

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จุดมุ่งหมายหลักคือ เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
4. เพื่อประเมินหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชนโดยผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยการศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาและในวิทยาลัยชุมชน จัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 7 คน โดยสัมภาษณ์ใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปผู้สอนควรมีสมรรถนะที่จำเป็นในเรื่องใดบ้าง 2) วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ผู้สอนควรมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา

อย่างไรบ้าง 3) การพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จะมีรูปแบบการพัฒนาอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใด 4) หากจะประเมินโครงการ จะประเมินในประเด็นใดบ้าง จะมีวิธีการประเมินอย่างไร

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 7 คน จัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์ใน 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มีความจำเป็นหรือไม่ เพราะเหตุใด 2) เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนควรใช้วิธีใดบ้าง

ขั้นที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยคัดเลือกรายการที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป ในการนำไปใช้กำหนดกิจกรรมการพัฒนา และหาความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{(modified)}$) ให้มีค่าตั้งแต่ 0.2 ถือว่าเป็นค่าที่มีความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 279) เพื่อนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ภารกิจ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ภารกิจของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการตามเพื่อระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 12 คน วิเคราะห์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยใช้มิติของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบสมรรถนะ และนำผลการวิเคราะห์ภารกิจไปตรวจสอบระดับความสำคัญ ความยากง่าย และความถี่การปฏิบัติภารกิจ ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการเรียนรู้ ในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 24 คน และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

1. การร่างหลักสูตร โดยการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) สมรรถนะที่มุ่งเน้น 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา 6) ระยะเวลาการพัฒนา 7) สื่อการเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล

2. จัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรเป็นการเขียนเอกสารหลักสูตรตามองค์ประกอบที่กำหนดและจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรได้แก่ คู่มือวิทยากร และแผนการพัฒนสมรรถนะ

3. การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขึ้นไป

4. การศึกษานำร่องเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้กับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชนแพร่ เป็นผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน เป็นระยะเวลา 5 วัน ผลการศึกษานำร่องพบว่า หลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้

5. การปรับปรุงหลักสูตร โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรและเอกสารหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิผลของหลักสูตรกับผู้สอนระดับอนุปริญญา ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ณ หน่วยจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 19 คน ประกอบด้วยอาจารย์ประจำ จำนวน 3 คน อาจารย์พิเศษ จำนวน 16 คน ผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 3 หน่วยจัดการศึกษา คือ วิทยาลัยชุมชนตาก หน่วยจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว หน่วยจัดการศึกษาเทศบาลตำบลแม่ระมาด รูปแบบการทดลองใช้หลักสูตรแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย หลักสูตรและเอกสารหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ 2) แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ 3) แบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการพัฒนาตามหลักการบริหารคุณภาพ PDCA ออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ขั้นวางแผนการพัฒนา (P) ระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา (D) ระยะที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (C) ระยะที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (A) โดยทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ ประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ก่อนการพัฒนา และระหว่างดำเนินการพัฒนามอบหมายให้ผู้เข้ารับการพัฒนาไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษาเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ และตรวจสอบผลการพัฒนา โดยทำการประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาผู้วิจัย ทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้

และประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ในระยะที่ 4 ขึ้นสะท้อนผลการพัฒนา รวมระยะเวลาการพัฒนา จำนวน 68 วัน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ประเมินประสิทธิผลโครงการของเคิร์กแพททริก หลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน ในด้านดังนี้

1. ด้านปฏิกิริยา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ด้านการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะการเรียนรู้ ด้านเจตคติที่มีต่อโครงการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบก่อนพัฒนา และหลังพัฒนา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Dependent)
3. ด้านพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาและผู้สอนในสาขาวิชาเดียวกัน ด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการพัฒนากายหลัง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Dependent)
4. ด้านผลลัพธ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาด้านการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปใช้ในหน่วยจัดการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปอุปนัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นพบว่า

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 14 คน พบว่ามีจำนวน 16 สมรรถนะ ประกอบด้วยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน พฤติกรรมการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา การวัดและประเมินผลสำหรับผู้ใหญ่ การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา คุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน การพัฒนา

