



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น
อำเภอป้อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ

ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น
อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

โดย

นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ

ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE TRAINING CURRICULUM ON AUTHENTIC ASSESSMENT
FOR SHORT COURSE VOCATIONAL TRAINER IN BOPHLOI DISTRICT
KANCHANABURI PROVINCE**

By

Chiraporn Watcharaprakarn

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Curriculum and Instruction

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัด
กาญจนบุรี ” เสนอโดย นางสาวจิราภรณ์ วัชรปราการ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์
2. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ มงคล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรฯ เล่าเรียนดี)

...../...../.....

..... กรรมการ

(นายศรินทร์ กาญจนลาวัณย์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(นายศรินทร์ กาญจนลาวัณย์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประเสริฐ มงคล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์)

...../...../.....

46253303 : สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม/การประเมินผลตามสภาพจริง/วิทยากรอาชีพระยะสั้น

จิราภรณ์ วัชรปราวการ : การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอยจังหวัดกาญจนบุรี . อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ , อ.ดร.ประเสริฐ มงคล และ ผศ.ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์. 161 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) ทดลองใช้หลักสูตร และ 4) ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยทดลองใช้หลักสูตรกับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบสอบถาม 4) แบบทดสอบ และ 5) แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบบทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) วิทยากรอาชีพระยะสั้น ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้เกี่ยวข้อง มีความต้องการให้มีหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการให้ความรู้ เน้นการดึงประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้สถานการณ์จำลองหรือบทบาทสมมติให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา 4 หน่วย สื่อการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยทดลองใช้กับวิทยากรอาชีพระยะสั้น จำนวน 21 คน เป็นเวลา 2 วัน พบว่า วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความตั้งใจในการฝึกอบรม และร่วมกลุ่มกิจกรรมปฏิบัติงาน 4) ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหลังการอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนการอบรม และจากการประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง ของวิทยากรอาชีพระยะสั้น พบว่าภาพรวมวิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงในระดับปานกลาง โดยมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล อยู่ในลำดับสูงสุด และความสามารถในการเขียนแผนการสอนอยู่ในลำดับต่ำสุด และ วิทยากรอาชีพระยะสั้นส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม โดยมีความคิดเห็นว่า ความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น ได้ดียิ่งขึ้น

ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

46253303 : MAJOR : CURRICULUM AND SUPERVISION

KEY WORDS : TRAINING CURRICULUM / AUTHENTIC ASSESSMENT /SHORT COURSE
VOCATIONAL TRAINER

CHIRAPORN WATCHARAPRAKARN : THE DEVELOPMENT OF TRAINING
CURRICULUM ON AUTHENTIC ASSESSMENT FOR SHORT COURSE VOCATIONAL TRAINER IN
BOPHLOI DISTRICT KANCHANABURI PROVINCE. THESIS ADVISORS : ASST.PROF. MAREAM
NILLAPUN , Ed.D. , PRASERT MONGKOL, Ed.D. , AND ASST.PROF. KIRIBOON JONGWUTIWES,
Ph.D. 161 pp.

The purposes of this research were 1) to study the fundamental data 2) to develop the training curriculum 3) to implement the training curriculum and 4) to evaluate and improve the training curriculum. The samples consisted of 21 short course vocational trainers in Bophloi District , Kanchanaburi Province. The research instruments used were 1) training curriculum , 2) interview forms , 3) questionnaire , 4) knowledge comprehension test , and 5) evaluation form. The obtained data were analyzed by percentage (%) , mean (\bar{x}) , standard deviation (S.D.) , t-test dependent and content analysis.

The research findings were 1) The short course vocational trainers, the experts, and the related persons would like to have the training curriculum , they suggested that curriculum should include variety of activities such as simulations and role playing. 2) The training curriculum was consisted of principles , general objectives, 4 contents , learning media, and measurement and evaluation. 3) The training curriculum was implemented for 2 days with a group of 21 short course vocational trainers. During the implement the trainers were actively participated in every activities. 4) According to the result of the training curriculum evaluation , it was revealed that the knowledge and comprehension scores in authentic assessment for short course vocational trainers before and after training were statistically significant different at 0.01 level. After training the short course vocational trainers had knowledge and comprehension in authentic assessment higher than before the training. In general the short course vocational trainers had the ability in authentic assessment at moderate level. But on the aspect of test and evaluation instruments was at the highest level, and on the aspect of writing instructional plan was at the lowest level. The majority of short course vocational trainers perceived that the training curriculum was suitable for training short course vocation.

Department of Curriculum and Instruction

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2007

Student's signature

Thesis Advisors' signature 1. 2. 3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำปรึกษาของท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ อาจารย์ ดร.ประเสริฐ มงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คีรีบุญ จงวุฒิเวศย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่อง ต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชรรา เล่าเรียนดี ประธานกรรมการ ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ศศินทร์ กาญจนลาวัณย์ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ พิเชิต แสงลอย อาจารย์ประเสริฐ จินดารัตน์ และอาจารย์ชยะ วดี อินสมภักขร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ มีความเหมาะสมครบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณ เพื่อนๆสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ โครงการพิเศษ รุ่น 7 ทุกท่าน ที่มี มิตรไมตรีจิต ตลอดจนมา
ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา ผู้ล่วงลับ ซึ่งได้วางรากฐานการศึกษาและทุกคน ที่อยู่เคียงข้าง เป็นกำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับสำเร็จโดยสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
คำถามการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร.....	11
การฝึกอบรม.....	24
การประเมินผลตามสภาพจริง.....	37
สภาพการจัดหลักสูตรอาชีพพระยะสันของอำเภอปอพลอย.....	43
ข้อมูลทั่วไป.....	43
ลักษณะการจัดหลักสูตรอาชีพพระยะสัน.....	43
หลักสูตรอาชีพพระยะสัน.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	50
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) พัฒนาหลักสูตร.....	54
ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research) ทดลองใช้หลักสูตร.....	57

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development) ประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข	
หลักสูตร.....	59
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	67
ผลการพัฒนาหลักสูตร.....	72
ผลการทดลองใช้หลักสูตร.....	75
ผลการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร.....	79
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	84
ผลการพัฒนาหลักสูตร.....	85
ผลการทดลองใช้หลักสูตร.....	85
ผลการประเมินผลหลักสูตร.....	85
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	91
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล	103
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ง หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ วิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี	118
ประวัติผู้วิจัย.....	161

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	53
2	สรุปขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) พัฒนาหลักสูตร.....	56
3	สรุปขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research) ทดลองใช้หลักสูตร.....	59
4	การวิเคราะห์แบบทดสอบ	59
5	เกณฑ์การให้คะแนน.....	62
6	สรุปขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development) ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร.....	65
7	ความต้องการด้านต่างๆ ของการฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง จากการตอบแบบสอบถามของวิทยากรอาชีพระยะสั้น.....	69
8	ความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง).....	75
9	แสดงการดำเนินงานฝึกอบรม	77
10	สรุปผลคะแนนการประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล ตามสภาพจริง ก่อนและหลังการฝึกอบรม	79
11	แสดงคะแนนผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล ตามสภาพจริงก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	80
12	สรุปผลการประเมิน ความสามารถในการจัดทำแผนการประเมินผล ตามสภาพจริง.....	81

สารบัญภาพประกอบ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
2	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่	18
3	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์	20
4	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ สจ๊วต อุทรานันท์	23
5	กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโบแฮมป์	24

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือและเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมนุษย์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ดังนั้น การจะพัฒนาประเทศให้เจริญจึงจำเป็นต้องเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้เอง การศึกษาจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และชีวิตก็มีความสัมพันธ์กับสังคมอย่างลึกซึ้งจนยากที่จะแยกออกจากกันได้ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการทางสังคมอย่างหนึ่งที่รัฐจัดขึ้นเพื่อเป็นรากฐานในการส่งเสริมความเจริญมั่นคงของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ เพื่อการดำรงอยู่ของสังคม การศึกษาจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย แต่การเปลี่ยนแปลง การศึกษาจะต้องมีความเป็นอิสระในตัวเอง ที่มุ่งให้บุคคลรักการแสวงหาความจริงเพื่อเป็นแบบอย่างของการดำรงชีวิตที่ดี และในขณะที่เดียวกันก็ต้องตอบสนองต่อความต้องการของประเทศชาติ สังคม ท้องถิ่น และบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เมื่อชีวิตที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปด้วย หลักสูตรก็เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เมื่อการศึกษาต้องเปลี่ยนไป หลักสูตรก็ต้องเปลี่ยนด้วยเช่นกัน (วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ 2544 :22)

ในสภาพปัจจุบันของประเทศไทยเราการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบใหม่ โดยจะต้องเป็นการจัดการศึกษาสำหรับคนทั้งหมด (Education for All) อย่างทั่วถึง ยืดหยุ่น หลากหลายเหมาะสมกับคนทุกกลุ่มในสังคม ให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ง่าย สนุกสนาน และพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพของมนุษย์ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การเมืองและสุขภาพไปพร้อมกับสร้างระบบส่งเสริมวิชาชีพ ปฏิรูประบบการบริหารในการจัดการ และตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา (ประเวศ วะสี 2542 , อ้างถึงใน ถนนมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข 2544: 4)

การศึกษาในระบบโรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ภายในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และเมื่อบุคคลเหล่านั้นพ้นจากระบบโรงเรียนแล้วการศึกษานอกระบบโรงเรียนก็จะมีส่วนเสริมเติมให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพราะหลักสำคัญของ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศนั้น จะต้องคำนึงถึงการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ให้เกิดขึ้น ประชาชนสามารถนำเอาความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในสังคมได้ เขาเหล่านั้นต้องมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (สุรกุล เจนอบรม 2533 : 6) จากข้อจำกัดของการศึกษาในระบบโรงเรียน ในด้านการบริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงได้รับความสนใจและมีบทบาทในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ดังนั้นลักษณะการจัดการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงต้องมีลักษณะการจัดที่เอื้ออำนวยต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งในด้านการศึกษา พื้นฐานและการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

