

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. แบบศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน
3. ประเด็นการระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการดาคัม (DACUM)
4. แบบตรวจสอบระดับความสำคัญ ความยากง่าย และความถี่การปฏิบัติภารกิจของการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
5. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ
6. แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้
7. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้
8. แบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้
9. แบบประเมินด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีโครงการ
10. แบบประเมินด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการ
11. แบบประเมินด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา
12. แบบประเมินด้านผลลัพธ์ของหลักสูตร

เครื่องมือวิจัย
ประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญา
ในวิทยาลัยชุมชน

คำชี้แจง ประเด็นสัมภาษณ์ ฉบับนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ บุคคล จำนวน 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้
 - 1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน
 - 1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 7 คน
2. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน โดยประเด็นการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย
 - 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้การสัมภาษณ์
 - 2.2 ประเด็นการสัมภาษณ์
3. ผู้สัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นคำถาม โดยทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างละเอียด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ประเด็นการสัมภาษณ์
2. เทปบันทึกเสียงการสนทนา
3. สมุดจดบันทึกการสนทนา
4. กล้องถ่ายภาพ

ประเด็นการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
4. สถานที่สัมภาษณ์.....
5. ระยะเวลาเริ่มต้นสัมภาษณ์.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

การเริ่มต้นการสัมภาษณ์

1. แนะนำตัวเอง และแสดงความขอบคุณที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล
2. บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. การจัดการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปผู้สอนควรมีสมรรถนะที่จำเป็นในเรื่องใดบ้าง

2. วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ผู้สอนควรมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา อย่างไรบ้าง

3. การพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จะมีรูปแบบการพัฒนาอย่างไร และควรใช้ระยะเวลาเท่าใด

4. หากจะประเมินโครงการ จะประเมินในประเด็นใดบ้าง จะมีวิธีการประเมินอย่างไร

การสิ้นสุดการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูล

ประเด็นการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอน
ระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
4. สถานที่สัมภาษณ์.....
5. ระยะเวลาเริ่มต้นสัมภาษณ์.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

การเริ่มต้นการสัมภาษณ์

1. แนะนำตัวเอง และแสดงความขอบคุณที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล
2. บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับ
อนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน มีความจำเป็นหรือไม่ เพราะเหตุใด

2. เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนมีวิธีใดบ้าง

การสิ้นสุดการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้านายเด่นศักดิ์ หอมหวล ครู วิทยฐานะชำนาญการ วิทยาลัยชุมชนตาก นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ในฐานะที่ท่านได้รับเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถาม ฉบับนี้

การพิจารณาให้ข้อมูลที่เป็นจริงของท่านเกี่ยวกับ ระดับสมรรถนะในปัจจุบัน กับ ระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชนต่อไป และผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลไปเปิดเผยเป็นรายวิทยาลัยชุมชน จึงไม่เกิดผลกระทบต่อดัวท่านและวิทยาลัยชุมชนที่ท่านสังกัดแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี กรุณาตอบแบบสอบถามโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายเด่นศักดิ์ หอมหวล

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอน
ระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

☐ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

☐ 1. ภาคเหนือ

(พิจิตร แม่ฮ่องสอน แพร่ ตาก น่าน)

☐ 2. ภาคใต้

(ยะลา ปัตตานี นราธิวาส พังงา สตูล ระนอง สงขลา)

☐ 3. ภาคกลาง

(อุทัยธานี สมุทรสาคร ตราด สระแก้ว)

☐ 4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มุกดาหาร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ ยโสธร)

4. สถานภาพผู้สอนของท่านในวิทยาลัยชุมชน

☐ 1. อาจารย์ประจำ

☐ 2. อาจารย์พิเศษ

5. ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัย
ชุมชน หรือไม่

☐ 1. ต้องการ

☐ 2. ไม่ต้องการ

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอน
ระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

ความหมาย

ระดับสมรรถนะในปัจจุบัน หมายถึง ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันด้านสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้ของตัวผู้สอน ในวิทยาลัยชุมชน

ระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา หมายถึง ระดับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาด้าน
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของตัวผู้สอน ในวิทยาลัยชุมชน

ระดับ	ความหมาย	
	ระดับสมรรถนะ ในปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา
1	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด
2	น้อย	น้อย
3	ปานกลาง	ปานกลาง
4	มาก	มาก
5	มากที่สุด	มากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ ในปัจจุบัน					ระดับสมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษา		✓							✓	
2	จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่			✓							✓

ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

1. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนา

- ☐ 1. 3 วัน ☐ 2. 4 วัน ☐ 3. 5 วัน (ดำเนินการพัฒนาเป็น 2 ระยะ)

2. รูปแบบการพัฒนาที่ต้องการ

- ☐ 1. การพัฒนาทฤษฎี ☐ 2. การพัฒนาเน้นปฏิบัติ
☐ 3. การพัฒนาทฤษฎี-ปฏิบัติ ☐ 4. การพัฒนาเน้นปฏิบัติและปฏิบัติการในชั้นเรียน
☐ 5. การพัฒนาโดยใช้การบริหารงานคุณภาพ PDCA

3. วิธีการ/กิจกรรมการพัฒนาที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

- ☐ 1. การบรรยาย ☐ 2. การบรรยาย ประกอบการปฏิบัติ
☐ 3. การศึกษาด้วยตนเอง ☐ 4. แบบฝึกหัดรายบุคคล
☐ 5. การระดมความคิด ☐ 6. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์
☐ 7. การอภิปราย ☐ 8. การเขียนอนุทินการเรียนรู้
☐ 9. กรณีศึกษา ☐ 10. การนิเทศ ติดตาม
☐ 11. การนำเสนอผลงาน

4. ท่านคิดว่าการประเมินผลโครงการต่อไปนี้ มีความเหมาะสม หรือไม่

4.1 การประเมินด้านความรู้สึก/ความคิดเห็นที่มีต่อการอบรม

4.2 ประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ

4.3 การประเมินด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

4.4 การประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

- ☐ 1. เหมาะสม ☐ 2. ไม่เหมาะสม เนื่องจาก.....

5. ท่านคิดว่าระยะเวลาการประเมินโครงการที่เหมาะสม

- ☐ 1. ประเมินก่อนโครงการ
☐ 2. ระหว่างดำเนินโครงการ
☐ 3. ประเมินหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เครื่องมือวิจัย

ประเด็น การระดมสมองของกรรมการดาคัม

เรื่อง การวิเคราะห์ภารกิจ ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

โดยใช้กระบวนการดาคัม (Development A Curriculum: DACUM)

คำชี้แจง ประเด็นการระดมสมอง (Brainstorming) ของผู้มีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน มีคุณสมบัติดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
2. มีประสบการณ์ในการสอนในวิทยาลัยชุมชน ไม่น้อยกว่า 9 ปี
3. หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
 - กลุ่มที่ 1 ผู้มีประสบการณ์ด้านการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 4 คน
 - กลุ่มที่ 2 ผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 คน
 - กลุ่มที่ 3 ผู้มีประสบการณ์ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการดาคัมแก่ผู้เชี่ยวชาญ
2. ผู้จดบันทึก(Note Taker)ระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. กระดาษขนาด 5 X 8 นิ้ว
4. ปากกาไวท์บอร์ด
5. กาว
6. เทปบันทึกเสียง

ประเด็นการระดมสมอง (Brainstorming)

การเริ่มต้นการระดมสมอง

1. ประธานกระบวนการดาคัมแนะนำตัวเอง แนะนำผู้วิจัยและแสดงความขอบคุณให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำเสนอโครงการวิจัยและแจ้งวัตถุประสงค์ในการระดมสมอง
3. ประธานกระบวนการดาคัม ชี้แจงกติกา การระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญ
3. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการถ่ายภาพ จดบันทึก และบันทึกเสียง

ประเด็นการระดมสมอง

1. จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลมาพบว่า การจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ประกอบ 10 งาน แต่ละงานมีรายละเอียดของเนื้อหาอย่างไรบ้าง
2. ท่านคิดว่าการพัฒนาผู้สอนให้ประสบความสำเร็จ ตามสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. ท่านจะลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ของหน่วยการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระ อย่างไร

การสิ้นสุดการระดมสมอง

ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูล

แบบสอบถาม

**เรื่อง ระดับความสำคัญของภารกิจ ความยากง่าย และความถี่การปฏิบัติภารกิจ
การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ ในวิทยาลัยชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบระดับความสำคัญความยากง่าย และความถี่การปฏิบัติภารกิจ ของการจัดการเรียนรู้

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|----------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

1. ความรู้ (Knowledge)

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	3					
1.1 หลักสูตร.....			...			
1.2 หลักสูตรระดับอุดมศึกษา.....			...			
1.3 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			
1.4 หลักการของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			
1.5 วัตถุประสงค์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			
1.6 ระดับคุณวุฒิตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			
1.7 ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			
1.8 มาตรฐานคุณวุฒิ 1-7 (มคอ.)			...			
1.9 การเขียนรายละเอียดวิชาของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			

ระดับความยาก ง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	2					
2.1 สื่อการเรียนรู้.....			...			
2.2 ประเภทของสื่อการเรียนรู้.....			...			
2.3 ประโยชน์ของสื่อการเรียนรู้.....			...			
2.4 หลักการใช้สื่อการเรียนรู้.....			...			
2.5 แหล่งเรียนรู้.....			...			
2.6 ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้.....			...			
2.7 ประเภทของแหล่งเรียนรู้.....			...			
2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน.....			...			
2.9 ภูมิปัญญาท้องถิ่น.....			...			

ระดับความยาก ง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง พฤติกรรมการเรียนรู้	3					
3.1 การเรียนรู้.....			...			
3.2 ธรรมชาติของการเรียนรู้.....			...			
3.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้.....			...			
3.4 พฤติกรรมการเรียนรู้.....			...			
3.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมการเรียนรู้.....			...			
3.6 ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้.....			...			
3.7 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย.....			...			
3.8 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย.....			...			
3.9 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย.....			...			
3.10 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้.....			...			
3.11 การเขียนพฤติกรรมการเรียนรู้.....			...			
3.12 การวิเคราะห์หลักสูตร.....			...			

ระดับความยากง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง เทคนิคการจัดการเรียนรู้	3					
4.1 การจัดการเรียนรู้.....			...			
4.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้.....			...			
4.3 การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง.....			...			
4.4 การวิเคราะห์ผู้เรียน.....			...			
4.5 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....			...			
4.6 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....			...			
4.7 การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้.....			...			

ระดับความยาก ง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ระดับอุดมศึกษา	4					
5.1 แผนการจัดการเรียนรู้.....			...			
5.2 ความสำคัญแผนการจัดการเรียนรู้.....			...			
5.3 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้.....			...			
5.4 ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้.....			...			
5.5 หลักการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้.....			...			
5.6 รูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้.....			...			
5.7 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา.....			...			

ระดับความยากง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้ สำหรับผู้ใหญ่	3					
6.1 จิตวิทยาการเรียนรู้.....			...			
6.2 จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....			...			
6.3 ประโยชน์จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....			...			
6.4 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....			...			
6.5 อุปสรรคต่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....			...			
6.6 การสร้างแรงจูงใจ.....			...			
6.7 การสร้างแรงบันดาลใจ.....			...			
6.8 การเสริมแรง.....			...			
6.9 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.....			...			

ระดับความยาก ง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 เรื่อง เทคนิคการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	3					
7.1 การจัดบรรยากาศชั้นเรียน.....			...			
7.2 ความสำคัญของการจัดบรรยากาศชั้นเรียน.....			...			
7.3 บรรยากาศในชั้นเรียนที่พึงปรารถนา.....			...			
7.4 ประโยชน์ของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน.....			...			
7.5 หลักการจัดห้องเรียน.....			...			
7.6 ลักษณะของห้องเรียนที่ดี.....			...			
7.7 รูปแบบของการจัดชั้นเรียน.....			...			
7.8 การสร้างวินัยในชั้นเรียน.....			...			

ระดับความยาก ง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 เรื่อง การวัดและประเมินผล ระดับอุดมศึกษา	3					
8.1 การทดสอบ การวัด การประเมินผล.....			...			
8.2 ความมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล.....			...			
8.3 การประเมินผลในศตวรรษที่ 21.....			...			
8.4 การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....			...			
8.5 การประเมินตามสภาพจริง.....			...			
8.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญกับการประเมินตามสภาพจริง.....			...			
8.7 การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา.....			...			

ระดับความยากง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 เรื่อง การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	6					
9.1 การสร้างเครื่องมือวัดด้านคุณธรรม จริยธรรม.....			...			
9.2 การสร้างเครื่องมือวัดด้านความรู้.....			...			
9.3 การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะทางปัญญา.....			...			
9.4 การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ.....			...			
9.5 การสร้างเครื่องมือวัดด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ.....			...			
9.6 การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย.....			...			
9.7 การหาคุณภาพเครื่องมือ.....			...			

ระดับความยาก ง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประเด็น	จำนวน ชั่วโมง	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 10 เรื่อง คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัย ชุมชน	2					
10.1 จรรยาบรรณวิชาชีพ.....			...			
10.2 คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21.....			...			
10.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู(PLC).....			...			
10.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....			...			
10.5 ความมีวินัย.....			...			
10.6 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน.....			...			

ระดับความยากง่าย ของการเรียนรู้

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความถี่ของการปฏิบัติการกิจ

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

2. ทักษะ (Skill)

ประเด็น	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้.....					
2. การจัดการเรียนรู้.....					
3. การวัดและประเมินผล.....					

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

3. เจตคติ (Attribute)

ประเด็น	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้.....					
2. การจัดการเรียนรู้.....					
3. การวัดและประเมินผล.....					

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แบบประเมินร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

ลักษณะการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ทที่มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม มากที่สุด
- 4 หมายถึง หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม มาก
- 3 หมายถึง หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม ปานกลาง
- 2 หมายถึง หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม น้อย
- 1 หมายถึง หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสม น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาประเด็น ข้อความต่างๆ ตามรายการประเมิน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และได้โปรดให้ข้อเสนอแนะลงในช่องว่างท้ายตาราง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายเด่นศักดิ์ หอมหวล

ผู้วิจัย

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
เอกสารหลักสูตร:						
หลักการและเหตุผล						
1. มีการบรรยายถึงความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร						
2. มีการกล่าวถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้						
3. หลักการมีความชัดเจน สามารถแสดงจุดเน้นของการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจน						
4. หลักการของหลักสูตรมีความสมเหตุสมผลกับกลุ่มเป้าหมาย						
5. หลักการของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน						
6. การใช้ภาษาและการเรียงลำดับเนื้อหา มีความต่อเนื่องเข้าใจง่าย						
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
7. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุมสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะปฏิบัติ และด้านเจตคติ						
8. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้						
9. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปฏิบัติจริง						
สมรรถนะที่มุ่งเน้น						
10. มีความชัดเจน						
11. มีความครอบคลุมทุกสมรรถนะ						
12. มีความเป็นไปได้						
13. เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร						
14. ความเหมาะสมของโครงสร้างด้านเวลากับกระบวนการพัฒนา PDCA						
15. ความเหมาะสมของระยะเวลาการพัฒนากับรายละเอียดการพัฒนา						
16. ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระหลักสูตรกับระยะเวลาแต่ละหน่วยการเรียนรู้						
17. เนื้อหาของหลักสูตร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ระยะการพัฒนา รายละเอียดการพัฒนา						
18. การจัดเรียงลำดับหน่วยการเรียนรู้มีความต่อเนื่องเหมาะสม						
19. ความเหมาะสมของเวลาในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา						
20. เนื้อหามีความเหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการการพัฒนา						
กระบวนการพัฒนา						
21. รูปแบบกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะเหมาะสมกับการพัฒนาในระหว่างการทำงาน (On the job training)						
22. วิธีการจัดกิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร						
23. กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะมีความหลากหลายและเป็นการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์						
24. รูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนาและมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปใช้ปฏิบัติ						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
ระยะเวลาการพัฒนา						
25. ความเหมาะสมของระยะเวลากับกระบวนการพัฒนา						
26. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร						
27. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร						
สื่อการเรียนรู้						
28. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
29. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา						
30. สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ได้ดี						
การวัดและประเมินผล						
31. วัดได้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ						
32. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร						
33. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับสมรรถนะที่มุ่งเน้นของหลักสูตร						
34. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินด้านความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้						
35. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินด้านทักษะการจัดการเรียนรู้						
36. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
เอกสารประกอบหลักสูตร: คู่มือวิทยากร						
แนวทางการจัดกิจกรรม						
1. จุดมุ่งหมายของคู่มือวิทยากรมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้						
2. คำแนะนำการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมต่อแนวทางการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ						
3. ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา และดำเนินการพัฒนามีความชัดเจนง่ายต่อการนำไปใช้						
4. โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเวลาและระยะการพัฒนา						
5. โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้จริง						
6. ตารางระยะเวลาจัดกิจกรรมการพัฒนา การปฏิบัติจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา การตรวจสอบผลการพัฒนา การสะท้อนผลการพัฒนา มีความเหมาะสม						
7. ระยะเวลาการพัฒนาลดลดหลักสูตรมีความเหมาะสม						
8. สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้						
9. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้						
10. ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1						
11. ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2						

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
	5	4	3	2	1	
12. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3						
13. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4						
14. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5						
15. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6						
16. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 7						
17. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 8						
18. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 9						
19. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 10						
20. ความเหมาะสมและความชัดเจนการใช้ภาษาของ คู่มือวิทยากร						
21. คู่มือวิทยากรสามารถนำไปใช้ตามจุดมุ่งหมาย ของการพัฒนาผู้สอนได้						

**แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้
(สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา)**

เวลา 60 นาที

คำชี้แจง แบบทดสอบฉบับนี้มีจำนวน 60 ข้อ เป็นชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก ใช้เวลาทำ 60 นาที

คำสั่ง จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียวแล้วทำเครื่องหมาย × ลงใน
กระดาษคำตอบ

1. ผู้สอนต้องยึดอะไรเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน
 - ก. ยึดหลักปรัชญาการศึกษา
 - ข. ยึดหลักจิตวิทยาการศึกษา
 - ค. ยึดหลักสูตร
 - ง. ยึดตัวผู้สอนและนักเรียน
2. ข้อใดไม่สัมพันธ์กับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
 - ก. การสร้างเอกลักษณ์ของนักศึกษา
 - ข. ความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ
 - ค. ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
 - ง. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้
3. ข้อใดลำดับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาได้ถูกต้อง
 1. คุณธรรม จริยธรรม
 2. ทักษะทางปัญญา
 3. ด้านความรู้
 4. ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ก. 2 1 3 4 5
 - ข. 2 3 1 5 4
 - ค. 1 3 2 4 5
 - ง. 1 2 3 5 4

4. ผู้สอนทุกรายวิชาจะต้องรับผิดชอบการเขียนและรายงาน มคอ. ไต ทุกภาคการศึกษา
 - ก. มคอ. 1 และ มคอ. 7
 - ข. มคอ. 2 และ มคอ. 3
 - ค. มคอ. 4 และ มคอ. 5
 - ง. มคอ. 3 และ มคอ. 5
5. ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง สื่อชั้นใดสามารถแก้ปัญหาได้ดี
 - ก. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
 - ข. การใช้สื่อของจริง
 - ค. การใช้รูปภาพ
 - ง. การใช้วีดิทัศน์
6. ข้อใดคือเหตุผลและความจำเป็นในการใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้
 - ก. ผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นในขณะสอน
 - ข. ให้ผู้เรียนรับเนื้อหาในการเรียนให้มากที่สุด
 - ค. ใช้เมื่อผู้เรียนจำนวนมากๆ
 - ง. ทำให้เกิดกิจกรรมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
7. คอมพิวเตอร์จัดเป็นสื่อประเภทใด
 - ก. เครื่องมือ อุปกรณ์
 - ข. วัสดุ
 - ค. ตำรา เอกสาร
 - ง. เทคโนโลยี
8. ข้อใดคือสื่อประเภท Hardware
 - ก. แผ่นใส, ใบเนื้อหา
 - ข. แผนภูมิ, แผ่นภาพ
 - ค. คู่มือการใช้, ใบเนื้อหา
 - ง. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ, เครื่องฉายภาพจากคอมพิวเตอร์ (LED)

9. ข้อใดไม่ใช่หลักการที่ถูกต้องในการเลือกสื่อการเรียนรู้
 - ก. เลือกสื่อที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้
 - ข. เลือกสื่อที่มีความสวยงาม
 - ค. เลือกสื่อที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน
 - ง. เลือกสื่อที่ตรงกับลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
10. ข้อใดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น
 - ก. นวัตกรรมชุมชน
 - ข. ห้องสมุดประชาชน
 - ค. ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ง. การสืบสานวัฒนธรรม
11. ข้อใดไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้
 - ก. การฝึกฝน
 - ข. การมีประสบการณ์
 - ค. ความสนใจ
 - ง. การฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
12. ข้อใดกล่าวถึงความหมายของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง
 - ก. พฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกทางกายภาพ
 - ข. สิ่งที่ผู้เรียนแสดงออกภายใต้เงื่อนไขต่างๆ
 - ค. พฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความสามารถทางสมอง
 - ง. ข้อความที่บ่งถึงพฤติกรรมที่ต้องการให้ผู้เรียนแสดงออกหลังจากผ่านการเรียนรู้
13. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการเรียนรู้คือข้อใด
 - ก. ผู้สอนจะรู้ว่าสอนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่
 - ข. ผู้เรียนจะรู้ว่าระหว่างเรียนต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง
 - ค. ช่วยให้ผู้เรียนประเมินผลการสอนของผู้สอนได้
 - ง. เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนก่อนเรียน

