค์ประกอบของหลักสูตร
2. จัดทำข้อคำถามตามข้อ 1
3. จัดทำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา นำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2527 : 95) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และให้ข้อเสนอแนะให้ปรับข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกันเป็นข้อเดียวกันเพื่อให้มีข้อคำถามน้อยข้อ
4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
5. นำไปให้คณาจารย์ทั้ง 5 คณะ ๆ ละ 1 คน รวม 5 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 ทดลองทำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาพบว่า คณาจารย์สามารถตอบข้อคำถามได้ แต่ตอบว่าไม่ตอบข้อ 5 เพราะจำไม่ได้ ซึ่งผู้วิจัยยังคงข้อ 5 ไว้
6. นำไปทดลองใช้กับคณาจารย์ทั้ง 5 คณะ ๆ ละ 6 คน รวมจำนวน 30 คนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2536 : 170 – 171) เท่ากับ 0.8231
7. จัดทำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกและรับแบบสอบถาม\*กลับด้วยตัวเอง โดยการ จัดทำบันทึกข้อความถึงคณบดีคณะต่างๆ ทั้ง 5 คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับข้อมูล กลับ จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.53

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้การสังเคราะห์ เนื้อหาและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง
4.51 - 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ด้วยตนเองโดยดำเนินการสร้างหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ ตามรูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร มีกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร

ระบบการร่างหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. สิ่งกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

2. รูปแบบหลักสูตร ประกอบด้วย เวลา กิจกรรม ใบบัณฑิตและใบความรู้

3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาคือความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขบางส่วนก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและการทดลองใช้

4. การปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้งาน จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

ระบบการใช้งานหลักสูตร มีองค์ประกอบดังนี้

1. การขออนุมัติหลักสูตร โดยเสนอหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ความรับผิดชอบหลักสูตร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงจะรับสมัครผู้เรียนและจัดดำเนินการเรียนการสอนได้

2. การวางแผนการใช้งานหลักสูตร จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะได้ดำเนินการใช้งานหลักสูตรทันที

3. ดำเนินการใช้งานหลักสูตร เริ่มตั้งแต่การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดจนการจัดตารางสอน

ระบบการประเมินหลักสูตร มีกระบวนการดังนี้

1. การวางแผนการประเมินหลักสูตรว่าจะประเมินหลักสูตรในส่วนด้านใดบ้าง เช่น การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อย ๆ แต่ละระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

2. การเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดระบบข้อมูลจะช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการนำเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ หรือต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

ส่วนเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษานั้นได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาตามตอนที่ 1

**ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

ในตอนนี้ผู้วิจัยทำการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และกำหนดขอบเขตของโครงการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับสมัครคณาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

### ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาคณาจารย์โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม
2. ตัวแปรตาม คือ คะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม

### เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย เครื่องมือจำนวน 2 ชนิด คือ

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Tabá ใน 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของเอกสารหลักสูตรเป็น 3 ส่วน คือ

#### 1.1 ส่วนนำ ประกอบด้วย

- 1.1.1 ปก แสดงถึง ชื่อหลักสูตร ชื่อเจ้าของหลักสูตร
- 1.1.2 คำชี้แจง แสดงถึง รายละเอียดของหลักสูตรและวิธีการใช้หลักสูตร
- 1.1.3 ตารางสรุปเวลา กิจกรรม ใบบันทึกและใบบทความรู้ แสดงถึง สิ่งที่ถูกจัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมฝึกอบรมต้องได้รับและดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนา
- 1.1.4 สารบัญ แสดงองค์ประกอบของเนื้อหาและหน้าที่ปรากฏเนื้อหานั้น

1.2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา  
 ประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล (Evaluation) ในรูปแบบของกิจกรรม ใบกิจกรรมและใบ  
 ความรู้

1.3 ภาคผนวก ประกอบด้วย ใบกิจกรรมและใบความรู้

2. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การ  
 เชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตาม  
 หลักสูตรระดับอุดมศึกษา มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการและการเติมค่า

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยง  
 ปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตร  
 ระดับอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

มีวิธีสร้างดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและ  
 ประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีวิธีสร้างตามขั้นตอนที่ 2

2. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การ  
 เชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตาม  
 หลักสูตรระดับอุดมศึกษา

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้  
 การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และวิเคราะห์  
 องค์ประกอบของหลักสูตร กำหนดข้อคำถามตามองค์ประกอบของหลักสูตร

2. จัดทำข้อคำถามตามข้อ 1

3. จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษานำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. (Index of item Objective Congruence) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์.2527 : 95 ) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ภาษาให้กระชับรัดกุม

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

5. นำไปให้คณาจารย์ทั้ง 5 คณะ ๆ ละ 1 คน รวม 5 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 ทดลองทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า คณาจารย์สามารถตอบข้อคำถามได้

6. นำไปทดลองใช้กับคณาจารย์ทั้ง 5 คณะ ๆ ละ 6 คน รวมจำนวน 30 คนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient ) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2536 : 170 – 171) เท่ากับ 0.8023

7. จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

#### แบบแผนการทดลอง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Post – test Design (เอมอร์ สวงวนดี. 2546 : 51) แสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงแบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	Pre – test	Treatment	Post – test
กลุ่มทดลอง	-	X	T

เมื่อ X หมายถึง การทดลองโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยง  
ปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตร  
ระดับอุดมศึกษา

T หมายถึง รวมคะแนนปฏิบัติจากการทดลอง (Post – test)

### วิธีดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามลำดับดังนี้

1. ชี้แจงเอกสารและกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
2. ดำเนินการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา  
การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตร  
ระดับอุดมศึกษา
3. ทำการคะแนนจากการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
4. ทำการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการ  
ฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและ  
ประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรม และผลการ  
ประเมินจากแบบประเมินการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ทำการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One-sample test for the mean)

**ตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การ  
วัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

ในตอนนีผู้วิจัยทำการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การ  
จัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา  
โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับสมัครคณาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

### เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการและการเติมคำ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

### วิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรและวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร กำหนดข้อคำถามตามองค์ประกอบของหลักสูตร
2. จัดทำข้อคำถามตามข้อ 1
3. จัดทำแบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา นำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. (Index of item

Objective Congruence) ( สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2527 : 95 ) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และให้ข้อเสนอแนะให้ปรับข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกันเป็นข้อเดียวกันเพื่อให้มีข้อความน้อยข้อ

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบประเมินหลักสูตร ผูกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

5. นำไปให้คณาจารย์ทั้ง 5 คณะ ๆ ละ 1 คน รวม 5 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 ทดลองทำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรผูกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาพบว่า คณาจารย์สามารถตอบข้อคำถามได้

6. นำไปทดลองใช้กับคณาจารย์ทั้ง 5 คณะ ๆ ละ 6 คน รวมจำนวน 30 คนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient ) ของครอนบาค (Cronbach) ( ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2536 : 170 – 171) เท่ากับ 0.8154

7. จัดทำแบบประเมินหลักสูตรผูกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกและรับแบบสอบถามฯกลับด้วยตัวเอง ในวันสุดท้ายของการผูกอบรม

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรผูกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้การสังเคราะห์เนื้อหาและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด
”	3.51 - 4.50	”	ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

”	2.51 - 3.50	” ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
”	1.51 - 2.50	” ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย
”	1.00 - 1.50	” ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา นำเสนอดังตาราง 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา (N=150)

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
---------	---------	--------

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
<input type="checkbox"/> ชาย	73	48.70
<input type="checkbox"/> หญิง	75	50.00
ไม่ตอบ	2	1.30
อายุ		
<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี	2	1.30
<input type="checkbox"/> 25-30 ปี	49	32.70
<input type="checkbox"/> 31-35 ปี	40	26.70
<input type="checkbox"/> 36-40 ปี	20	13.30
<input type="checkbox"/> 41-45 ปี	14	9.30
<input type="checkbox"/> 46-50 ปี	5	3.30
<input type="checkbox"/> 51-55 ปี	8	5.30
<input type="checkbox"/> 56-60 ปี	6	4.00
<input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี	6	4.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี	9	6.00
<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาโท	123	82.00
<input type="checkbox"/> ระดับปริญญาเอก	17	11.30
ไม่ตอบ	1	0.70
ตำแหน่งทางวิชาการ		
<input type="checkbox"/> อาจารย์	136	90.70
<input type="checkbox"/> ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12	8.00
<input type="checkbox"/> รองศาสตราจารย์	2	1.30
สังกัดคณะ		
ครุศาสตร์	15	10.00
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	28	18.70
วิทยาการจัดการ	30	20.00
เทคโนโลยีการเกษตร	22	17.70

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	55	36.70
สาขาวิชา		
1. กลุ่มวิชา	1	0.67
2. ก่อสร้าง	1	0.67
3. การจัดการ	8	5.33
4. การจัดการการเกษตร	3	2.00
5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	2	1.33
6. การจัดการทั่วไป	1	0.67
7. การตลาด	1	0.67
8. การท่องเที่ยวและการโรงแรม	1	0.67
9. การบริหารการปกครองท้องถิ่น	1	0.67
10. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	0.67
11. การบัญชี	6	4.00
12. การประชาสัมพันธ์	1	0.67
13. การพัฒนาสังคม	2	1.33
14. เกษตรศาสตร์	1	0.67
15. คณิตศาสตร์	9	6.00
16. ครุศาสตร์	2	1.33
17. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2	1.33
18. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	0.67
19. คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม	1	0.67
20. เคมี	9	6.00
21. จิตวิทยาการศึกษา	2	1.33
22. ชีววิทยา	10	6.67
23. ดนตรีและการแสดง	2	1.33
24. ดนตรีสากล	2	1.33
25.เทคโนโลยีการเกษตร	1	0.67
26. เทคโนโลยีการศึกษา	1	0.67
27. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม	3	2.00
28. เทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1.33