บุญเลิศ ส่องสว่าง (2544 :136) ได้สรุป กิจกรรมการศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพ ว่าเป็นการให้การศึกษแก่ประชาชนให้ได้รับความรู้และทักษะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงอาชีพให้ดีขึ้น หรือนำความรู้และทักษะไปแสวงหาอาชีพใหม่ รวมทั้ง ปรับปรุงชีวิตของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้น กิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพที่สำคัญจัดในรูปแบบการศึกษาผู้ใหญ่แบบกลุ่มสนใจ การศึกษาอาชีพระยะสั้น การสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ และการจัดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางไกล

ในการจัดการศึกษาของประชากรผู้รับบริการที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นการศึกษาสายอาชีพก็จัดได้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น เนื่องจากการจัดการศึกษาสายอาชีพเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนาชนบท เป็นการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกวิชาชีพ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ หรือเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน โดยการจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของบุคคล และชุมชน การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพเป็นการให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนนอกระบบโรงเรียนที่ขาดโอกาสเพื่อให้เห็นช่องทางทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงาน และการประกอบอาชีพอิสระ หรืออาชีพรับจ้างในตลาดแรงงาน หรือปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2538 :16)

ธรรมชาติของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้การศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องพึ่งพาอาศัยแหล่งวิทยาการในชุมชนประเภทบุคคลเป็นอย่างมาก แหล่งวิทยาการในชุมชนประเภทบุคคลได้แก่ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ซึ่งถ้าเรามีผู้เชี่ยวชาญอยู่ในท้องถิ่น เราสามารถเชิญบุคคลเหล่านั้นมาเป็นผู้สอนหรือวิทยากรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสอนวิชาชีพ จะทำให้ผู้เรียนได้พบเห็นของจริง และการปฏิบัติจริง และถ้าเป็นวิทยากรในท้องถิ่นเองจะทำให้รู้สภาพปัญหาของคนในท้องถิ่นดีจะสามารถ

ให้ความรู้ในส่วนที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น (สุมาลี สังข์ศรี 2533:23) และภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน เป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในชีวิตของเรา ผ่านกระบวนการศึกษา สังเกต คิดวิเคราะห์ จนเกิดปัญญา และตกผลึกมาเป็นองค์ความรู้ที่ประกอบขึ้นทั้งด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี รวมทั้งอาชีพสาขาต่างๆ (กรมวิชาการ 2539:2) นอกจากนี้ นักวิชาการอย่าง เอกวิทย์ ฌ กลาง (2540:29) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระแสพระราชดำรัสข้างต้นว่าจากกระแสพระราชดำรัสนี้แม้มิได้ทรงใช้คำว่า “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” แต่โดยสาระสำคัญก็บ่งบอกชัดเจนแล้วเป็นอย่างอื่นไปไม่ได้ พระราชดำรัสนี้เป็นการปลุกไทยทั้งชาติให้ตื่นตัวและตื่นรู้ว่า ชาวบ้านไทย มีปัญญา มีความรู้ ที่ควรแก่การยอมรับ และยกย่อง พระราชดำรัสนี้เป็นก้าวสำคัญยิ่งของการยอมรับนับถือภูมิปัญญาของชาวบ้าน

จากการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสัน ของอำเภอ บ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรีโดยการสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้องในด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพพระยะสัน ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการศึกษาอาชีพ และวิทยากรวิชาชีพพระยะสัน พบว่า วิทยากรวิชาชีพพระยะสัน ส่วนใหญ่เป็นผู้รู้ท้องถิ่น มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ มีปัญหา ในด้านความรู้ความเข้าใจ ใน กระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวัดผลและประเมินผล อันเนื่องมาจาก ผู้รู้ท้องถิ่นที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรสอนวิชาชีพพระยะสันเหล่านั้น ไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางด้านวิชาชีพครุมาโดยตรง เมื่อได้รับเชิญเป็นวิทยากรวิชาชีพ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในกระบวนการวัดผลและประเมินผล จากผลการนิเทศกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ บ่อพลอย ด้านการศึกษาอาชีพ พบว่า วิทยากรวิชาชีพส่วนใหญ่ ไม่ได้ประเมินผลจากชิ้นงาน หรือผลงาน ไม่ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลตามระดับความสามารถของผู้เรียน แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือการจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพคน (ประเวศ วัชชี 2541:47) โดยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนของครู เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนก็คือ ครู (วัชรา เล่าเรียนดี 2541:167) ซึ่งในเรื่องของการวัดผลและประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น เพื่อการจัดการศึกษาในด้านพัฒนาอาชีพให้มีคุณภาพเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 26 ที่กำหนดว่า “ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การเรียนการร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการหลากหลาย ในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อ”

จากเหตุผลความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าววิธีการที่จะช่วยให้วิทยากรมี ความรู้ในเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง มีหลายวิธีการ เช่น การให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือการจัดฝึกอบรมให้โดยตรง ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทั้งเทียบเท่าการศึกษาพื้นฐาน และการศึกษาสายอาชีพ มีความเห็นว่าการจัดฝึกอบรมให้แก่วิทยากรวิชาชีพพระยะสันเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งนำมาใช้เพื่อปรับปรุงให้บรรลุจุดประสงค์เฉพาะเรื่อง ดังแนวคิดของนักวิชาการ เช่น วิจิตร อาวะกุล (2540:41) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า 1) เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จึงลดค่าใช้จ่ายขององค์กร 2) สนองความต้องการของบุคลากรที่แสวงหาความรู้ การศึกษา และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน 3) เพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะการทำงานทางลัดของการทำงานและบริหารงาน 4) พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน 5) เพิ่มขีดความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรแห่งหน้าที่ เป็นการปรับปรุงขวัญกำลังใจ 6) เพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถวิทยุที่สูงขึ้นได้เร็วขึ้น 7) เมื่อทุกคนมีประสิทธิภาพ คนน้อยทำงานได้เท่ากับคนมาก จึงลดอัตราการจ้างคนใหม่ การทดแทนคนเก่าที่ย้ายไป เป็นการเพิ่มประสิทธิผล ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2534:128-129) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมไว้ว่า 1) เพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานใหม่ และพนักงานที่มี ประสบการณ์มาแล้ว ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นทั้งทางคุณภาพและปริมาณงาน เพราะรู้วิธีการที่ถูกต้อง รู้จักใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี 2) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพนักงานในระดับต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานลง งานไม่ติดขัดและดำเนินไปได้ด้วยดี เพราะทุกคนมีความเข้าใจในงาน 3) เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง เนื่องจากคนงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรม จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

จากประโยชน์ของการฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้น นอกจากจะพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มประสิทธิภาพ ขีดความสามารถ และทักษะในการทำงาน เร็วขึ้นแล้ว ยังช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรวิชาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการวัดผล และประเมินผลสำหรับวิทยากรวิชาชีพพระยะสัน ในการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษา ประกอบการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ แนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตร เช่น ทาบ (Taba 1962 อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธ์และ ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ 2542 : 10) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจสภาพ ปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการ เรียนรู้ ธรรมชาติของความรู้ เนื้อหาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย ของการศึกษา ซึ่งควรเป็นจุดมุ่งหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการเลือกจัดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ 3) คัดเลือกเนื้อหาวิชา ความรู้ที่จะ นำมาใช้ในการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ 4) จัดลำดับเนื้อหาที่คัดเลือกโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหลัง การเรียน ตามลำดับความยากง่าย 5) คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งจะนำมาเสริมเนื้อหาวิชาและ กระบวนการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประสบการณ์นี้จะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วย 6) จัดลำดับขั้นประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลัง เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอน บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 7) ประเมินผลเป็นการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรว่า เนื้อหา หรือประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังหรือไม่ 8) ตรวจสอบความคงที่ และความ เหมาะสมในแต่ละขั้นตอน โดยการตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบว่าสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ ประสบการณ์เรียนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่ควรจะเป็นหรือไม่ สำหรับการ พัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโบแชมป์ (Beauchamp 1981 : 146) เป็นรูปแบบการพัฒนาเชิง ระบบ ประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ส่วน รูปแบบการพัฒนาของสจ๊อด อูทรานันท์ (2532 : 38 – 43) ได้ประยุกต์แนวคิดของไทเลอร์ เพื่อเป็น พื้นฐานในการกำหนดขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาตามความต้องการของสังคมและผู้เรียน 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล 3) การคัดเลือก เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำมาจัดไว้ในหลักสูตรต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ 4) การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล จะวัดและประเมินผล อะไรบ้าง จึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หรือจุดหมายของหลักสูตร 5) การทดลองใช้หลักสูตร เพื่อหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ หลังจากร่างหลักสูตร เพื่อหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงหลักสูตร ให้ดียิ่งขึ้น 6) การประเมินผลการใช้หลักสูตรว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ 7) ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ หากพบว่ามี ข้อบกพร่องต้องปรับปรุงให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับ วิชัย วงษ์ใหญ่

(2537 : 38) ได้ เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร 3 ชั้น ได้แก่ 1) ระบบร่างหลักสูตร ประกอบด้วยสิ่งที่ต้องกำหนดหลักสูตร รูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับแก้ก่อนใช้ 2) ระบบการใช้หลักสูตร การอนุมัติหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร และการบริหารหลักสูตร 3) ระบบการประเมินผลหลักสูตร การวางแผนประเมินผลย่อย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานข้อมูล มาเรียม นิลพันธุ์และศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ (2542) ได้พัฒนาหลักสูตรการอบรม อาสาสมัครในท้องถิ่นในการดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม ตามการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิจัยเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมอาสาสมัครดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม เอกสารเกี่ยวกับโครงการหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) การพัฒนาการสร้างโครงร่างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการตรวจสอบ นำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ 3) การวิจัยทดลองใช้หลักสูตร โดยการอบรม ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 21 คน ระยะเวลาอบรม 2 วัน 4) การพัฒนาการประเมินผลระหว่างใช้หลักสูตรและหลังการใช้หลักสูตรโดยการสอบถามความคิดเห็น การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการของวิทยากรและผู้เข้าอบรม ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