14. การพัฒนาผู้เรียนทางด้านใดทำได้ยากที่สุด
 - ก. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย
 - ข. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย
 - ค. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย
 - ง. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านผละพิสัย
15. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยจำแนกเป็นกี่ระดับ
 - ก. 5 ระดับ
 - ข. 6 ระดับ
 - ค. 7 ระดับ
 - ง. 8 ระดับ
16. ความเข้าใจ อยู่ในพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพิสัยใด
 - ก. พุทธิพิสัย
 - ข. จิตพิสัย
 - ค. ทักษะพิสัย
 - ง. ผละพิสัย
17. พฤติกรรมการเรียนรู้พิสัยระดับใดพัฒนาได้ยากที่สุด
 - ก. ความรู้
 - ข. การวิเคราะห์
 - ค. การนำไปใช้
 - ง. การประเมินผล
18. การปลูกฝังเจตคติ เป็นการพัฒนาผู้เรียนด้านใด
 - ก. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย
 - ข. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย
 - ค. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย
 - ง. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านผละพิสัย

19. ข้อใดเป็นการพัฒนาการขั้นสูงสุดของพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย
 - ก. การตอบสนอง
 - ข. การเกิดค่านิยม
 - ค. การจัดระบบคุณค่า
 - ง. การสร้างลักษณะนิสัย
20. การที่ผู้สอนสามารถทำ มคอ. 3 และแผนการจัดการเรียนรู้รายสัปดาห์ได้นั้น ท่านจะต้องใช้ความสามารถของสมองในระดับใด
 - ก. การนำไปใช้
 - ข. การวิเคราะห์
 - ค. การสังเคราะห์
 - ง. การประเมินผล
21. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม คือข้อใด
 - ก. การกำหนดจุดประสงค์ในการสอน
 - ข. การกำหนดจุดประสงค์ในการเรียน
 - ค. การกำหนดจุดประสงค์ของการกระทำของผู้เรียน
 - ง. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน
22. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการเรียนรู้
 - ก. เป็นการกระทำที่สังเกตได้
 - ข. เป็นการกระทำที่วัดได้
 - ค. เป็นการกระทำที่ประเมินได้
 - ง. เป็นการกระทำที่สามารถคาดคะเนได้

23. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- ก. ควรกำหนดพฤติกรรมที่เป็นการกระทำที่มีหลายความหมาย
 - ข. ควรกำหนดเงื่อนไข สถานการณ์ ว่าการกระทำเป็นอย่างอะไร เกิดขึ้นที่ไหน อย่างไร เมื่อใด
 - ค. ควรกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ผู้สอนยอมรับว่าผู้เรียนจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด
 - ง. ควรเขียนพฤติกรรมทางด้านจิตพิสัยโดยระบุตัวส่อถึงพฤติกรรมภายในที่เด่นชัด
24. ข้อใดเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สังเกตและวัดได้
- ก. จำแนก
 - ข. สนใจ
 - ค. ประเมินค่า
 - ง. ตระหนัก
25. ข้อใดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการเรียนรู้
- ก. ผู้เรียนสามารถคิด
 - ข. ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์
 - ค. ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบ
 - ง. ผู้เรียนสามารถที่จะรู้
26. ข้อใดไม่เป็นองค์ประกอบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้
- ก. พฤติกรรมปลายทาง
 - ข. สภาพเงื่อนไข
 - ค. เกณฑ์การยอมรับ
 - ง. หลักการประเมิน

27. ข้อใด ไม่ใช่ วัตถุประสงค์พฤติกรรมการเรียนรู้
- ก. เมื่อจบการสอน ครูสาคิตให้เห็นถึงการทำงานของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้
 - ข. เมื่อจบการสอน ผู้เรียนสามารถประกอบคอมพิวเตอร์จากชิ้นส่วนต่างๆ ได้
 - ค. เมื่อจบการสอน ผู้เรียนอธิบายเหตุผลในการเลือกวัสดุใช้ทำสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยได้
 - ง. เมื่อสิ้นสุดการสอน ผู้เรียนสามารถทำแบบฝึกหัดตามที่ผู้สอนกำหนดให้ได้ถูกต้อง
28. องค์ประกอบของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการเรียนรู้คือข้อใด
- ก. พฤติกรรมสุดท้าย เกณฑ์และมาตรฐาน
 - ข. พฤติกรรมที่คาดหวัง สถานการณ์และเกณฑ์
 - ค. สถานการณ์ เกณฑ์ และมาตรฐาน
 - ง. สถานการณ์ เกณฑ์ มาตรฐานและเวลา
29. ข้อควรคำนึงถึงในการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับรูปประโยค
- ก. เป็นประโยคคำถามหรือประโยคปฏิเสธ
 - ข. เป็นประโยคบอกเล่าขึ้นต้นด้วยคำกริยา
 - ค. เป็นประโยคคำสั่ง
 - ง. เป็นประโยคที่มีครบทั้งประธาน กริยาและกรรม
30. การวิเคราะห์หลักสูตรมีประโยชน์สำหรับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้อย่างไร
- ก. ช่วยให้รู้รายละเอียดของเนื้อหาและพฤติกรรมที่ควรปลูกฝังแก่ผู้เรียน
 - ข. ช่วยให้ออกข้อสอบครอบคลุมเนื้อหาและพฤติกรรมการเรียนรู้ตามที่ต้องการ
 - ค. ช่วยในการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - ง. ช่วยในการจัดบกรพร้อมในเรื่องที่สอน และสอบ
31. ข้อใดไม่ใช่การจัดการเรียนรู้
- ก. เป็นเครื่องมือแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - ข. เป็นการเตรียมการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - ค. การนำรายวิชาที่ต้องทำการสอนมาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - ง. การที่ผู้เรียนปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเกิดจากประสบการณ์เป็นบางส่วนหรือทั้งหมด

32. ลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ ข้อใด
- ก. มีการทำงานเป็นทีม
 - ข. ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
 - ค. ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับสื่อทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต
 - ง. ถูกทุกข้อ
33. การรู้จักผู้เรียนข้อใดสำคัญที่สุด
- ก. เพื่อใช้ในการติดตามหลักสูตร
 - ข. เพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนรู้
 - ค. เพื่อใช้ในการรายงานผลความประพฤติ
 - ง. เพื่อใช้ในการประเมิน
34. ข้อใดเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลผู้เรียนที่มีประโยชน์สำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน
- ก. แบบสำรวจ
 - ข. แบบสังเกต
 - ค. แฟ้มสะสมงาน
 - ง. แบบทดสอบ
35. ข้อใดที่กล่าวถึงแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องที่สุด
- ก. แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี คือ ผู้สอนมีการกำหนดเนื้อหาสาระและผลลัพธ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสภาพของผู้เรียน
 - ข. แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี คือ ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามประสบการณ์จริงของผู้เรียน
 - ค. แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี คือ ผู้สอนทำการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน
 - ง. แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี คือ ผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

36. องค์ประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ข้อใดสมบูรณ์ที่สุด
- หัวข้อหรือเรื่องของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ภาคผนวกหรือเอกสารประกอบ ท้ายแผน ความคิดเห็นของผู้ตรวจ ผลการใช้การจัดการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ
 - หัวข้อหรือเรื่องของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล
 - หัวข้อหรือเรื่องของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระสำคัญ จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การใช้แผนการจัดการเรียนรู้
 - หัวข้อหรือเรื่องของแผนการจัดการเรียนรู้ สาระสำคัญ จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลความคิดเห็นของผู้ตรวจผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะ
37. ขั้นตอนแรกของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้หมายถึงข้อใด
- วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้
 - เลือกรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้
 - ตั้งชื่อแผนการจัดการเรียนรู้ตามหัวข้อสาระการเรียนรู้
 - กำหนดตามลำดับความยากง่ายของเนื้อหานั้น
38. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ที่ถูกต้องหมายถึงข้อใด
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีการกำหนดการวัดผลประเมินผลเมื่อจบแผนการจัดการเรียนรู้
 - จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสอนตามประสบการณ์จริงของผู้เรียนก่อนแล้วจึงนำเข้าสู่วิธีเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้
 - ไม่มีข้อถูก

39. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มีความสำคัญอย่างไร
- ก. สร้างความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - ข. มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย
 - ค. นำไปใช้ในการฝึกอบรม
 - ง. นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
40. ข้อใดเป็นประโยชน์ของจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่น้อยที่สุด
- ก. ช่วยให้ผู้สอนเข้าใจว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร
 - ข. ช่วยให้ผู้สอนเข้าใจหลักปฏิบัติกิจกรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้
 - ค. ช่วยให้ผู้สอนมีความเป็นกันเองกับผู้เรียนได้ง่ายขึ้น
 - ง. ช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
41. ข้อใดไม่ใช่หลักการการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
- ก. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีหากมีแรงจูงใจ
 - ข. ความจำเป็นในการเรียนรู้
 - ค. ควรคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมอันมีคุณค่าของผู้ใหญ่
 - ง. สภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ และการให้เกียรติผู้เรียนสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
42. ข้อใดเป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจ
- ก. การส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองในประเด็นใหม่ๆ
 - ข. การมอบหมายงานไปศึกษาเพิ่มเติม
 - ค. การศึกษานอกสถานที่
 - ง. การให้คำตอบแทน
43. แรงบันดาลใจมีความสำคัญอย่างไร
- ก. สร้างแรงขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 - ข. เป็นเครื่องหล่อเลี้ยง ควบคุมประคองให้ผู้เรียนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนประสบความสำเร็จ
 - ค. เป็นชุมพลังในการขับเคลื่อนการคิดและกระทำที่พึงประสงค์
 - ง. ถูกทุกข้อ

44. ข้อใดไม่ใช่หลักการสำคัญของการเสริมแรง
- ก. การเสริมแรงต้องกระทำสม่ำเสมอ
 - ข. การเรียนรู้ต้องอาศัยการเสริมแรงทางบวก
 - ค. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งเร้าและการตอบสนอง
 - ง. การจัดกิจกรรมควรเริ่มจากง่ายไปยากสอดคล้องกับความสามารถผู้เรียน
45. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ควรให้ความสำคัญกับสิ่งใด
- ก. ความรู้
 - ข. ทักษะ
 - ค. ทศนคติ
 - ง. ประสบการณ์
46. การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นหน้าที่ของใคร
- ก. ผู้เรียน
 - ข. ผู้สอน
 - ค. นักการ
 - ง. ผู้บริหาร
47. การสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน มีผลดีต่อผู้เรียนในข้อใด
- ก. มีความตั้งใจเรียน
 - ข. มีอารมณ์ดี
 - ค. มีความรับผิดชอบ
 - ง. มีความสัมพันธ์ที่ดี
48. ชั้นเรียนที่ดีควรมีลักษณะตรงตามข้อใด
- ก. มีสีสันทึมน่าดู สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ถูกสุขลักษณะ
 - ข. จัดโต๊ะ เก้าอี้และสิ่งที่อยู่ในชั้นเรียนให้อำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ
 - ค. จัดเตรียมชั้นเรียนให้มีความพร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง
 - ง. ถูกทุกข้อ

49. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้อง
- ก. การวัดผล เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข ปริมาณ ของสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ โดยอาศัยเครื่องมืออย่างมีกฎเกณฑ์
 - ข. การทดสอบ เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งของการวัด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบ
 - ค. การประเมินผล เป็นการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลงานที่ได้จากการทดสอบ
 - ง. การประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการวัดผล เช่น ประเมินความเป็นกรด-ด่าง
50. ข้อใดไม่ใช่หลักวิธีการประเมินผลในศตวรรษที่ 21
- ก. เป็นการประเมินที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน
 - ข. เป็นการประเมินที่เน้นความสำเร็จของผลงานเป็นทีมหรือกลุ่ม
 - ค. เป็นการประเมินที่เป็นความลับของผู้สอน
 - ง. เป็นการประเมินที่สะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
51. ข้อใดคือความสำคัญของการประเมินเพื่อรู้จักผู้เรียน
- ก. เพื่อช่วยในการสร้างความคุ้นเคยกับผู้เรียน
 - ข. เพื่อช่วยในการสร้างสื่อการเรียนรู้
 - ค. เพื่อช่วยในการออกแบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
 - ง. เพื่อช่วยในการวัดผลและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
52. ข้อใดกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับการประเมินตามสภาพจริงได้ถูกต้อง
- ก. เกิดจากแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ข. การประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญวัดที่ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน
 - ค. การประเมินตามสภาพจริงใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย
 - ง. ถูกทุกข้อ

53. เครื่องมือชนิดใดวัดมาตรฐานการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมได้เหมาะสมที่สุด
- ก. การสังเกต
 - ข. การอภิปราย
 - ค. แฟ้มสะสมงาน
 - ง. การพบปะพูดคุย
54. เครื่องมือชนิดใดวัดมาตรฐานการเรียนรู้ด้านความรู้ได้เหมาะสมที่สุด
- ก. การสังเกต
 - ข. การอภิปราย
 - ค. มาตราส่วนประมาณค่า
 - ง. การทดสอบ
55. เครื่องมือชนิดใดวัดมาตรฐานการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญาได้เหมาะสมที่สุด
- ก. การถาม-ตอบ
 - ข. การอภิปราย
 - ค. สังคมมิติ
 - ง. การทดสอบ
56. เครื่องมือชนิดใดวัดมาตรฐานการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ได้เหมาะสมที่สุด
- ก. การถาม-ตอบ
 - ข. สถานการณ์จำลอง
 - ค. สังคมมิติ
 - ง. การทดสอบ

57. เครื่องมือชนิดใดวัดมาตรฐานการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เหมาะสมที่สุด
- การถาม-ตอบ
 - การอภิปราย
 - สถานการณ์จำลอง
 - การทดสอบ
58. เครื่องมือชนิดใดวัดมาตรฐานการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย ได้เหมาะสมที่สุด
- การถาม-ตอบ
 - การอภิปราย
 - การทดสอบปฏิบัติ
 - การทดสอบ
59. ข้อใดให้ความหมายคำว่า “จรรยาบรรณ” ได้ถูกต้องที่สุด
- ประมวลความประพฤติ
 - ประมวลความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพ
 - ข้อบังคับความประพฤติของข้าราชการ
 - สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ
60. ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนควรยึดถือสิ่งใดปฏิบัติกับผู้เรียน
- | | |
|----------------|----------------|
| ก. สังคหัตถ์ 4 | ข. พรหมวิหาร 4 |
| ค. อิทธิบาท 4 | ง. อริยสัจ 4 |

เฉลยแบบทดสอบ

ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย	ข้อ	เฉลย
1	ค	11	ค	21	ค	31	ง	41	ข	51	ค
2	ก	12	ง	22	ง	32	ง	42	ก	52	ก
3	ค	13	ก	23	ก	33	ข	43	ค	53	ก
4	ง	14	ข	24	ก	34	ข	44	ข	54	ง
5	ข	15	ข	25	ค	35	ค	45	ค	55	ก
6	ง	16	ก	26	ง	36	ก	46	ข	56	ค
7	ก	17	ง	27	ก	37	ก	47	ก	57	ก
8	ง	18	ข	28	ข	38	ข	48	ง	58	ค
9	ข	19	ง	28	ข	39	ก	49	ง	59	ข
10	ข	20	ค	30	ก	40	ค	50	ค	60	ข

แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้
(ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับคะแนนการปฏิบัติของผู้สอนลงในช่องที่กำหนดให้
ตามระดับของการปฏิบัติ ดังนี้

ระดับคะแนน	1	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	ควรปรับปรุง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	พอใช้
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	ดี
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	ดีมาก

เกณฑ์การประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

☐ ผ่าน ได้คะแนน.....

☐ ไม่ผ่าน ได้คะแนน.....

ความเห็นของผู้ประเมิน

ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

.....
.....

ด้านการจัดการเรียนรู้

.....
.....

ด้านการวัดและประเมินผล

.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
การออกแบบการจัดการเรียนรู้				
1. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมองค์ประกอบและเชื่อมโยงสัมพันธ์ตรงตามผลลัพธ์การเรียนรู้โดยมีการระบุมาตรฐานการเรียนรู้ชัดเจนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ				
2. มีการออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ครอบคลุม (K.S.A) สอดคล้อง กับ มาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ				
3. มีการเลือกสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับวัยผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ				
4. มีการออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สัมพันธ์ เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ				
การจัดการเรียนรู้				
5. มีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนโดยการทบทวนความรู้และประสบการณ์ เดิมเพื่อสร้างแรงจูงใจ				
6. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ล่วงหน้า				
7. มีการใช้คำถาม การพูดคุยในเชิงบวกเพื่อสร้างบรรยากาศในการ เรียนรู้				
8. มีการบอกผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจในเป้าหมายของการ เรียนในแต่ละเนื้อหาสาระ				
9. ใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่ม ผู้เรียน				
10. ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการส่งเสริม บรรยากาศแห่งการเรียนรู้				
11. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันและสามารถ นำไปประยุกต์ใช้				
12. ใช้เวลาจัดกิจกรรมเหมาะสมกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ กำหนดไว้				

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
13. มีการให้ผู้เรียนได้สะท้อนผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
14. มีการมอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง				
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้				
15. มีการวัดและประเมินผลหลากหลาย สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และเหมาะสมกับวัยผู้เรียน				
16. มีเครื่องมือวัดที่หลากหลายสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ				
17. ระบุเกณฑ์การใช้เครื่องวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ				
18. นำผลจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปส่งเสริมผู้เรียนให้มีมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ				

แบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้
(สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน
2. ขอให้ท่านทำความเข้าใจข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่านอยู่ในระดับใด หลังจากนั้นโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก นึกคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ ทั้งนี้จะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เพราะทุกคนย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามความรู้ และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน

รายการประเมิน	ความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการพัฒนา				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การออกแบบการจัดการเรียนรู้					
1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีความสำคัญต่อผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนที่จะต้องศึกษาอย่างละเอียด					
2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาทำให้การออกแบบการจัดการเรียนรู้มีความยุ่งยาก					
3. ผู้สอนต้องวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็นตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา					
4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีไม่จำเป็นต้องมีความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา					

รายการประเมิน	ความรู้สึของผู้เข้ารับการพัฒนา				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ถูกต้องทำให้ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่กระทำไ้ยาก					
7. การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชนต้องมีความหลากหลายเหมาะสมกับพื้นความรู้ อายุ และประสบการณ์ของผู้เรียน					
8. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้สอนไม่บรรลุถึงเป้าหมายของเนื้อหาสาระการเรียนรู้					
9. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด					
10. ในวิทยาลัยชุมชนการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรกระทำ					
การจัดการเรียนรู้					
11. การวิเคราะห์ผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรกระทำ					
12. ผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์พื้นฐานความรู้และประสบการณ์					

รายการประเมิน	ความรู้สึของผู้เข้ารับการพัฒน				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. การจัดการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนาผู้เรียน					
14. ผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก					
15. การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือและอุปกรณ์ควรให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ และวัยของผู้เรียน					
16. สื่อ แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นหากผู้เรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล					
17. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ในวิทยาลัยชุมชนมีความสำคัญที่ผู้สอนต้องนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
18. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้กับผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก					
19. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่					
20. การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม กับความรู้ใหม่ของผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามาก					
21. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้โอกาส ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี					
22. ความแตกต่างของผู้เรียนทำให้ผู้สอนต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง					

รายการประเมิน	ความรู้สึของผู้เข้ารับการพัฒนา				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ได้ผลดีแม้บทบาทผู้สอนอาจเปลี่ยนไปบ้างแต่ก็ยังมีผลสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
24. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมวิธีการเดียวทำให้ผู้เรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
25. การจัดการเรียนรู้ที่จัดว่ามีประโยชน์แก่ผู้เรียนผู้ใหญ่นั้นคือสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
26. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันทำได้ยาก					
27. ผู้สอนจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่มโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาสแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และฝึกปฏิบัติทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่คงทน					
28. การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นกลุ่ม และฝึกปฏิบัติทำให้ผู้สอนมีภาระมากขึ้น					
การวัดและประเมินผล					
29. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ดีควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์อย่างเปิดเผย					
30. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง					

รายการประเมิน	ความรู้สึของผู้เข้ารับการพัฒน				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
31. การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ทำให้ผู้สอนสามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร					
32. การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ทำให้ผู้สอนต้องสร้างเครื่องมือจำนวนมาก					
33. การสร้างเครื่องมือวัดสำหรับผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชน ผู้สอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
34. ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในวิทยาลัย ชุมชน ควรใช้เครื่องมือวัดแบบเดียวเท่านั้น					
35. การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมินตนเองและเพื่อน ประเมินเป็นการสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ดี					
36. การสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ดีผู้เรียนเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด					
37. การวัดและประเมินผลที่ดีผู้สอนควรนำผลไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
38. การนำผลการวัดและประเมินไปใช้ปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชน เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แบบประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการ
(ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน)

คำชี้แจง แบบประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อโครงการขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักสูตร					
1. หลักสูตรมีความสำคัญและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้					
2. เป้าหมายของหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา					
3. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที					
4. หน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา					
ด้านความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตร					
5. ด้านสาระสำคัญ					
6. ด้านสมรรถนะที่ต้องการ					
7. ด้านเนื้อหา					
8. ด้านกิจกรรม					
9. ด้านสื่อการเรียนรู้					
10. ด้านการวัดและประเมินผล					
11. สร้างความเข้าใจ ความสำคัญ และประโยชน์ของเนื้อหาการเรียนรู้					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. มีคุณวุฒิ ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในหน่วยการเรียนรู้					
13. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้					
14. มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอดและสื่อสารเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม น่าสนใจ					
15. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
16. มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดการเรียนรู้ ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการพัฒนา					
ด้านกิจกรรม					
17. กิจกรรมการพัฒนามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์					
18. กิจกรรมการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
19. รูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับพื้นความรู้ และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนา					
20. กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้					
ด้านสถานที่และโสตทัศนูปกรณ์					
21. ความเหมาะสมของสถานที่					
22. ลักษณะขนาดของพื้นที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา					
23. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา					
24. มีโสตทัศนูปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอ					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านระยะเวลา					
25. ระยะเวลาภาคทฤษฎี					
26. ระยะเวลาภาคปฏิบัติ					
27. ระยะเวลาการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน					
28. ระยะเวลาการนิเทศติดตาม					
29. ระยะเวลาการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

**แบบประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตร
(ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 1 เดือน)
(ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง)**

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้เป็นการติดตามผลผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อศึกษาความสามารถการนำสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะไปใช้ในหน่วยจัดการศึกษาให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า 80% ขึ้นไป

4 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ระหว่าง 70-79 %

3 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ระหว่าง 60-69 %

2 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ระหว่าง 50-59 %

1 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถนำสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ น้อยกว่า 50 %

การนำความรู้ ทักษะและเจตคติไปใช้ประโยชน์	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
1. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ไปใช้					
2. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ ไปใช้					
3. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ ไปใช้					
4. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ไปใช้					
5. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาไปใช้					
6. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ไปใช้					
7. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน ไปใช้					
8. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา ไปใช้					
9. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับ การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ไปใช้					
10. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ไปใช้					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้ารับการพัฒนา

1. ท่านคิดว่าจากการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับ
ผู้สอนระดับอนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน มีประโยชน์ และมีความคุ้มค่าหรือไม่

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับ
อนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน อย่างไร

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับ
ผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

หน่วยการเรียนรู้ที่

ด้านเนื้อหา.....