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
29.เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	3	0.67
30. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	0.67
31. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	1	0.67
32. นาฏศิลป์	1	0.67
33. นาฏศิลป์และการแสดง	1	0.67
34. นาฏศิลป์และการละคร	1	0.67
35. นิติศาสตร์	1	0.67
36. นิเทศศาสตร์	1	0.67
37. บริหารทรัพยากร	1	0.67
38. บัญชี	3	2.00
39. พลศึกษา	3	2.00
40. พืชศาสตร์	2	1.33
41. ฟิสิกส์	7	4.67
42. ภาษาไทย	2	1.33
43. ภาษาอังกฤษ	3	2.00
44. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	1	0.67
45. รัฐประศาสนศาสตร์	3	2.00
46. รัฐศาสตร์	4	2.67
47. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1	0.67
48. วิทยาการคอมพิวเตอร์	4	2.67
49. วิทยาการคอมพิวเตอร์	6	4.00
50. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	6	4.00
51. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	2	1.33
52. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	2	1.33
53. วิศวกรรมการผลิต	1	0.67
54. วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	2	1.33
55. ศิลปกรรม	1	0.67
56. เศรษฐศาสตร์	6	4.00
57. สัตวศาสตร์	2	1.33
58. สาธารณสุขศาสตร์	5	3.33

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
59. อิเล็กทรอนิกส์	1	0.67
สอนรายวิชาในหลักสูตร (ชื่อหลักสูตร)		
1. ก่อสร้าง	1	0.67
2. การจัดการ	8	5.33
3. การจัดการการเกษตร	3	2.00
4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	2	1.33
5. การจัดการทั่วไป	1	0.67
6. การตลาด	1	0.67
7. การท่องเที่ยวและการโรงแรม	1	0.67
8. การบริหารการปกครองท้องถิ่น	1	0.67
9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	0.67
10. การบัญชี	6	4.00
11. การประชาสัมพันธ์	1	0.67
12. การพัฒนาสังคม	2	1.33
13. เกษตรศาสตร์	1	0.67
14. คณิตศาสตร์	9	6.00
15. ครุศาสตร์	6	4.00
16. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2	1.33
17. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	0.67
18. คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม	1	0.67
19. เคมี	9	6.00
20. ชีววิทยา	10	6.67
21. ดนตรีและการแสดง	2	1.33
22. ดนตรีสากล	2	1.33
23.เทคโนโลยีการเกษตร	1	0.67
24. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม	3	2.00
25. เทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1.33
26.เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์	3	0.67
27. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	0.67
28. เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	1	0.67

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
29. นาฏศิลป์	1	0.67
30. นาฏศิลป์และการแสดง	1	0.67
31. นาฏศิลป์และการละคร	1	0.67
32. นิติศาสตร์	1	0.67
33. นิเทศศาสตร์	1	0.67
34. บริหารทรัพยากร	1	0.67
35. บัญชี	3	2.00
36. พลศึกษา	3	2.00
37. พืชศาสตร์	2	1.33
38. ฟิสิกส์	7	4.67
39. ภาษาไทย	2	1.33
40. ภาษาอังกฤษ	3	2.00
41. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	1	0.67
42. รัฐประศาสนศาสตร์	3	2.00
43. รัฐศาสตร์	4	2.67
44. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1	0.67
45. วิทยาการคอมพิวเตอร์	4	2.67
46. วิทยาการคอมพิวเตอร์	6	4.00
47. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	6	4.00
48. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	2	1.33
49. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	2	1.33
50. วิศวกรรมการผลิต	1	0.67
51. วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	2	1.33
52 ศิลปกรรม	1	0.67
53. เศรษฐศาสตร์	6	4.00
54. สัตวศาสตร์	2	1.33
55. สาธารณสุขศาสตร์	5	3.33
56. อิเล็กทรอนิกส์	1	0.67
เป็นหลักสูตร พ.ศ		
1. พ.ศ.2542	1	0.67

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
2. พ.ศ.2549	1	0.67
3. พ.ศ.2550	5	3.33
4. พ.ศ.2551	37	24.67
5. พ.ศ.2552	2	1.33
6. พ.ศ. 2554	4	2.67
7. พ.ศ. 2555	74	49.33
8. พ.ศ. 2556	2	1.33
9. ไม่ตอบ	24	16.00
หรือหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ		
1. พ.ศ.2552	1	0.67
2. พ.ศ. 2554	3	2.00
3. พ.ศ. 2555	108	72.00
4. พ.ศ. 2556	1	0.67
5. ไม่ตอบ	37	24.67
ชื่อปริญญาและสาขาวิชา (ชื่อเต็มและชื่อย่อ)		
ศศ.บ.	11	7.33
คบ.	10	6.67
วทบ.	59	39.33
ทลบ.	5	3.33
บชบ.	7	4.67
บมบ.	4	2.67
ไม่ตอบ	54	36.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร  
ฝึกอบรบ เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัย  
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.00 มีอายุ  
ระหว่าง 25-30 ปี ร้อยละ 32.70 การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 82.00 ตำแหน่งอาจารย์ ร้อย  
ละ 90.70 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 36.70 สาขาวิชาชีววิทยา ร้อยละ 6.67  
สอนรายวิชาในหลักสูตรชีววิทยา ร้อยละ 6.67 เป็นหลักสูตรปี พ.ศ. 2555 ร้อยละ 72.00 และชื่อ  
ปริญญาคือ วทบ. ร้อยละ 39.33

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านปรัชญา</b>	<b>3.74</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนที่กระจายความรับผิดชอบ	3.49	0.92	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตที่เรียนตลอดหลักสูตร	3.80	0.75	มาก
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร	3.76	0.78	มาก
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ในหลักสูตร	3.68	0.76	มาก
5. หลักสูตรที่ท่านสอนมีความร่วมมือกับสถาบันอื่น	3.23	1.04	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร	3.96	0.76	มาก
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของหลักสูตร	3.78	0.80	มาก
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตร	3.92	0.71	มาก
9. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.98	0.76	มาก
10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	3.80	0.78	มาก
<b>การจัดการเรียนรู้</b>	<b>3.80</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
11. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบการศึกษาในหลักสูตร	3.76	0.78	มาก
12. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร	3.80	0.75	มาก
13. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรหัสวิชาและรายวิชา	3.84	0.81	มาก
14. ท่านจัดการเรียนรู้อตามแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบ	3.74	0.81	มาก
15. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ วิธีสอน เทคนิคการสอน	3.87	0.77	มาก
16. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียน	3.78	0.78	มาก
<b>การวัดและประเมินผล</b>	<b>3.69</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>
17. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวัดผล	3.82	0.77	มาก

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
18. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล	3.80	0.72	มาก
19. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล	3.69	0.77	มาก
20. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา	3.60	0.83	มาก
21. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการแปลผลการวัดและประเมินผล	3.58	0.76	มาก
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู</b>	<b>3.64</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
22. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา	3.62	0.79	มาก
23. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู	3.66	0.81	มาก
<b>การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู</b>	<b>3.79</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
24. ท่านจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาบรรลุตามแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบ	3.74	0.75	มาก
25. ท่านคิดว่ารายวิชาที่ท่านสอนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเป็นไปตามที่ปรัชญาของหลักสูตรกำหนด	3.80	0.74	มาก
26. ท่านสามารถวัดและประเมินผลได้ครอบคลุมกับปรัชญาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและรายวิชา	3.74	0.71	มาก
27. วัตถุประสงค์ในรายวิชาที่ท่านสอนสอดคล้องสัมพันธ์กับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.80	0.79	มาก
28. ท่านสามารถใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาให้นักศึกษาเป็นไปตามปรัชญาของหลักสูตร	3.75	0.76	มาก
29. ท่านสอบทวนวัตถุประสงค์ของรายวิชาว่าสอดคล้องสัมพันธ์กับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.72	0.81	มาก
30. ท่านตระหนักเสมอว่ารายวิชาที่ท่านสอนเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร	4.02	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู การวัดและประเมินผล

และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ( ภาพรวม  $\bar{X} = 3.75$  ,S.D = 0.57) ยกเว้น ข้อ 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนที่กระจายความรับผิดชอบและข้อ 5. หลักสูตรที่ท่านสอนมีความร่วมมือกับสถาบันอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**  
ผู้วิจัยนำเสนอหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ดังนี้  
หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีส่วนประกอบดังนี้

#### 1.1 ส่วนนำ ประกอบด้วย

1.1.1 ปก แสดงถึง ชื่อหลักสูตร ชื่อเจ้าของหลักสูตร

1.1.2 คำชี้แจง แสดงถึง รายละเอียดของหลักสูตรและวิธีการใช้หลักสูตร

1.1.3 ตารางสรุปเวลา กิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้ แสดงถึง สิ่งที่ผู้จัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมฝึกอบรมต้องได้รับและดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนา

1.1.4 สารบัญ แสดงองค์ประกอบของเนื้อหาและหน้าที่ปรากฏเนื้อหานั้น

1.2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล (Evaluation)ในรูปแบบของกิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้

1.3 ภาคผนวก ประกอบด้วย ใบกิจกรรมและใบความรู้

การฝึกอบรมตามหลักสูตรใช้เวลา 3 วัน ดังตารางสรุปเวลา กิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเวลา กิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้

เวลา	กิจกรรม	ใบกิจกรรม	ใบความรู้
1.30 ชั่วโมง	เรียนรู้บทบาทหน้าที่	1-2	1-2
1.30 ชั่วโมง	ชิ้นงานสร้างความตระหนัก	3	3-4
1.30 ชั่วโมง	พฤติกรรมทางการศึกษา	4	5