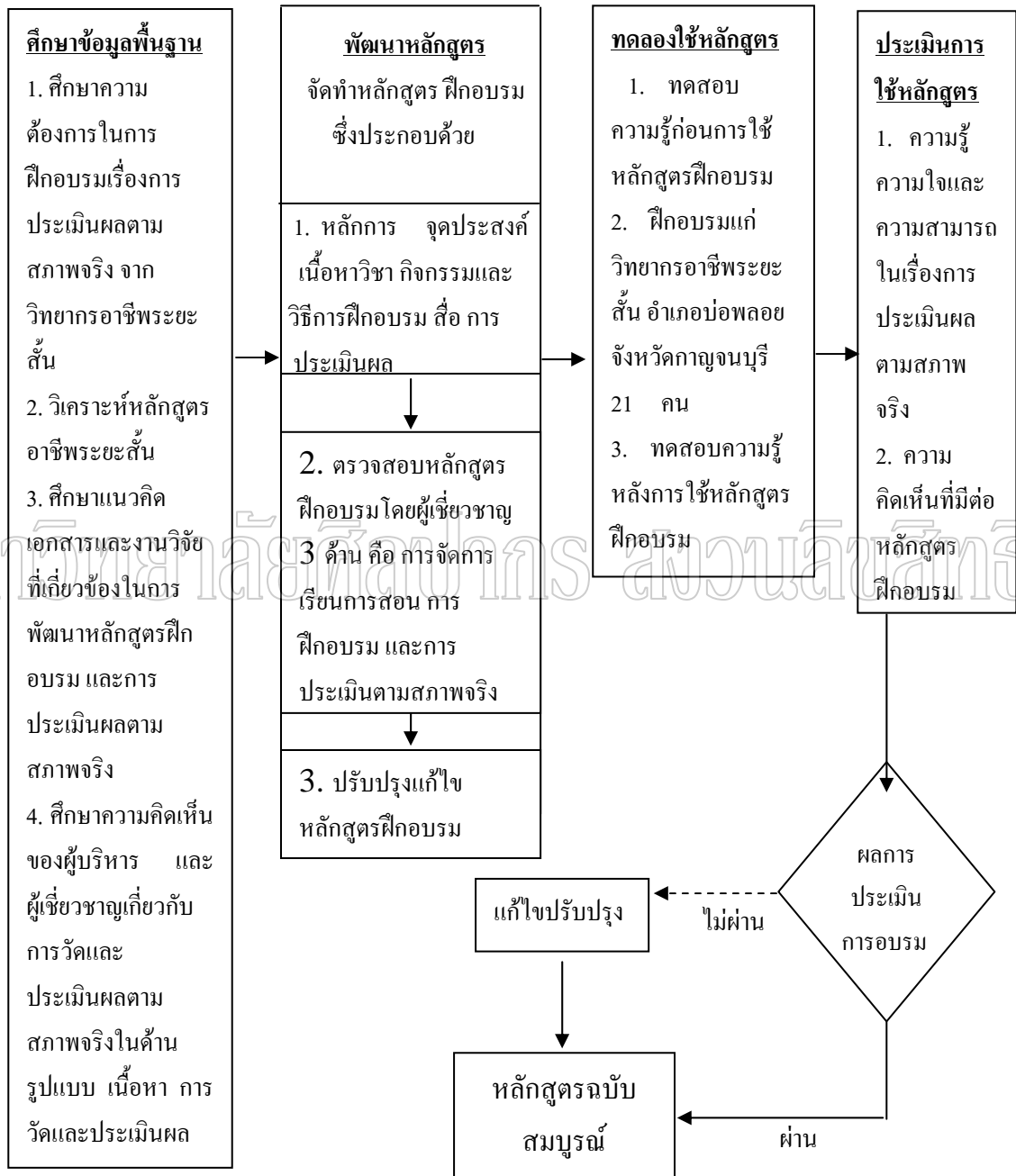
จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรวิชาชีพพระยะสันอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของวิทยากรอาชีพพระยะสันในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรอาชีพพระยะสัน ความต้องการฝึกอบรม และเนื้อหาการฝึกอบรม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่างและการตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง ด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฉบับร่าง โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนอาชีพพระยะสัน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมินผลตามสภาพจริง นำผลมาตรวจสอบ มาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research) เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้โดยวิธีการฝึกอบรม เป็นการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้กับวิทยากรอาชีพพระยะสัน ของอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development) เป็นการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการประเมินระหว่างการใช้หลักสูตรและประเมินหลังการใช้หลักสูตร คือการวัดความเข้าใจก่อนและหลังการใช้หลักสูตร ดังรายละเอียดแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน โดยมีวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผล สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรม เรื่อง ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน
4. เพื่อประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน ในด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง และความคิดเห็นของวิทยากรอาชีพพระยะสันที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรม

คำถามการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน

1. ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน เป็นอย่างไร
2. หลักสูตรการฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน ดำเนินการอย่างไร
4. ผลการประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน ด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง เป็นอย่างไร และความคิดเห็นของวิทยากรอาชีพพระยะสันที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ของวิทยากรอาชีพพระยะสัน ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ วิทยากรอาชีวพระยะสันของการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 13 อำเภอ ในเขต จังหวัด กาญจนบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จำนวน 22 คน อำเภอท่าม่วง จำนวน 20 คน อำเภอท่ามะกา จำนวน 20 คน อำเภอพนมทวน จำนวน 15 คน อำเภอบ่อพลอยจำนวน 21 คน อำเภอด่านมะขามเตี้ย จำนวน 19 คน อำเภอห้วยกระเจา จำนวน 10 คน อำเภอหนองปรือ จำนวน 13 คน อำเภอเลาขวัญ จำนวน 12 คน อำเภอไทรโยค จำนวน 11 คน อำเภอทองผาภูมิ จำนวน 15 คน อำเภอศรีสวัสดิ์ จำนวน 10 คน และอำเภอสังขละบุรี จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 198 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยากรอาชีวพระยะสัน ของการศึกษานอกโรงเรียน ในเขต อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน

3. ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีวพระยะสันอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง และ ความคิดเห็นของวิทยากรอาชีวพระยะสัน ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4. ระยะเวลา ระหว่างวันที่ 1 - 2 กุมภาพันธ์ 2551 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยการรวบรวม ปรับปรุงมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ของกลุ่มหมายในการนำไปปฏิบัติจริง ตามที่คาดหวังไว้ โดยประกอบด้วยวิธีการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงของวิทยากรอาชีวพระยะสัน 2) การพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดให้เป็นโครงร่าง แบ่งเป็นหลักสูตรภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ การปรับปรุงแก้ไขโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรอาชีวพระยะสัน ในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการวัดผลประเมินผล ที่เน้นการปฏิบัติจริง ตามความสามารถของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพมากที่สุด

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง มวลประสบการณ์ ที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ประสบการณ์ ในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ การวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ แผนการสอน การออกแบบภาระงาน เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง คະแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การการประเมินผลตามสภาพจริง เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน การกำหนดภาระงาน การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น ก่อนและหลังการอบรม

ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง สมรรถภาพที่วิทยากรอาชีพระยะสั้นสามารถนำความรู้เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปวัดและประเมินผลในการสอนอาชีพระยะสั้น โดยสามารถจัดทำแผนการสอน กำหนดภาระงาน สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินผลได้

ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น ในด้านขอบข่าย เนื้อหา รูปแบบ วิธีการและระยะเวลาฝึกอบรม

วิทยากรอาชีพระยะสั้น หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่สอน จัดประสบการณ์ ผู้ประกอบการ หรือผู้รู้ชาวบ้าน ที่มีความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง และเป็นผู้สอนอาชีพเรื่องนั้นๆ ให้แก่ ผู้เรียนของการศึกษานอกโรงเรียน ที่รวมกลุ่ม และมีความสนใจในการฝึกอบรมอาชีพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน และแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร
2. การฝึกอบรม
3. การประเมินผลตามสภาพจริง
4. สภาพการจัดอาชีพระยะสั้นของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

1. ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” มีความหมายที่แตกต่างกันหลายประการ ในภาษาอังกฤษว่า “หลักสูตร” หรือ “Curriculum” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Currere” ซึ่งหมายถึง สนามแข่ง ความเป็นจริงแล้วความคิดเกี่ยวกับหลักสูตรแต่เดิมนั้น คนส่วนใหญ่คิดว่าหลักสูตรมีลักษณะเป็นสนามแข่งจริง ๆ คือ นักเรียนต้องแข่งขันกันเรียนให้จบ เพื่อที่จะได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญา แม้ในปัจจุบันความเชื่อหรือแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรก็ยังยึดมั่นอยู่ว่า “หลักสูตร” คือ สนามแข่งที่ประกอบด้วยรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งนักเรียนจะต้องเรียนให้ประสบผลสำเร็จ (ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา 2530 : 1, อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธุ์ 2543 : 4)

ความหมายของหลักสูตร ตามนักวิชาการ และผู้รู้ทางการศึกษา ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้กำหนด นิยาม ความหมายแตกต่างกันออกไปได้ 2 ลักษณะ คือความหมายในลักษณะวงแคบ และความหมายในลักษณะวงกว้าง ขึ้นอยู่กับความคิดเห็น และประสบการณ์ที่มีต่อหลักสูตร ของผู้นิยาม

ความหมายของหลักสูตรในลักษณะวงแคบ

ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นวิชาที่ใช้สอนในสถานศึกษา ซึ่งนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึง ความหมายใน ลักษณะนี้ว่า หมายถึง โครงการ แผน ข้อกำหนด หรือรายการของสิ่งต่าง ๆ ที่ว่าด้วย จุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งผู้เรียนและเยาวชนต้องทำ และประสบโดยการพัฒนาความสามารถ เพื่อจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดี ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (กาญจนา คุณารักษ์ 2540 : 14 ; Bobbitt : 1981, อ้างถึงใน บรรพต สุวรรณประเสริฐ 2544 : 14 ; สวัสดิ์ จงกล 2536 : 24; กรมวิชาการ 2521:1; Good 1973:57; Taba 1962 : 11 ; Beauchamp 1961 :67, อ้างถึงใน ประยงค์ เนาบุตร 2546 : 5)

ความหมายของหลักสูตรในลักษณะวงกว้าง

ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้ จะใช้ครอบคลุม ทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นที่ยอมรับ กันแพร่หลาย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น

หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ทั้งหลาย ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทั้งพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะและค่านิยมต่าง ๆ ตลอดจนการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย วงษ์ใหญ่ 2538:46 ; สงบ ลักษณะ 2542:9 ; เอกวิทย์ ณ ถลาง 2511 : 108 ; ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล 2529 :10)

จากความหมายของหลักสูตรข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนด แผนโครงการ มวลประสบการณ์ หรือเอกสารทั้งหลายที่จัดทำขึ้น ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา ซึ่งหลักสูตรจะประกอบด้วย จุดหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อจัดให้ผู้เรียน ได้มีประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่พัฒนาไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ที่กำหนดไว้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร ได้มีนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่าน กล่าวถึงไว้ ดังนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2542 : 6-7, อ้างถึงใน ศิริมาส พุทธิสนันท์ 2543 : 18-19) ให้ ความเห็นว่าหลักสูตรควรประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับ 2) รายละเอียดเกี่ยวกับวัยผู้เรียน 3) เวลาและอัตราการเรียนรู้ 4) เนื้อหาและมวลประสบการณ์ 5) กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล 6) กิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมของโรงเรียน

โพลเล่ (Folley 1967 : 40-41, อ้างถึงใน ปนัดดา พงศ์นภาพิไล 2543 : 17) ได้กล่าวว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) ขอบ่งชี้ความต้องการฝึกอบรม 2) กำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม 3) การเลือกวิธีการและอุปกรณ์การจัดฝึกอบรม และ 4) การประเมินผลการฝึกอบรม และเคอร์ (Kers 1989 : 16-17, อ้างถึงในปนัดดา พงศ์นภาพิไล 2543 : 1) แบ่งส่วนประกอบของหลักสูตร เป็น 4 ส่วนคือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสิทธิภาพการเรียน และ 4) การประเมินผล

สงบ ลักษณะ (2542 : 9) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักสูตร เป็น 5 ส่วน คือ 1) ผลการเรียนรู้ ซึ่งนิยมเรียกว่า มาตรฐานคุณภาพหรือสิ่งที่เรียกว่า จุดประสงค์การเรียนรู้ 2) ขอบข่ายเนื้อหาวิชา หรือที่เรียกว่า องค์ความรู้ 3) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือสิ่งที่เรียกว่า แผนการสอน หรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ครูจะต้องคิดค้นกระบวนการที่ดีที่สุด เพื่อรับประกันว่า ผู้เรียนทุกคนจะบรรลุผลการเรียนรู้ได้ครบถ้วน 4) แผนการใช้สื่อการเรียนการสอน 5) แผนการวัดผลประเมินผล

สัจด์ อุทรานันท์ (2532 : 180) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรว่า ประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ คือ

1. ส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร คือ

1.1. จุดมุ่งหมาย แบ่งออกเป็น

1.1.1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1.2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

1.2. เนื้อหาสาระและประสิทธิภาพการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น

1.2.1. ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา

1.2.2. ความคิดรวบยอดและหลัก

1.2.3. การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์

1.2.4. ทักษะทางกาย

1.2.5. เจตคติและค่านิยม

2. ส่วนประกอบอื่นที่น่าจะบรรจุไว้ในหลักสูตร ได้แก่

2.1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร

2.2. การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

2.3. การเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอน

2.4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

ธีรารัง บัวศรี (2532 : 7-8) กล่าวถึง หลักสูตรว่าควรมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน 3) เนื้อหาสาระ และประสบการณ์ 4) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน 5) วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน 6) การประเมินผล

โบซอง (Beauchamp 1981 :67-70) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักสูตร เป็น 4 ประการ เช่นกัน คือ

1. ขอบข่ายเนื้อหา
2. เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เฉพาะ
3. การวางแผนการใช้หลักสูตร
4. การพิจารณาตัดสิน

และ ต่อมาในปี 1989 เคอร์ (Ker 1989 :16-17 , อ้างถึงใน ปันดดา พงศ์นภาพิไล 2543:1) ได้แบ่งส่วนประกอบของหลักสูตร ที่คล้ายกัน เป็น 4 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสบการณ์การเรียน และ 4) การประเมินผล และโฟลเล่ (Folley 1967 :40-S41 อ้างถึงใน ปันดดา พงศ์นภาพิไล 2543:17) กล่าวว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้ 1) ขอบข่ายความต้องการฝึกอบรม 2) การกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม 3) การเลือกวิธีการและอุปกรณ์การจัดฝึกอบรม 4) การประเมินผลการฝึกอบรม (มน อมรวิวัฒน์ 2542 : 6-7, อ้างถึงใน ศิริมาศ พุทธิสนันท์ 2543: 18-19) ให้ความเห็นว่า หลักสูตรประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับ 2) รายละเอียดเกี่ยวกับวัยผู้เรียน 3) เวลาและอัตราการเรียน 4) เนื้อหาวิชาและมวลประสบการณ์ 5) กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล 6) กิจกรรมเสริมหลักสูตร และกิจกรรมโรงเรียน

สรุปแนวคิดของนักการศึกษา และนักพัฒนาหลักสูตร ที่กล่าวมาได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ขอบข่าย หรือเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียน หรือฝึกอบรม สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้

3. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญ และจำเป็นในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ตลอดจน การศึกษานอกระบบและการศึกษาที่จัดในรูปแบบอื่น ๆ เนื่องจากหลักสูตร เป็นสิ่งกำหนดทิศทาง ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศชาติ โดยจะเห็นได้จากที่นักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังเช่น

หลักสูตร เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น (วิชัย วงษ์ใหญ่ 2538 :47)

หลักสูตรมีความสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) หลักสูตรเป็นเครื่องมือพัฒนาสังคม 2) หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐาน ให้ทุกสถาบันจัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน มีมาตรฐานเดียวกัน 3) หลักสูตรเป็นหลักและแนวทางการปฏิบัติของครู 4) หลักสูตรเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของประเทศ (บุญมี เฌรยอด มป.ป. :6)

หลักสูตร เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะให้ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาบรรลุผลตามความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เพราะหลักสูตรมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ผู้เรียนอยู่ในวัยที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต หลักสูตรยังมีความสำคัญต่อสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อผู้พัฒนาหลักสูตร จะกำหนดจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาของหลักสูตร เพื่อวางรากฐานทางความคิด และความประพฤติของผู้เรียน ให้มีคุณภาพ มีความสำนึกในสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองดี ทำให้ผู้เรียนเติบโต เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม หลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียน ได้ค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง ตลอดจนรู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพ ตามที่ตนสามารถและถนัด หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่คอยบังคับ หรือกำหนดทิศทางการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาหลักสูตรทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเมื่อประเทศชาติต้องการที่จะสร้างคุณลักษณะของประชาชนในชาติให้เป็นอย่างไร รัฐบาลก็สามารถจะกำหนดจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาวิชาที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เยาวชนเป็นไปตามที่ชาติต้องการ (มาเรียม นิลพันธุ์ 2543 :6)

ดังนั้น หลักสูตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของชาติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระดับไหน และจัดในรูปแบบใดก็ตาม

4. การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอยู่หลายคำที่นักพัฒนาหลักสูตรหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังเช่น

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว ให้ดีขึ้นและ การสร้างหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย (สัจด์ อุทรานันท์ 2532 : 30)

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุก

ประเภท เพื่อผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนด (กาญจนา คุณารักษ์ 2543 : 36)

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตร หรือการทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น โดยหลักสูตรใหม่นี้ จะต้องมีเนื้อหา โครงสร้าง กระบวนการ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม หรือสภาพสังคม เศรษฐกิจ ของแต่ละท้องถิ่น (สมพิศ วงษ์แหยม 2535: 14)

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือ กิจกรรมเสริม การปรับ หรือเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหาวิชา การจัดทำรายละเอียดเนื้อหาวิชาขึ้นใหม่ และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน (กรมวิชาการ 2540 ข : 14)

จากคำจำกัดความ ของการพัฒนาหลักสูตร จากนักพัฒนาหลักสูตรข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร มี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือ การปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยองค์ประกอบของหลักสูตรจะต้องสอดคล้องกับแต่ละท้องถิ่น

5. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร (Model of Curriculum) หรือแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร มีหลายรูปแบบ ดังเช่น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 20) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรไว้ 3 ระบบ คือ

1. ระบบการร่างหลักสูตร ได้แก่ สิ่งที่กำหนดหลักสูตร รูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพ และการปรับปรุงก่อนนำไปใช้

1.1 สิ่งที่กำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาใช้สำหรับพัฒนาหลักสูตรซึ่งได้แก่สิ่งกำหนดทางวิธีการ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร ได้แก่ โครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตรซึ่งจะได้หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากสิ่งกำหนดหลักสูตร

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีการประชุม สัมมนา การวิจัย เอกสารการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง เป็นต้น

2. ระบบการใช้หลักสูตร ได้แก่ การขออนุมัติหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร และการดำเนินการใช้หลักสูตร

2.1 การขออนุมัติหลักสูตรเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว จึงจะรับสมัครผู้ที่ศึกษา

และดำเนินการเรียนการสอนได้

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร จะกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการใช้หลักสูตรได้

2.3 การดำเนินการใช้หลักสูตรเริ่มตั้งแต่ การประชาสัมพันธ์ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ การออกแบบการเรียนการสอน ไปจนถึงการจัดตารางสอน

3. ระบบการประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การวางแผน การประเมินหลักสูตร การเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน

3.1 การวางแผนการประเมินหลักสูตร เป็นการวางแผนว่าจะประเมินในส่วนใดบ้าง เช่น ประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินย่อยๆ แต่ละระบบ หรือจะประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

3.2 แผนการเก็บข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมการจัด และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่าข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดทำระบบข้อมูล การจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ การสังเคราะห์ข้อมูลได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการเสนอข้อมูล จะช่วยในการพิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือจะปรับปรุงแก้ไขระบบการพัฒนาดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่

ที่มา : วิชัย วงษ์ใหญ่, การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), 38.