ด้านระยะเวลา.....

ด้านวิทยาการ.....

ด้านรูปแบบ/วิธีการอบรม.....

ด้านสื่อการอบรม.....

ด้านการวัดและประเมินผล.....

ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ (In-dept Interview)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการสัมภาษณ์ เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้
สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาที่
เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยชุมชน

2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับ
อุดมศึกษา

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย	มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต
2.	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ	ข้าราชการบำนาญ	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
3.	ศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์	-ผู้อำนวยการสำนัก บริการวิชาการ -กรรมการสภาวิชาการ วิทยาลัยชุมชน แม่ฮ่องสอน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4.	รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร	กรรมการสภาวิทยาลัย ชุมชนระนอง	มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี
5.	รองศาสตราจารย์ สมชาย วงศ์เกษม	ประธานกรรมการสภา วิทยาลัยชุมชนยโสธร	มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม
6.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จริยานุกุล	ที่ปรึกษาสำนัก บริหารงานวิทยาลัย ชุมชน	สำนักบริหารงาน วิทยาลัยชุมชน
7.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์	ประธานกรรมการสภา วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์	วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์

2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	นายจำรัส ขนาดผล	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ครูชำนาญการ ประสบการณ์ 10 ปี	วิทยาลัยชุมชนพังงา
2.	ดร.สุภาวดี อิศณพงษ์	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ครูชำนาญการ ประสบการณ์ 9 ปี	วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์
3.	นายเผด็จ เปล่งปลั่ง	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ครูชำนาญการ ประสบการณ์ 10 ปี	วิทยาลัยชุมชน สมุทรสาคร
4.	นางสาวพรเพ็ญ ประกอบกิจ	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ประสบการณ์ 11 ปี	วิทยาลัยชุมชนสงขลา
5.	นางนิตติญาพร บุญศรี	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ ครูชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ 10 ปี	วิทยาลัยชุมชน หนองบัวลำภู
6.	นางอัมพร สุคนธ์เขต	หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ครูชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์ 11 ปี	วิทยาลัยชุมชน สระแก้ว
7.	นางสาววิยะณี ดังก่อ	หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ครูชำนาญการ ประสบการณ์ 9 ปี	วิทยาลัยชุมชนแพร่

รายชื่อคณะกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ภารกิจโดยใช้กระบวนการดาคัม (DACUM Technique)

ที่	ชื่อ -นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	ดร.สมคิด สายแวง	วิทยาการกระบวนการ	วิทยาลัยชุมชนพิจิตร
2.	นายประดิษฐ์ บุดีจีน	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนพิจิตร
3.	นางสนธิยา ปือชา	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส
4.	นายสายศิลป์ สายเย็น	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู
5.	นายชัยวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร
6.	นายกัณณ์ โชคกลางเดือน	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
7.	นางอัมพร สุคนธ์เขตร์	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
8.	นางสาวบุญชู มั่งคั่ง	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
9.	นายชัยพร พุ่มประพาฬ	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี
10.	นางสาวทรายพร สิงหนนท์	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี
11.	นางสาวมะลิวรรณ โคตรศรี	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์
12.	ดร.อุไรวรรณ ชินพงษ์	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส
13.	ดร.กวิณท์ พินจำรัส	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู

คุณสมบัติกรรมการดาคัม

1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
2. เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยชุมชนไม่น้อยกว่า 9 ปี
3. มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบระดับความสำคัญภารกิจภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
โดยใช้กระบวนการดาคัม

ที่	ชื่อ -นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	ผศ.ดร.สมภพ เจริญนุทศ	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี
2.	ดร.กวรรณิกา สุภาภา	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนตราด
3.	นายนิยม ชูชื่น	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนสงขลา
4.	นายคมสัน คูสินทรัพย์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน
5.	นายวีระชัย กวีธีระวัฒน์	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร
6.	ดร.โยธิน บุญเฉลย	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน
7.	ดร.วิเชียร สำราญพรหม	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร
8.	นางสาวพรเพ็ญ ประกอบกิจ	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนสงขลา
9.	นายจรัส ขนาดผล	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนพังงา
10.	นางสาวขวัญแก้ว ดำรงค์ศิริ	รองผู้อำนวยการ	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
11.	นายสุริยะ พิเศษฐ์อรรถการ	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร
12.	นายทิวากร เหล่าลือชา	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร
13.	ดร.อมร ไชยแสน	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนตราด
14.	ดร.ณรงค์ศักดิ์ พูลเงิน	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร
15.	ดร.สุภาวดี อัสณพงษ์	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์
16.	ดร.ศุภกฤต กันตธีรวัชร	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนตาก
17.	นายนิธิพงศ์ อนุรักษพงษ์ศร	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนระนอง
18.	นายอนุศักดิ์ นาคไพจิตร	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนพิจิตร
19.	นางนิตติญาพร บุญศรี	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู
20.	นางสาวลักษณา ชินวงศ์	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนสงขลา
21.	พ.อ.ต.ศรเทพ เจริญทวนาชีวิน	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร
22.	นางมนัญญา เรืองวงศ์โรจน์	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร
23.	นางณัฐรญา ตั้งก่อสกุล	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนปัตตานี
24.	นางสาวพัชรนันท์ วงศ์พนัสลัก	ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนแพร่

คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. เป็นผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือ
2. เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยชุมชนไม่น้อยกว่า 9 ปี
3. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
4. มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	รองศาสตราจารย์ สมเกียรติ พ่วงรอด	กรรมการสภาวิทยาลัย ชุมชนปัตตานี	ข้าราชการบำนาญ
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชำนาญกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประชุม ผงผ่าน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
5.	ดร.แขก บุญมาทัน	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์
6.	ดร.ประภัสสร วงษ์ดี	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี
7.	ดร.อุไรวรรณ ชินพงษ์	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคุณภาพหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	รองผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ เนียมนาค	รองศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพเก้า ณ พัทลุง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะลิวัลย์ สมศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ นิยมธรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนาตาก
5.	ดร.ปิยภรณ์ พุ่มแก้ว	อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี
6.	ดร.พัชรินทร์ ไตตระกูล	ข้าราชการบำนาญ	ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน สระแก้ว
7.	ดร.อุไรวรรณ ชินพงษ์	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมิน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	รศ.ดร.ไพโรจน์ เนียมนาค	รองศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร
2.	ผศ.ดร.ชนันท์ ธาตุทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา
3.	ผศ.ดร.มะลิวัลย์ สมศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช
4.	ผศ.ดร.ประเสริฐ จริยานุกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อดีตที่ปรึกษาด้าน วิชาการสำนัก บริหารงานวิทยาลัย ชุมชน
5.	ดร.ปิยภรณ์ พุ่มแก้ว	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏอุบลราชธานี
6.	ดร.อุไรวรรณ ชินพงษ์	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชน นราธิวาส
7.	ดร.พัชรินทร์ โตตระกูล	ข้าราชการบำนาญ	อดีตข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

เครื่องมือประกอบด้วย

1. แบบศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
2. แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้
3. แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้
4. แบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย ทักษิณ
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสนุ พองศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นักวิชาการอิสระ
3.	ดร.แซก บุญมาทัน	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วงษ์ดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินี ณ นคร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
6.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวรณั ้จัดกระโทก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7	ดร.อุไรวรรณ ชินพงษ์	ครูชำนาญการ	วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส

เครื่องมือประกอบด้วย

- 1. แบบประเมินปฏิกิริยา
- 2. แบบประเมินการเรียนรู้
- 3. แบบประเมินพฤติกรรม
- 4. แบบประเมินผลลัพธ์

รายนามผู้สอนที่เข้าร่วมการศึกษานำร่อง (Pilot Study) จำนวน 16 คน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1.	นางนุชสิริ ภาคยุทธ	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
2.	นางสาวปณยวีร์ อภิโชติธนเศรษฐ์	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
3.	นายพงศธร กันทะวงศ์	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
4.	นางนงนุช ขาวปลายนา	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
5.	นางสาวศิริรัตน์ ทินโนรส	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
6.	นายกิตติพร สังคดิส	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
7.	นางสาวจอมขวัญ เวียงเงิน	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
8.	นางปาริฉัตร กุลเกลี้ยง	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
9.	นางสาวจุฬารภรณ์ ดวงตาคำ	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
10.	นางสาวศุภลักษณ์ มุดยะ	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
11.	นางสาวเพชรนันท์ วงศ์พนัสลัก	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
12.	นายสมควร ขายะกุล	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
13.	นางปนัดดา ช่อนกลิ่น	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
14.	หม่อมหลวงนรรัตน์ สุขสวัสดิ์	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
15.	นางสาววันทนีย์ เหมาะะผดุงกุล	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนแพร่
16.	นางสาวบุญทริกกา กัญจนไชยวรรณ	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนแพร่

รายนามผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จำนวน 19 คน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน/ หน่วยจัดการศึกษา
1.	นางสาวท ไผศาลศิริทรัพย์	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนตาก
2.	นายสมศักดิ์ บุญเย็นธรรมชาติ	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนตาก
3.	นายภัทรพงศ์ ทองรวย	ผู้สอนประจำ	วิทยาลัยชุมชนตาก
4.	นายณัฐพล วิเชียรโรจน์	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนตาก
5.	นางผกากรอง สุขากุล	ผู้สอนพิเศษ	วิทยาลัยชุมชนตาก
6.	นายอุทัย ปัญญาสว่าง	ผู้สอนพิเศษ	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว
7.	นายมีชัย นันตา	ผู้สอนพิเศษ	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว
8.	นายอุดม มั่งมีมหาศาล	ผู้สอนพิเศษ	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว
9.	นายวิทยา ชื่นจิตร	ผู้สอนพิเศษ	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว
10.	นางจรีภรณ์ ขำศิริ	ผู้สอนพิเศษ	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว
11.	นายสมร ก้องเวหา	ผู้สอนพิเศษ	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว
12.	พตท.แสง วิเศษโหวาร	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
13.	พตท.บันดาล บัวแดง	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
14.	นางพัทธนันท์ ถาวงศ์	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
15.	นายอัศวิน ด้อยขม	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
16.	นางสาวจันทร์ศิริ ทัศนียานนท์	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
17.	นางยุราณี นามกร	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
18.	นายภูซพงศ์ สรรวิชัย	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด
19.	นายกิตติคุณ ศิริภูยานันท์	ผู้สอนพิเศษ	เทศบาลแม่ระมาด

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

เนื้อหาการเรียนรู้

1. จิตวิทยาการเรียนรู้
2. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
3. ประโยชน์ของจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
4. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
5. อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การสร้างแรงบันดาลใจ
8. การเสริมแรง
9. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิต สิ่งมีชีวิตไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์เริ่มเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนตาย สำหรับมนุษย์การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์โลก อื่น ๆ การเรียนรู้ช่วยให้มนุษย์รู้จักวิธีดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการต่าง ๆ ได้ ความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิตของมนุษย์ จิตวิทยาการเรียนรู้จึงมีความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ต้องการ

1. บอกความหมายของจิตวิทยาการเรียนรู้ได้ถูกต้อง
2. บอกความสำคัญของจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ได้ถูกต้อง
3. บอกประโยชน์ของจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ได้
4. อธิบายหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ได้ถูกต้อง
5. อธิบายอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้
6. อธิบายหลักการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้
7. อธิบายความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจได้
8. อธิบายความสำคัญของการเสริมแรงในการสอนผู้ใหญ่ได้
9. เขียนขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ได้
10. มีความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ มีเหตุผลเชิงวิชาการ และมีส่วนร่วม

เนื้อหา

1. จิตวิทยาการเรียนรู้
2. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
3. ประโยชน์ของจิตวิทยาการเรียนรู้
4. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

5. อุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การสร้างแรงบันดาลใจ
8. การเสริมแรง
9. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

กิจกรรมการอบรม

1. วิทยากรทำข้อตกลงในการเรียนรู้ และชี้แจงสมรรถนะที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมทราบ และบทบาทของผู้เข้าอบรมที่ต้องปฏิบัติตามแผนพัฒนาสมรรถนะในหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

ดำเนินการอบรมโดยประยุกต์ใช้ วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning cycle) ออกเป็น 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE)

2. วิทยากรมอบใบกิจกรรมที่ 1 ให้แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มๆ ละ 4-5 คน ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันระดมสมอง (Brainstorming) เรื่องเล่าจากประสบการณ์ เรื่อง “พฤติกรรม การเรียนรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน ทั้งด้านบวก และด้านลบพร้อมทั้งวิธีการลด พฤติกรรม และส่งเสริมพฤติกรรม เสนอแนวปฏิบัติเป็น แผนผังความคิด (Mind Mapping) ลง ในกระดาษปรีฟ โดยวิทยากรคอยเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการกระตุ้นให้ผู้เข้า อบรมเห็นความสำคัญของจิตวิทยาการเรียนรู้ ใช้เวลาประมาณ 10 นาที

3. วิทยากรให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทน จำนวน 1-2 คน นำเสนอผลการระดมสมอง กลุ่ม 3-5 นาที ใช้เวลาประมาณ 15 นาที โดยมีวิทยากรสรุปประเด็นเพิ่มเติม

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง (RO)

4. ผู้เข้าอบรม ศึกษาใบความรู้ที่ 6.1-6.5 ด้วยตนเอง โดยใช้เวลา 15 นาที

5. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนประเด็นสาระที่ได้รับจากใบความรู้

ขั้นที่ 3 การเรียนรู้โดยการสรุปเป็นหลักการ (AC)

6. วิทยากรบรรยายให้ความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ โดยใช้สื่อโปรแกรม Power point ใช้เวลาประมาณ 15 นาที

ขั้นที่ 4 การเรียนรู้โดยการทดลองปฏิบัติ (AC)

7. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรม ศึกษาเอกสารจากใบความรู้ที่ 6.6-6.9 ใช้เวลาประมาณ 15 นาที

8. วิทยาการมอบใบกิจกรรมที่ 2 ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มกันกลุ่มๆ ละ 4-5 คน ร่วมกันเขียน Mindmap วิเคราะห์ประเด็น เรื่อง “จิตวิทยาการเรียนรู้นำไปใช้อย่างไรให้เหมาะสมกับนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน” และให้ทุกคนทำ Gallery Walk และให้นำเสนอกลุ่มละ 5 นาที ใช้เวลาประมาณ 25 นาที

9. วิทยาการสรุปผลการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 โดยใช้สื่อโปรแกรม Power point ใช้เวลาประมาณ 10 นาที

10. วิทยาการมอบหมายให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflect) โดยการเขียนบันทึกผลการเรียนรู้ (Journal) ลงในกระดาษ A4 ที่แจกให้โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความรู้ที่ได้จากหัวข้อที่ระบุไว้ 2) การเปรียบเทียบสิ่งที่เรารู้กับเพื่อน 3) การประเมินตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้ 4) สารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและต้องการเสนอไว้ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

สื่อประกอบการอบรม

1. ใบกิจกรรมที่ 1
2. ใบกิจกรรมที่ 2
3. ใบความรู้ที่ 6.1-6.9
4. แบบประเมินพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมการเรียนรู้
5. แบบบันทึกผลการเรียนรู้ (Journal)
6. แบบประเมินทักษะการนำเสนองาน

การวัดและประเมินผล

สมรรถนะ	การวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์สมรรถนะ
มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้	ตรวจผลงาน	แบบบันทึกผลการเรียนรู้	เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \geq 3.00$ ขึ้นไป)
มีทักษะในการนำเสนอ	การสังเกต	แบบประเมินการนำเสนอผลงาน	เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับดี ($\geq 70\%$ ขึ้นไป)
มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ มีเหตุผลเชิงวิชาการ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม	การสังเกต	แบบสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมการเรียนรู้	เกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} \geq 3.51$ ขึ้นไป)

ใบความรู้ที่ 6.1
เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้

คำกล่าวที่ว่า “ หัร่อยคน หัร่อยอย่าง ” “ นานา จิตตัง ” “ ร้อยพ่อ พันแม่ ” “ ต่างคน ต่างใจ ” “ เอาใจเขา มาใส่ใจเรา ” “ รู้เขา รู้เรา ” แสดงให้เห็นว่า “ เขา ” “ เรา ” หรือบุคคล มีลักษณะไม่เหมือนกัน หรือมีลักษณะต่างกัน ลักษณะของความแตกต่างของบุคคลย่อมมีผลต่อการเรียนรู้และประสิทธิภาพการเรียนรู้

*“ครูผู้ซึ่งมีหลักทางจิตวิทยาดี
ย่อมจะสามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีกว่า
เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ”
(มนัสนันท์ หัตถศักดิ์, มปป.)*

จิตวิทยา ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Psychology มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก 2 คำ คือ Phyché แปลว่า วิญญาณ กับ Logos แปลว่า การศึกษา ตามรูปศัพท์ จิตวิทยาจึงแปลว่า วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับวิญญาณ ปัจจุบันนี้ จิตวิทยาได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป ความหมายของจิตวิทยาได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย นั่นคือ จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์

ความหมายของจิตวิทยาการเรียนรู้

การเรียนรู้ (Learning) ตามความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์ พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงที่ไม่จัดว่าเกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราว และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เนื่องมาจากวุฒิภาวะ

จิตวิทยาการเรียนรู้ (Psychology of learning) หมายถึง จิตวิทยาที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถาวรหรือเกิดจากการฝึกฝนซึ่งกระบวนการเรียนรู้จะเกิดได้จากขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอนคือ ตั้งใจจะรู้ กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้รู้ ลงมือปฏิบัติและได้รับผลประจักษ์ (วิกิพีเดีย, ออนไลน์)

ใบความรู้ที่ 6.2

เรื่อง ความสำคัญจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ความสำคัญของจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ในเรื่องที่สามารถนำไปใช้ในโลกแห่งความเป็นจริงได้ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือสอดคล้องกับสิ่งที่จำเป็นและยังต้องการสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ผู้ใหญ่ หมายถึง บุคคลซึ่งมีพัฒนาการไปพร้อมกันทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนบทบาททางสังคมสมบูรณ์เต็มที่สามารถรับผิดชอบและดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างร่วมกับผู้ใหญ่อื่นๆ ได้ด้วยความราบรื่น (เชิยรศรี วิวิธสิริ, 2527, หน้า 36)