1.30 ชั่วโมง	กิจกรรมรู้จักผู้เรียน	5	6
1.30 ชั่วโมง	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	6	7-8
1.30 ชั่วโมง	สื่อและเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้	6	8
1.30 ชั่วโมง	การวัดและประเมินผล	7-8	10
1.30 ชั่วโมง	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	11
1.30 ชั่วโมง	รู้จักการวัดและประเมินผลการศึกษา	-	12
4.30 ชั่วโมง	การสร้างเครื่องมือวัดผลการศึกษา	9	-

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา (ตัวอย่างเอกสารหลักสูตร ดังภาคผนวก) มีโครงสร้างดังนี้

**หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**



ตอนที่ 3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้อ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ปรากฏดังนี้  
คะแนนที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม นำเสนอดังตาราง

ตารางที่ 8 แสดงคะแนน ระดับผลการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้รับ  
จาก การปฏิบัติกิจกรรม (N=30\*\*)

คนที่	กิจกรรม 1 (10)	กิจกรรม 2 (10)	กิจกรรม 3 (10)	กิจกรรม 4 (10)	กิจกรรม 5 (10)	กิจกรรม 6 (10)	กิจกรรม 7 (10)	กิจกรรม 8 (10)	กิจกรรม 9 (20)	รวม	ระดับ ผล การ เรียน*
1	10	10	6	8	8	6	8	6	20	82	A
2	10	10	6	8	6	8	6	6	20	80	A
3	8	10	6	8	8	8	8	6	20	82	A
4	8	8	6	6	8	8	8	8	20	80	A
5	8	8	8	8	8	8	8	8	20	84	A
6	8	10	8	8	8	8	8	8	20	86	A
7	10	10	8	8	8	6	8	8	20	86	A
8	10	8	8	8	8	8	8	8	20	86	A
9	10	6	6	8	8	6	8	6	20	78	B+
10	10	8	6	8	8	8	8	10	20	86	A
11	10	8	6	6	6	8	8	8	20	80	A
12	10	8	8	6	6	8	6	8	20	80	A
13	10	8	6	7	8	8	8	8	20	83	A
14	10	8	8	8	8	8	8	8	20	86	A
15	10	10	6	8	8	8	8	8	16	82	A
16	10	10	10	4	8	6	8	8	20	84	A
17	10	10	8	8	8	8	8	8	16	84	A
18	10	10	8	8	8	6	8	8	20	86	A

คนที่	กิจกรรม 1 (10)	กิจกรรม 2 (10)	กิจกรรม 3 (10)	กิจกรรม 4 (10)	กิจกรรม 5 (10)	กิจกรรม 6 (10)	กิจกรรม 7 (10)	กิจกรรม 8 (10)	กิจกรรม 9 (20)	รวม	ระดับ ผล การ เรียน*
19	10	10	8	10	8	8	6	8	20	88	A
20	10	10	8	8	8	8	6	8	20	86	A
21	10	10	8	8	8	8	6	8	20	86	A
22	10	8	8	8	6	8	6	8	18	80	A
23	10	8	8	8	6	8	6	8	18	80	A
24	10	10	8	8	6	8	4	8	20	82	A
25	10	10	8	8	6	8	8	8	20	86	A
26	10	10	8	8	4	8	8	8	20	84	A
27	10	10	8	8	6	8	8	8	20	86	A
28	10	10	8	6	8	8	8	6	20	84	A
29	10	10	8	8	6	8	8	8	20	86	A
30	10	10	8	10	8	8	8	8	20	90	A
$\bar{X}$	9.73	9.20	7.46	7.70	7.26	7.66	7.40	7.73	19.60	83.76	-
S.D.	0.69	1.12	1.04	1.14	1.11	0.75	1.06	0.88	1.10	2.89	-

\*ระดับผลการเรียน ประเมินตามเกณฑ์ของประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2554

\*\* ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 48 คน ผู้วิจัยคัดเลือกผลของคะแนนจากผู้ปฏิบัติกิจกรรมครบถ้วนจำนวน 30 คนมานำเสนอ

จากตารางที่ 8 คะแนนของผู้เข้ารับการอบรม คือ ร้อยละ 83.76 และได้รับเกรด A ร้อยละ 100

ผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่มปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย

คะแนน	เกณฑ์	ค่า t	df	sig
83.76	80.00	7.12	29	0.00

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 กล่าวคือ คะแนนของผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80

ผลการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม (N=48)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
○ ชาย	8	26.66
○ หญิง	22	73.33
2. วุฒิการศึกษา		
○ ปริญญาตรี	1	3.33
○ ปริญญาโท	28	93.33
○ ปริญญาเอก	1	3.33
อายุ		
○ ต่ำกว่า 30 ปี	1	3.33
○ 30 – 40 ปี	12	40.00
○ 41 – 50 ปี	16	53.33
○ 51 ปีขึ้นไป	1	3.33
อายุการทำงาน		
○ ต่ำกว่า 5 ปี	25	83.33
○ 5 – 10 ปี	4	13.33

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
○ 11 – 15 ปี	1	3.33
สังกัดคณะ		
○ ครุศาสตร์	6	20.00
○ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	11	36.66
○ วิทยาการจัดการ	4	13.33
○ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	1	3.33
○ เทคโนโลยีการเกษตร	8	26.66
ตำแหน่งทางวิชาการ		
○ อาจารย์	30	100
	-	-
○ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-
○ รองศาสตราจารย์		

จากตารางที่ 10 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 73.33 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 93.33 อายุระหว่าง 31- 50 ปี ร้อยละ 53.33 อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 83.33 สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 36.66 ตำแหน่งทางวิชาการคือ อาจารย์ ร้อยละ 100

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา (N=48)

ข้อความ	ผลการประเมิน		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านองค์ประกอบของหลักสูตร	4.93	0.09	มากที่สุด
1. องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. เวลาที่ใช้ในการอบรมตามหลักสูตรมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด

ข้อความ	ผลการประเมิน		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
3. เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การประเมินผลตามหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.47	0.68	มากที่สุด
6. เอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
7. เอกสารประกอบหลักสูตรให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์	5.00	0.00	มากที่สุด
8. เอกสารประกอบหลักสูตรสามารถปฏิบัติตามได้	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านกิจกรรม</b>	<b>4.93</b>	<b>0.10</b>	<b>มากที่สุด</b>
9. กิจกรรมมีความสอดคล้องกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
10. กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา	4.60	0.62	มากที่สุด
11. กิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา	5.00	0.00	มากที่สุด
12. กิจกรรมน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
13. กิจกรรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
14. กิจกรรมสามารถสร้างทักษะการคิดและความตระหนักในหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านเนื้อหา</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
15. เนื้อหามีความสอดคล้องกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
16. เนื้อหาในแต่ละกิจกรรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
17. เนื้อหาแต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน	5.00	0.00	มากที่สุด
18. เนื้อหาน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านวิทยากร</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
19. วิทยากรมีความรู้ความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
20. วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านสื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
21. สื่อ อุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
22. สื่อ อุปกรณ์เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านความรู้ ความเข้าใจ</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
23. หลักสูตรนี้ให้ความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
24. หลักสูตรให้ความรู้ตามพฤติกรรมทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด

ข้อความ	ผลการประเมิน		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านประโยชน์และการประยุกต์ใช้</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
25. หลักสูตรมีประโยชน์สำหรับคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
26. ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
27. ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมโดยรวม</b>	<b>5.00</b>	<b>0.00</b>	<b>มากที่สุด</b>
28. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
29. ท่านคิดว่าหลักสูตรมีประโยชน์	5.00	0.00	มากที่สุด
30. ท่านคิดว่าคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรได้รับการอบรมตามหลักสูตรนี้	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.96</b>	<b>0.33</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้เข้าอบรมให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย และบังคับให้คณาจารย์ใหม่ได้ผ่านการอบรมในลักษณะอย่างนี้ทุกคน และควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในลักษณะนี้ในการจัดการศึกษาระดับอื่นๆ เช่น ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา หรือโรงเรียนเอกชนเพราะเป็นหลักสูตรที่มีประโยชน์ ถูกต้องและครอบคลุม

**ตอนที่ 4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**  
**ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** นำเสนอดังตาราง

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ข้อความ	ผลการประเมิน		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านโครงสร้างของหลักสูตร</b>	4.97	0.06	มากที่สุด
1. การแบ่งเนื้อหาและกิจกรรมมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. เนื้อหาและกิจกรรมมีความสอดคล้องกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาครบถ้วนตามชื่อหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
4. เวลาที่ใช้ในหลักสูตรมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
5. องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.86	0.34	มากที่สุด
<b>ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร</b>	5.00	0.00	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
7. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้	5.00	0.00	มากที่สุด
8. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสื่อความหมาย/เข้าใจได้ง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
9. วัตถุประสงค์สะท้อนให้เห็นผลผลิตที่จะเกิดได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
10. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม</b>	5.00	0.00	มากที่สุด
11. กิจกรรมที่จัดส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
12. มีสื่อประกอบการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
13. กิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านเนื้อหา</b>	5.00	0.00	มากที่สุด
14. เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
15. เนื้อหาเป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
16. เนื้อหา มีความยืดหยุ่น	5.00	0.00	มากที่สุด
17. การเรียงลำดับของเนื้อหา มีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านวิทยากร</b>	5.00	0.00	มากที่สุด
18. วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ดี	5.00	0.00	มากที่สุด