สมรรถนะ ใช้ระยะเวลา 3-5 วัน เป็นหลักการบริหารคุณภาพ PDCA ลดการบรรยายโดยเน้นการปฏิบัติและควรปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน กิจกรรมพัฒนาควรใช้กิจกรรมที่หลากหลายประกอบด้วย การบรรยาย การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การนิเทศติดตาม การอภิปราย การนำเสนอผลงาน การศึกษาด้วยตนเอง การเขียนอนุทินการเรียนรู้ กรณีศึกษา แบบฝึกหัดรายบุคคล การบรรยายประกอบการปฏิบัติ การประเมินโครงการควรใช้วิธีการประเมินด้านความรู้/ทัศนคติ/ความคิดเห็น ความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การประเมิน ติดตามผลควรดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน จากผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศ จำนวน 317 คน พบว่าผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 82.02 และมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะจำนวน 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินระดับอุดมศึกษา การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์ภารกิจของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการดาคัมจากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 คน กำหนดสมรรถนะ ด้านความรู้ จำนวน 81 ภารกิจ สมรรถนะด้านทักษะ จำนวน 3 ภารกิจ และเจตคติ จำนวน 3 ภารกิจ ตรวจสอบระดับความสำคัญ ความง่าย และความถี่ในการปฏิบัติภารกิจ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 24 คน พบว่าผลการใช้กระบวนการดาคัมทำได้ตัวบ่งชี้หน้าที่ในสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ง)

ผลการสร้างและตรวจสอบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

1. ผลการสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

หลักสูตรที่สร้างขึ้น คือหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) สมรรถนะที่มุ่งเน้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา ใช้หลักการ

บริหารคุณภาพ PDCA โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 6) ระยะเวลาการพัฒนา 7) สื่อการเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล

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

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร พบว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษานำร่อง พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรไปใช้

ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา ปรากฏผล ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนาศาตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มีความรู้ความเข้าใจ การจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาศาตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มีทักษะการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 โดยมีผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย 81.94 คะแนน และมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้เข้ารับการพัฒนาศาตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการประเมินหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา จากการประยุกต์ใช้การประเมินประสิทธิผลโครงการของเคิร์กแพททริก หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านปฏิกิริยา ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาศาที่มีต่อโครงการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะการเรียนรู้ และด้านเจตคติ พบว่าหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน มีพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้ โดยการประเมินของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา และผู้สอนในสาขาเดียวกัน พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ด้านผลลัพธ์ ของผู้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ได้นำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปใช้จัดการเรียนรู้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

อาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน ร้อยละ 82.02 สมรรถนะที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ในหน้าที่งานที่ทำ จำนวน 10 สมรรถนะ สอดคล้องกับแนวคิดที่ สมคิด บางโม (2553, หน้า 41) กล่าวว่าปัญหาขององค์กรที่สามารถแก้ไขโดยการฝึกอบรมนั้น ได้แก่ ขาดความรู้ในหน้าที่งานที่ทำ หรือความรู้ในการทำงานยังไม่เพียงพอ ขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดทักษะ ความสนใจหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ ของบุคลากร จะช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร จะช่วยทราบถึงสภาพปัจจุบันขององค์กร รวมทั้งภารกิจและคุณสมบัติที่บุคลากรมีอยู่ (ชูชัย สมितिไกร, 2556, หน้า 62) โดยกระบวนการดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการศึกษาหาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาหลักสูตรเป็นการคัดเลือก วิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจพัฒนาหลักสูตร (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2550) โดยการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพนั้นจะต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญเป็นผู้ที่ให้ความเห็นในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การสำรวจ สัมภาษณ์ หรือการใช้กระบวนการกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิด เฮาส์ตัน (Houseton, 1972 อ้างอิงใน กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2532, หน้า 146) กล่าวว่ากำหนดยุทธศาสตร์โดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการใช่วิธีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการแจกแจงวิเคราะห์

พฤติกรรมว่าผู้ที่มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น จะต้องมีความรู้ ทักษะ หรือเจตคติอะไรบ้าง ซึ่งวิธีการดังกล่าวสอดคล้องกับกระบวนการ อาจเรียกได้ว่าเป็น “กระบวนการดาคัม (DACUM : Development A Curriculum ” เป็นกระบวนการกลุ่มขนาดเล็ก ประมาณ 8-12 คน มาอภิปรายให้ความเห็น โดยยึดหลักการว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมานานย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธ ไกยวรรณ (2545) ได้นำกระบวนการดาคัมมาใช้วิเคราะห์และกำหนดภารกิจเพื่อเป็นพื้นฐานในการร่างหลักสูตร ซึ่ง ชูชัย สมितिกร (2556, หน้า 69-77) กล่าวว่า การวิเคราะห์ภารกิจเป็นการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะงานและวิเคราะห์รายละเอียดของงาน รวมถึงคั่นหาระดับความสำคัญ ความยากง่ายและความถี่ในการปฏิบัติภารกิจ โดยทั่วไปจะนิยมใช้การสำรวจ ซึ่งเป็นวิธีที่ได้ข้อมูลมากกว่าการสัมภาษณ์ การสังเกตการทำงานหรือการประชุมผู้เชี่ยวชาญ ตามที่ ฟิชเชอร์ สโกนเฟลด์ และชอว์ (Fisher Schoenfeldt and Shaw, 1996) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 ขั้นการอบรม และขั้นที่ 3 ขั้นการประเมินผล

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆอย่างรอบด้าน เช่น กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา และผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน การฝึกอบรมผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน และใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ภารกิจ ที่ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนต้องปฏิบัติ และยกร่างหลักสูตร ประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะที่มุ่งเน้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คันคร คงยืน (2552) วารวิรัตน์ แก้วอุไร และเทียมจันทร์ พานิชย์ผลิน ไชย (2552) สมใจ กงเดิม (2554) ที่กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ใกล้เคียงกันประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะที่มุ่งเน้น โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร กระบวนการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรา เขียวรักษา (2548) ; ศุภรัตน์ มิ่งสมร (2550, หน้า 194) ; สมใจ กงเดิม (2554, หน้า 280) ที่เป็น

เช่นนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่เชื้อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักการบริหารคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อน ตั้งแต่ ระยะเตรียมการพัฒนา (P) เนื่องจากโครงการได้มีการประชาสัมพันธ์ผู้มีความสนใจและผ่านเกณฑ์การคัดเลือก และยินดีให้ความร่วมมือตลอดระยะเวลาการทดลองใช้หลักสูตร ระยะดำเนินการพัฒนา (D) ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 5 วัน แบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ของ คอรัป (1984) ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ จงกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 126) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรเพื่อผู้เข้าอบรมอย่างแท้จริง ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรทำให้เกิดความกระตือรือร้น เพิ่มความมุ่งมั่น ให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันทำกิจกรรมมากขึ้น ระยะตรวจสอบผลการพัฒนา (C) ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) โดยมีคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง ระยะสะท้อนผลการพัฒนา (A) ผู้เข้ารับการพัฒนามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษามาสอดคล้องกับสำราญ มีแจ้งและสายฝน วิบูลย์รังสรรค์ (2555) ได้ใช้ PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสมรรถนะครูด้านการทำวิจัย โดยให้คำแนะนำ เสริมแรงจูงใจ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ เกิดความมั่นใจในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ หลังการพัฒนาโดยมีผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย 81.94 คะแนน และมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขณะจัดทำโครงการ ผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาอยู่แล้วในวันเสาร์-วันอาทิตย์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะจัดทำเป็นโครงการประชุมปฏิบัติการ จำนวน 2 ครั้ง เป็นระยะเวลา 5 วัน ในเวลาราชการ และให้มอบหมายให้ผู้เข้ารับการพัฒนากลับไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ ณ หน่วยจัดการศึกษาของตนเองปฏิบัติงาน มีการประเมินการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนนำไปใช้จริง โดยมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า และนัดหมายวันเวลา การนิเทศติดตาม การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา และกรรมการนิเทศติดตาม ให้คำแนะนำ ณ หน่วยจัดการศึกษาที่ผู้เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในขณะประเมินการออกแบบการจัดการ

เรียนรู้ ในลักษณะของการสัมมนาย่อยในหน่วยจัดการศึกษาทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในขณะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ อุทุมพร หล่อสมดี (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน พบว่า ครูควรได้รับการปฏิบัติจริงในลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน (On the job training) โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร โกศล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษด้วยกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะจัดทำหลักสูตรรายมัดคู่เทศน์ท้องถิ่น พบว่าการที่ครูประสบความสำเร็จในการทำหลักสูตรได้นั้น เพราะมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ความรู้สู่การปฏิบัติ การเยี่ยมติดตามให้คำปรึกษา ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะปฏิบัติสูงขึ้น

3.3 ผลการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนา มีเจตคติหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ได้จริง มีจุดมุ่งหมายและสมรรถนะที่มุ่งเน้นชัดเจน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 10 เรื่อง คุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ที่ปลูกฝังความเป็นครู สร้างความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาเป็นผู้ที่มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการ และผู้วิจัยดำเนินกระบวนการพัฒนาแต่ละขั้นแบบค่อยเป็นค่อยไปกิจกรรมแต่ละหน่วยใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ คอรับ (Kolb, 1984) และเป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของ โนลส์ (Knowles, 1978) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อมีอิสระในการควบคุม เกิดแรงจูงใจ การนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้กระบวนการพัฒนาหลักการบริหารคุณภาพ PDCA ขับเคลื่อน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อมรา เขียวรักษา (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา มีขั้นตอนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ คือ การวางแผน (Plan) การลงมือกระทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เพราะการฝึกอบรมส่วนใหญ่ ดำเนินการในโรงเรียน ครูเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ ได้ลงมือปฏิบัติจริงและนำไปใช้จริงในชั้นเรียนทันที และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ กิจกรรมการพัฒนามีความหลากหลาย เช่น การระดมสมอง การอภิปราย การนำเสนอ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เหล่านี้

ล้วนสร้างเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้จัดการอบรมยังสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด (David, 1977, p. 26) ได้เสนอไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละชั้น จะช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับ วิทยากร รวมทั้งผู้วิจัยและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้เดินทางไปเยี่ยมการปฏิบัติการสอน ณ หน่วยจัดการศึกษา และจัดให้มีการสัมมนากลุ่มย่อยอย่างเป็นกันเอง ส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระบบผลสำเร็จตามเป้าหมาย กระบวนดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติให้สูงขึ้น

4. ผลการประเมินหลักสูตร

4.1 ด้านปฏิบัติการ พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการ โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สบพันธ์ ชิตานนท์ (2551, หน้า 177) ชูติวรรณ สินธุ์นอก (2552, หน้า 117) ; ธมนพัชร สิมากร (2553, หน้า195) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีการเตรียมการไว้เป็นอย่างดี ตั้งแต่หลักสูตร คู่มือ การออกแบบกิจกรรม สถานที่และสื่อทัศนูปกรณ์ และระยะเวลา การคัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติเป็นระยะ สถานที่และสื่อทัศนูปกรณ์ และระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับ จงกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2542) ; วารวิรัตน์ แก้วอุไร และเทียมจันทร์ พานิชย์ ผลินไชย (2552) กล่าวว่ากิจกรรมการฝึกอบรม ควรเน้นการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหา หรือหาข้อสรุปร่วมกันเพราะผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์เดิมอยู่ก่อนแล้ว จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อลงมือปฏิบัติ มีแรงจูงใจที่ดี และสามารถนำไปใช้ได้จริง

4.2 ด้านการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการเรียนรู้ มีเจตคติต่อโครงการ พบว่าหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สบพันธ์ ชิตานนท์ (2551, หน้า 176) ชูติวรรณ สินธุ์นอก (2552, หน้า 169) ; ธมนพัชร สิมากร (2553, หน้า195) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเกิดจากความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ กิจกรรมการอบรมใช้วิธีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา และผู้เข้ารับการพัฒนากับวิทยากร มุ่งเน้นการปฏิบัติ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทำให้เกิดแตกแขนงของความรู้ และประสบการณ์ สอดคล้องกับ บอลเตส (Baltes อ้างอิงใน