ธวัชชัย ชัยจิรฉายกุล (2536 : 18 อ้างถึงใน กฤษณีย์ อุทุมพร 2541 : 37) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของหลักสูตร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมาย ต้องศึกษาความรู้ด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยา และองค์ความรู้เป็นเครื่องพิจารณาเลือกสรร ขอบข่ายเนื้อหา และพฤติกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของจุดมุ่งหมาย

2. การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรเป็นการกำหนดรายละเอียดของหัวข้อเนื้อหา ให้เหมาะสมกับระดับชั้น โดยยึดขอบข่ายเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้แล้ว ในจุดหมายของหลักสูตร

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นการนำแผนการเรียนรู้ที่ได้กำหนดเอาไว้ไปจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจัดดำเนินการในรูปแบบของการสอน และ การประเมินผลการเรียนรู้

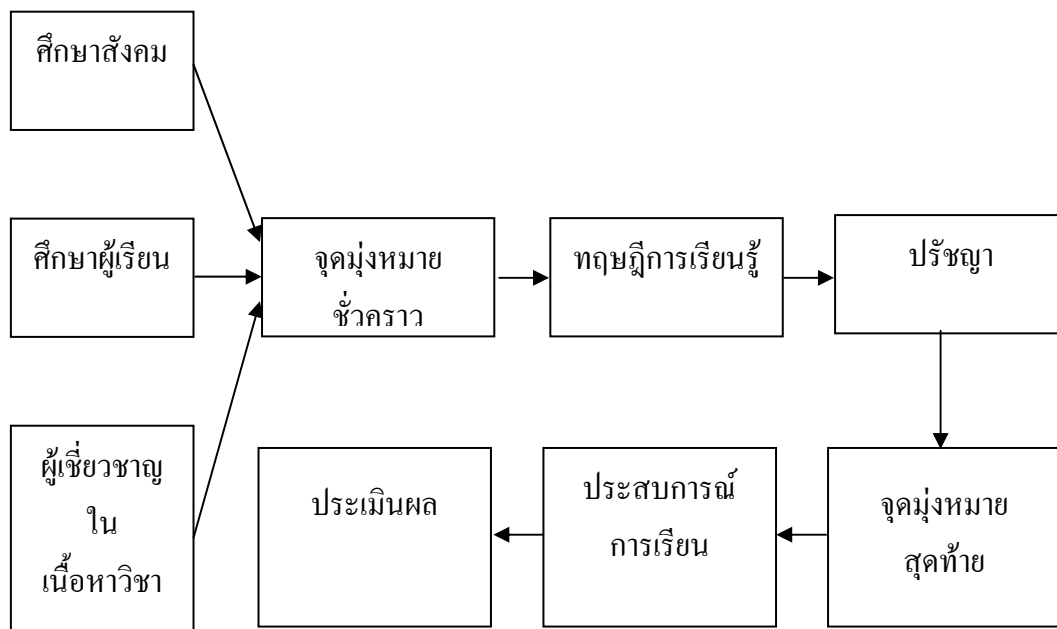
4. การประเมินหลักสูตร เป็นกระบวนการของการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน ข้อบกพร่องและปัญหาของการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางและข้อคิด ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมต่อไป

5. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ โครงสร้างขององค์กรที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลงเพียงตัวหลักสูตร

รูปแบบและองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler 1949 : 1 – 2) ไทเลอร์ได้วางแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยให้หลักการ และเหตุผลในการสร้างหลักสูตรไว้ 4 ประการ ผู้สร้างหลักสูตรควรจะตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจะแสวงหา
3. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพไทเลอร์ เน้นว่าคำถามทั้ง 4 ข้อนี้จะต้องเรียงลำดับลงมาเพราะฉะนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ สามารถเขียนเป็นแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

ที่มา : W Ralph , Tyler. Basic Principles of Curriculum and Instruction (Chicago :The University of Chicago Press, 1949), 4.

จากแผนภาพที่ 3 แสดงถึงแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ว่า การพัฒนาหลักสูตรจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว (Tentative Objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิด (Sources) ที่จะเป็พื้นฐานในการตัดสินใจสามแหล่งด้วยกันคือ

1. ศึกษาจากสังคม
2. ศึกษาจากตัวผู้เรียน
3. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

ข้อมูลที่ได้จากทั้งหมดนี้ จะเป็นเครื่องช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายอย่างคร่าว ๆ จุดมุ่งหมายที่ได้ในขั้นนี้บางครั้งมีมากเกินกว่าที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรได้มีการเลือกจุดมุ่งหมายข้อที่สำคัญและสอดคล้องกันให้เหลือน้อยลง เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป ไทเลอร์ได้เสนอว่าการเลือกจุดมุ่งหมายควรผ่านการกลั่นกรองเพื่อคัดข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องออกไปสองขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. พิจารณาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

2. พิจารณาหลักปรัชญา

จุดมุ่งหมายที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วนี้เรียกว่า จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้าย (Final Objectives)

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences) ในการวาง

โครงสร้างของหลักสูตร ไทเลอร์ได้ตั้งคำถามข้อที่สองไว้ว่าจะเลือกประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรที่จะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายที่ระบุทั้งพฤติกรรมและเนื้อหานั้น เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปถึง (Ends) แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้นั้นเป็นวิธีการที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของแนวคิดในการจัดสร้างหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นขั้นที่จะทำให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตรรู้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะจัดขึ้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

ถ้าหากพิจารณาแนวคิดของไทเลอร์อย่างละเอียดจะพบว่า การพัฒนาหลักสูตรจะมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์ ประสิทธิภาพของประสบการณ์และการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

หลักสูตร เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะให้ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาบรรลุผลสมความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เพราะหลักสูตรมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ผู้เรียนอยู่ในวัยที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต หลักสูตรยังมีความสำคัญต่อสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อผู้พัฒนาหลักสูตร จะกำหนดจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาวิชาของหลักสูตร เพื่อวางรากฐานทางความคิด และความประพฤติของผู้เรียน ให้มีคุณภาพ มีความสำนึกในสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองดี ทำให้ผู้เรียนเติบโต เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม หลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียน ได้ค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง ตลอดจนรู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพ ตามที่ตนสามารถและถนัด หลักสูตร จึงเปรียบเสมือนหางเสือที่คอยบังคับหรือกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา หลักสูตรทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเมื่อประเทศชาติต้องการที่จะสร้างคุณลักษณะของประชาชนในชาติให้เป็นอย่างไร รัฐบาลก็สามารถจะกำหนดจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาวิชาที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เยาวชนเป็นไปตามที่ชาติต้องการ (มาเรียม นิลพันธุ์ 2543 :6)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของสังัด อุทรานันท์ (2532 : 38 – 43) ได้ประยุกต์แนวคิดของไทเลอร์เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้น ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของสังคมและผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองกับความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นขั้นตอนที่หลังจากได้วิเคราะห์และได้ทราบถึงสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น เป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่เดิม หรือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการขึ้นมาใหม่ก็ได้

3. การคัดเลือกจัดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนการสอนที่จะนำมาจัดไว้ในหลักสูตร จะต้องผ่านการพิจารณากลับกรองถึงความเหมาะสม และจำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

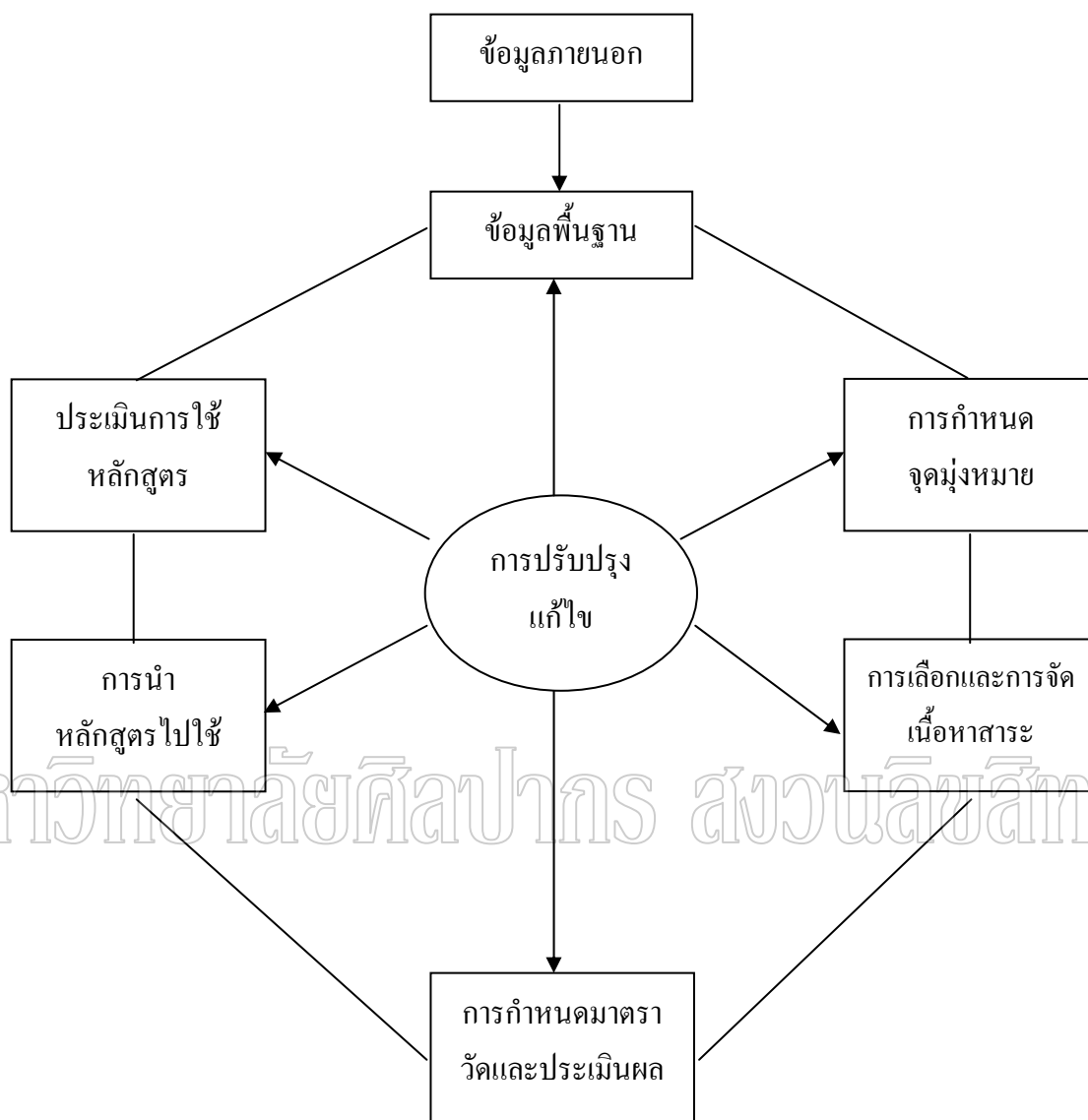
4. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล ขั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัด และประเมินผลว่าจะวัดและประเมินผลอะไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้จะมุ่งศึกษาหาจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตร หลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากได้มีการร่างหลักสูตร หรือได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ก็ควรจะประเมินผลจากการใช้ว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนที่ควรจะได้รับ การปรับปรุงแก้ไขบ้าง ถ้ามีจุดอ่อนหรือไม่เหมาะสมตรงไหนก็ต้องปรับปรุงให้เป็นที่เหมาะสม ก่อนนำออกไปใช้จริง ๆ ต่อไป