ข้อความ	ผลการประเมิน		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
19. วิทยากรมีทักษะการถ่ายทอดความรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
20. วิทยากรสามารถตอบข้อซักถามได้ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านการวัดและการประเมินผล</b>	4.95	0.12	มากที่สุด
21. การวัดและการประเมินผลสอดคล้องกับวัยของผู้เข้าอบรม	4.80	0.48	มากที่สุด
22. การวัดและประเมินมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
23. การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
24. การวัดและการประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ด้านผลผลิต</b>	5.00	0.00	มากที่สุด
25. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
26. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถผลิตชิ้นงานได้	5.00	0.00	มากที่สุด
27. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
28. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	5.00	0.00	มากที่สุด
29. ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
30. ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.98	0.01	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนั้นผู้อบรมยังให้ข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1. การอบรมครั้งนี้ดีเกินคาดเพราะได้ทราบว่าจะอะไรเป็นอะไรแล้วยังรู้ว่าทำไมต้องทำ ซึ่งไม่มี การอบรมที่ไหนให้ได้อย่างนี้
2. ได้รับตามที่คาดและคิดว่าเป็นหลักสูตรที่ดีมากสำหรับคณาจารย์ราชภัฏ
3. ชอบแบบฝึก ได้ฝึกและรู้เลย บางที่ไม่ต้องอ่านใบความรู้ก็อ้อแล้ว
4. ทำกิจกรรมมากไปหน่อย
5. ไม่่ง่วงนอน ได้ทำกิจกรรมชอบทุกกิจกรรม

6. ให้ 10 คะแนนเพราะได้ทำกิจกรรมแล้วรู้จักตัวเอง ได้พูด ได้คุย วิทยากรปากคม
7. ต้องเผยแพร่ เอาไปอบรมให้กับอาจารย์ทุกคน
8. เพิ่มวันอบรมและลงรายละเอียดในแต่ละเรื่องให้มากขึ้น
9. เนื้อหาในหลักสูตรมีความเกี่ยวข้องกัน ไม่กล่าวพลาดเนื้อหาเลยเด็ดขาดไม่ติด

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ **ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ดำเนินการกับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 196 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอแกน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค เท่ากับ 0.8231 เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับข้อมูลกลับ จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.53 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา **ตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม**

เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ด้วยตนเองโดยดำเนินการสร้างหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร มีกระบวนการการพัฒนาหลักสูตร 3 ระบบ คือ ระบบร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้งานและระบบการประเมินหลักสูตร ส่วนเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษานั้นได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาตามตอนที่ 1 ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ดำเนินการทดลองใช้กับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับผิดชอบคณาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย เครื่องมือจำนวน 2 ชนิด คือ 1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีองค์ประกอบตามแนวคิดของ Tabá ใน 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล (Evaluation) และ 2. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.8023 ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Post – test Design ดำเนินการทดลอง ดังนี้ ชี้แจงเอกสารและกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ ดำเนินการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทำการรวมคะแนนจากการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. คะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรมและผลการประเมินจากแบบประเมินการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กล

ยุทธการเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา โดยเก็บข้อมูลกับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คนเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย (Purposive Sampling) ดังนี้ รับผิดชอบคณาจารย์ที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการวิจัย มีความสนใจและมีเวลาสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ค่าความตรง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC. อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.8154 ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกและรับแบบสอบถามกลับด้วยตัวเอง ในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม วิเคราะห์ดังนี้ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ( ภาพรวม  $\bar{X} = 3.75$  ,S.D = 0.57) ยกเว้น ข้อ 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนที่จะกระจายความรับผิดชอบและข้อ 5. หลักสูตรที่ท่านสอนมีความร่วมมือกับสถาบันอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

2. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีส่วนประกอบดังนี้ ส่วนนำ ประกอบด้วย ปก คำชี้แจง ตารางสรุปเวลา กิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้ สารบัญ

ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์ การเรียนและการประเมินผล (Evaluation)ในรูปแบบของกิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้ ภาคผนวก ประกอบด้วย ใบกิจกรรมและใบความรู้

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า

3.1 คะแนนของผู้เข้ารับการอบรม คือ ร้อยละ 83.76 และได้รับเกรด A ร้อยละ 100

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 กล่าวคือ คะแนนของผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยง

ปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80

3.3 ความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ข้อค้นพบเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนในระดับอุดมศึกษาดังนั้นจึงมีความรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่ในระดับมาก อีกประการที่น่าสนใจคือ เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แต่พฤติกรรมที่ต้องทราบเป็นพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำ ดังนั้นข้อค้นพบที่ได้จากเครื่องมือชนิดนี้จึงอาจยังไม่ตรงกับความเป็นจริงมากนัก ซึ่งประเมินได้จากการถามให้เติมคำในข้อ 5 ของแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตร เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการศึกษา การวัดและการประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า ผู้ตอบบางส่วนไม่ตอบ และที่ตอบบางครั้งผิดหรือไม่ตรงกับความจริงที่ปรากฏตามหลักสูตร เป็นต้น อย่างไรก็ตามการใช้แบบสอบถามก็สามารถได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ระดับหนึ่งเพราะถือว่าเป็นการประเมินตนเองและมีข้อจำกัดในการใช้เครื่องมือ คือ ดำเนินการกับคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาซึ่งไม่ชอบการสอบ

เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้อ 1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนที่กระจายความรับผิดชอบและข้อ 5. หลักสูตรที่ท่านสอนมีความร่วมมือกับสถาบันอื่น อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสของสังคม กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ประกอบกับคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ มีคณาจารย์เกษียณอายุ และมีการรับคณาจารย์ใหม่เข้ามาทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนแทนคณาจารย์ที่เกษียณอายุ

ราชการ ทำให้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอาจลดน้อยหรือยังมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ ในหลักสูตรไม่ชัดเจนนัก ซึ่งคณาจารย์ส่วนใหญ่จัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล หรือทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ตามคำอธิบายรายวิชา ยังไม่ได้ดำเนินการตามแผนที่กระจายความรับผิดชอบ ตลอดจนหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่เป็นหลักสูตรเดี่ยวที่ยังไม่มีการจัดการศึกษาร่วมกับสถาบันอื่นๆ ทั้ง ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันในระดับอุดมศึกษาในรูปแบบเครือข่ายต่างๆ

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีส่วนประกอบที่ปรากฏ เป็นใบกิจกรรมและใบความรู้ เนื่องจากเป็นไปตามจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่ไม่ชอบการ บรรยาย ไม่ชอบจำ แต่ชอบเนื้อหาที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามการพัฒนาหลักสูตรในครั้งแรกก่อนที่จะทดลองใช้มีการสอบวัดผลก่อนและหลังเรียน แต่เมื่อนำฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาไปสู่การทดลองใช้ พบว่า คณาจารย์มีข้อต่อรองและ ไม่ยอมทำแบบทดสอบ จึงตัดประเด็นการสอบทิ้ง และคณาจารย์มีความสุขกับการปฏิบัติกิจกรรม จนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติเพิ่มได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีผลคะแนนยืนยันและต้องมีใบความรู้ ประกอบเพื่อใช้ในการอ้างอิงผลในการปฏิบัติงาน

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พบว่า คะแนนของผู้เข้ารับการอบรม คือ ร้อยละ 83.76 และได้รับเกรด A ร้อยละ 100 ทั้งนี้เนื่องจากขณะ ทำกิจกรรม คณาจารย์มีการพูดคุย ปรีกษา นำเสนอชิ้นงาน ศึกษาใบความรู้และนำไปแก้ไขชิ้นงาน จึงทำให้ได้คะแนนจากชิ้นงานสูงและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ชิ้นงานคณาจารย์ท่านอื่นๆ และบรรยากาศ ในการทำชิ้นงานเป็นกันเอง ให้เวลาในการทำชิ้นงาน เสนอชิ้นงาน และปรับปรุงชิ้นงานซึ่งการจัด กิจกรรมเป็นไปตามจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ทุกประการ ผู้เข้าอบรมจึงเกิดเจตคติที่ดีในการ พัฒนาตนในครั้งนี้นอกจากนั้นยังส่งผลให้ผลการเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 กล่าวคือ คะแนนของผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80 คะแนนและความคิดเห็นผู้เข้าอบรมที่มี ต่อการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ทั้งในภาพรวม ราย ด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวัลลภ พัฒนพงศ์ ( 2554 : บทคัดย่อ ) ได้ดำเนินการ วิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ พบว่า ผลการหา ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 80/80 3. การประเมินกระบวนการ

พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 86.61/ 81.65 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผลการประเมินภาคปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 77.52 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 และการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากที่ผ่านมาการฝึกอบรม โดยผลการประเมินในภาพรวมมีผลงานคิดเป็นร้อยละ 93.85

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากเนื้อหาที่ปรากฏในหลักสูตรเป็นเนื้อหาที่จำเป็นต้องทราบเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือในบางเนื้อหาสามารถเติมเต็มความรู้ที่ต้องการและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรในครั้งนี้มีความยืดหยุ่นสูง กล่าวคือ ถ้าผู้เข้าอบรมพิสูจน์ได้ว่ารู้แล้ว ก็สามารถผ่านกิจกรรมนั้นไปได้ และอาจใช้เวลาเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระที่ผู้เข้าอบรมต้องการ เช่น ในหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษามีการเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล นอกจากนี้ในการอบรมในครั้งนี้มีคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันตามสาขาวิชาที่สอน จึงเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในบางเนื้อหา และมีผู้รู้มากเป็นผู้สรุป สอดคล้องกับวัลลภ พัฒนพงศ์ ( 2554 : บทคัดย่อ ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นหลังจากการฝึกอบรมนักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะอาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาไปใช้ ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรม เพื่อที่จะเลือกสาระที่สำคัญมาใช้ในการอบรมเป็นการประหยัดทรัพยากร
2. ผู้ที่จะนำหลักสูตรไปใช้ ควรศึกษากิจกรรมให้เข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบตามหลักสูตร
3. ควรจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุมให้ครบทุกคนเพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติกิจกรรม

4. ในบางกิจกรรม วิทยากร ควรให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกันสรุปสาระสำคัญ
5. สำหรับการอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติ และผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ ไม่ควรมีการสอบ หากมีการสอบต้องไม่เปิดเผยหรือออกชื่อผู้เข้าอบรม
6. การจัดกิจกรรมควรคำนึงถึงหลักจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
7. หากผู้จัดอบรมมีความชำนาญในการจัดการศึกษาระดับอื่น สามารถประยุกต์กิจกรรมต่างๆ ไปใช้ในการจัดการศึกษาในระดับนั้นๆ ได้โดยการเปลี่ยนเนื้อหาที่ใช้
8. ในการฝึกอบรมควรมีการชี้แจงก่อนเริ่มกิจกรรมและสรุปความรู้ที่ได้รับโดยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม
9. ควรเก็บรวบรวมใบงาน/กิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติทุกครั้งเพราะจะทำให้ผู้เข้าอบรมตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมมากยิ่งขึ้น
10. การอบรมสำหรับผู้ใหญ่นั้นควรมีการอบรมหลายๆ ครั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน โดยการอบรมครั้งแรกเป็นองค์ความรู้ที่เป็นองค์รวมทั้งหมดแต่ยังไม่ควรลงรายละเอียด เพราะผู้เข้าอบรมอาจทราบหรืออ่านเองได้ จากนั้นให้ใช้กิจกรรมกระตุ้นเพราะให้ผู้เข้าอบรมประเมินตนเอง ว่ารู้หรือไม่ และต้องการเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องใด จึงนำข้อมูลมาวางแผนอบรมและลงรายละเอียดในเรื่องที่ต้องการเพิ่ม
11. ในการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองควรใช้เครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการ
12. ผู้เข้ารับการอบรมควรเป็นคณาจารย์จากหลายสาขาหรือกลุ่มวิชาเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่แตกต่าง ซึ่งจะทำให้มีผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาต่างๆ อยู่ในการอบรมและสามารถเป็นผู้ช่วยวิทยากรในเนื้อหานั้นๆ ได้ จะทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
13. การพัฒนาคณาจารย์ระดับอุดมศึกษานั้น วิทยากรต้องเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในหลักสูตรและศาสตร์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษาหลังจากที่คณาจารย์ผ่านการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
2. ควรมีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ในรูปแบบของสื่อประเภทอื่นๆ เช่น CAI หรือชุดการสอน ฯลฯ

3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นก่อนเริ่มพัฒนา
4. ควรมีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ในลักษณะเดียวกันในระดับการศึกษาต่างๆ

## บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี และวรรณดี แสงประทีปทอง. (2545). การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูใน  
โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2537). ระบบการพัฒนาบุคลากรงานยุทธศาสตร์กลุ่มภาคเหนือตอนบน.  
(ออนไลน์) แหล่งที่มา : <http://gotoKnow.org/blog/praneekh/228453>.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม สาทิตย์ทิพย์. ( 2531 ). ระเบียบวิธีวิจัย. นครสวรรค์ : นิวเสรินคร.
- เกียรติศักดิ์ วิสูตรรุจิรา . (2539 ). การเปรียบเทียบความต้องการงานวิจัยทางการศึกษาระหว่าง  
ผู้บริหารโรงเรียนของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา จิตรอรุณ . (2540). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม . กรุงเทพฯ : มณฑลการพิมพ์.
- แขก บุญมาทัน. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุ  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (เอกสารอัดสำเนา).
- แขก บุญมาทัน. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้.  
สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. (เอกสารอัด  
สำเนา).
- แขก บุญมาทัน. (2555). การพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐานตามรายวิชาในหลักสูตรครุศาสตร  
บัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์ : วารสารราชภัฏ  
เพชรบูรณ์สาร ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน.
- ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2543 ). การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : สุวรรณภูมิ.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา : แนวทางการวางแผนการ  
เขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ. (2537 ). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา : แนวทางการ  
วางแผนและเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2545). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : พี.เอล.ลิฟวิ่ง  
จำกัด.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการ  
สาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จำนง พรายแย้มแซ. (2529). **เทคนิคการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม. (2545). **การพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ (กศ.ด. การบริหารและพัฒนาศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม. (2548). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ใจกลั่น นาวาบุญนิยม. (2549). **การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการปลูกผักไร้สารพิษตามแนวคิดวิถีพุทธ สำหรับนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดชุมชนชาวอโศก**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). **การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : อลิ้นเพชร.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2544). **คู่มือฝึกออกแบบมีอาชีพ : การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3**. กรุงเทพฯ : สวัสดิ์การสำนักงานกพ..
- ชาติรี เกิดธรรม. ( 2545 ). **วิจัยในชั้นเรียนแต่เขียนไม่เป็น. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- ชุมศรี ไพบูลย์กุลกร. (2549). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมครู เรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพร พิชญกุล. ( 2547 ). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.ปริญญาโท กศ.ด.(การอุดมศึกษา).**กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. (2538). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2541). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทงศักดิ์ คุ่นไข่น้ำ. (2532).การศึกษาคุณภาพเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์  
การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- ทวีป อภิลิทธิ. (2538 ). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ต้นอ่อน  
จำกัด.
- ทิตนา แชมมณี. (2540). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดสกุล ยุญชานนท์. (2535). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยครู  
สวนสุนันทาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- เทียมจันทร์ พาณิชผลินไชย. (2539 ). ระเบียบวิธีวิจัย.พิษณุโลก : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อึ้ง บัวศรี. (2531). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : เอรวิณการ  
พิมพ์.
- อึ้ง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
พัฒนาการศึกษา.
- อึ้งพล เวียงวลัย. (2547). การพัฒนาชุดฝึกอบรมครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา  
จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามรูปแบบ  
วงจรการเรียนรู้ของ Kolb.
- น้อย ศิริโชติ. (2534).เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็น.
- นรินทร์ จุลทรัพย์. (2542 ). จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา :  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2535 ). สถิติที่ใช้ในการวิจัย.กรุงเทพฯ : สุวีทาสาน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546).การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สุวีทาสาน.  
สาน.
- บุญชู นาคโต. (2545). การศึกษาสภาพและการทำวิจัยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด  
สุโขทัย. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.) มหาวิทยาลัยพิบูลย์สงคราม.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (ม.ป.ป. ). พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2542 ). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.
- ผิน ปานขาว. (2534). การสร้างหลักสูตรและการทำโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ต้นอ่อนการพิมพ์.
- พงศ์ ทรดาล. ( 2542). การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร :  
คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.
- พสุ เดชะรินทร์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <http://www.chulape.dia.chula.ac.th/index.php/%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B9%8C>.
- พัฒน์ สุจำนง. (2523). **หลักการฝึกอบรมแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- พัฒนา สุจำนง. (2541). **อนามัยชุมชน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2543). **เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : พัฒนาการวิชาการ(พ.ว).
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). **การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอน 1**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พ.ว.).
- พิสิฐ เมธาภักดิ์ และธีระพล เมธิกุล. (2541). **ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (อัดสำเนา)
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). **การบริหารการฝึกอบรม**. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.
- ไพจิตร สะดวกการและศิริกาญจน์ โกสุมภ์. ( 2546 ). **ชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระบทที่ 7 การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ไพโรจน์ สติรยากร. (2547). **การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มนูญ วงศ์นารี. ( 2532). **บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการพัฒนาองค์การ ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ <http://reg.ksu.ac.th/business/Monchaiya.html>  
( [http://learners.in.th/file/wilawan\\_boon/การวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยBloom](http://learners.in.th/file/wilawan_boon/การวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัยBloom)  
(งานกลุ่มชิ้นที่ 1).doc <http://roongjung.exteen.com/20080404/entry>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). **ประมวลสาระ ชุดวิชา การพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอน**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ยุพธนา ปฐมวรชาติ. (2544). การวิจัยในชั้นเรียน : แนวคิดการปฏิบัติสู่การพัฒนาผู้เรียนที่แท้จริง.วารสารวิชาการ 4(10) : 59.
- ยุพาศรี ไพรวรรณ. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนกิจกรรมแนะแนว. วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหาร  
เทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์สุวิยาสาส์น.
- เย็นใจ สุวานิช. (2551). การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในช่วงชั้นที่ 3  
ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลำจวน สุขคุ้ม. (2536). กระบวนการและปัญหาในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ  
เรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและ  
ควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- วิชาการ, กรม. (2542). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- วิชาการ, กรม. (2545). คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้อ. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- วิเชียร เกตุสิงห์. ( 2520 ). คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ. นนทบุรี : ม.ป.พ..
- วิเชียร ชิวพิมาย. (2528). การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- วิน เชื้อโพธิ์ทัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิรุฬพร แก้วกล้า. ( 2545 ). การพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยบึงพระ  
พิษณุโลก.
- ศิริมาศ พงษ์สนั่น. (2543). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องทักษะและวิธีสอน สำหรับครู  
โรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สังต์ อูทรนันท์. (2532). **ทฤษฎีหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2532.
- สมคิด บางโม. (2545). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒนา. สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. ( 2539 ).**เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สรรรค์ วรอินทร์. (2543). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการกับการพัฒนาวิชาชีพครู : วารสารคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการศึกษาสหประชาชาติ 32(3) . : 30-33.**
- สันต์ ธรรมบำรุง. **หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : นรสิงห์, 2527.
- สายทอง วิชิตาภา. (2547). **การพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกอบรม สำหรับวิทยากร ระดับกลุ่มโรงเรียน**.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี. ( 2546 ). **สรุปผลการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ เรื่อง หลักสูตรฝึกหัดครูราชภัฏปฏิบัติครูไทย**. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2527). **ทฤษฎีการวัดและการประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชา จันทน์เอม. (2523). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนทร พูนเอียด. (2542). **การจัดการฝึกอบรมและสัมมนา**. สุราษฎร์ธานี : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : วีเจ พรินต์ติ้ง.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). **จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เน็ท.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. (2540). **เส้นทางสู่งานวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). **การประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ วันที่ 19-20 กรกฎาคม 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2534). **การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดุลย์ เจียกุลธร. ( 2549 ). **การพัฒนาหลักสูตรการอบรมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง**.