วัยผู้ใหญ่ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วงอายุ คือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ 21-30 ปี) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (อายุ 31-45 ปี) วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (อายุ 46-60 ปี) (อุดมศักดิ์ มหาวิวัฒน์, ออนไลน์)

ดังนั้นวัยผู้ใหญ่เป็นช่วงเวลาที่ยาวนานที่สุดสำหรับมนุษย์เราทุกคน ตลอดจนเป็นช่วงเวลาที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้มากที่สุด และเป็นเวลาที่เราจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันตลอดไปด้วย โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทั้งด้านที่เกี่ยวกับพัฒนาการสมมุติฐานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และเทคนิคในการสอนผู้ใหญ่

ใบความรู้ที่ 6.3
เรื่อง ประโยชน์จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ประโยชน์จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

อุ้นตา นพคุณ (2527, หน้า 6-7) ได้สรุปไว้ในหนังสือ "การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาการ
ทรัพยากรมนุษย์" กล่าวถึงประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรมีความรู้และความเข้าใจว่าการเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร
2. ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรเข้าใจหลักปฏิบัติ หรือการปฏิบัติตัวในการจัดกิจกรรมการเรียน
การสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามความเชื่อถือหรือทฤษฎีการเรียนรู้ที่ตนเองเข้าใจและนิยมที่จะ
ปฏิบัติ
3. ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรสามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมและวิธีการเรียนการสอนได้อย่าง
เหมาะสม และที่สำคัญคือ ทฤษฎีการเรียนรู้จะช่วยให้วิทยากรสามารถคาดการณ์ได้ว่า ควร
ปฏิบัติอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ใบความรู้ที่ 6.4
เรื่อง หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

การเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งๆอาจเกิดขึ้นได้ดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง หลัก 10 ประการที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 7-8)

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn) นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้นๆ
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment) ต้องมีความสะดวก สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and respect)
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning styles) ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning content and activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการ ฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถนะการเรียนรู้จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

โนลส์ (Knowles, 1978) สรุปไว้ว่า กระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ มีดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 2. กำหนดโครงสร้างวิชาและการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน
 3. วินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
 4. กำหนดทิศทางของการเรียน(วัตถุประสงค์)
 5. พัฒนารูปแบบกิจกรรมต่างๆ
 6. นำกิจกรรมไปปฏิบัติ
 7. ทบทวนความต้องการของผู้เรียน(ประเมินผล)
-

ใบความรู้ที่ 6.4 เรื่อง หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

การเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งๆอาจเกิดขึ้นได้ดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง หลัก 10 ประการที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 7-8)

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn) นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้นๆ
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning environment) ต้องมีความสะดวก สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and respect)
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning styles) ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning content and activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการ ฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถนะการเรียนรู้จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

โนลส์ (Knowles, 1978) สรุปไว้ว่า กระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ มีดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 2. กำหนดโครงสร้างวิชาและการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน
 3. วินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
 4. กำหนดทิศทางของการเรียน(วัตถุประสงค์)
 5. พัฒนารูปแบบกิจกรรมต่างๆ
 6. นำกิจกรรมไปปฏิบัติ
 7. ทบทวนความต้องการของผู้เรียน(ประเมินผล)
-

ใบความรู้ที่ 6.6

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดความตื่นตัว(arousal) มีทิศทาง (direction) และมีความยืนหยัด (persistence) ในการกระทำต่างๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่มีจุดมุ่งหมาย และทิศทางที่ชัดเจน เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้น และมีความยืนหยัดอดทนต่ออุปสรรคขวากหนามต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานของตน (ซูชัย สมितिไกร, 2556, หน้า 127)

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ (Lovell, 1980 อ้างอิงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 171)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักนำ ใ้มน้าวในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย

การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ อาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดการคาดหวัง เป็นต้น (อารี พันธุ์มณี, 2544, หน้า 179)

หลักในการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

1. การชมเชยและการตำหนิ โดยทั่วไปการชมเชยจะให้ผลดีว่าการตำหนิ
2. การทดสอบบ่อยครั้ง คะแนนจากการทดสอบจะเป็นสิ่งจูงใจ การทดสอบจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน การทดสอบบ่อยครั้งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจการเรียนอย่างต่อเนื่อง
3. การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้วยการเสนอแนะหรือกำหนดหัวข้อ ประเด็นที่สนใจ ใคร่รู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเอง
4. วิธีการที่แปลกและใหม่ ควรนำวิธีการที่แปลกๆใหม่ๆเพื่อเร้าความสนใจ เช่น การให้ผู้เรียนช่วยกันคิดกิจกรรมที่แปลก

5. ตั้งรางวัลสำหรับงานที่มอบหมาย ควรตั้งรางวัลล่วงหน้าแก่งานที่ผู้เรียนทำสำเร็จเพื่อยั่ว
ยุและควรให้ผู้เรียนได้รับแรงเสริมอย่างทั่วถึง
6. ควรยกตัวอย่างจากสิ่งที่คุณเรียนคุ้นเคยและคาดไม่ถึง
7. เชื่อมโยงบทเรียนใหม่กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน การนำเอาสิ่งใหม่ไปเชื่อมโยงสัมพันธ์
กับสิ่งที่เคยรู้มาก่อน จะทำให้เข้าใจง่ายขึ้น ทำให้ผู้เรียนสนใจ เพราะหวังนำสิ่งนั้นไปใช้ประโยชน์
8. เกมและการเล่นละคร การสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ทั้งในการเล่นเกมนำและแสดง
ละคร
9. สถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนไม่พึงปรารถนา เช่น เปื้อน ชัดแย้ง ควรหาทางลดหรือขจัด
เพราะเป็นสิ่งที่บั่นทอนต่อการเรียนรู้ อาจทำให้ไม่เข้าใจบทเรียน หรือความไม่สะดวกสบาย
เช่น แสงสว่างไม่พอ มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทไม่สะดวก

$$\text{ความสำเร็จในการเรียนรู้} = \text{ความสามารถ} \times \text{แรงจูงใจ}$$

ใบความรู้ที่ 6.7

เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจ

ความหมายของแรงบันดาลใจ

แรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อน การคิดและ การกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motivation) ภายนอกก่อให้เกิด แรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิด การคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่ง ที่ตน กระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จง ได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่ง ผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ (ปัทมโรจน์ มากสุวิวงศ์ ,ออนไลน์)

ความแตกต่างของระหว่างคำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) กับคำว่า “แรงบันดาลใจ” (Inspiration) โดยแรงจูงใจ (Motivation) ก็คืออำนาจรับรู้สิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไข อารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้น จะเป็นตัวบ่งการให้เกิดพฤติกรรมภายนอกต่อไป

ความสำคัญของแรงบันดาลใจ

แรงบันดาลใจ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะแรงบันดาลใจทำให้เรามีแรงขับเคลื่อน แรงบันดาลใจ เป็นชุมพลังทั้งในการจุดระเบิดแรกเริ่ม และยังคงเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงประดับประดาให้เราทำสิ่ง นั้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้

ครูธรรมดาๆ เพียงแค่เล่าให้ฟัง

ครูที่ดีจะอธิบายให้กระจ่าง

ครูที่เยี่ยมย่อมนำชีวิตให้ดู

ครูที่ยิ่งใหญ่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

กิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ประเมินผู้สอนได้ว่าอยู่ในระดับใด

โดยเฉพาะในชั้น “สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน” ย่อมท้าทายผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง

ใบความรู้ที่ 6.8

เรื่อง การเสริมแรง

การจัดการเรียนรู้ผู้สอนย่อมมีความประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนมีปฏิริยาตอบสนองและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเสมอ การเสริมแรงจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้สอนควรใช้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

สกินเนอร์ (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรง (reinforcement contingency) เพียงใด

การเสริมแรง หมายถึง การทำให้ผู้ทำพฤติกรรมเกิดความพึงพอใจเมื่อทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแล้ว เพื่อให้ทำพฤติกรรมซ้ำๆ

หลักการสำคัญของการเสริมแรง

1. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการเสริมแรง การเสริมแรงทางบวกจะดีกว่าทางลบ
2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความใกล้ชิดระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง
3. การเสริมแรงมีหลายวิธี อาจใช้วัตถุสิ่งของ หรือถ้อยคำที่แสดงความรู้สึกรักก็ได้ ที่สามารถสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้ความพึงพอใจให้เกิดความสำเร็จหรือเครื่องบอกผลการกระทำว่าถูกผิด และอาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเสริมแรงต่อไป
4. การเสริมแรงควรจะต้องให้สม่ำเสมอ นอกจากนั้นหลักการเสริมแรงยังทำให้สามารถปรับพฤติกรรมได้
5. ควรจะให้การเสริมแรงทันที ที่มีการตอบสนองได้อย่างถูกต้อง ซึ่งควรจะเกิดขึ้นภายในประมาณ 10 วินาที ถ้าหากมีการตอบสนองที่ต้องการซ้ำหลายครั้งๆ ก็ควรเลือกให้มีการเสริมแรงเป็นบางครั้ง แทนที่จะเสริมแรงทุกครั้งไป
6. ควรจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามลำดับจากง่ายไปยาก และเป็นตอนสั้นๆ ที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน

ใบความรู้ที่ 6.9

เรื่อง ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

"You can teach children but You can only help adults learn."

Malcolm Knowles

"คุณสามารถสอนเด็กๆได้ แต่สำหรับผู้ใหญ่ คุณทำได้เพียงช่วยพวกเขาเกิดการเรียนรู้"

การสอนเด็ก จะเน้นลำดับความสำคัญ ดังนี้ **ความรู้ - ทศนคติ - ทักษะ**

การสอนผู้ใหญ่จะเน้นลำดับความสำคัญ ดังนี้ **ทศนคติ - ทักษะ - ความรู้**

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้ใหญ่ (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 97-98)

ขั้นที่ 1 เรียกร้องความสนใจ ชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อแก้ปัญหาชีวิตหรือการทำงาน

ขั้นที่ 2 กระตุ้นและจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น

ขั้นที่ 3 ให้ลงมือกระทำ พร้อมทั้งกระตุ้นเตือน (Motivate) และให้กำลังใจ

ขั้นที่ 4 ประเมินผลด้วยการสังเกตลับๆ อย่าเปิดเผย ไม่วิจารณ์เชิงลบ หากวิจารณ์ควรวิจารณ์

ในเชิงบวก

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ฮาเบอร์ (Haber,1975)การเรียนรู้ทักษะมี 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นทำความเข้าใจ (Cognitive Phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจขั้นตอนต่างๆ ของทักษะนั้นเสียก่อนคือรู้ว่าทำอะไรจะปฏิบัติอย่างไรผู้เรียนและผู้สอนต้องพยายามวิเคราะห์ทักษะนั้นๆ และอธิบายถึงสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น

2. ขั้นฝึกหัดจนเป็นพฤติกรรมคงที่ (Frication Phase) หลังจากที่เข้าใจวิธีการที่จะก่อให้เกิดทักษะแล้วเริ่มลงมือฝึกฝนแล้วพฤติกรรมต่างๆก็就会被แก้ไขให้ถูกต้อง จนกระทั่งพฤติกรรมที่ผิดพลาดตกลงเป็นศูนย์ พฤติกรรมที่ถูกก็จะคงที่ และทำการฝึกหัดจนเกิดความชำนาญขึ้น

3. ขั้นปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติ (Autonomous Phase) เป็นขั้นที่ทำได้รวดเร็ว ถูกต้อง โอกาสผิดนั้นจะไม่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นขั้นที่เชี่ยวชาญมาก

ใบกิจกรรมที่ 1
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6
เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
เวลา 15 นาที

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมร่วมระดมสมอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกี่ยวกับ พฤติกรรมการเรียนรู้
ของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มออกเป็น กลุ่มละ 4-5 คน โดยขอให้แต่ละสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน
2. ผู้ช่วยวิทยากรแจกกระดาษปรีฟ กลุ่มละ 1 แผ่น พร้อมอุปกรณ์ พร้อมทั้งให้ผู้เข้าอบรม
ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ทางลบ ของนักศึกษาวิทยาลัย
ชุมชน และพฤติกรรมทางบวก ที่พบบ่อย มากกลุ่มละ 3 พฤติกรรม พร้อมทั้งวิธีการลดพฤติกรรม
และส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวก โดยเขียนเป็นผังความคิด (Mindmap) โดยใช้เวลาประมาณ 10 นาที
3. มอบหมายตัวแทนกลุ่มนำเสนอ ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

แบบบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1

“พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน”

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

คำชี้แจงสำหรับผู้เข้าอบรม

ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันระดมสมองเกี่ยวกับประสบการณ์

“พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน”

”

ใช้เวลาในการเขียน 10 นาที

ร่วมกันนำเสนอ 5 นาที

ประเด็น

ใบกิจกรรมที่ 2
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6
เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
เวลา 15 นาที

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

เพื่อวิเคราะห์ “จิตวิทยาการเรียนรู้นำไปใช้อย่างไร ให้เหมาะสมกับนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน”

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มออกเป็น กลุ่มละ 4-5 คน ร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นที่มอบหมาย โดยการศึกษาจากใบความรู้ที่ 6.6-6.9 และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกภายในกลุ่ม แล้วช่วยกันเขียน Mind map พร้อมทั้งให้ยกกรณีศึกษา มา 1 กรณีศึกษา และแนวทางการนำไปใช้ที่เหมาะสม ทั้งนี้กรณีศึกษาอาจจะเหมือนกันก็ได้
2. ส่งตัวแทนนำเสนอผลงาน โดยนำเสนอกลุ่มละ 5 นาที

แบบบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2

“จิตวิทยาการเรียนรู้นำไปใช้อย่างไร ให้เหมาะสมกับนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน”

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

คำชี้แจงสำหรับผู้เข้าอบรม

ให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์ ประเด็น

“จิตวิทยาการเรียนรู้นำไปใช้อย่างไร ให้เหมาะสมกับนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน”

ใช้เวลาในการเขียน 10 นาที

ร่วมกันนำเสนอ 5 นาที

ประเด็น

อนุทินการเรียนรู้ (Journal)

หน่วยการเรียนรู้ที่เรื่อง

.....

ความรู้ที่ได้จากหัวข้อที่ระบุไว้

.....

.....

.....

.....

.....

การเปรียบเทียบสิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่น

.....

.....

.....

.....

.....

การประเมินตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินการนำเสนอผลงานกลุ่ม

หน่วยการเรียนรู้ที่.....
ชื่อผู้นำเสนอ
ชื่อกลุ่ม.....
สมาชิกในกลุ่ม.....
.....

ระดับ คะแนน	คำอธิบายเกณฑ์การประเมิน
4	สามารถนำเสนอผลงานจากการพัฒนาโดยการอธิบายที่สื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจอย่างชัดเจน ถูกต้อง เป็นระบบ สอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่และคาดการณ์ไปสู่อนาคต
3	สามารถนำเสนอผลงานจากการพัฒนาโดยการอธิบายที่สื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจอย่างชัดเจน ถูกต้อง และสอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่
2	สามารถนำเสนอผลงานจากการพัฒนาโดยการอธิบายที่สื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจอย่างชัดเจน ถูกต้อง
1	สามารถนำเสนอผลงานจากการพัฒนาโดยการอธิบายที่สื่อความหมายให้ผู้ฟังเข้าใจอย่างชัดเจน แต่ไม่ถูกต้อง

เกณฑ์การประเมิน

- ระดับ 4

คะแนน

ผลการนำเสนออยู่ในระดับ ดีมาก
- ระดับ 3

คะแนน

ผลการนำเสนออยู่ในระดับ ดี
- ระดับ 2

คะแนน

ผลการนำเสนออยู่ในระดับ พอใช้
- ระดับ 1

คะแนน

ผลการนำเสนออยู่ในระดับ ควรปรับปรุง

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ประเมิน

แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้
(ประเมินหลังการพัฒนาโดยวิทยากร)

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาลักษณะเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

ประเด็นการสังเกต	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ					
1. เข้ารับการพัฒนاتตรงต่อเวลาและอยู่ร่วมกิจกรรมตลอด					
2. ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน					
3. ทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ในกิจกรรม					
4. ชื่นชมความสำเร็จของผลงานของกลุ่มและตนเองด้วยความภาคภูมิใจ					
มีความสนใจใฝ่รู้					
5. มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ตลอดกิจกรรมการเรียนรู้					
6. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารด้วยตนเองและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น					
7. บันทึกอนุทินการเรียนรู้ สิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่น และประเมินตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้ ได้ถูกต้อง					
มีเหตุผลเชิงวิชาการ					
8. แสดงความคิดเห็นจากประสบการณ์อย่างมีเหตุผล					
9. แสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์และหาข้อสรุปร่วมกันแก้ไขกิจกรรมที่มอบหมายของกลุ่ม					
10. ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์เชิงวิชาการของผู้อื่น					

รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มีส่วนร่วมในกิจกรรม					
11. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกกลุ่มและระหว่างกลุ่ม					
12. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้อื่น					
13. มีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานกลุ่ม					
14. มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของผลงานกลุ่มและระหว่างกลุ่ม					

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้ประเมิน

ภาคผนวก ค เอกสารประกอบหลักสูตร

คู่มือหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอน
ระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

สำหรับวิทยากร

พัฒนาโดย

นายเด่นศักดิ์ หอมหวล นิสิตปริญาเอก
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำนำ

คู่มือหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นสำหรับวิทยากร เพื่อใช้เป็นคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน ดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ ในวิทยาลัยชุมชน
2. เพื่อให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ ในวิทยาลัยชุมชน
3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ ในวิทยาลัยชุมชน

องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) สมรรถนะที่มุ่งเน้น 4) โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร 5) กระบวนการพัฒนา 6) กิจกรรมการพัฒนา 7) สื่อการเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล โดยผู้วิจัยใช้หลักการบริหารงานคุณภาพ PDCA มาใช้ในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย ระยะเวลาที่ 1 ขั้นเตรียมการพัฒนา (P) ระยะเวลาที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา (D) ระยะเวลาที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (C) ระยะเวลาที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (A)

วิทยากรจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ รายละเอียดคู่มืออย่างเคร่งครัด เพื่อความสะดวกในการนำคู่มือหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนเข้าใจภาพรวมของหลักสูตรเพื่อให้พัฒนาบรรลุดุประสงค์ของการพัฒนาผู้สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

พัฒนาโดย

นายเด่นศักดิ์ หอมหวล นิสิตปริญญาเอก

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร

สารบัญ

โครงสร้าง	องค์ประกอบคู่มือหลักสูตร	หน้า
ส่วนที่ 1	แนวทางการจัดกิจกรรม	
	คำแนะนำการใช้หลักสูตร	
	โครงสร้างหลักสูตร	
	เนื้อหาของหลักสูตร	
	ตารางการจัดกิจกรรมพัฒนา	
	ระยะเวลาในการพัฒนา	
	สื่อการเรียนรู้	
	การวัดและประเมินผล	
ส่วนที่ 2	แผนการพัฒนา	
	ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการพัฒนา (P)	
	เขียนโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการสำหรับผู้สอนระดับ	
	อนุปริญญา	
	จัดเตรียมเอกสารจัดประชุม	
	ประชุมเตรียมความพร้อมการจัดโครงการ	
	ระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา (D)	
	กิจกรรมที่ 1 พิธีเปิดโครงการ	
	กิจกรรมที่ 2 ประชุมนิเทศผู้เข้ารับการพัฒนา	
	กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์	
	กิจกรรมที่ 4 ทดสอบก่อนการพัฒนาและดำเนินการพัฒนา	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 พฤติกรรมการเรียนรู้	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เทคนิคการจัดการเรียนรู้	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	
	ระดับอุดมศึกษา	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	

โครงสร้าง	องค์ประกอบคู่มือหลักสูตร	หน้า
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 การสร้างเครื่องมือตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 10 คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน	
	กิจกรรมที่ 5 ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา 4 สัปดาห์	
ระยะที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (C)		
	กิจกรรมที่ 1 ประชุมเตรียมความพร้อมกรรมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้	
	กิจกรรมที่ 2 นิเทศ ติดตามประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้	
ระยะที่ 3 ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (A)		
	กิจกรรมที่ 1 สัมมนาการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา	
	กิจกรรมที่ 2 ทดสอบหลังการพัฒนา	
	กิจกรรมที่ 3 พิธีปิดโครงการ	
ส่วนที่ 3	ภาคผนวก	
	แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้	
	แบบประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้	
	แบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้	

ส่วนที่ 1

แนวทางการจัดกิจกรรม

1. คำแนะนำการใช้หลักสูตร

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรจากผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการทดลองใช้มาแล้วเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ การใช้หลักสูตรจะบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรทุกสมรรถนะนั้น ขึ้นอยู่กับวิทยากรทุกท่าน ที่จะดำเนินการพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนามให้มีสมรรถนะที่มุ่งเน้นของหลักสูตร และจำเป็นต้องใช้คู่มือหลักสูตรสำหรับวิทยากร ตลอดหลักสูตร เป็นระยะเวลา 5 วัน โดยวิทยากรต้องดำเนินการโดยยึดสมรรถนะของหลักสูตรเป็นหลัก