Delahaye, 2005 , p. 57) กล่าวว่าประสบการณ์ที่แตกต่างของแต่ละบุคคลนำไปให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่

4.3 ด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยการประเมินของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา และผู้สอนในสาขาเดียวกัน หลังเข้ารับการพัฒนา สูงกว่า ก่อนเข้ารับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สฐิตวรรณ สิ้นธุ์นอก (2552, หน้า 141) ; ธมนพัชร์ สิมากร (2553, หน้า 168) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเป็นการนำความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการพัฒนา ไปปฏิบัติการสอนจริงในหน่วยจัดการศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ (on the job training) โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อให้เกิดความเชื่อถือประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนาและเพื่อนผู้สอนในสาขาเดียวกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick, 2005, p. 55) กล่าวไว้ว่า การประเมินพฤติกรรมควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายกลุ่ม สามารถที่จะให้ข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เข้าอบรม อาจกล่าวได้ว่า การที่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ มีคณะกรรมการนิเทศ ติดตามให้คำแนะนำ สนับสนุนผู้เข้ารับการพัฒนา เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ในขณะที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2556, หน้า 187) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการสร้างทางทุนปัญญา บุคลากรจะต้องมีการ ถ่ายโอนการเรียนรู้จากการอบรมสู่การปฏิบัติจริงทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานไปใช้ในการทำงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4.4 ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาได้นำสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปใช้จัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน โดยภาพรวมมีผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สบพันธ์ ชิดานนท์ (2551, หน้า 177) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น การวางแผนการพัฒนาที่เป็นระยะโดยใช้กระบวนการ PDCA สามารถทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติในหน่วยจัดการศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ ชูชัย สมितिไกร (2556, หน้า 165-170) ให้ความเห็นว่าการฝึกอบรมบุคลากรที่ถือได้ว่าประสบความสำเร็จคือ การฝึกอบรมที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความคาดหวังขององค์กรนอกจากบุคลากรจะเรียนรู้เพิ่มเติม ควรนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1. การนำหลักสูตรไปใช้ขยายผลในวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศควรดำเนินการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในลักษณะการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จการพัฒนา เพื่อให้ผู้สอนทุกคนได้รับทราบความเข้าใจ และวิธีปฏิบัติเพื่อการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตลอดการอบรม และควรให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความเข้าใจกับหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายของหลักสูตร

2. การพัฒนาสมรรถนะโดยใช้กระบวนการอบรมที่ใช้ระยะเวลานาน เช่น PDCA ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้สอนในหน่วยจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน ควรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้หน่วยจัดการศึกษาเป็นฐาน ภายใต้ความร่วมมือเนื่องจากสามารถผู้สอนส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ การใช้หน่วยจัดการศึกษาเป็นฐานทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเนื่องจากมีจำนวนผู้สอนไม่มากและพัฒนาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ให้เกิดการตรวจสอบสมรรถนะกันเอง

3. การพัฒนาผู้สอนควรอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในหน่วยจัดการศึกษา แล้วให้ผู้สอนนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปปฏิบัติการสอนในสถานการณ์จริง (On the job training) และควรให้ความสำคัญกับกระบวนการอบรมทุกขั้นตอน เช่น การระดมสมอง การนำเสนอผลงานกลุ่ม และสร้างเครือข่ายผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และควรมีการสรุปผล ปัญหาและอุปสรรคเป็นระยะ

4. กรณีผู้เข้าอบรมไม่ผ่านการประเมิน ควรให้วิทยากรพิจารณาข้อบกพร่องจากเกณฑ์การประเมินในเครื่องมือแบบต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับประกาศนียบัตร

2. ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับวิทยากรหลักสูตรฝึกอบรมของวิทยาลัยชุมชน

3. ควรพัฒนาหลักสูตรเป็นรูปแบบอื่นๆ เช่น ชุดฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สอนในหน่วยจัดการศึกษาที่ห่างไกล