- อภิชาติ เสนาะนันท์. (2543 ).**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี**. ปรินญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรุณ รักรธรรม. (2537). **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- Anderson, R.D. & Burns. (1989). **Developing children's Thinking through Science**. New Jersey : Prentice – Hall.
- Flippo, EB. ( 1970 ). **Management : A Behavioral Approach**. Boston : Allyhang Bacon.
- Good. (1973 ). **Dictionary of Edcation**.3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw – Hill.
- Good, C.V. (1984). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill..
- Good. (การพัฒนาหลักสูตร. <http://members.thai.net/thaitap/ac/>)
- McDavid and Harari.(1974). **Psychology and Social Behavior**. New York : Harper and Row.
- Nadler, L. ( 1982). **Designing Training Program : The Critical Events Mode**. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Nolker, H and Schoenfeld, E. (1980). **Vocational Training Teaching Curriculum Planning**. Expert Velag, Grafenau, Wurttt.
- Odiorne, G. (1970 ). **Training objectives An economic approach to management training**. New York : McMillan.
- Pratt, D. (1980 ). **Curriculum planning for professional**. Fort Worth ซ Harcourt Brace College.
- Saylor and Alexander. (การพัฒนาหลักสูตร. <http://members.thai.net/thaitap/ac/>)
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice**. New York : Harcourt, Brace and Word, Inc..
- Taba. (การพัฒนาหลักสูตร. <http://yator.yru.ac.th/~chujitt/info.htm> .)
- Tyler, R. (1975 ). **Basic Principle of Curriculum and Instruction**. University of Chicago Press.
- Whitehill, M. (1955 ). **Personelreration**. New York : McGraw Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.ปกรณ์ ประจันบาน หัวหน้าภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.สายฝน วิบูลย์รังสรรค์ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
4. ดร.ชัชฉันทน์ สุขคุ้ม ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2
5. อาจารย์นพวรรณ จำนวน คณาจารย์ภาควิชาทดสอบและประเมินผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา  
การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง** แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ฉบับนี้

1. ใช้สำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2556
2. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
3. มีทั้งหมด 3 ตอน และขอความกรุณาท่านได้ตอบให้ครบทุกประเด็นที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน
4. ผลการตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านไม่ว่ากรณีใดๆ

\*\*\*\*\*

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย /ลงใน  และเติมคำตอบลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  น้อยกว่า 25 ปี  25-30 ปี  31-35 ปี  36-40 ปี  
 41-45 ปี  
 46-50 ปี  51-55 ปี  56-60 ปี  มากกว่า 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด  
 ระดับปริญญาตรี  ระดับปริญญาโท  ระดับปริญญาเอก
4. ตำแหน่งทางวิชาการ  
 อาจารย์  ผู้ช่วยศาสตราจารย์  รองศาสตราจารย์
5. สังกัดคณะ.....สาขาวิชา.....  
สอนรายวิชาในหลักสูตร (ชื่อหลักสูตร).....

เป็นหลักสูตร พ.ศ.....  
 หรือหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.....  
 ชื่อปริญญาและสาขาวิชา (ชื่อเต็มและชื่อย่อ).....

**ตอนที่ 2** ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ/ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านปรัชญา</b>					
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนที่กระจายความรับผิดชอบ					
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตที่เรียนตลอดหลักสูตร					
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตร					
4. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ในหลักสูตร					
5. หลักสูตรที่ท่านสอนมีความร่วมมือกับสถาบันอื่น					
6. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร					
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของหลักสูตร					
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตร					
9. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร					
<b>การจัดการเรียนรู้</b>					
11. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระบบการศึกษาในหลักสูตร					
12. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร					
13. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับรหัสวิชาและรายวิชา					
14. ท่านจัดการเรียนรู้ตามแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบ					

รายการ/ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด
15. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ วิธีสอน เทคนิคการสอน					
16. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียน					
<b>การวัดและประเมินผล</b>					
17. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวัดผล					
18. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล					
19. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล					
20. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการศึกษา					
21. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการแปลผลการวัดและประเมินผล					
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู</b>					
22. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา					
23. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู					
<b>การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู</b>					
24. ท่านจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาบรรลุตามแผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบ					
25. ท่านคิดว่ารายวิชาที่ท่านสอนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเป็นไปตามที่ปรัชญาของหลักสูตรกำหนด					
26. ท่านสามารถวัดและประเมินผลได้ครอบคลุมกับปรัชญาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและรายวิชา					
27. วัตถุประสงค์ในรายวิชาที่ท่านสอนสอดคล้องสัมพันธ์กับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
28. ท่านสามารถใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาให้นักศึกษาเป็นไปตามปรัชญาของหลักสูตร					
29. ท่านสอบถามวัตถุประสงค์ของรายวิชาว่าสอดคล้องสัมพันธ์กับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

รายการ/ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด
30. ท่านตระหนักเสมอว่ารายวิชาที่ท่านสอนเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร					

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....  
 .....

ขอขอบคุณ

(ตัวอย่าง)

## หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง

กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อ  
พัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ดร.แขก บุญมาทัน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

### คำชี้แจง

1. เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 สำหรับวิทยากร และเอกสารฉบับที่ 2 สำหรับผู้เข้ารับการอบรม  
เอกสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 สำหรับวิทยากร
2. วิทยากรสามารถยืดหยุ่นเวลา เนื้อหาและกิจกรรมในหลักสูตรได้ตามความเหมาะสม
3. หลักสูตรฯ นี้เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

4. วิทยาการโปรดเตรียมเอกสารฉบับที่ 2 สำหรับผู้เข้ารับการอบรมให้ครบหรือเพียงพอสำหรับผู้เข้าอบรม เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติกิจกรรม
5. อุปกรณ์ประกอบการอบรมที่สำคัญ คือ เครื่องฉายภาพที่ใช้เขียน หรือกระดานเขียน ปากกา กระดาษ ทั้งนี้ไม่เน้นให้วิทยากรให้ความรู้แต่เป็นหลักสูตรที่เน้นปฏิบัติจริง
6. หลักสูตรนี้จะแบ่งกิจกรรมตามช่วงระยะเวลาใน 1 วัน เป็น 4 ช่วง ดังนี้
  - ช่วงที่ 1 ระหว่าง 9.00 - 10.30 น. ใช้เวลาประมาณ 1.30 นาที
  - ช่วงที่ 1 ระหว่าง 10.45 - 12.15 น. ใช้เวลาประมาณ 1.30 นาที
  - ช่วงที่ 1 ระหว่าง 13.00 - 14.30 น. ใช้เวลาประมาณ 1.30 นาที
  - ช่วงที่ 1 ระหว่าง 14.45 - 16.15 น. ใช้เวลาประมาณ 1.30 นาที
7. หลักสูตรนี้ใช้เวลาในการฝึกอบรมอย่างยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของผู้เข้าอบรม เช่น
  - 7.1 รู้บทบาทหน้าที่และการวัดผลการเรียนรู้ ใช้เวลา 1 วัน
  - 7.2 รู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เป็น เพิ่มจาก 7.1 อีก 1 วัน
  - 7.3 รู้เกี่ยวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล เพิ่มจาก 7.1 อีก 1 วัน
  - 7.4 หรือวิทยากรสามารถเลือกกิจกรรมแต่ละช่วงมากำหนดเป็นเวลาที่ใช้ในหลักสูตรได้