วิทยากรมีความสำคัญที่จะทำให้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ให้เกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้น วิทยากรควรดำเนินการ เป็นขั้นดังนี้

2. ขั้นตอนเตรียมการพัฒนาสมรรถนะ

2.1 ประชุมคณะวิทยากรเพื่อจัดเตรียมหลักสูตรให้พร้อมที่จะใช้ทำการดำเนินกิจกรรมและศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ทุกองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเช่น คู่มือสำหรับวิทยากร คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนာ สื่อและแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

2.2 วางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่และสร้างความเข้าใจให้เกิดความชัดเจนในประเด็นต่าง พร้อมทั้งมอบหมายบทบาทหน้าที่ของคณะวิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรับผิดชอบการดำเนินการพัฒนา หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-10 และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของวิทยากรในแต่ละวัน และกิจกรรม ถ้าจำเป็นต้องแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้ถี่อมติ เอกชนท์ของคณะวิทยากร เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนา

2.3 ร่วมกันวางแผนการพัฒนาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร และกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัยวุฒิ วุฒิภาวะ ประสบการณ์ ของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยยึดจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยคณะวิทยากร ต้องเตรียมการล่วงหน้าดังนี้

2.3.1 วางแนวทางการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาทุกแผนการจัดกิจกรรม

2.3.2 กำหนดวิธีการกำกับเวลา ภายใต้ข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมแต่ละแผนการจัดกิจกรรม

2.3.3 กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของวิทยากรและคณะ ในแต่ละกิจกรรม

2.3.4 ดำเนินการจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการพัฒนา

2.3.5 กำหนดแนวทางการประเมินผลการพัฒนาทั้งรายหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งผลการประเมินกิจกรรมต่างๆ

2.3.6 เตรียมความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ การทดลองใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

3. ขั้นตอนการพัฒนา

3.1 วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์การพัฒนา บทบาทของวิทยากร และคณะได้ทราบและเข้าใจตรงกัน และมอบเอกสารประกอบการพัฒนา

3.2 ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา กระบวนการพัฒนา กิจกรรมที่ใช้รวมถึงระยะเวลาให้เข้าใจตรงกัน

3.3 ชี้แจงวิธีการประเมินการพัฒนาแต่ละขั้นการพัฒนา และเกณฑ์การประเมินขั้นต่ำ ของการผ่านหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

3.4 ประเมินผู้สอนก่อนเข้ารับการพัฒนาโดยแบบประเมินที่กำหนดให้

3.5 คณะวิทยากรดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยยึดตามตารางการจัดกิจกรรม

3.6 วิทยากรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา ให้คำปรึกษา ชี้แนะ โดยมีวิทยากร คอยให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ตามแต่ละกิจกรรม รวมทั้งสังเกตพฤติกรรม รวมสะท้อนผลการเรียนรู้ ให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง

3.7 เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรทางวิชาการ มีการกระตุ้น เสริมแรงให้กำลังใจ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาคิดเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ในขณะทำกิจกรรมตลอดเวลา

3.8 ยอมรับความคิดเห็น และให้เกียรติผู้เข้ารับการพัฒนอย่างสม่ำเสมอ

3.9 ร่วมประเมินผลและสรุปผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนา ร่วมกับคณะวิทยากรในการวิเคราะห์ปัญหา และวางแผนการพัฒนาในวันต่อไป

3.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปรับปรุง ให้สามารถทำงานร่วมกับคณะวิทยากร เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ให้บรรลุสมรรถนะที่ต้องการ

4. โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน โดยประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ P D C A เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้สอนในระหว่าง การปฏิบัติงานในหน่วยจัดการศึกษา โดยแบ่งการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ออกเป็น 4 ระยะ รวม 68 วัน ดังนี้

ระยะที่ 1	ขั้นเตรียมการพัฒนา (P)	จำนวน 21 วัน
ระยะที่ 2	ขั้นดำเนินการพัฒนา (D)	จำนวน 26 วัน
ระยะที่ 3	ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (C)	จำนวน 9 วัน
ระยะที่ 4	ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (A)	จำนวน 12 วัน
รวมระยะเวลาการเสริมสร้างสมรรถนะ		จำนวน 68 วัน

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	เวลา
1	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	3
2	สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	2
3	พฤติกรรมการเรียนรู้	3
4	เทคนิคการจัดการเรียนรู้	3
5	การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา	3
6	จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	3
7	เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน	2
8	การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา	3
9	การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	6
10	คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน	2

5. ตารางการจัดกิจกรรมพัฒนา

วัน/เวลา	เวลา 08.30 -12.00 น.	พัก	เวลา 13.00 -17.00 น.
วันที่ 5 มีนาคม 2557	ชี้แจงวัตถุประสงค์/เป้าหมายของ การพัฒนา กิจกรรมที่ 1 ปฐมนิเทศ กิจกรรมที่ 2 พิธีเปิด กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ กิจกรรมที่ 4 ทดสอบความรู้ความ เข้าใจก่อนการพัฒนา หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา (3 ชม)		หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง สื่อ การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ (2 ชม)
วันที่ 6 มีนาคม 2557	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง พฤติกรรมกรเรียนรู้ (3 ชม)		หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง เทคนิคการจัดการเรียนรู้ (3 ชม)
วันที่ 7 มีนาคม 2557	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 (3 ชม) เรื่อง การออกแบบแผนการจัดการ เรียนรู้ระดับอุดมศึกษา		หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (3 ชม)

วัน/เวลา	เวลา 08.30 -12.00 น.	พัก	เวลา 13.00 -17.00 น.
วันที่ 10 มีนาคม 2557	หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 เรื่อง เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน (2 ชม) หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 การวัดและ ประเมินผลระดับอุดมศึกษา (3 ชม)		หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 การสร้าง เครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา (3 ชม)
วันที่ 11 มีนาคม 2557	หน่วยการเรียนรู้ที่ 10 การสร้าง เครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (3 ชม) (ต่อ)		หน่วยการเรียนรู้ที่ 11 คุณลักษณะ ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน (2 ชม)

ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์

ระยะตรวจสอบผลการพัฒนา จำนวน 9 วัน

การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา	กิจกรรม
วันที่ 10-11 พฤษภาคม 2557 วิทยาลัยชุมชนตาก	สัมมนาผู้เข้ารับการพัฒนาใน หน่วยจัดการศึกษา
วันที่ 17-18 พฤษภาคม 2557 หน่วยจัดการศึกษาโรงเรียน เทศบาลวัดดอนแก้ว	สัมมนาผู้เข้ารับการพัฒนาใน หน่วยจัดการศึกษา
วันที่ 24-25 พฤษภาคม 2557 หน่วยจัดการศึกษาเทศบาล แม่ระมาด	สัมมนาผู้เข้ารับการพัฒนาใน หน่วยจัดการศึกษา

ระยะสะท้อนผลการพัฒนา

วันที่	เวลา 08.30 -12.00 น.	เวลา 13.00 -16.00 น.
	1. ประชุมสัมมนาปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน ดำเนินการโดยกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3. ผู้เข้ารับการพัฒนามาทำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ หลังการพัฒนา
	2. ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอผลการจัดการเรียนรู้บนเวที และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4. พิธีปิดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน

6. ระยะเวลาการพัฒนา

ระยะเวลาการพัฒนาศมรรถนะ ตลอดหลักสูตร รวม 68 วัน

7. สื่อการเรียนรู้

- 7.1 เอกสารประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย คู่มือวิทยากร แผนการพัฒนาศมรรถนะ
- 7.2 เอกสารประกอบการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-10
- 7.3 ใบกิจกรรมการพัฒนาหน่วยที่ 1-10
- 7.4 แบบบันทึกการเรียนรู้ (Journal) ของผู้เข้ารับการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-10
- 7.5 แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- 7.6 โปรแกรมนำเสนองาน (Power point)
- 7.7 วัสดุ อุปกรณ์ ประกอบด้วย กระดาษปรีฟ ปากกา ปากกาเคมี

8. การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดและประเมินผลสมรรถนะไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- 8.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ก่อน-หลังการพัฒนา จำนวน 60 ข้อ ผู้เข้ารับการพัฒนา จะต้องผ่าน ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
- 8.2 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ ใช้แบบประเมินปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยผู้เข้ารับการพัฒนา จะต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของ คะแนนเต็ม

8.3 ด้านเจตคติ ต้องผ่านการประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ใน 3 ด้าน ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 38 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความโดยมีเกณฑ์ตัดสินระดับเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการพัฒนามีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่ามีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2

แผนการพัฒนาศมรรถนะ

ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการพัฒนา (P) จำนวน 21 วัน

ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการพัฒนาสมรรถนะ (P)

1. เขียนโครงการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน
2. ประชาสัมพันธ์รับสมัครเชิญชวนผู้สอนที่สนใจและคัดเลือกคุณสมบัติของผู้สอนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
3. จัดเตรียมหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร ตลอดจนสื่อให้พร้อมที่จะประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจ
4. ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของวิทยากร
5. จัดเตรียมสถานที่ สื่อและอุปกรณ์ ให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เสริมสร้างการเรียนรู้

ระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา (Do) จำนวน 26 วัน

ระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการพัฒนา (D)

1. พิธีเปิดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
2. ประชุมชี้แจงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศมรรถนะทราบถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ กระบวนการพัฒนา กิจกรรมที่ใช้ รวมถึงระยะเวลา ให้มีความเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งมอบเอกสารประกอบการพัฒนา
3. ชี้แจงผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับวิธีการประเมินการพัฒนาศมรรถนะแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และเกณฑ์การประเมินขั้นต่ำ ของการผ่านหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
4. กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักร่วมกันในการพัฒนาศมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
5. ผู้เข้ารับการพัฒนามาทำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ ก่อนการพัฒนา (Pretest)
6. ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-10
7. ผู้เข้ารับการพัฒนามาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้

กิจกรรม	หัวข้อเรื่อง	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ 1 พิธีเปิด โครงการ	เตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจและค่านิยมร่วมของวิทยาลัย ชุมชนในการพัฒนาผู้สอนให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	10 นาที
กิจกรรมที่ 2 การประชุมนิเทศ	เตรียมความพร้อมของผู้สอนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การจัดโครงการ ฝึกอบรม	15 นาที
กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้าง กติกาคือความเป็นอยู่ในระหว่างการพัฒนาสมรรถนะ	30 นาที
กิจกรรมที่ 4 ทดสอบก่อน การพัฒนา	การทดสอบ เรื่อง “สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชน สำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน” ก่อนการพัฒนา การเสริมสร้างสมรรถนะจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน	35 นาที 5 วัน
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		3 ชั่วโมง
1.1 หลักสูตร		
1.2 หลักสูตรระดับอุดมศึกษา		
1.3 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
1.4 หลักการของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
1.5 วัตถุประสงค์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
1.6 ระดับคุณวุฒิตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
1.7 ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
1.8 มาตรฐานคุณวุฒิ 1-7 (มคอ.)		
1.9 การเขียนรายละเอียดวิชาของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา		

กิจกรรม	หัวข้อเรื่อง	ระยะเวลา
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้		2 ชม.
	2.1 สื่อการเรียนรู้	
	2.2 ประเภทของสื่อการเรียนรู้	
	2.3 ประโยชน์ของสื่อการเรียนรู้	
	2.4 หลักการใช้สื่อการเรียนรู้	
	2.5 แหล่งเรียนรู้	
	2.6 ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้	
	2.7 ประเภทของแหล่งเรียนรู้	
	2.8 แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	
	2.9 ภูมิปัญญาท้องถิ่น	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง พฤติกรรมการเรียนรู้		3 ชม.
	3.1 การเรียนรู้	
	3.2 ธรรมชาติของการเรียนรู้	
	3.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้	
	3.4 พฤติกรรมการเรียนรู้	
	3.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมการเรียนรู้	
	3.6 ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้	
	3.7 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย	
	3.8 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย	
	3.9 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย	
	3.10: องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้	
	3.11 การเขียนพฤติกรรมการเรียนรู้	
	3.12 การวิเคราะห์หลักสูตร	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง เทคนิคการจัดการเรียนรู้		3 ชม.
	4.1 การจัดการเรียนรู้	
	4.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้	
	4.3 การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง	
	4.4 การวิเคราะห์ผู้เรียน	
	4.5 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
	4.7 การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	

กิจกรรม	หัวข้อเรื่อง	ระยะเวลา
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 เรื่อง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา		
3 ชม.		
5.1 แผนการจัดการเรียนรู้		
5.2 ความสำคัญแผนการจัดการเรียนรู้		
5.3 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้		
5.4 ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้		
5.5 หลักการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้		
5.6 รูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้		
5.7 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน		
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เรื่อง จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่		
3 ชม.		
6.1 จิตวิทยาการเรียนรู้		
6.2 จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่		
6.3 ประโยชน์จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่		
6.4 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่		
6.5 อุปสรรคต่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่		
6.6 การสร้างแรงจูงใจ		
6.7 การสร้างแรงบันดาลใจ		
6.8 การเสริมแรง		
6.9 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 เรื่อง เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน		
3 ชม.		
7.1 การจัดบรรยากาศชั้นเรียน		
7.2 ความสำคัญของการจัดบรรยากาศชั้นเรียน		
7.3 บรรยากาศในชั้นเรียนที่พึงปรารถนา		
7.4 ประเภทของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน		
7.5 หลักการจัดห้องเรียน		
7.6 ลักษณะของห้องเรียนที่ดี		
7.7 รูปแบบของการจัดชั้นเรียน		
7.8 การสร้างวินัยในชั้นเรียน		
หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 เรื่อง การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา		
3 ชม.		
8.1 การทดสอบ การวัด การประเมินผล		

กิจกรรม	หัวข้อเรื่อง	ระยะเวลา
	8.2 ความมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล	
	8.3 การประเมินผลในศตวรรษที่ 21	
	8.4 การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
	8.5 การประเมินตามสภาพจริง	
	8.6 การประเมินเพื่อรู้จักผู้เรียน	
	8.7 การประเมินผลการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	
	8.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับการประเมินตามสภาพจริง	
	8.9 การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 เรื่อง การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		6 ชม.
	9.1 การสร้างเครื่องมือวัดด้านคุณธรรม จริยธรรม	
	9.2 การสร้างเครื่องมือวัดด้านความรู้	
	9.3 การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะทางปัญญา	
	9.4 การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	
	9.5 การสร้างเครื่องมือวัดด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	
	9.6 การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย	
	9.7 การหาคุณภาพเครื่องมือ	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 10 เรื่อง คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน		2 ชม.
	10.1 จรรยาบรรณวิชาชีพ	
	10.2 คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21	
	10.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู	
	10.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	
	10.5 ความมีวินัย	
	10.6 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	
กิจกรรมที่ 5	ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา	4 สัปดาห์

ระยะที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (C)

ระยะที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลการพัฒนา (Check: C)

1. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการนิเทศติดตาม ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศติดตาม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารวิชาการ และผู้วิจัย

2. นิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ ของผู้เข้าอบรมในหน่วยจัดการศึกษา

3. ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้ ในหน่วยจัดการศึกษา

กิจกรรมที่ 1	ประชุมเตรียมความพร้อมกรรมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้
กิจกรรมที่ 2	นิเทศติดตาม ประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (A)

ระยะที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการพัฒนา (Act: A)

1. ประชุมสัมมนา เรื่อง การสัมมนาการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

2. ผู้เข้ารับการพัฒนานำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3. ผู้เข้ารับการพัฒนามาทำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติ หลังการพัฒนา (Posttest)

4. พิธีปิดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน

กิจกรรมที่ 1	สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินผลติดตามการจัดการเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา
กิจกรรมที่ 2	ทดสอบหลังการพัฒนาสมรรถนะ ทดสอบความรู้ เจตคติ
กิจกรรมที่ 3	พิธีปิดโครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของร่างหลักสูตรและเอกสารประกอบ หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น							รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	ของผู้เชี่ยวชาญ										
	1	2	3	4	5	6	7				
หลักการและเหตุผล											
1. มีการบรรยายถึงความเป็นมาและความสำคัญ ของหลักสูตร	4	5	4	4	4	4	5	30	4.29	0.49	มาก
2. มีการกล่าวถึงความจำเป็นในการ เสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้	5	4	4	4	4	4	5	30	4.29	0.49	มาก
3. หลักการมีความชัดเจน สามารถ แสดงจุดเน้นของการพัฒนาหลักสูตร อย่างชัดเจน	5	4	4	4	4	4	5	30	4.29	0.49	มาก
4. หลักการของหลักสูตรมีความ สมเหตุสมผลกับกลุ่มเป้าหมาย	4	4	5	4	4	4	4	31	4.43	0.53	มาก
5. หลักการของหลักสูตรมีความ สอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ในปัจจุบัน	4	4	5	4	4	4	4	29	4.14	0.38	มาก
6. การใช้ภาษาและการเรียงลำดับ เนื้อหามีความต่อเนื่องเข้าใจง่าย	4	3	4	3	4	4	4	26	3.71	0.49	มาก
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร											
7. การกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรครอบคลุมสมรรถนะด้าน ความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะปฏิบัติ และด้านเจตคติ	4	4	4	5	4	4	5	30	4.29	0.49	มาก

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น							รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	ของผู้เชี่ยวชาญ										
	1	2	3	4	5	6	7				
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร											
8. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	4	4	5	4	5	4	4	30	4.29	0.49	มาก
9. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปฏิบัติจริง											
สมรรถนะที่มุ่งเน้น											
10. มีความชัดเจน	4	5	4	4	5	4	5	31	4.29	0.76	มาก
11. มีความครอบคลุมทุกสมรรถนะ	4	5	4	5	4	5	4	31	4.14	0.38	มาก
12. มีความเป็นไปได้	4	4	5	4	5	5	4	31	4.29	0.49	มาก
13. เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา	4	5	4	5	4	5	5	32	4.29	0.49	มาก
โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร											
14. ความเหมาะสมของโครงสร้างด้านเวลากับกระบวนการพัฒนา PDCA	5	4	5	4	5	5	4	32	4.29	0.49	มาก
15. ความเหมาะสมของระยะเวลาการพัฒนากับรายละเอียดการพัฒนา											
16. ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระหลักสูตรกับระยะเวลาแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4	3	4	3	4	3	5	26	4.00	0.58	มาก
17. เนื้อหาของหลักสูตร สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ระยะเวลาการพัฒนา รายละเอียดการพัฒนา	5	4	5	5	5	4	5	33	4.43	0.53	มาก

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น							รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม	
	ของผู้เชี่ยวชาญ											
	1	2	3	4	5	6	7					
ระยะเวลาการพัฒนา												
25. ความเหมาะสมของระยะเวลากับกระบวนการพัฒนา	5	4	4	5	4	4	5	31	4.43	0.53	มาก	
26. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร												
26. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร	4	5	4	4	4	4	4	30	4.29	0.49	มากที่สุด	
27. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร												
27. ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร	4	4	4	5	4	3	4	28	4.00	0.58	มาก	
สื่อการเรียนรู้												
28. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4	5	4	5	4	4	4	30	4.29	0.49	มาก	
29. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา												
29. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้เหมาะสมกับเนื้อหา	4	4	5	4	5	4	4	30	4.29	0.49	มาก	
30. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาได้ดี												
30. สื่อการเรียนรู้ที่ใช้สามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาได้ดี	5	4	5	4	4	5	4	31	4.43	0.53	มาก	
การวัดและประเมินผล												
31. วัดได้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ												
31. วัดได้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ	5	5	5	5	4	5	4	33	4.71	0.49	มาก	
32. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร												
32. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	5	5	5	5	4	4	5	33	4.71	0.49	มากที่สุด	
33. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับสมรรถนะที่มุ่งเน้นของหลักสูตร												
33. วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับสมรรถนะที่มุ่งเน้นของหลักสูตร	5	5	5	4	5	4	5	33	4.71	0.49	มาก	