ขอให้ดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีความสุข

ดร.แขก บุญมาทัน

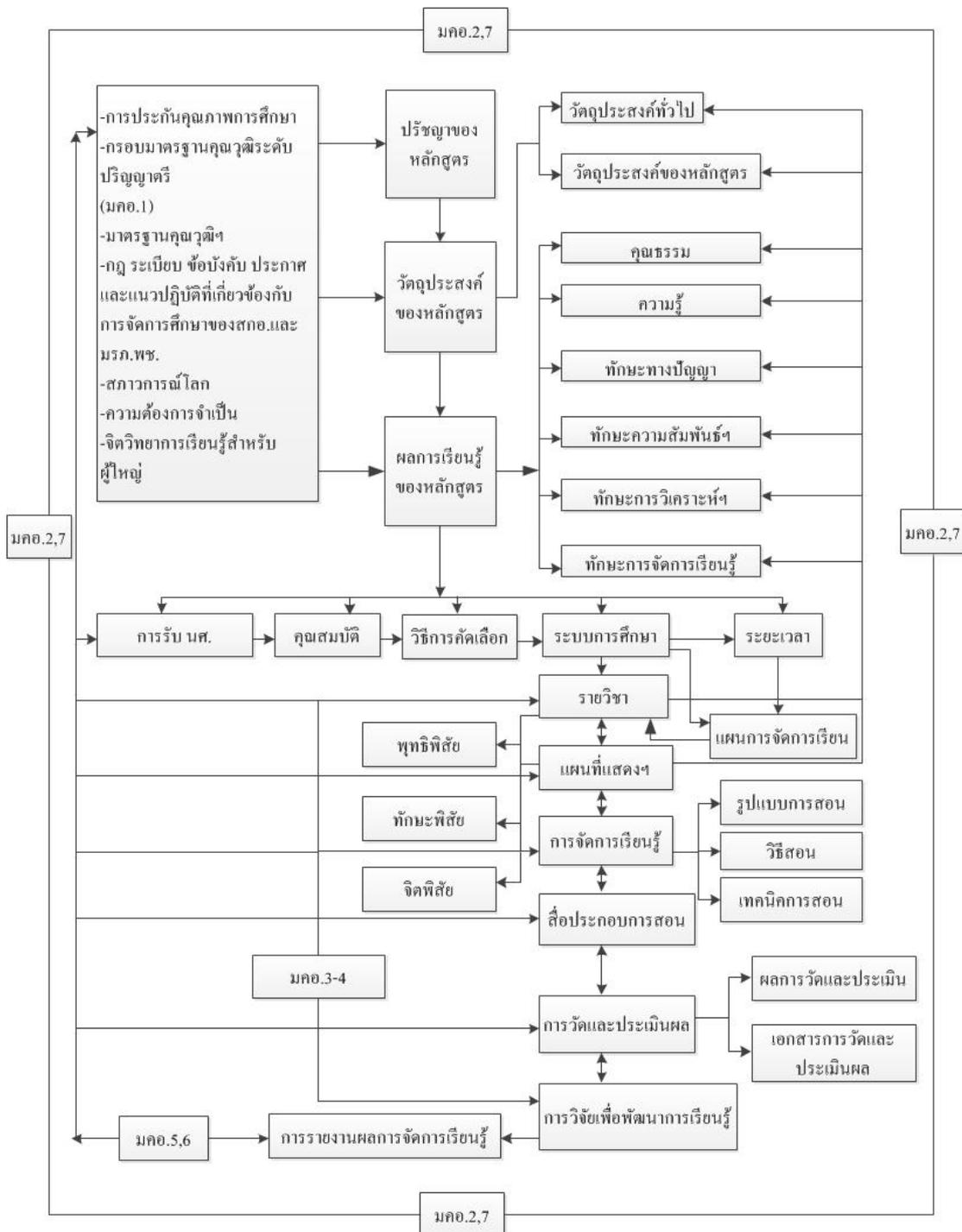
ผู้พัฒนาหลักสูตร

เพื่อให้การจัดกิจกรรมสอดคล้องกับใบกิจกรรมและใบความรู้ ดังตาราง

**ตารางสรุปเวลา กิจกรรม ใบกิจกรรมและใบความรู้**

เวลา	กิจกรรม	ใบกิจกรรม	ใบความรู้
1.30 ชั่วโมง	เรียนรู้บทบาทหน้าที่	1-2	1-2
1.30 ชั่วโมง	ชิ้นงานสร้างความตระหนัก	3	3-4
1.30 ชั่วโมง	พฤติกรรมทางการศึกษา	4	5
1.30 ชั่วโมง	กิจกรรมรู้จักผู้เรียน	5	6
1.30 ชั่วโมง	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	6	7-8
1.30 ชั่วโมง	สื่อและเทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้	6	8
1.30 ชั่วโมง	การวัดและประเมินผล	7-8	10
1.30 ชั่วโมง	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	-	11
1.30 ชั่วโมง	รู้จักการวัดและประเมินผลการศึกษา	-	12
4.30 ชั่วโมง	การสร้างเครื่องมือวัดผลการศึกษา	9	-

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา



**กิจกรรมที่ 1**  
**(ฉันคือใคร)**  
**กิจกรรมเรียนรู้บทบาทหน้าที่**

**ข้อมูลพื้นฐาน**

1. กิจกรรมนี้ใช้เวลา 1.30 ชั่วโมง
2. ผู้เข้ารับการอบรมเขียนกิจกรรมที่ดำเนินการลงในเอกสาร

**คำชี้แจง**

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ลงในใบกิจกรรมที่ 1(ภาคผนวก1 )
2. วิทยากรสรุปบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ร่วมกับผู้เข้ารับการอบรม (แนวการตอบ ....ใบความรู้ที่ 1ภาคผนวก 2)
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนองค์ความรู้ที่ต้องรู้ในการสอนลงในใบกิจกรรมที่2(ภาคผนวก )
4. วิทยากรสรุปองค์ความรู้ที่ต้องรู้ในการสอนร่วมกับผู้เข้ารับการอบรม (แนวการตอบ ....ใบความรู้ที่ 2 ภาคผนวก 2)

**วัตถุประสงค์ของกิจกรรม**

1. ผู้เข้ารับการอบรมรู้และตระหนักในบทบาทหน้าที่
2. ผู้เข้ารับการอบรมรู้ว่าต้องรู้อะไรบ้างในการทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด

**แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม**  
**เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล**  
**และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้เข้ารับการอบรม แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม
  - ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
  - ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ
3. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฯ ขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฯ

ดร.แขก บุญมาทัน

คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม**

1. เพศ
  - ชาย  หญิง
2. วุฒิการศึกษา
  - ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก  อื่นๆ.....
3. อายุ
  - ต่ำกว่า 30 ปี  30 – 40 ปี  41 – 50 ปี  51 ปีขึ้นไป
4. อายุการทำงาน
  - ต่ำกว่า 5 ปี  5 – 10 ปี  11 – 15 ปี  16 ปีขึ้นไป
5. สังกัดคณะ
  - ครุศาสตร์  มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  วิทยาการจัดการ
  - วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  เทคโนโลยีการเกษตร
6. ตำแหน่งทางวิชาการ
  - อาจารย์  ผู้ช่วยศาสตราจารย์  รองศาสตราจารย์

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

ชื่อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
------	---------	------------------

		5	4	3	2	1
<b>ด้านองค์ประกอบของหลักสูตร</b>						
1	องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม					
2	เวลาที่ใช้ในการอบรมตามหลักสูตรมีความเหมาะสม					
3	เวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม					
4	วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับหลักสูตร					
5	การประเมินผลตามหลักสูตรมีความเหมาะสม					
6	เอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม					
7	เอกสารประกอบหลักสูตรให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์					
8	เอกสารประกอบหลักสูตรสามารถปฏิบัติตามได้					
<b>ด้านกิจกรรม</b>						
9	กิจกรรมมีความสอดคล้องกับหลักสูตร					
10	กิจกรรมเหมาะสมกับเวลา					
11	กิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา					
12	กิจกรรมน่าสนใจ					
13	กิจกรรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
14	กิจกรรมสามารถสร้างทักษะการคิดและความตระหนักในหน้าที่					
<b>ด้านเนื้อหา</b>						
15	เนื้อหามีความสอดคล้องกับหลักสูตร					
16	เนื้อหาในแต่ละกิจกรรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
17	เนื้อหาแต่ละกิจกรรมมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน					
18	เนื้อหาที่น่าสนใจ					
<b>ด้านวิทยากร</b>						
19	วิทยากรมีความรู้ความสามารถ					
20	วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านสื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม</b>						
21	สื่อ อุปกรณ์ประกอบการอบรมมีความเหมาะสม					
22	สื่อ อุปกรณ์เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม					
<b>ด้านความรู้ ความเข้าใจ</b>						
23	หลักสูตรนี้ให้ความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	หลักสูตรให้ความรู้ตามพฤติกรรมทางการศึกษา					
<b>ด้านประโยชน์และการประยุกต์ใช้</b>						
25	หลักสูตรมีประโยชน์สำหรับคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา					
26	ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
27	ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน					
<b>ด้านความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมโดยรวม</b>						
28	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร					
29	ท่านคิดว่าหลักสูตรมีประโยชน์					
30	ท่านคิดว่าคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรได้รับการอบรมตามหลักสูตรนี้					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

**แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัด  
และประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้สำหรับผู้เข้ารับการอบรม ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

2. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม

ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญาการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ

3. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฯ ขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินฯ

ดร.แขก บุญมาทัน

คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการอบรม**

1. เพศ

- ชาย                       หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี               ปริญญาโท               ปริญญาเอก               อื่นๆ.....

3. อายุ  
 ต่ำกว่า 30 ปี       30 – 40 ปี       41 – 50 ปี       51 ปีขึ้นไป
4. อายุการทำงาน  
 ต่ำกว่า 5 ปี       5 – 10 ปี       11 – 15 ปี       16 ปีขึ้นไป
5. สังกัดคณะ  
 ครุศาสตร์       มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์       วิทยาการจัดการ  
 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี       เทคโนโลยีการเกษตร
6. ตำแหน่งทางวิชาการ  
 อาจารย์       ผู้ช่วยศาสตราจารย์       รองศาสตราจารย์

**ส่วนที่ 2 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง กลยุทธ์การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้  
 การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา**

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านโครงสร้างของหลักสูตร</b>						
1	การแบ่งเนื้อหาและกิจกรรมมีความเหมาะสม					
2	เนื้อหาและกิจกรรมมีความสอดคล้องกับหลักสูตร					
3	เนื้อหาครบถ้วนตามชื่อหลักสูตร					
4	เวลาที่ใช้ในหลักสูตรมีความเหมาะสม					
5	องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม					
<b>ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร</b>						
6	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม					
7	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้					
8	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสื่อความหมาย/เข้าใจได้ง่าย					
9	วัตถุประสงค์สะท้อนให้เห็นผลผลิตที่จะเกิดได้จริง					
10	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจน					
<b>ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม</b>						
11	กิจกรรมที่จัดส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้					
12	มีสื่อประกอบการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
13	กิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
<b>ด้านเนื้อหา</b>						
14	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม					
15	เนื้อหาเป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
16	เนื้อหา มีความยืดหยุ่น					
17	การเรียงลำดับของเนื้อหา มีความเหมาะสม					
<b>ด้านวิทยากร</b>						
18	วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ดี					
19	วิทยากรมีทักษะการถ่ายทอดความรู้					
20	วิทยากรสามารถตอบข้อซักถามได้อย่างดี					
<b>ด้านการวัดและการประเมินผล</b>						
21	การวัดและการประเมินผลสอดคล้องกับวัยของผู้เข้าอบรม					
22	การวัดและประเมินมีความเหมาะสม					
23	การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
24	การวัดและการประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา					
<b>ด้านผลผลิต</b>						
25	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตร					
26	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถผลิตชิ้นงานได้					
27	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
28	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
29	ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่					
30	ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่					

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. ท่านคาดหวังอะไรในการฝึกอบรมครั้งนี้ และได้รับตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

.....

.....

.....

2. ท่านชอบอะไรมากที่สุดในการฝึกอบรมครั้งนี้ .....

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

3. ถ้าคะแนนเต็มเท่ากับ 10 คะแนน ท่านจะให้คะแนนการฝึกอบรมครั้งนี้เท่าไร

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

4. หากการฝึกอบรมครั้งนี้ ต้องการคะแนนเต็ม 10 ท่านคิดว่าต้องทำอะไรบ้าง

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

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

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

ภาคผนวก ค  
บันทึกข้อความที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ ..... วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ์

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้ง  
นี้ จำนวน ๕๐ ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ หากท่านดำเนินการแล้วเสร็จ ขอความ  
อนุเคราะห์แจ้ง ดร.แขก บุญมาทัน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์  
จักขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)  
นักวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ ..... วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

---

เรียน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ์

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้ง  
นี้ จำนวน ๘๐ ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ หากท่านดำเนินการแล้วเสร็จ ขอความ  
อนุเคราะห์แจ้ง ดร.แขก บุญมาทัน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์  
จักขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)  
นักวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖  
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

---

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้ง  
นี้ จำนวน ๘๐ ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ หากท่านดำเนินการแล้วเสร็จ ขอความ  
อนุเคราะห์แจ้ง ดร.แขก บุญมาทัน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์  
จักขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)

นักวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ ..... วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

---

**เรียน** คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้ง  
นี้ จำนวน ๘๐ ฉบับ **ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์** หากท่านดำเนินการแล้วเสร็จ ขอความ  
อนุเคราะห์แจ้ง ดร.แขก บุญมาทัน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์  
จักขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)

นักวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
 ที่ ..... วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖  
 เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
 ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
 ยุทธ

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
 ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้ง  
 นี้ จำนวน ๘๐ ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณาจารย์ หากท่านดำเนินการแล้วเสร็จ ขออนุมัติ  
 อนุมัติแจ้ง ดร.แขก บุญมาทัน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์  
 จักขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)

นักวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
 ที่ ..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖  
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
 ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง **กล  
 ยุทธการเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
 เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรฯ เสร็จสิ้นแล้วและอยู่  
 ระหว่างการนำหลักสูตรสู่การทดลองใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และการวิจัย ผู้วิจัยจึง  
 เรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม  
 หลักสูตรฯ จำนวน ๖-๘ คน ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ ณ ห้อง ๑๒๒๕ คณะครุ  
 ศาสตร์ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และขอความอนุเคราะห์แจ้งข้อมูลกลับที่ ดร.แขก บุญมาทัน  
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์ ภายในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖  
 เพื่อดำเนินการจัดเตรียมวัสดุประกอบการอบรมจักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแซก บุญมาทัน)

นักวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
 ที่ ..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖  
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม

เรียน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ตามที่ ดร.แซก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
 ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง **กล  
 ยุทธ**

**การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
 เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรฯ เสร็จสิ้นแล้วและอยู่  
 ระหว่างการนำหลักสูตรสู่การทดลองใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และการวิจัย ผู้วิจัยจึง  
 เรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม  
 หลักสูตรฯ จำนวน ๖-๘ คน ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ ณ ห้อง ๑๒๒๕ คณะครุ  
 ศาสตร์ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และขอความอนุเคราะห์แจ้งข้อมูลกลับที่ ดร.แซก บุญมาทัน  
 หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์ ภายในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖  
 เพื่อดำเนินการจัดเตรียมวัสดุประกอบการอบรมจักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแซก บุญมาทัน)

นักวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ ..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตอนุเคราะห์บุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตามที่ ดร.แซก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง **กลยุทธ์**  
**ยุทธ**

**การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ**  
**เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรฯ เสร็จสิ้นแล้วและอยู่  
ระหว่างการนำหลักสูตรสู่การทดลองใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และการวิจัย ผู้วิจัยจึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฯ จำนวน ๖-๘ คน ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ ณ ห้อง ๑๒๒๕ คณะครุศาสตร์ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และขอความอนุเคราะห์แจ้งข้อมูลกลับที่ ดร.แขก บุญมาทัน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์ ภายในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖ เพื่อดำเนินการจัดเตรียมวัสดุประกอบการอบรมจักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)  
นักวิจัย



#### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖  
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม

---

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง **กล  
ยุทธ**

**การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรฯ เสร็จสิ้นแล้วและอยู่  
ระหว่างการนำหลักสูตรสู่การทดลองใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และการวิจัย ผู้วิจัยจึง  
เรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม  
หลักสูตรฯ จำนวน ๖-๘ คน ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ ณ ห้อง ๑๒๒๕ คณะครุ  
ศาสตร์เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และขอความอนุเคราะห์แจ้งข้อมูลกลับที่ ดร.แขก บุญมาทัน  
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์ ภายในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖  
เพื่อดำเนินการจัดเตรียมวัสดุประกอบการอบรมจักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)  
นักวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม

---

**เรียน** คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง **กล  
ยุทธ**

**การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรฯ เสร็จสิ้นแล้วและอยู่  
ระหว่างการนำหลักสูตรสู่การทดลองใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และการวิจัย ผู้วิจัยจึง  
เรียนมาเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากท่านในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม  
หลักสูตรฯ **จำนวน ๖-๘ คน ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ ณ ห้อง ๑๒๒๕ คณะครุ  
ศาสตร์เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และขอความอนุเคราะห์แจ้งข้อมูลกลับไป ดร.แขก บุญมาทัน  
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑๙๕๓๑๔๙๘ หรือส่งที่คณะครุศาสตร์ ภายในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖**  
เพื่อดำเนินการจัดเตรียมวัสดุประกอบการอบรมจักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)  
นักวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ ..... วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์สถานที่ใช้ในการฝึกอบรม

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรฯ

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตและขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านด้านสถานที่ใช้ในการทดลอง  
ใช้หลักสูตร โดยขอใช้ห้อง ๑๒๒๕ คณะครุศาสตร์ ในระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๖  
เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นางแขก บุญมาทัน)

นักวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธการเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เพื่อดำเนินการวิจัยแล้วนั้น

บัดนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบพระคุณท่านที่ใ้  
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบพระคุณ

(นางแขก บุญมาทัน)

ผู้วิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธการเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เพื่อดำเนินการวิจัยแล้วนั้น

บัดนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้  
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบพระคุณ

(นางแขก บุญมาทัน)

ผู้วิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ ..... วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ  
ดำเนินการวิจัยแล้วนั้น

บัดนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความ  
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบพระคุณ

(นางแซก บุญมาทัน)

ผู้วิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ตามที่ ดร.แซก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธ

การเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ ดำเนินการวิจัยแล้วนั้น

บัดนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบพระคุณ

(นางแขก บุญมาทัน)

ผู้วิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์  
ที่ ..... วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

---

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามที่ ดร.แขก บุญมาทัน สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับ  
ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องกล  
ยุทธการเชื่อมโยงปรัชญา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการ  
เรียนรู้ตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เพื่อดำเนินการวิจัยแล้วนั้น

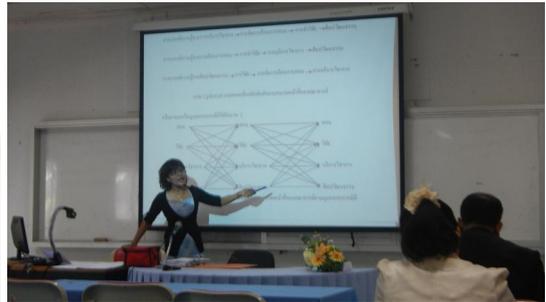
บัดนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบพระคุณท่านที่ไ้  
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบพระคุณ

(นางแขก บุญมาทัน)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง  
ภาพประกอบการวิจัย





## ประวัตินักวิจัย

ชื่อ นางแขก นามสกุล มุลเดช

ตำแหน่ง คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

### ประวัติส่วนตัว

วัน เดือน ปี เกิด 8 พฤษภาคม 2508  
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์  
ที่อยู่ปัจจุบัน 83 หมู่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง  
จังหวัด เพชรบูรณ์  
สถานที่ติดต่อ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตำบลสะเดียง  
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000  
หมายเลขโทรศัพท์และโทรสาร 056-717-147 โทรศัพท์มือถือ 081-9531498  
E-mail Khak.mo @ chaiyo.com.

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวิทยานุกูลนารี จังหวัดเพชรบูรณ์  
พ.ศ. 2531 ศศ.บ. เกษตรกรรม จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่  
พ.ศ. 2537 กศ.ม. การวัดผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยนเรศวร  
จังหวัดพิษณุโลก  
พ.ศ. 2548 กศ.ด. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัย  
นเรศวร จังหวัดพิษณุโลก