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
	1	2	3	4	5	6	7				
34. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ใน การประเมินด้านความรู้ความเข้าใจ การจัดการเรียนรู้	4	4	4	5	4	5	4	30	4.29	0.49	มากที่สุด
35. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ใน การประเมินด้านทักษะการจัดการ เรียนรู้	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57	0.53	มาก
36. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ใน การประเมินด้านเจตคติที่มีต่อการ จัดการเรียนรู้	5	5	4	4	5	5	5	33	4.71	0.49	มากที่สุด
เอกสารประกอบหลักสูตร: คู่มือหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรม											
37. จุดมุ่งหมายของคู่มือวิทยากรมี ความเหมาะสมต่อการนำไปใช้	4	4	5	4	5	4	3	29	4.14	0.69	มาก
38. คำแนะนำการใช้หลักสูตรมีความ เหมาะสมต่อแนวทางการนำไปใช้ใน การพัฒนาสมรรถนะ	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57	0.53	มากที่สุด
39. ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา และดำเนินการพัฒนามีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้	4	3	4	5	4	4	4	29	4.14	0.69	มาก
40. โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรมี ความเหมาะสมกับเวลาและระยะการ พัฒนา	4	5	4	5	4	5	5	32	4.57	0.53	มากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น							รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
	ของผู้เชี่ยวชาญ										
	1	2	3	4	5	6	7				
41. โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้จริง	5	4	5	4	4	5	5	32	4.57	0.53	มาก
42. ตารางระยะเวลาจัดกิจกรรมการพัฒนา การปฏิบัติจัดการเรียนรู้ในหน่วยจัดการศึกษา การตรวจสอบผลการพัฒนา การสะท้อนผลการพัฒนา มีความเหมาะสม	4	4	5	4	5	5	5	32	4.57	0.53	มากที่สุด
43. ระยะเวลาการพัฒนาดุลยคติหลักสูตร มีความเหมาะสม	4	4	4	5	4	5	4	30	4.29	0.49	มากที่สุด
44. สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้	4	4	5	4	4	5	5	31	4.43	0.53	มากที่สุด
45. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้	4	5	4	5	5	4	5	32	4.57	0.53	มากที่สุด
46. ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 1	4	5	4	5	4	5	4	31	4.43	0.53	มาก
47. ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 2	4	5	5	4	5	4	4	31	4.43	0.53	มาก
48.ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 3	4	4	4	4	5	4	5	30	4.29	0.49	มาก
49.ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 4	4	4	4	4	4	5	5	30	4.29	0.49	มาก
50.ความเหมาะสมขององค์ประกอบหน่วยการเรียนรู้ที่ 5	5	3	5	3	4	5	5	30	4.29	0.49	มาก

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น							รวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
	ของผู้เชี่ยวชาญ										
	1	2	3	4	5	6	7				
51.ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6	4	5	3	4	4	5	4	29	4.14	0.69	มาก
52. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 7	4	4	4	5	3	4	5	29	4.14	0.69	มาก
53. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 8	4	5	4	5	4	4	4	30	4.29	0.49	มาก
54. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 9	4	4	4	3	5	4	5	29	4.14	0.69	มาก
55. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ หน่วยการเรียนรู้ที่ 10	5	4	5	4	3	5	5	31	4.43	0.53	มาก
56. ความเหมาะสมและความชัดเจน การใช้ภาษาของคู่มือวิทยากร	5	4	3	4	5	4	5	30	4.29	0.49	มาก
57. คู่มือวิทยากรสามารถนำไปใช้ ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้สอน ได้	5	5	4	5	4	4	5	32	4.57	0.53	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ
การจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
3.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
4.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
5.	1	0	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
6.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
7.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
8.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
9.	0	1	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
10.	1	0	1	0	1	3.00	0.60	ใช้ได้
11.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
12.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
13.	0	1	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
14.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
15.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
16.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
17.	1	1	1	0	0	3.00	0.60	ใช้ได้
18.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
19.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
20.	0	1	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
21.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
22.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
23.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
24.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
25.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
26.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
27.	1	0	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
28.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
29.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
30.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
31.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
32.	1	0	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
33.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
34.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
35.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
36.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
37.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
38.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
39.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
40.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
41.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
42.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
43.	1	0	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
44.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
45.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
46.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
47.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
48.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
49.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
50.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
51.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
52.	1	0	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
53.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
54.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
55.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
56.	1	0	1	1	0	3.00	0.60	ใช้ได้
57.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
58.	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
59.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
60.	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
ความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้**

แสดงผลการหาค่าความยากง่าย (P) ค่าอำนาจจำแนก (B) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้

ข้อ	P (ความยากง่าย)	r (ค่าอำนาจจำแนก)	หมายเหตุ
1.	0.82	0.29	คัดลอกไว้
2.	0.53	0.44	คัดลอกไว้
3.	0.83	0.56	คัดลอกไว้
4.	0.67	0.54	คัดลอกไว้
5.	0.70	0.59	คัดลอกไว้
6.	0.65	0.67	คัดลอกไว้
7.	0.74	0.29	คัดลอกไว้
8.	0.86	0.18	คัดลอก
9.	0.51	0.38	คัดลอกไว้
10.	0.82	0.71	คัดลอกไว้
11.	0.84	0.67	คัดลอกไว้
12.	0.68	0.79	คัดลอกไว้
13.	0.76	0.81	คัดลอกไว้
14.	0.41	0.65	คัดลอกไว้
15.	0.49	0.56	คัดลอกไว้
16.	0.65	0.84	คัดลอกไว้
17.	0.85	0.54	คัดลอกไว้
18.	0.71	0.21	คัดลอก
19.	0.66	0.65	คัดลอกไว้

ข้อ	P (ความยากง่าย)	r (ค่าอำนาจจำแนก)	หมายเหตุ
20.	0.82	0.24	คัดเลือกไว้
21.	0.53	0.43	คัดเลือกไว้
22.	0.83	0.57	คัดเลือกไว้
23.	0.67	0.72	คัดเลือกไว้
24.	0.70	0.37	คัดเลือกไว้
25.	0.65	0.59	คัดเลือกไว้
26.	0.74	0.19	คัดออก
27.	0.87	0.72	คัดเลือกไว้
28.	0.51	0.21	คัดออก
29.	0.82	0.78	คัดเลือกไว้
30.	0.84	0.25	คัดออก
31.	0.68	0.45	คัดเลือกไว้
32.	0.76	0.71	คัดเลือกไว้
33.	0.41	0.43	คัดเลือกไว้
34.	0.49	0.86	คัดเลือกไว้
35.	0.76	0.51	คัดเลือกไว้
36.	0.41	0.43	คัดเลือกไว้
37.	0.49	0.21	คัดออก
38.	0.65	0.78	คัดเลือกไว้
39.	0.84	0.47	คัดเลือกไว้
40.	0.71	0.53	คัดเลือกไว้
41.	0.76	0.68	คัดเลือกไว้
42.	0.41	0.25	คัดออก

ข้อ	P (ความยากง่าย)	r (ค่าอำนาจจำแนก)	หมายเหตุ
43.	0.76	0.57	คัดเลือกไว้
44.	0.41	0.52	คัดเลือกไว้
45.	0.49	0.14	คัดออก
46.	0.65	0.47	คัดเลือกไว้
47.	0.85	0.69	คัดเลือกไว้
48.	0.71	0.34	คัดเลือกไว้
49.	0.82	0.81	คัดเลือกไว้
50.	0.84	0.72	คัดเลือกไว้
51.	0.68	0.47	คัดเลือกไว้
52.	0.76	0.20	คัดออกคัดเลือกไว้
53.	0.41	0.56	คัดเลือกไว้
54.	0.49	0.78	คัดเลือกไว้
55.	0.76	0.17	คัดออก
56.	0.41	0.58	คัดเลือกไว้
57.	0.49	0.22	คัดออก
58.	0.41	0.52	คัดเลือกไว้
59.	0.49	0.47	คัดเลือกไว้
60.	0.41	0.21	คัดออก
61.	0.49	0.18	คัดออก
62.	0.65	0.82	คัดเลือกไว้
63.	0.82	0.67	คัดเลือกไว้
64.	0.71	0.67	คัดเลือกไว้
65.	0.82	0.48	คัดเลือกไว้
66.	0.84	0.19	คัดออก

ข้อ	P (ความยากง่าย)	r (ค่าอำนาจจำแนก)	หมายเหตุ
67.	0.41	0.49	คัดเลือกไว้
68.	0.49	0.56	คัดเลือกไว้
69.	0.65	0.79	คัดเลือกไว้
70.	0.41	0.81	คัดเลือกไว้
71.	0.49	0.17	คัดออก
72.	0.65	0.29	คัดเลือกไว้
73.	0.84	0.80	คัดเลือกไว้
84.	0.71	0.53	คัดเลือกไว้
75.	0.82	0.64	คัดเลือกไว้
76.	0.84	0.46	คัดเลือกไว้
77.	0.68	0.19	คัดออก
78.	0.76	0.38	คัดเลือกไว้
79.	0.41	0.46	คัดเลือกไว้
80.	0.49	0.64	คัดเลือก
81.	0.76	0.39	คัดเลือกไว้

จำนวนข้อสอบที่วิเคราะห์ 81 ข้อ จำนวนข้อสอบ 30 ชุด ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.84

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามแบบประเมินเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
การออกแบบการจัดการเรียนรู้								
1.กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดม มีความสำคัญต่อผู้สอนในวิทยาลัย ชุมชนที่จะต้องศึกษาอย่างละเอียด	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาทำให้การออกแบบ การจัดการเรียนรู้มีความยุ่งยาก	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
3. ผู้สอนต้องวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็น ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ ดีไม่จำเป็นต้องมีความเข้าใจในการ วิเคราะห์หลักสูตรตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
5. การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ ถูกต้องทำให้ผู้สอนมีการจัดกิจกรรม ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
6. การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
7. การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชนต้องมีความหลากหลายเหมาะสมกับพื้นความรู้ อายุ และประสบการณ์ของผู้เรียน	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
8. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้สอนไม่บรรลุถึงเป้าหมายของเนื้อหาสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
9. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากที่สุด	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
10. ในวิทยาลัยชุมชนการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
การจัดการเรียนรู้								
11.การวิเคราะห์ผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
12. ผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์พื้นฐานความรู้และประสบการณ์	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
13. การจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
14. ผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาก การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
15. การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือและอุปกรณ์ควรให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ และวัย ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
16. สื่อ แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นสิ่งที่ไม่มีประโยชน์หากผู้เรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
17. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ในวิทยาลัยชุมชนมีความสำคัญที่ผู้สอนต้องนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
18. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้กับผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
19. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
20. การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม กับความรู้ใหม่ของผู้เรียนเป็นการจัดกิจกรรมที่ใช้เวลามาก	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
21. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การให้โอกาส ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
22. ความแตกต่างของผู้เรียนทำให้ผู้สอนต้องใช้ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
23. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ ได้ผลดีแม้บทบาทผู้สอนอาจ เปลี่ยนไปบ้างแต่ก็ยังมี ความสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
24. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ กิจกรรมวิธีการเดียวทำให้ผู้เรียน ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
25. การจัดการเรียนรู้ที่จัดว่ามี ประโยชน์แก่ผู้เรียนผู้ใหญ่มาก สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
26. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน นำไปใช้ประโยชน์ใน ชีวิตประจำวันทำได้ยาก	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
27. ผู้สอนจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาส แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ ฝึกปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่คงทน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
28. การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นกลุ่ม และฝึกปฏิบัติทำให้ผู้สอนมีภาระมากขึ้น	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
ด้านการวัดและประเมินผล								
29. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ดีควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์อย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
30. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
31. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิทำให้ผู้สอนสามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
32. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิทำให้ผู้สอนต้องสร้างเครื่องมือจำนวนมาก	1	0	1	0	1	3.00	0.60	ใช้ได้
33. การสร้างเครื่องมือวัดสำหรับผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชนผู้สอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
34. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชน ควร ใช้เครื่องมือวัดแบบเดียวเท่านั้น	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
35. การให้ผู้เรียนได้มีโอกาส ประเมินตนเองและเพื่อนประเมิน เป็นการสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ดี	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
36. การสะท้อนผลการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
37. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ที่ดีผู้สอนควรนำไปใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
38. การนำผลการวัดและประเมิน การเรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนใน วิทยาลัยชุมชนเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก	1	0	1	0	1	3.00	0.60	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามแบบประเมินด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มี.....

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
ด้านหลักสูตร								
1. หลักสูตรมีความสำคัญและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. เป้าหมายของหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
3. เนื้อหาของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
4. หน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้าอบรม	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
ด้านความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตร								
5 ด้านสาระสำคัญ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
6.ด้านสมรรถนะที่ต้องการ	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
7. ด้านเนื้อหา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
8. ด้านกิจกรรมการอบรม	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
9. สื่อประกอบการอบรม	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
10. การวัดและประเมินผล	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านวิทยากร								
11. สร้างแรงจูงใจให้เห็นประโยชน์ของเนื้อหาการอบรม	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
12. มีคุณวุฒิ ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในหน่วยการอบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
13. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมร่วมวางแผนการอบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
14. มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอดและสื่อสารเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม น่าสนใจ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
15. กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
16. มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดการเรียนรู้ ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านกิจกรรมการพัฒนา								
17. กิจกรรมการอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรม	1	1	1	0	1	4.00		ใช้ได้
18. กิจกรรมการอบรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	1	1	1	0	1	4.00		ใช้ได้
19. รูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม	1	1	1	0	1	4.00		ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
20. กิจกรรมการอบรมส่งเสริมให้ เกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
ด้านสถานที่และสื่อทัศนูปกรณ์								
21. ความเหมาะสมของสถานที่ใช้ ในการอบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
22. ลักษณะขนาดของพื้นที่ เหมาะสมกับจำนวนผู้อบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
23. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เข้าอบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
24. มีสื่อทัศนูปกรณ์และเครื่อง อำนวยความสะดวกในการอบรม เพียงพอ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านระยะเวลาในการพัฒนา								
25. ระยะเวลาการอบรมทฤษฎี	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
26. ระยะเวลาการอบรมภาคปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
27. ระยะเวลาการปฏิบัติจริงในชั้น เรียน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
28. ระยะเวลาการนิเทศติดตาม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
29. ระยะเวลาการสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการอบรม	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามแบบประเมินด้านการเรียนรู้
(ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการเรียนรู้ เจตคติที่มีต่อโครงการ)

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
3. พฤติกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
4. เทคนิคการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
5. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
6. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
7. เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
8. การวัดและประเมินผล ระดับอุดมศึกษา	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
9. การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
10. คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

2. ด้านทักษะการเรียนรู้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
1. การเขียนมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. การเลือกใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
3. การเขียนพฤติกรรมการเรียนรู้	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
4. การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
5. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
6. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
7. การใช้เทคนิคบริหารจัดการชั้นเรียน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
8. การเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
9. การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
10. การปฏิบัติตามคุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

3. ด้านเจตคติ

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
1. เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อการ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนใน วิทยาลัยชุมชนไม่มีความจำเป็น เพราะผู้สอนมีความรู้ และ ประสบการณ์	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
3.โครงการสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปใช้กับผู้เรียนใน วิทยาลัยชุมชนได้ทันที	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
4.การส่งเสริมให้ผู้สอนมีความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นบทบาทของหัวหน้าหน่วยจัด การศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
5. โครงการพัฒนาผู้สอนโดยใช้ หลักการบริหารงานคุณภาพ PDCA มีความเหมาะสมกับการนำมาใช้กับ ผู้สอน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
6. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนใน วิทยาลัยชุมชนเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ เพราะพัฒนาทุกภาคการศึกษา	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
7. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ช่วยให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
8. โครงการพัฒนาสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ทำให้มีความวิตก กังวลในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
9. การนิเทศ ติดตามในหน่วยจัด การศึกษาช่วยให้จัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
10. การนิเทศ ติดตามในหน่วยจัด การศึกษาเป็นการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของผู้สอน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
11. โครงการพัฒนาช่วยให้ท่านมี ความมั่นใจว่าจะจัดการเรียนรู้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
12. โครงการพัฒนาสมรรถนะ จัดการเรียนรู้ควรดำเนินการใน ขณะที่ไม่มีภาระงานสอน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
13. โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
14. การนิเทศติดตาม ในขณะปฏิบัติงาน(On the job training) ทำให้เกิดความวิตกกังวล	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
15. กิจกรรมสะท้อนผลการพัฒนาของโครงการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอน หัวหน้าหน่วยจัดและผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
16. กิจกรรมสะท้อนผลการพัฒนาควรทำเฉพาะผู้สอนเท่านั้น	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
17. การเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีประโยชน์และมีความคุ้มค่าเพราะนำไปใช้ขณะปฏิบัติงานได้ทันที	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
18. โครงการมีประโยชน์และมีความคุ้มค่าสำหรับผู้สอนที่ไม่มีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้เท่านั้น	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามแบบประเมินด้านพฤติกรรม

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
1. การเขียนกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. การใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
3. การเขียนพฤติกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
4. การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
5. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
6. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
7. การใช้เทคนิคบริหารจัดการชั้นเรียน	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
8. การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
9. การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
10. การมีคุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
11. ทักษะการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
12. เจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามแบบประเมินด้านผลลัพธ์ของหลักสูตร

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
1. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ไปใช้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
2. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ ไปใช้	1	1	1	0	1	4.00	0.80	ใช้ได้
3. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ ไปใช้	0	1	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
4. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ไปใช้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
5. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ระดับอุดมศึกษา ไปใช้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
6. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับ ผู้ใหญ่ ไปใช้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
7. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับ เทคนิคการบริหารจัดการชั้น เรียน ไปใช้	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
8. การนำเสนอสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ระดับอุดมศึกษา ไปใช้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่						IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
9. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ไปใช้	0	1	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
10. การนำสมรรถนะด้านความรู้/ ทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้สอนใน วิทยาลัยชุมชน ไปใช้	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
ท่านคิดว่าจากการเข้าพัฒนาตาม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับ อนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน มี ประโยชน์และความคุ้มค่าอย่างไร	1	0	1	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้
ท่านมีความคิดเห็นต่อหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา ใน วิทยาลัยชุมชน อย่างไร	1	1	1	1	1	5.00	1.00	ใช้ได้
ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับ อนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน ใน ประเด็นใดบ้าง ด้านเนื้อหา ด้านระยะเวลา ด้านวิทยาการ ด้านรูปแบบ/วิธีการ อบรม ด้านสื่อการอบรม ด้านการวัดและประเมินผล	1	1	0	1	1	4.00	0.80	ใช้ได้

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญาในวิทยาลัยชุมชน
ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีองค์ความรู้ในสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ใน
ระดับอุดมศึกษา

1. การจัดการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปผู้สอนควรมีสมรรถนะที่จำเป็นในเรื่องใดบ้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
1	สำหรับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษานั้นปัจจุบันนี้สิ่งที่กำลังได้รับความสนใจจากนักศึกษาและนักวิชาการ และผู้ที่สนใจ น่าจะเป็นเรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ซึ่งรวมถึง การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ มีทักษะของความเป็นผู้สอน ความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียนหรือนักศึกษา การวัดและประเมินตามสภาพจริง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 การศึกษาจะเปิดถึงกันผู้สอนในระดับอุดมศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ในอุดมศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับอาจารย์ในอุดมศึกษา เช่นความเป็นวิชาการ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ ต่อการจัดการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา
2	สิ่งแรกที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปคือผมคิดว่าอาจารย์ทุกคนจะต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับหลักสูตร การออกแบบการสอน หรือ ลีลาการเรียนรู้และการประเมินผลในศตวรรษที่ 21 เพราะอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่มีความหลากหลายสูงสามารถที่จะผลิตหลักสูตรของตนเองได้ดังนั้นจะต้องมีหลักสูตรโดยเฉพาะหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ เพราะปัจจุบันนี้การศึกษาสมัยใหม่ต้องอยู่บนสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ นั้นหมายถึงอาจารย์จะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดจนสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนหรือนักศึกษานั้นเอง
3	ความจริงแล้วอาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้นก็ควรมีสมรรถนะเหมือนกับครูแต่เมื่อมาสอนในสถาบันอุดมศึกษา วิธีคิด วิธีการเปลี่ยนเมื่อจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาก็ต้องมีสมรรถนะความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรอุดมศึกษาในปัจจุบัน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
	เข้าสู่กรอบมาตรฐานคุณวุฒิได้นั้นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการเรียนการสอน กลยุทธ์การสอน และการวัดผลและประเมินผล โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทำให้บทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากผู้ถ่ายทอดความรู้ กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ด้วยระบบการเรียนรู้ในปัจจุบันเราทุกคนต่างรู้ว่าผู้เรียนเป็นเจ้าของกิจกรรมการเรียนรู้ดังนั้นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะที่ต้องมีความเป็นวิชาการ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำหน้าที่อย่างเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4	สมรรถนะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้คือ ต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับหลักสูตรที่จะสอน โดยเฉพาะการออกแบบการสอน การวัดและประเมินผล ต้องเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้หรือ Learning outcome หรือ Result based นอกจากนี้จะต้องมีสมรรถนะในการสอนเทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะเช่น การสอนแบบ เชิงรุก การสอนแบบ อภิปราย เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันนี้การรูปแบบการสอนมีมากมายอาจารย์จึงต้องมีความเป็นวิชาการมีความสนใจใฝ่รู้ และสิ่งหนึ่งที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามักมองข้ามคือ จิตวิทยาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ไว้วางใจ เนื่องจากการเรียนรู้ในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เราจึงปฏิเสธสิ่งเหล่านี้ไม่ได้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การวัดผลและประเมินผล การใช้สื่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองง่ายขึ้น
5	สมรรถนะที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา คือการมีความเข้าใจในหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา ซึ่งจะมีรายละเอียดพอสมควร โดยเฉพาะในปัจจุบันอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ผู้เรียนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ เราจะเห็นได้ว่ามีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ต้องถือปฏิบัติ
6	สิ่งที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาปฏิเสธไม่ได้คือ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตลอดเวลา และสิ่งสำคัญคือผู้สอนต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับหลักสูตรระดับ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
	อุดมศึกษา โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล โดยเฉพาะในขณะนี้สถาบันอุดมศึกษาจะนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจ
7	สมรรถนะที่สำคัญนั้นโดยทั่วไปก็คงจะเป็นเรื่องหลักสูตรโดยเฉพาะปัจจุบันทุกมหาวิทยาลัยมีการนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิมาประกาศใช้ดังนั้นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ การออกแบบการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้จะต้องมีความสนใจการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นนวัตกรรมใหม่ ทางการศึกษา นอกจากนี้มีความเข้าใจในเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

2. วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ผู้สอนควรมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา อย่างไรบ้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สาระสำคัญ
1	วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาศึกษาอื่นพอสมควร ความแตกต่างในการจัดการเรียนรู้จึงมีมากเพราะผู้เรียนมีความหลากหลายสูงทั้งอายุและประสบการณ์ดังนั้น จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะเหล่านี้จึงต้องมีความสำคัญ เพื่อให้ผู้สอนสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน นอกจากนี้พบว่าวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่ใช้อาจารย์พิเศษซึ่งเป็นบุคคลภายนอกการที่จะให้มีสมรรถนะตามที่เราต้องการ ต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านอื่นๆ สมรรถนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย เป็นต้นวิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาก็ต้องมีสมรรถนะด้านหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา การออกแบบการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายหรือการวัดผลและประเมินผลที่เน้นมาตรฐานการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีทักษะสำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนใน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับผู้สอน เช่น ความมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ทักษะผู้สอนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สาระสำคัญ
2	ลักษณะของวิทยาลัยชุมชน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา สมรรถนะก็ควรเหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปแต่เมื่อผู้สอนส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์พิเศษ นักศึกษาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง ดังนั้นสมรรถนะอันดับแรกก็ควรจะเป็นเรื่องของจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การบริหารจัดการและสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน สมรรถนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วยด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งยังมีความสำคัญกับการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
3	เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะรู้ว่าตั้งแต่รับบทบาทไปช่วยวิทยาลัยชุมชนก็รู้ว่าการพัฒนาครูผู้สอนเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่จะใช้อาจารย์พิเศษในการจัดการเรียนรู้ดังนั้นสมรรถนะที่แตกต่างจากอาจารย์อุดมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีคุณภาพ และการวัดและประเมินผลสำหรับผู้ใหญ่ ผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนจึงควรมีทักษะการสอน เช่น ทักษะการถ่ายทอด การนำเสนอ เป็นต้น
4	ความแตกต่างของวิทยาลัยชุมชนกับสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปอันดับแรกคือ วิทยาลัยชุมชนมีบุคลากรน้อยดังนั้นจึงจ้างอาจารย์พิเศษมาสอน และผู้เรียนเองก็มีความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง จึงต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การบริหารจัดการชั้นเรียน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิและ คุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนเช่น ความมีผู้นำทางวิชาการ การมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น
5	อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนควรมีสมรรถนะเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน เช่น การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ การเรียนรู้แบบนำตนเอง หรือสมรรถนะเกี่ยวกับ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผลสำหรับผู้ใหญ่ การวัดและประเมินตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือวัดที่หลากหลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
6	สมรรถนะที่ควรแตกต่างอาจจะคล้ายคลึงกับทั่วไปแต่การนำเสนออาจจะมีลักษณะตามบริบทของวิทยาลัยชุมชน เช่น จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การบริหารจัดการชั้นเรียน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การประเมินการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความแตกต่างหากเรานำเสนอในบริบทของวิทยาลัยชุมชน นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนก็น่าจะมีบางส่วนที่มีความเฉพาะเช่น ควรมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นครูให้มากๆ เพราะผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดโอกาส มีฐานความรู้ต่างกัน
7	สมรรถนะของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนมีลักษณะคล้ายกันแต่ก็ควรจะมีเฉพาะเช่น จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนหรือการวัดและประเมินผลสำหรับผู้ใหญ่น่าจะเหมาะสม นอกจากนี้ควรจะถูกกล่าวถึงสมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะเช่น อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน ควรมีจิตเมตตา เสียสละ และมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. การพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ควรจะมีรูปแบบการพัฒนาอย่างไร และการพัฒนาใช้ระยะเวลาเท่าใด

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สาระสำคัญ
1	การพัฒนาสมรรถนะเป็นเรื่องของความสามารถของมนุษย์หากจะพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นสิ่งที่น่าสนใจ และการพัฒนาควรจะเป็นระยะ เพราะการเรียนรู้การสอนถือว่าเป็นงานประจำของสถานศึกษาและทำตลอดภาคการศึกษาและเมื่อมีการพัฒนาผู้สอนกระบวนการพัฒนางานคุณภาพตามแนวทาง P D C A น่าจะเหมาะสมคือแบ่งระยะการพัฒนาออกเป็นระยะตั้งแต่การวางแผนการพัฒนา การพัฒนา การติดตามผล และการปรับปรุง ส่วนระยะพัฒนานั้นในเชิงการอบรมอาจใช้เวลา 2-4 วัน ขึ้นอยู่กับเนื้อหาการอบรม แต่อย่างไรก็ตามโดยรวมๆน่าจะเป็นเดือน หากจะให้เห็นผลของการพัฒนา
2	รูปแบบการพัฒนาวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาสมรรถนะที่ใช้กันโดยทั่วไป แต่ต้องไม่ใช่อบรมเพียง 1-2 วัน แล้วเสร็จต่างคนต่างกลับ ควรมีการอบรมเป็นระยะหรือมีการปฏิบัติในระหว่างการปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า On the job training อาจจะนำกระบวนการของนักบริหารงานคุณภาพ เช่น กระบวนการของ เดมมิง เข้ามาช่วย ระยะเวลาในการอบรมไม่ควรน้อยกว่า 4-5 วัน ลดการบรรยาย เน้นการปฏิบัติให้มากและหลังจากนั้นใช้กระบวนการสัมมนาผลการติดตามหลังการพัฒนา
3	รูปแบบการพัฒนาสำหรับผมคิดว่ากระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการเหมาะสมแต่ควรมีรายละเอียดขั้นตอน เช่นอาจมีการวางแผนการพัฒนาเป็นระยะ เช่น อบรม 3 วัน ไปปฏิบัติอีก 5 วัน แล้วกลับมาอบรมอีก 3 วัน ซึ่งการพัฒนาเช่นนี้ย่อมเกิดสมรรถนะตามเป้าหมายแน่นอน หลังจากนั้นไปปฏิบัติสอนจริงในชั้นเรียนและนิเทศติดตาม น่าจะเหมาะสมกับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน เช่นการวางแผนการอบรมการปฏิบัติ การตรวจสอบ การสะท้อนผล หรือ เรียกว่า เป็นกระบวนการ PDCA ก็น่าจะเหมาะสม น่าสนใจเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง เพราะในวงการศึกษาจะนำเอา กระบวนการดังกล่าวมาใช้ในเชิงบริหารจัดการองค์กร

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สาระสำคัญ
4	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะควรใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนการสอนถือว่าเป็นงานประจำ หากนำระบบการบริหารคุณภาพของ PDCA มาใช้ในการกำหนดระยะการพัฒนาจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะสำเร็จได้ โดยเฉพาะช่วงการอบรม น่าจะใช้เวลาอย่างน้อย 5 วัน หลังจากนั้นจึงไปปฏิบัติการสอนในหน่วยจัด มีการนิเทศติดตาม และตรวจสอบ สะท้อนผล อย่างเป็นขั้นตอน
5	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะใช้กระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือบางครั้งใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือ PAOR ก็น่าจะดีทั้งนี้ยังมองว่า การจัดการเรียนรู้เป็นงานประจำแม้จะต้องใช้ผู้สอนทั้งที่เป็นอาจารย์ประจำ และอาจารย์พิเศษ ถือว่าเป็นการพัฒนาผู้เรียนหากนำมาใช้กระบวนการใดก็ต้องใช้ระยะเวลา หรือการพัฒนาเป็นระยะ เช่น บางสถานศึกษาหรือบางรายวิชายังนำกระบวนการ PDCA มาใช้ เพราะการพัฒนาในด้านนี้ถือว่าเป็นงานประจำที่จะต้องทำอยู่แล้วในสถานศึกษา นั้นหมายถึงเจ้าของโครงการต้องมีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน
6	การพัฒนาผู้สอนให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการนั้นมีความเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่เหมาะสมแต่รูปแบบนั้นควรคำนึงว่าหากจะพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวคนเพียงการอบรม 4-5 วัน น่าจะไม่เพียงพอ ซึ่งการอบรมดังกล่าวเหมาะกับการศึกษาทฤษฎีที่มีการปฏิบัติยังไม่มากนัก ควรดำเนินการพัฒนาเป็นระยะๆ เช่น เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนากลุ่มผู้สนใจ อย่าลืมน่าจะพัฒนาคนต้องมีความสมัครใจ ที่จะเข้าร่วมดังนั้นจึงต้องนำรูปแบบการพัฒนาเป็นระยะมาใช้ โดยเฉพาะในหน่วยงานการศึกษา ระบบคุณภาพที่สามารถตรวจสอบได้คือ PDCA เพราะ วิธีการดังกล่าวจะทำให้เห็นกระบวนการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุง การพัฒนาของผู้สอนได้เป็นอย่างดี
7	การพัฒนาให้ผู้สอนเกิดสมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยระยะเวลา หากนำระบบการบริหารคุณภาพของ PDCA มาใช้วางแผนการพัฒนาควรกำหนดเป็นแผนการหรือโครงการในทางบริหารของสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนถือว่าเป็นงานประจำ มาใช้ในการกำหนดระยะการพัฒนาจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะสำเร็จได้ โดยเฉพาะช่วงการประชุมเชิงปฏิบัติการควรใช้เวลาอย่างน้อย 3-4 วัน น่าจะเป็นระยะที่เหมาะสม

4. หากจะประเมินโครงการอบรม จะใช้วิธีการประเมินอย่างไรจึงจะเหมาะสม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
1	การประเมินโครงการมีหลายรูปแบบแต่ที่ใช้สำหรับการประเมินโครงการอบรม การประเมินของ เคิร์กแพทริก นิยมนำมาใช้กับการประเมินโดยเฉพาะโครงการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะสามารถ ประเมินครบทั้ง 4 ชั้น ตั้งแต่การประเมินด้านความพึงพอใจ ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป และผลลัพธ์ของการอบรม แม้ว่าจะใช้เวลานานแต่ก็มีความสอดคล้องกับการพัฒนาผู้สอนเนื่องจาก การพัฒนาผู้สอนที่ถูกต้องควรดำเนินการเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริง
2	การพัฒนาสมรรถนะไม่สามารถกระทำให้เกิดผลในวันเดียวได้ การประเมินจึงมีระยะเวลาโครงการอบรมมีหลายรูปแบบแต่การถ้าหากเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จะนิยมการประเมิน 4 ชั้น ตั้งแต่การประเมินด้านความพึงพอใจ ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากการอบรม และผลลัพธ์ของการอบรม
3	การประเมินโครงการมีหลายรูปแบบแต่ที่ใช้สำหรับการประเมินโครงการอบรม การประเมินของ เคิร์กแพทริก นิยมนำมาใช้กับการประเมินโดยเฉพาะโครงการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะสามารถ ประเมินครบทั้ง 4 ชั้น ตั้งแต่การประเมินด้านความพึงพอใจ ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป และผลลัพธ์ของการอบรม แม้ว่าจะใช้เวลานานแต่ก็มีความสอดคล้องกับการพัฒนาผู้สอนเนื่องจาก การพัฒนาผู้สอนที่ถูกต้องควรดำเนินการเป็นระยะและสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างแท้จริง
4	การประเมินโครงการอบรมมีหลายรูปแบบแต่ถ้าเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น การพัฒนาครู จะนิยมการประเมิน 4 ชั้น เป็นระดับของการประเมิน ตั้งแต่ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการอบรม ระดับการเรียนรู้คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ระดับการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากการอบรม และระดับขั้นสูงคือการประเมินผลลัพธ์ของการอบรม ซึ่งการประเมินแบบนี้ต้องใช้ระยะเวลาและต้องดำเนินการเป็นระยะ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
5	การประเมินโครงการอบรมมีหลายรูปแบบแต่ถ้าเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จะนิยมการประเมิน 4 ขั้น ตั้งแต่การประเมินด้านความพึงพอใจ ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากการอบรม และผลลัพธ์ของการอบรม ซึ่งหากนำมาใช้ในการประเมินโครงการอบรมผู้สอนมีความเหมาะสมเพราะเป็นการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติระหว่างการทำงาน (On the job training)
6	การประเมินโครงการที่นิยมนำมาใช้โดยเฉพาะโครงการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำได้เพราะสามารถเป็นการประเมินที่แท้จริงโดยมีการประเมินครบทั้ง 4 ขั้น ตั้งแต่ขั้นประเมินด้านความพึงพอใจ ขั้นประเมินการเรียนรู้ ประกอบด้วยด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ขั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป และขั้นประเมินผลลัพธ์ของการอบรมหลังเสร็จสิ้นการอบรม เป็นการประเมินที่เหมาะสมเพราะสามารถนำประเมินระหว่างการทำงาน (On the job training) ได้ด้วย
7	รูปแบบการประเมินโครงการอบรม นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จะประเมินครบทั้ง 4 ขั้น คือประเมินปฏิกิริยา เป็นการประเมินความพึงพอใจหรือความรู้สึกที่มีต่อการอบรม การประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ของผู้เข้าอบรมว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปก่อนหลังการอบรม และการประเมินผลลัพธ์ของการอบรมที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน แม้ว่าจะใช้ระยะเวลาพอสมควรแต่ก็มีความเหมาะสมเนื่องจาก เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเจ้าของงบประมาณ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

1. การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา ในวิทยาลัยชุมชน มีความจำเป็นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
1	มีความจำเป็นมาก เพราะปัจจุบันผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษมีประสบการณ์ที่หลากหลาย และปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาที่ห่างไกลจากตัววิทยาลัยชุมชน นอกจากนี้พื้นฐานความรู้ และประสบการณ์เดิมทำให้น่าสนใจเหล่านั้นมาใช้กับนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรนี้จึงมีความสำคัญสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้สอนได้เป็นอย่างดี
2	มีความจำเป็นมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่ผู้สอนเป็นอาจารย์พิเศษ ร้อยละ 85 มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปบางคนเป็นทนายความ ตำรวจ ทหาร ปลัดอำเภอ พัฒนาชุมชนหรือครูโรงเรียนประถม มัธยม เหล่านี้ล้วนปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาที่ห่างไกลจากวิทยาลัยชุมชน ปัจจุบันนี้มีการปรับหลักสูตรใหม่เข้าสู่ TQF ก็ยิ่งทำให้มีความต้องการพัฒนามากผู้สอนเพิ่มขึ้นเพราะปัจจุบันการพัฒนาครูจะเน้นการสัมมนา สร้างความเข้าใจในแนวปฏิบัติเพราะมีเวลาน้อยดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
3	มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในวิทยาลัยชุมชนผู้สอนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษ มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป และแต่ละท่านจะปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาที่ห่างไกลจากตัววิทยาลัยชุมชนพอสมควรแต่ก็อยู่ภายในจังหวัด ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์เหล่านี้มักประสบปัญหาในการถ่ายทอดความรู้และขาดทักษะทางวิชาชีพครู ปัจจุบันวิทยาลัยชุมชนเองมีการปรับหลักสูตรใหม่เข้าสู่กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ยิ่งทำให้มีความต้องการพัฒนามากขึ้น เนื่องจากมีรายละเอียดเพิ่มขึ้น จึงเห็นควรที่จะมีหลักสูตรที่พัฒนาผู้สอนโดยเฉพาะ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
4	มีความจำเป็นมาก เพราะปัจจุบันผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษมีประสบการณ์ที่หลากหลายบางคนเป็นทหาร บางคนเป็นทนายความ ประกอบอาชีพส่วนตัว ทำงานธนาคาร ทำให้ต้องสร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เพราะส่วนใหญ่เน้นการบรรยาย โดยใช้ สื่อเพาเวอร์พอย และปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษา ทำให้การดูแลและพัฒนาเป็นไปได้ยากและส่วนใหญ่เมื่อมีงานประจำการอบรมจึงทำได้ในช่วงวันหยุด และวันหยุดก็เป็นวันจัดการเรียนการสอน การมีหลักสูตรสามารถช่วยให้ผู้สอนผ่านการอบรมแล้วยังนำไปศึกษาด้วยตนเองได้ด้วย
5	มีความจำเป็นครับ เพราะครูในวิทยาลัยชุมชนมีความหลากหลายทั้งด้านความรู้ และประสบการณ์มากมาย แม้แต่ข้าราชการเองก็มีพื้นความรู้และประสบการณ์ต่างกัน ส่วนทำให้เกิดปัญหาเวลาสัมมนา ขาดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรจะช่วยให้งานพัฒนาครูในวิทยาลัยชุมชน มีความชัดเจนสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองได้ด้วย
6	มีความจำเป็นค่ะ เพราะผู้สอนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษ มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป และแต่ละท่านจะปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษาที่ห่างไกลจากตัววิทยาลัยชุมชนมักประสบปัญหาในการถ่ายทอดความรู้และขาดทักษะทางวิชาชีพครู จัดกิจกรรมที่ยังไม่สร้างองค์ความรู้ เพราะผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่การเรียนรู้จึงต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
7	ความจำเป็นมาก เพราะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษมีประสบการณ์ที่หลากหลายบางคนประกอบอาชีพส่วนตัว ข้าราชการเกษียณ ทำงานเอกชน ทำให้ต้องสร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในทุกด้านเท่าที่สังเกตส่วนใหญ่เน้นการบรรยาย โดยใช้ สื่อที่ไม่หลากหลาย นอกจากนี้ยังปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษา การพัฒนาเป็นไปได้ยากการมีหลักสูตรสามารถช่วยให้ผู้สอนที่ผ่านการอบรมสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเอง

2. เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอน ควรใช้วิธีใดบ้าง

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
1	กิจกรรมการอบรมประการแรก ควรเน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เข้าอบรม ลดการบรรยายให้น้อยลง ควรเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมให้มาก เช่น การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง การเขียนบันทึกผลการเรียนรู้ การนำเสนอผลงาน และสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และเสร็จสิ้นการอบรมแต่ละครั้งต้องเขียนบันทึกผลการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ และนำผลการอบรมไปฝึกปฏิบัติในหน่วยจัดการศึกษา การนิเทศติดตามและการสัมมนา จะทำให้กระบวนการพัฒนาผู้สอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2	รูปแบบของกิจกรรมการอบรมควรมี 2 ระยะ นั่นคือ ระยะที่เป็นการประชุม ควรเป็นกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการอบรม การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง การนำเสนอผลการเรียนรู้ การเขียนบันทึกผลการเรียนรู้ และควรลดการบรรยายลง ส่วนระยะที่ 2 ควรไปฝึกปฏิบัติในหน่วยจัดการศึกษา ในลักษณะเป็นการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน และควรให้ผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในภาคการศึกษานั้น มีการนิเทศติดตาม และสัมมนาสรุปผลการอบรม
3	มีความเห็นว่าเมื่อผู้เข้าอบรมเป็นผู้ใหญ่กิจกรรมการอบรมที่เหมาะสมสิ่งแรกคือ ควรลดการบรรยาย แล้วเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติการในรูปแบบหลากหลาย โดยผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม เช่น การระดมสมอง การอภิปรายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การสอนของแต่ละคน การเล่าเรื่อง การนำเสนอผลงาน และควรมีรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ให้กับผู้เข้าอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมสะท้อนผลการเรียนรู้ และนำผลการอบรมไปฝึกปฏิบัติในหน่วยจัดการศึกษา การนิเทศติดตามและการสัมมนา

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปสาระสำคัญ
4	รูปแบบของกิจกรรมการอบรมสิ่งแรกควรจะเน้นการลงมือปฏิบัติทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ลดการบรรยาย และควรเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการอบรม เช่น การอภิปราย กิจกรรมการสร้างความตระหนักในการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง การนำเสนอผลการเรียนรู้ การเขียนบันทึกผลการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และนำผลการอบรมไปฝึกปฏิบัติในหน่วยจัดการศึกษา
5	การอบรมผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน มีความเชื่อว่าการลงมือปฏิบัติเท่านั้นจึงจะเหมาะสม เพราะผู้สอนทุกคนต่างก็มีประสบการณ์ที่หลากหลายการใช้กิจกรรมที่หลากหลายเช่น การระดมสมอง การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการเล่าเรื่องประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม การนำเสนอผลงาน การเขียนผลการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรจะให้ไปปฏิบัติการสอนจริงตามวิชาที่ได้รับมอบหมาย และมีการสัมมนานิเทศติดตาม ในหน่วยจัดการศึกษา และการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการนำผลการอบรมไปใช้
6	เทคนิควิธีการอบรมควรจะดำเนินการเป็นระยะนั่นคือ ระยะที่เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรเป็นกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม มีกิจกรรมการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง การนำเสนอผลการเรียนรู้ การเขียนบันทึกผลการเรียนรู้ และควรมีของระลึกเล็กๆที่สร้างแรงจูงใจ เช่น ปากกา สวอย ก็สามารถทำได้ดี ส่วนระยะต่อมา ควรไปฝึกปฏิบัติในหน่วยจัดการศึกษาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ ในลักษณะเป็นการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน (On the job training) มีการนิเทศติดตาม และสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หลังจากอบรม
7	การจัดกิจกรรมการอบรมนั้นขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้เข้าอบรมหากเป็นผู้ใหญ่กิจกรรมที่มีพื้นความรู้เพียงพอ กิจกรรมต้องมีความหลากหลาย เน้นการลงมือปฏิบัติ และประเมินตามสภาพจริงเช่นกิจกรรมการระดมสมอง การอภิปราย การเล่าเรื่องประสบการณ์ การนำเสนอผลงาน การเขียนผลการเรียนรู้ ควรมีระยะเวลาให้ไปปฏิบัติการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมาย และนิเทศติดตามสัมมนาในหน่วยจัดการศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการนำผลการอบรมไปใช้

แสดงคะแนนทดสอบก่อนและหลังการทดสอบและคะแนนผลต่างระหว่างก่อนและหลัง
การทดสอบใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาใน
วิทยาลัยชุมชน (n=19 คน)

คนที่	คะแนนทดสอบก่อน การทดลองใช้ (60 คะแนน)	คะแนนทดสอบหลัง การทดลองใช้ (60คะแนน)	ผลต่างของคะแนน D
1	32	45	13
2	32	47	15
3	29	46	17
4	26	47	21
5	27	46	19
6	26	49	23
7	27	45	18
8	28	47	19
9	29	51	22
10	31	49	18
11	28	47	19
12	26	50	24
13	30	47	17
14	32	49	17
15	31	52	21
16	29	47	18
17	29	45	16
18	31	47	16
19	29	45	16
รวม	552	901	349
S.D.	2.07	2.06	2.83
เฉลี่ย	29.05	47.42	18.37
เฉลี่ยร้อยละ	48.41	79.03	30.61

แผนผังแสดงกรอบลักษณะงาน(Job Profile Chart)

สมรรถนะ: การจัดการเรียนรู้

A1: ความรู้

ภาระงาน(Duties)

ภารกิจ (Task)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา : A:1.	A1.1 : หลักสูตร	A 1.2: หลักสูตรอุดมศึกษา	A1.3: กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	A1.4: หลักการของกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา	A1.5: วัดดูประสงค์ของกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา	A1.6: ระดับคุณวุฒิตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา
	A1.7: ผลลัพธ์การเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา	A1.8: มาตรฐานคุณวุฒิ 1-7 (มคอ.)	A1.9: การเขียนรายละเอียดวิชา ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา			
สื่อการเรียนรู้และแหล่ง เรียนรู้: A:2	A2.1: สื่อการเรียนรู้	A2.2: ประเภทของสื่อการ เรียนรู้	A2.3: ประโยชน์ของสื่อการ เรียนรู้	A2.4: หลักการใช้สื่อการ เรียนรู้	A2.5: แหล่งเรียนรู้	A2.6: ความสำคัญของแหล่ง เรียนรู้
	A2.7: ประเภทของแหล่ง เรียนรู้	A2.8: แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	A2.9: ภูมิปัญญาท้องถิ่น			
พฤติกรรมการเรียนรู้: A:3	A3.1: การเรียนรู้	A3.2: ธรรมชาติของการ เรียนรู้	A3.3: องค์ประกอบของการ เรียนรู้	A3.4: พฤติกรรมการเรียนรู้	A3.5: ประโยชน์ของ พฤติกรรมการเรียนรู้	A3.6: ระดับพฤติกรรมการ เรียนรู้
	A3.7: พฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านจิตพิสัย	A3.8: พฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านพุทธิพิสัย	A3.9: พฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านทักษะพิสัย	A3.10: องค์ประกอบของ พฤติกรรมการเรียนรู้	A3.11: การเขียนพฤติกรรม การเรียนรู้	A3.12: การวิเคราะห์ หลักสูตร

ภาระงาน (Duties)

ภารกิจ (Task)

การจัดการเรียนรู้ : A4	A4.1: การจัดการเรียนรู้	A4.2: ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้	A4.3: การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง	A4.4: การวิเคราะห์ผู้เรียน	
	A4.5:การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	A4.6: เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	A4.7: การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้		
การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา: A5	A5.1: แผนการจัดการเรียนรู้	A5.2: ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้	A5.3: องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	A5.4: ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้	
	A5.5: หลักการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	A5.6: รูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้	A5.7: การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา		
จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ :A6	A6.1: จิตวิทยาการเรียนรู้	A6.2: จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	A6.3: ประโยชน์จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	A6.4: หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	A6.5: อุปสรรคการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
	A6.6: การสร้างแรงจูงใจ	A6.7: การสร้างแรงบันดาลใจ	A6.8: การเสริมแรง	A6.9: ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	

ภาระงาน (Duties)

ภารกิจ (Task)

เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน: A7	A7.1: การจัดบรรยากาศชั้นเรียน	A7.2: ความสำคัญของการจัดบรรยากาศชั้นเรียน	A7.3: บรรยากาศชั้นเรียนที่พึงปรารถนา	A7.4: ประเภทของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน		
	A7.5: หลักการจัดห้องเรียน	A7.6: ลักษณะของห้องเรียนที่ดี	A7.7: รูปแบบของการจัดชั้นเรียน	A7.8: การสร้างวินัยในชั้นเรียน		
การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา:A8	A8.1: การทดสอบ การวัด การประเมินผล	8.2: ความมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล	A8.3: การประเมินผลในศตวรรษที่ 21	A8.4: การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	A8.5: การประเมินตามสภาพจริง	
	A8.6: การประเมินเพื่อรู้จักผู้เรียน	A8.7: การประเมินผลการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	A8.8: ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับการประเมินตามสภาพจริง			
การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา: A9	A9.1: การสร้างเครื่องมือวัดด้านคุณธรรมจริยธรรม	A9.2: การสร้างเครื่องมือวัดด้านความรู้	A9.3: การใช้เครื่องมือวัดด้านทักษะทางปัญญา	A9.4: การสร้างเครื่องมือด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ		
	A9.5: การสร้างเครื่องมือวัดด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการใช้เทคโนโลยี	A9.6: สร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย	A9.7: การหาคุณภาพเครื่องมือ			
คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน:A10	A10.1: จรรยาบรรณวิชาชีพ	A10.2: คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21	A10.3: ชุมชนแหล่งการเรียนรู้ของครู	A10.4: ภาวะผู้นำทางวิชาการ	A10.5: ความมีวินัย	A10.6: การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

ทักษะการจัดการเรียนรู้ : B1	B1.1: การออกแบบการจัดการเรียนรู้	B1.2: การจัดการเรียนรู้	B1.3: การวัดและประเมินผล
--------------------------------	----------------------------------	-------------------------	--------------------------

เจตคติการจัดการเรียนรู้: C1	C1.1: การออกแบบการจัดการเรียนรู้	C1.2: การจัดการเรียนรู้	C1.3: การวัดและประเมินผล
--------------------------------	----------------------------------	-------------------------	--------------------------

ผลการวิเคราะห์ภารกิจ (Task) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

สมรรถนะหลัก/: การจัดการเรียนรู้

หน้าที่(Duties)

A1: ความรู้ (Knowledge)

A1.1 : กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.1.1: ความหมายของหลักสูตร

A1.1.2: ลักษณะของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

A1.1.3: ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.1.4: หลักการของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.1.5: วัตถุประสงค์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.1.6: ระดับคุณวุฒิตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.1.7: ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.1.8: มาตรฐานคุณวุฒิ 1-7 (มคอ.)สำหรับผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

A1.1.9: หลักการเขียนกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.3,5)

A1.2 : สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้

A1.2.1: ความหมายของสื่อการเรียนรู้

A1.2.2: ประเภทของสื่อการเรียนรู้

A1.2.3: ประโยชน์ของสื่อการเรียนรู้

A1.2.4: หลักการใช้สื่อการเรียนรู้

A1.2.5: ความหมายของแหล่งเรียนรู้

A1.2.6: ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้

A1.2.7: ประเภทของแหล่งเรียนรู้

A1.2.8: แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

A1.2.9: ภูมิปัญญาท้องถิ่น

A1.3 : พฤติกรรมการเรียนรู้

A1.3.1: ความหมายของการเรียนรู้

A1.3.2: ธรรมชาติของการเรียนรู้

A1.3.3: องค์ประกอบของการเรียนรู้

A1.3.4: พฤติกรรมการเรียนรู้

- A1.3.5: ประโยชน์ของพฤติกรรมการเรียนรู้
- A1.3.6: ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้
- A1.3.7: พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย
- A1.3.8: พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย
- A1.3.9: พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย
- A1.3.10: องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้
- A1.3.11: การเขียนพฤติกรรมการเรียนรู้
- A1.3.12: การวิเคราะห์หลักสูตร

A1.4 : เทคนิคการจัดการเรียนรู้

- A1.4.1: การจัดการเรียนรู้
- A1.4.2: ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
- A1.4.3: การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง
- A1.4.4: การวิเคราะห์ผู้เรียน
- A1.4.5: การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- A1.4.6: เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- A1.4.7: การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

A1.5 : การออกแบบการจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา

- A1.5.1: แผนการจัดการเรียนรู้
- A1.5.2: ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้
- A1.5.3: องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้
- A1.5.4: ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้
- A1.5.5: หลักการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้
- A1.5.6: รูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้
- A1.5.7: การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา

A1.6 : จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

- A1.6.1: จิตวิทยาการเรียนรู้
- A1.6.2: จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
- A1.6.3: ประโยชน์จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
- A1.6.4: หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
- A1.6.5: อุปสรรคต่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

A1.6.6: การสร้างแรงจูงใจ

A1.6.7: การสร้างแรงบันดาลใจ

A1.6.8: การเสริมแรง

A1.6.9: ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

A1.7 : เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน

A1.7.1: การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

A1.7.2: ความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

A1.7.3: บรรยากาศในชั้นเรียนที่พึงปรารถนา

A1.7.4: ประเภทของการจัดบรรยากาศในห้องเรียน

A1.7.5: หลักการจัดห้องเรียน

A1.7.6: ลักษณะของห้องเรียนที่ดี

A1.7.7: รูปแบบของการจัดชั้นเรียน

A1.7.8: การสร้างวินัยในชั้นเรียน

A1.8 : การวัดผลและประเมินผลระดับอุดมศึกษา

A1.8.1: การทดสอบ การวัด การประเมินผล

A1.8.2: ความมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล

A1.8.3: การประเมินผลในศตวรรษที่ 21

A1.8.4: การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

A1.8.5: การประเมินตามสภาพจริง

A1.8.6: ความสัมพันธ์การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการประเมินตามสภาพจริง

A1.8.7: การวัดและประเมินผลตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.9 : การสร้างเครื่องมือวัดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

A1.9.1: การสร้างเครื่องมือวัดด้านคุณธรรมจริยธรรม

A1.9.2: การสร้างเครื่องมือวัดด้านความรู้

A1.9.3: การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะทางปัญญา

A1.9.4: การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ

A1.9.5: การสร้างเครื่องมือวัดด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

A1.9.6: การสร้างเครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย

A1.9.7: การหาคุณภาพเครื่องมือ

A1.10 : คุณลักษณะผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

A1.10.1: จรรยาบรรณวิชาชีพ

A1.10.2: ทักษะผู้สอนในศตวรรษที่ 21

A1.10.3: Professional Learning Communities

A1.10.4: ภาวะผู้นำทางวิชาการ

A1.10.5: ความมีวินัย

A1.10.6: ความร่วมมือประสานกับชุมชน

B1 : ทักษะ (Skill)

B1.1: การออกแบบการจัดการเรียนรู้

B1.2: การจัดการเรียนรู้

B1.3: การวัดและประเมินผล

C 1 : เจตคติ (Attribute)

C1.1 : การออกแบบการจัดการเรียนรู้

C1.2 : การจัดการเรียนรู้

C1.3: การวัดและประเมินผล

แบบรายงานการสะท้อนผลการพัฒนาสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา
ระยะที่ 4 การสะท้อนผลการพัฒนา (A)
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา
ในวิทยาลัยชุมชน

ผู้สอน. ...นายสมศักดิ์ บุญเย็นธรรมชาติ..... สถานะอาจารย์ประจำ.....

ชั้นปีที่สอน ..อนุปริญญาชั้นปีที่ 2สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ภาคการศึกษาที่ 3 ปีการศึกษา 2556

หน่วยจัดการศึกษา.....วิทยาลัยชุมชนตาก.....

คำชี้แจง ขอความร่วมมือให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสะท้อนผลการพัฒนาตามประเด็นที่ดังต่อไปนี้

1. ด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติการสอนในหน่วยจัดการศึกษา

การจัดการสอนของวิทยาลัยชุมชนตาก นักศึกษามีความแตกต่างมากทั้งด้านอายุ ประสบการณ์ พื้นความรู้ บางคนอายุ 50 ปี บางคนอายุ 24 ปี บางคน อายุ 36 ปี บางคนอายุ 42 ปี ส่วนใหญ่จบจาก กศน. และทิ้งการเรียนมานานหลายปี บางคนมีงานทำ บางคนอยู่บ้านเป็นเกษตรกร ผมจึงต้องใช้ความรู้ สิ่งที่ได้อบรมมามาก เช่น อย่างแรกคือความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เพราะต้องเขียน มคอ. ส่งกับงานวิชาการ มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำได้ถูกต้อง เพราะตอนอบรม วิทยากรให้ช่วยกันเขียนแต่ละด้านแล้วนำมาต่อกันเป็นจิ๊กซอร์ แล้วนำเสนอ ดีกว่าเขียนคนเดียวแล้วผิดคนเดียว นอกจากนี้จิตวิทยาของผู้เรียนจำเป็นมากที่สุด การเรียนในสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ผู้เรียนต้องมีพื้นฐานมาบ้าง ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีพื้นฐาน แต่มาเรียนเพราะมีความสนใจ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทของผมที่จะต้องสร้างให้นักศึกษามีความรู้ มีทักษะ ที่สามารถออกไปทำงานได้ และสิ่งสำคัญต้องมีความเข้าใจในความเป็นผู้ใช้คอมพิวเตอร์ ดังนั้นอันดับแรกที่เขาเรียนกับผมบอกถึงความจำเป็นที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ในชีวิตประจำวัน และสร้างแรงจูงใจในการเรียนก่อน ผมคิดว่าการสร้างความตระหนักต้องพูด ต้องทำบ่อยๆ ครับ เพราะนักศึกษาเป็นผู้ใหญ่ ผมจึงต้องเน้นที่เรียนแล้วนำไปใช้อย่างไรให้เป็นประโยชน์

2. ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เมื่อประเมินกับก่อนการพัฒนา

ผมคิดว่าสิ่งแรกที่ดีคือ การอบรมไม่เน้นการใช้แบบทดสอบ แต่ใช้กระบวนการกลุ่ม การอบรมที่แต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยเฉพาะในสาขาเดียวกัน ผมได้ความรู้ที่ตรงๆ เลย คือจิตวิทยาการเรียนรู้ การดูแลชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล โดยเฉพาะการสร้างเครื่องมือว่าแบบไหนจะเหมาะสมกับกิจกรรมประเภทนี้ เมื่อก่อนจะทดสอบอย่างเดียว เช่น ให้นักศึกษากา ถูก ผิด เพราะเร็วดี แต่เมื่ออบรมทำให้เขียนแผนการสอนตัวหลักสูตรที่เป็น TQF ซึ่งสำคัญมาก เพราะผมต้องเขียนส่งและจะใช้ในการเฝ้าของ การประกันคุณภาพด้วย ผมว่าวิทยาลัยชุมชนยังตื่นตัวไม่มากนัก เพราะเราใช้อาจารย์พิเศษเป็นส่วนใหญ่

3. ปัญหาอุปสรรคในขณะจัดการเรียนรู้

ปัญหาของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนคือพื้นฐานความรู้น้อย แม้ว่าจะได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรแต่ในทางปฏิบัติเมื่อผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้น้อยจึงต้องปรับพฤติกรรมการสอนของเราเองให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้เกิดในตัวผู้เรียน ให้มาเรียนเป็นประจำต่อเนื่อง

4. ท่านมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

การแก้ไขมักใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน และสร้างความเข้าใจติกาการอยู่ร่วมกัน ในชั้นเรียน ให้โอกาสกับผู้เรียนอย่างเต็มที่

5. ประเด็นเพิ่มเติม

1. การจัดโครงการของหลักสูตรนี้ใช้ในวันธรรมดา ทำให้มีต้องวางแผนการทำงานพอสมควรเนื่องจาก มีระยะเวลาในการสอนตามหน้าที่

2. ควรพัฒนาในช่วงหน่วยจัดการศึกษาเป็นฐานในลักษณะเป็นพี่เลี้ยง จะช่วยให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ชุดฝึกอบรมออนไลน์ หรือ บทเรียนสำเร็จรูป น่าจะดี

ประมวลภาพกิจกรรมเก็บข้อมูล



สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้



สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้



สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์
กรรมการสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน



สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร
กรรมการสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชนระนอง



สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จริยานุกุล
ที่ปรึกษาด้านวิชาการสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน



สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เบญจกาญจน์
ประธานกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์

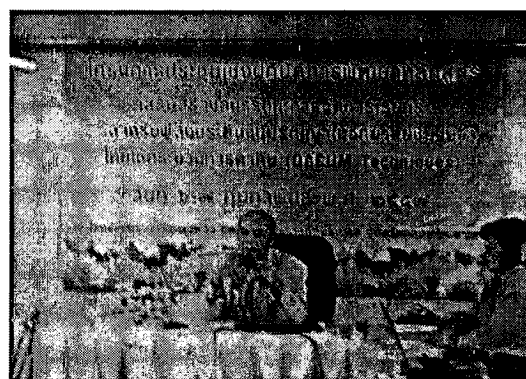
กิจกรรมวิเคราะห์ภารกิจ (Task Analysis) โดยกระบวนการดาคัม (Development A Curriculum :DACUM)

วันที่ 6-7 กุมภาพันธ์ 2557 ณ โรงแรมพระนครแกรนด์วิว มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร



ผู้วิจัยอธิบายถึงกระบวนการวิจัยและเป้าหมายของการวิจัย



ผู้ดำเนินรายการ ดร.สมคิด สายแวว สร้างแนวทางการเก็บข้อมูล



ผู้ทรงคุณวุฒิกำลังร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจ(Task Analysis)



ผู้ทรงคุณวุฒิกำลังวิเคราะห์ภารกิจ(Task Analysis)

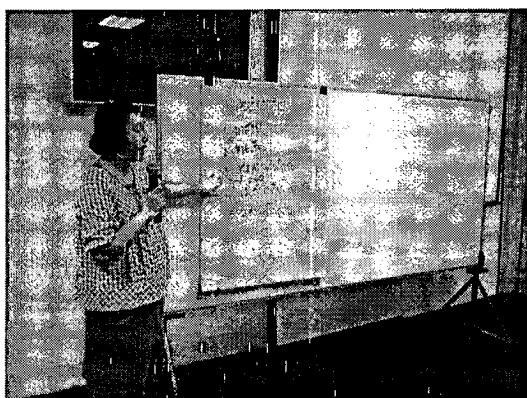


ผู้ทรงคุณวุฒิกำลังวิพากษ์ภารกิจ(Task Analysis)

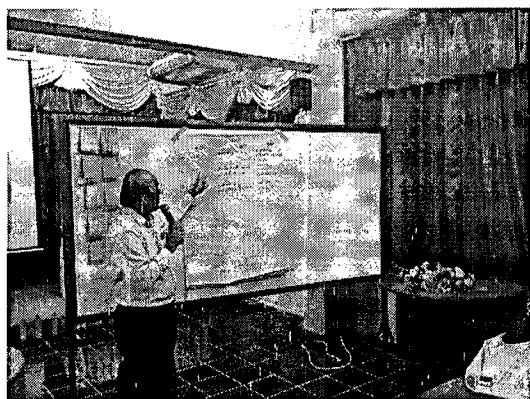
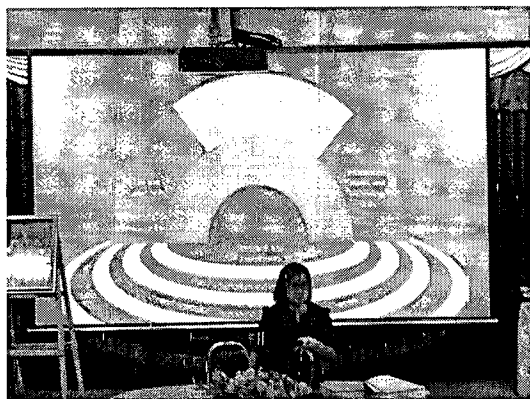


ถ่ายภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร

กิจกรรมการศึกษานำร่อง(Pilot study) ณ วิทยาลัยชุมชนแพร่ จังหวัดแพร่



กิจกรรมการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญา
ณ หน่วยจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนแก้ว



กิจกรรม นิเทศ ติดตามการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
สำหรับผู้สอนระดับอนุปริญญาในวิทยาลัยชุมชน
โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สอนพิเศษ ในหน่วยจัดการศึกษา