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้หลังจากที่ได้มีการตรวจสอบ และประเมินผลเบื้องต้นแล้ว หากพบว่าหลักสูตรมีข้อบกพร่องจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง หรือเหมาะสมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาจริง ทั้งนี้เพื่อให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้จัดได้ว่า เป็นวัฏจักร ที่มีความต่อเนื่องกัน ซึ่งหากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปแล้วการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะขาดความสมบูรณ์ ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของสังัด อุทรานันท์
 ที่มา :สังัด อุทรานันท์, พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), 39.

โบแชมป์ (Beauchamp 1968 : 45) เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย ตัวนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product) ดังนี้

ตัวนำเข้า (Input)	กระบวนการ (Process)	ผลผลิต (Product)
<ul style="list-style-type: none"> - พื้นฐานการศึกษา - ลักษณะของชุมชน - บุคลิกภาพ ผู้เรียน - เนื้อหาที่เรียนแล้ว -แนวทางของศาสตร์แต่ละสาขาวิชา -คุณค่าของสังคมและวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> -เลือกขยายและขั้นตอนของหลักสูตร -เลือกบุคลากร -เลือกลำดับการดำเนินงาน -พิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตร -ทดลองใช้หลักสูตร -ตรวจสอบแก้ไขให้เรียบร้อย 	<ul style="list-style-type: none"> -รูปแบบของหลักสูตร -เพิ่มความรู้อ -เปลี่ยนเจตคติและสามารถนำไปปฏิบัติได้

แผนภาพที่ 5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโบแชมปี

ที่มา : George A. Beauchamp, Curriculum Theory (Illinois : The Kass Press, 1968), 45.

ดังนั้น สรุปได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตรในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน แล้วมากำหนดเป็นรายละเอียดของตัวหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาหรือสาระของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การนำไปใช้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หลังจากผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มาแล้วเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การฝึกอบรม

1. ความหมายการฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี (2533: 194), ทวีป อภิลิทธิ (2536 : 26), วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 23) กล่าวถึง ความหมายการฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันวิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ถ้าบุคคลใดหยุดอยู่กับที่ย่อมเท่ากับเดินถอยหลังไปทุกขณะ วิธีการที่ช่วยให้บุคคลเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอคือการฝึกอบรม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

2. จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ทวีป อภิสิต (2536 : 24-26), วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 30-31) กล่าวว่า การฝึกอบรมไม่
 ว่าจะกระทำด้วยรูปแบบใดก็ตาม ต้องมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจงลง
 ไปในแต่ละโครงการ แต่จุดมุ่งหมายโดยทั่วๆ ไปย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ
2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
5. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

3. ความสำคัญของการฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี (2533 : 197-198) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูน
 ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และพัฒนาฝีมือในการทำงาน เปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลให้ดีขึ้น
 การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงาน เพื่อให้บุคคล
 สามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ขีดความสามารถ
 ได้อย่างเต็มที่ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงต้องเข้าใจว่าการฝึกอบรมมีผลอย่างไรต่อองค์กร
 องค์กรปัจจุบันเล็งเห็นว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญ และจำเป็นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรใน
 การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และช่วยแก้ปัญหบางประการในการปฏิบัติงาน เท่ากับ
 เป็นการเพิ่มพูนความรู้ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ช่วยลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุที่
 อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมต่อการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการ
 ปฏิบัติงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ประเภทของการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 10-12) แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะความ
 ชำนาญก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมบุคคลเมื่อแรกเข้า เพื่อให้ทราบถึงนโยบาย
 และหน้าที่ของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนต่างๆ
3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน
 เพื่อนำความรู้ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจ
 และมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น ซึ่งอาจพบในรูปแบบ ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นการสอนงานในหน้าที่เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนำได้ลงมือปฏิบัติงาน หากมีปัญหาที่สอบถามได้จากหัวหน้างาน

3.2 การฝึกอบรมนอกงานเป็นการจัดฝึกอบรมโดยทั่วไป จัดได้หลายแบบ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เนื้อหาที่ฝึกอบรมเป็นการเสริมความรู้การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืออาจเตรียมไว้เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตของผู้เข้าอบรมก็ได้

5. กระบวนการฝึกอบรม

ทวีป อภิสัทธ์ (2536 : 28-31) , วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 24-34) กล่าวถึงการจัดฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไปตั้งแต่ต้นจนจบ ถ้าการดำเนินงานมีขั้นตอนใดผิดพลาดอาจทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จได้ การฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงานที่มีกระบวนการ (Process) มีผลผลิต (Output) และมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์มีความแตกต่างกัน การฝึกอบรมจึงต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม 2) มนุษย์ทุกคนมีความสามารถและศักยภาพอยู่ในตัวเอง การฝึกอบรมต้องเร้าให้ผู้เข้าอบรมได้แสดงความสามารถของตนเอง และ 3) โดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว การฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การฝึกอบรมจึงต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์การเลือกเนื้อหาการจัดลำดับเนื้อหา และการกำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดและการคัดเลือกวิทยากร ผู้ฝึกอบรม การกำหนดสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดและการจัดหางบประมาณ
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

6. กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมต่างๆ หรือ สิ่งที่ควรปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมมีความจำเป็น และสำคัญแตกต่างกันซึ่งกิจกรรมแต่ละอย่างจะมีลักษณะต่างๆ กัน รวมทั้งข้อดี ข้อจำกัด ไม่มีกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพียงกิจกรรมเดียวที่เหมาะสมที่สุด จะต้องมีการผสมผสานกิจกรรมต่างๆ มากกว่า 1 อย่างเสมอ ซึ่ง เบน.เอ็ม.ฮาริส Ben M. Harris (1985, อ้างใน วัชรานเล่าเรียนดี 2541: 37-43) ได้นำเสนอไว้ 23 กิจกรรม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecturing) ผู้บรรยายมีบทบาทมากที่สุด เป็นการสื่อสารทางเดียวเหมาะสำหรับกลุ่มผู้ฟังจำนวนมาก
2. การบรรยายประกอบการใช้โสตทัศนูปกรณ์ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบ เช่น แผ่นใส สไลด์ แผ่นภาพ แผนภูมิ
3. การประชุมสัมมนา (Panel Presenting) เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ดัดแปลงจากการบรรยายโดยใช้ผู้บรรยายหลายคนโต้ตอบในประเด็นที่กำหนด
4. การใช้ภาพยนตร์และ โทรทัศน์การนำเสนองาน การจัดกิจกรรมโดยการให้ดูจากแผ่นฟิล์มภาพยนตร์ (Viewing Film or Television)
5. การฟังจากเทปวิทยุและการบันทึกเสียง (Listening to tape, radio, or recordings) กิจกรรมนี้เหมาะสมกับการอภิปราย การใช้คำปรึกษาในกลุ่ม บทบาทสมมุติ และการฝึกปฏิบัติ
6. การจัดนิทรรศการเครื่องมือและเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ (Exhibiting materials and equipment) กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาด้านสื่อการเรียนการสอน การจัดนิทรรศการ
7. การสังเกตในชั้นเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยเทคนิคทักษะ และวิธีการสังเกตที่เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางการในการวิเคราะห์พฤติกรรมการบรรยายเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
8. กิจกรรมการสาธิตการสอน (Demonstration) เป็นการแสดงยกตัวอย่างให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เข้าใจกระบวนการทำงาน สามารถสาธิตให้ดูเป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interviewing) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล 2 คนขึ้นไปเรียกว่าการสัมภาษณ์
10. การสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Focused interviewing) เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นผู้เข้ารับการอบรม
11. การสัมภาษณ์อย่างไร้ทิศทาง (Non-directive interviewing) เป็นกิจกรรมที่ไม่มีแนวทางที่แน่นอน เป็นการปรึกษาหารือกัน บรรยากาศไม่ตึงเครียด สบาย ไม่รีบร้อน
12. การอภิปราย (Discussing) เป็นการร่วมปฏิบัติงานกับกลุ่มเล็กๆ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการพูด แสดงความคิดเห็น ให้ประสบการณ์
13. การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ให้ศึกษาหาความรู้จากหนังสือบทความ ตำรา
14. กิจกรรมการวิเคราะห์และการคำนวณ (Analyzing and Calculating) เป็นกิจกรรมการประเมินโครงการ

15. กิจกรรมการระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมปรึกษาหารือกันโดยคิดหาทางช่วยแก้ปัญหา ใช้เวลาไม่มากนัก เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับประเด็นที่กำหนด
16. การใช้วีดิโอเทปและภาพถ่าย (Videotaping and Photographing)
17. กิจกรรมการใช้เครื่องมือและแบบทดสอบ (Instrument and testing) ประกอบด้วยแบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสอบถามชนิดต่างๆ
18. กิจกรรมการอภิปรายกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นกิจกรรมกลุ่มขนาดเล็ก หลังจากได้ทำกิจกรรมฟังคำบรรยาย ดูภาพยนตร์หรือวีดิโอเทป แล้วนำเสนอความคิดเห็น
19. กิจกรรมทัศนศึกษา (Field trip) เป็นการศึกษาสถานนอกสถานที่หรือประกอบกิจกรรมการอบรม
20. กิจกรรมการเยี่ยมชมชั้นเรียน (Investing) เป็นกิจกรรมที่ไปศึกษาเยี่ยมชมสังเกตในชั้นเรียน เป็นการสังเกตสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น
21. บทบาทสมมติหรือกิจกรรมการสวมบทบาท (Role Playing) เป็นกิจกรรมการแสดงทางสังคม และแสดงถึงความรู้สึกนึกคิดในบทบาทของบุคคลอื่น
22. การเขียน (Writing) เป็นการเขียนรายงาน คู่มือ ผลการสังเกตและการประเมินผล
23. การฝึกปฏิบัติโดยมีการแนะนำ (Guided Practice) เป็นกิจกรรมที่ให้ปฏิบัติทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เป็นการปฏิบัติมากกว่าการพูด มีการแนะนำให้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมการฝึกปฏิบัติอาจเชื่อมโยงกับการสังเกต การสัมภาษณ์การใช้สื่อ และเทคนิคต่างๆ

7. ความจำเป็นในการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529: 16-17) กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึงสภาพการณ์ หรือปัญหาที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการหรือแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย แต่การฝึกอบรมนั้นต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก การตัดสินใจจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจึงต้องคิดให้รอบคอบโดยดูว่า มีใครบ้างที่มีความจำเป็นต้องฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องพิจารณาถึงวิธีการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งจำแนกประเภทความจำเป็นในการฝึกอบรมสรุปได้ ดังนี้

แบบที่ 1 แบ่งโดยวิธีการค้นหาเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ชัดเจน เป็นความจำเป็นที่เห็นได้โดยใช้สามัญสำนึก หรือการติดตามเหตุผลตามปกติ ไม่ต้องสำรวจหรือวิเคราะห์อย่างจริงจัง
2. ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องค้นหา ต้องใช้การสำรวจวิเคราะห์โดยละเอียด จึงจะทราบได้ว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม

แบบที่ 2 แบ่งโดยพิจารณากับผู้ที่มีความจำเป็นเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นในการฝึกอบรมรายบุคคล เน้นด้านความรู้ประสบการณ์ เจตคติและวิธีการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาว่าแต่ละบุคคลนั้นมีข้อที่ควรปรับปรุงมากน้อยเพียงใด

2. ความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร พิจารณาถึงปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขโดยวิธีการฝึกอบรม

แบบที่ 3 แบ่งโดยพิจารณาช่วงเวลา แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความจำเป็นในปัจจุบัน เป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ได้ตามมาตรฐานที่วางไว้

2. ความจำเป็นในอนาคต เป็นความจำเป็นที่ต้องจัดทำในปัจจุบันเพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต หรือป้องกันปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

8. การประเมินผลการฝึกอบรม

ไพศาล หวังพานิช (2536 : 5) ได้ให้ความหมายของการประเมินเพื่อนำไปสู่การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า โดยทั่วไปการประเมินจะดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินหรือกำหนดคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยอาศัยเกณฑ์ ส่วนการประเมินผลงานหรือการประเมินโครงการนั้น เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 189) อธิบายไว้ว่าเป็นการตรวจสอบดูว่าโครงการทั้งหมดมีประสิทธิภาพหรือเกิดประสิทธิผลหรือไม่ มีผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ เป็นการประเมินเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการ ตลอดจนคุณภาพของผลผลิตของโครงการ ตลอดจนคุณภาพของผลผลิตของโครงการ ข้อมูลจากการประเมินจะช่วยตัดสินใจเรื่องโครงการที่จะปฏิบัติในอนาคต ดังนั้นการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมจึงเป็นการตัดสิน หรือกำหนดคุณค่าของหลักสูตรนั้นๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ข้อมูลสำหรับแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรการเข้ารับการฝึกอบรมส่วนขอบข่ายการประเมินโครงการฝึกอบรมว่าจะประเมินด้านใดบ้างนั้น การประเมินผลจะทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบหลักสูตร เกิดการตัดสินใจที่ดี ในการที่จะ ปรับปรุงหลักสูตรและมีการคัดเลือกหลักสูตรที่ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนสคริฟเวน (อ้างถึงในสาคร พุทธปวน 2533 : 82) ได้แบ่งการประเมินออกเป็นสองระยะ คือ

1. การประเมินความก้าวหน้าหรือการประเมินระยะสั้น (Formative Evaluation) ได้แก่ การประเมินในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น โดยการให้ข้อติ-ชม ที่มีประโยชน์ต่อผู้ประเมินโครงการ

2. การประเมินสรุป หรือการประเมินระยะยาว (Summative Evaluation) ได้แก่ การประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้ว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการและเพื่อการพิจารณาลักษณะที่ดีของโครงการนั้นไปใช้ในสถานการณ์อื่นต่อไป

สำหรับการประเมินผลหลักสูตรของการวิจัยนี้ ดำเนินการประเมินเพียงระยะเดียว คือ การประเมินหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นยังมีให้นำหลักสูตรไปทดลองใช้ เป็นการประเมินในระยะที่ 1 คือ การประเมินผลก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายเป็นหลัก กล่าวคือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จะประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับสภาพปัญหา และความจำเป็นเป็นการประเมินจุดมุ่งหมายว่าได้กำหนดไว้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาหรือไม่ ส่วนเนื้อหาวิชาการอบรม จะใช้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ว่าได้กำหนดไว้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ ในการประเมินนี้จะใช้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมินหลักสูตร

9. หลักสูตรการฝึกอบรม

แนวความคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม

วิวัฒนาการของแนวคิดของการฝึกอบรมนั้น โกวิทซ์ กังสนันท์ (2534:32-36) ได้กล่าวว่าแนวคิดแบบเดิมนั้นการฝึกอบรมได้รับความสนใจในมุมมองที่หมายถึงการสื่อสาร และการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะจำเป็นเพื่อประกอบการทำงาน โดยมุ่งผลทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ดังนั้นจุดเริ่มต้นของการฝึกอบรมมักมีสาเหตุมาจากสภาพปัญหา ความกดดัน และแรงจูงใจที่ต้องการให้มีการปรับปรุงการทำงาน ดังนั้นการกำหนดหลักสูตร การส่งคนเข้าอบรมและการกำหนดความรู้และความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงมุ่งที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและมีเป้าหมายที่จะให้เสร็จผ่านพ้นไปเท่านั้น ต่อมาแนวคิดของการฝึกอบรมตามทัศนะใหม่เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและสำคัญสำหรับการทำงานและการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยชี้ให้เห็นว่าอย่างน้อยที่สุดการฝึกอบรมจะช่วยให้ 5 ทางด้วยกัน คือ

1. ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงมีกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาขององค์การ
2. เปลี่ยนทัศนคติของคนในองค์การให้มีความสัมพันธ์กับการผลิต
3. เปิดโอกาสให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานด้วยกัน
5. ก่อให้เกิดการแก้ปัญหาพร้อมกัน

จึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมมีส่วนประกอบอยู่ในขั้นตอนการบริหารเพื่อแก้แก้ปัญหาซึ่งจำเป็นโดยจัดสภาพแวดล้อมและโอกาสให้แก่บุคคลได้เรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

10. ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื่องจากการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทักษะด้านต่างๆ เหมือน ๆ กัน มีความแตกต่างอยู่ที่ระยะเวลา งบประมาณ กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งทั้งการศึกษาและการฝึกอบรมจะต้องมีแนวทางในการจัดดำเนินการคือ หลักสูตร และในการที่จะพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยจำเป็นต้องยึดหลักการพัฒนาหรือการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลัก จึงได้ศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

กริช อัมโกชน (อ้างถึงใน รชฎ พันธุ์ทิพย์แพทย์ 2538 :38) ให้ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรมว่า หมายถึงวิชา เนื้อหาสาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดเจตคติ และความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

พัลลภ กฤตยานวัช (อ้างถึงใน รชฎ พันธุ์ทิพย์แพทย์ 2538:38) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมหมายถึง การจัดเนื้อหา และบทฝึกปฏิบัติต่างๆ ที่จัดเรียงลำดับกันเป็นชุดอย่างสัมพันธ์กัน ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นหัวใจของการฝึกอบรม

ชัยงค์ ชัยขงค์ พรหมวงศ์ (2538 : 7-8) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม และทักษะความชำนาญ เฉพาะด้าน โดยเฉพาะวิทยาการ หลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นหลังจากบุคคลสำเร็จการศึกษามาแล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลได้รับความรู้ในส่วนนี้ โดยไม่จำเป็นต้องกลับเข้าสู่ระบบโรงเรียนอีก ส่วนประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่คุณได้พบพานมาและมีผลทำให้รู้ทัน รู้และดำเนินงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้ถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างประสบการณ์นั้นสามารถทำได้โดยการเข้าฝึกในสถานการณ์ที่คล้ายสถานการณ์จริง ในระยะเวลาหรือเงื่อนไขที่ประหยัด รวดเร็ว หรือประสบการณ์ทางอ้อมที่สามารถรับฟังรับชมจากผู้อื่นได้ผ่านประสบการณ์นั้น ๆ มาแล้ว สิ่งที่ไม่สามารถจะสอนได้ง่ายคือ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ซึ่งต้องมีกระบวนการพิเศษที่จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมประเภทนี้ให้เกิดขึ้น ในทำนองเดียวกัน ทักษะความชำนาญ ก็

มิใช่เรื่องที่จะสอนได้ด้วยการพูดให้ฟัง แต่ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญยิ่ง ๆ ขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่จะให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบขั้นตอน ของกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ และมีโอกาส ได้ลงมือทำกิจกรรมของแต่ละขั้นตอน พอเพียงที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับการฝึกฝนให้เกิดความชำนาญยิ่ง ๆ ขึ้นในภายหลัง และยังมี นักการศึกษา หลายท่านที่ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นลักษณะของการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ทักษะคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น พะยอม วงษ์สารศรี (2533 : 194) เสนาะ ดิยาว (2534 : 127) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นถาวรแต่ไม่ เป็นระบบเหมือนการศึกษาในสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ ความชำนาญด้านใดด้าน หนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการทั้งด้าน ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

11. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

โพลเด่ (Folley, อ้างถึงในรัชฎ พันธ์ทิพย์แพทย์ 2538:39) กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ข้อบ่งชี้ความต้องการฝึกอบรม
2. การกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม
3. การเลือกวิธีการและอุปกรณ์การจัดฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม

เปรี๊อง กุมท (อ้างถึงในรัชฎ พันธ์ทิพย์แพทย์ 2538:42) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัด หลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการสำหรับการฝึกอบรม
2. การจัดหลักสูตรและการกำหนดตัววิทยากร
3. กำหนดสถานที่ฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. กำหนดกิจกรรมและระยะเวลาการฝึกอบรม
5. การประเมินผลการฝึกอบรม

เครือวัลย์ ลิมปิยะศรีสกุล และเกศินี หงสนันท์ (อ้างถึงในรัชฎ พันธ์ทิพย์แพทย์ 2538:44) กล่าวว่า การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมจัดทำโดย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประกอบด้วย
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา

2. การสร้างเกณฑ์และเครื่องมือวัดความสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรม
3. การสร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1 การกำหนดหัวข้อและเรียงลำดับวิชา
 - 3.2 การเลือกใช้เทคนิคและสื่อการสอน
 - 3.3 การจัดเตรียมเอกสารที่จะใช้ประกอบการฝึกอบรม

นอกจากนี้ การสร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม มีเงื่อนไขสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง คือ ความจำกัดในด้านเวลา กำลังเงิน อุปกรณ์ สถานที่ วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งการสร้างหลักสูตรจะต้องทำให้สอดคล้องกับข้อจำกัดนี้

12. หลักจิตวิทยาในการฝึกอบรม

รมย์ บุญประสาน (อ้างถึงในรัชฎ พันธ์พิชญ์แพทย์ 2540:45) กล่าวถึงการอบรมผู้อยู่ในวัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่ว่าแตกต่างจากการให้ความรู้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา ซึ่งการเรียนการสอนโดยทั่วไปในสถานศึกษามีความหมายกว้างกว่าการฝึกอบรมเพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งในการให้หรือเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญทุกอย่างโดยการถ่ายทอดอย่างเป็นทางการ จุดเน้นของการสอนจะมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างๆ ต่างกับการฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเกิดทัศนคติที่ดีต่อเนื้อหาสาระ และเรื่องราวที่ฝึกอบรมอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นในการฝึกอบรมจะใช้วิธีการแต่เพียงการบอกเล่าสั่งให้ทำงานเหมือนการสอนโดยทั่วไปไม่ได้ จำเป็นต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมหรือให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มาก โดยมีหลักเกณฑ์ที่ประยุกต์ใช้จากทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1. การเรียนการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความแตกต่างจากการสอนนักเรียนเพราะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองมากกว่าการเรียนรู้ด้วยการบอกเล่าจากวิทยากรแต่เพียงฝ่ายเดียว วิทยากรจึงควรเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือหรือชี้แนวทางเท่าที่จำเป็น
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในวัยที่มีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย จึงต้องระมัดระวังเรื่องการใช้คำพูด และการแสดงพฤติกรรมต่างๆ
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในวัยที่อาจมีปัญหาร่างกายมากกว่าเด็กนักเรียน จึงต้องจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและสภาพของร่างกาย รวมทั้งการจัดสถานที่ให้เกิดความสะดวกในการเคลื่อนไหวและการใช้สายตา

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักมีอุปนิสัยที่ยึดมั่นอยู่กับแบบแผน หรือความเคยชินปฏิบัติอยู่เสมอ จึงมักจะต่อต้านวิธีการใหม่ๆ วิทยากรต้องให้โอกาสเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยตนเองมากกว่าที่จะบอกว่าสิ่งที่เขายึดมั่นนั้น ไม่ถูกต้องหรือล้าสมัย

6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการความมั่นคงในการอยู่ร่วมกับโครงการ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการได้รับการปฏิบัติที่ทัดเทียมกัน

7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย ไม่ต้องใช้กระบวนการที่ซับซ้อนจนเกินไป ไม่ชอบงานที่จุกจิกและยุ่งยาก

8. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นบทเรียนสั้น ๆ

9. วิธีการฝึกอบรมควรเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรให้มีเวลาหยุดพักทุกหนึ่งชั่วโมง

10. การเรียนรู้ควรก้าวหน้าไปตามอัตราความสามารถ ไม่ควรเร่งรัดจนเกินไป

11. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมควรเหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

12. ควรหลีกเลี่ยงการทดสอบหรือการประเมินผลในลักษณะต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการให้คะแนน และการจัดลำดับ

ลินดีแมน (Lindeman, อ้างถึงในสุวรรณ หมั่นตาบุตร 2540:46) สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนก็ต่อเมื่อมีความต้องการและมีความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้เขาพึงพอใจ

2. ความสนใจ หรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมุ่งไปที่การถือเอาชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงอยู่ที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวันมากกว่าเนื้อหาวิชาที่จัดขึ้น

3. ประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่ เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ และค้นหาความจริงจากประสบการณ์

4. ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะชี้นำตนเองมากกว่าที่จะให้คนอื่น (ผู้สอน) ชี้นำหรือควบคุมเขา ดังนั้น บทบาทของผู้สอนก็คือเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริงมากกว่าการถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน

5. ผู้ใหญ่ยิ่งมีอายุมากขึ้นเพียงไร ยิ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแบบของการเรียนการสอน ระยะเวลา สถานที่ และอัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันเหล่านี้ด้วย

อุนดา นพคุณ (อ้างถึงใน สร้อยทิพย์ อุจวาที 2539 : 15) กล่าวว่า ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีข้อควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ (adult can learn)
2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายใน การเรียน (learning is an internal process) การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในตัวผู้เรียน ควบคุมและใช้สติปัญญา อารมณ์ และร่างกายของตนเอง กระทำการ ทั้งนี้หมายความว่า ผู้เรียนถูกกระตุ้นให้เรียนรู้ตราบเท่าที่เขาคิดว่าเขาต้องการจะเรียนรู้ และการเรียนรู้จะช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้แล้วผู้เรียนจะได้ใช้ทรัพยากรแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เมื่อผู้เรียนคิดว่าสิ่งเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการ และเป้าหมายของเขา วิธีการที่จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดก็คือ วิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed inquiry)
3. มีเงื่อนไขการเรียนรู้ และหลักการสอนที่ดีกว่า (there are superior conditions of teaching) มีเงื่อนไขการเรียนรู้และหลักการสอนที่ดีกว่าในการช่วยให้เกิดการเจริญเติบโต และพัฒนาในตัวผู้เรียน

โนเลส (Knowles 1980, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช 2533:30-34) ได้เสนอขั้นตอนวิธีการวางแผนและการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้ใหญ่ 7 ขั้นตอน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ คือ ก่อนเริ่มการเรียนรู้จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ให้เกิดเสียก่อน
2. การจัดโครงสร้างเพื่อการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน
3. การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อให้ได้สิ่งที่ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนรู้
4. การวางแผน จุดประสงค์ในการเรียนรู้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ซึ่งวัตถุประสงค์นั้น ควรจะต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ
5. การออกแบบประสบการณ์ในการเรียนรู้ คือการวางแผนจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ
6. การดำเนินการให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ คือ การนำกิจกรรมไปปฏิบัติ
7. การประเมินผล และการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ใหม่ คือ เมื่อเสร็จสิ้นการเรียนการสอนแล้ว ก็ประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้หรือไม่

โนเลส (Knowles 1973 อ้างถึงใน บุริม โอทกานนท์ 2549) ได้ตั้งสมมติฐานในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. เมื่อคนเราเติบโตขึ้น ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะชอบการชี้นำด้วยตัวเอง (Self-direction)
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นการเรียนรู้

แบบมีส่วนร่วม (Active Participation) จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ควรจะนำมาใช้เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรม

3. ผู้ใหญ่นั้นมักจะให้การตระหนักถึงเรื่องราวเฉพาะที่มาจากชีวิตจริง ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม

4. ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะ และใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

ซิลลิแกน, ไวเชสกี, อาร์โนลด์และซาคิส (Sullivan, Wircenski, Arnold และ Sarkees 1990 อ้างถึงใน บูริม โอทกานนท์ 2549) ให้ความคิดเห็นว่าการที่จะทำให้บรรยากาศน่าเรียนนั้น เราต้องมีความเข้าใจถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น มีหลักอยู่ 5 ประการ ดังนี้

หลักการที่ 1 มีภาวะผู้นำ : ผู้ใหญ่ที่จะเข้ารับการเรียนรู้ฝึกอบรมนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะกำหนดทิศทางทางการเรียนรู้ที่ตนเองจะได้รับ

หลักการที่ 2 ประสบการณ์ : ประสบการณ์จะถูกนำไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้เช่นการอภิปราย กรณีศึกษา หรือ การแก้ปัญหา

หลักการที่ 3 การเรียกร้องความสนใจ : การเรียกร้องความสนใจมีพลังในการที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดการจูงใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง ดังนั้นผู้สอนควรที่จะทำการกระตุ้น อารมณ์ของความอยากเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

หลักการที่ 4 ให้ความนับถือ : การสอนผู้ใหญ่ที่ผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่าง และขีดความสามารถที่จะทำให้พวกเขาเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนนั้นมักจะเปิดใจในการเรียนรู้ถ้ามีความรู้สึกยอมรับนับถือ

หลักการที่ 5 การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็น Novel : ลักษณะการเรียนรู้แบบ Novel styles คือมีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไปถึงแม้คุณลักษณะดังกล่าวจะแฝงอยู่ความอยากเรียนรู้เหมือน ๆ กัน

ดังนั้นจากแนวคิดการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการจัดการฝึกอบรมที่ดีให้กับผู้ใหญ่ได้ดังนี้

1. เข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
3. หลีกเลี่ยงการตอบสนองความต้องการให้เกิดประสบการณ์
4. ใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาประยุกต์เข้ากับการฝึกอบรม
5. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

6. จัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการศึกษา

การประเมินผลตามสภาพจริง

ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลที่กำหนดให้ผู้เรียนได้แสดง กระบวนการ และ หรือ ผลงาน หรือความสามารถที่จำเป็น สอดคล้องกับชีวิตจริงมากที่สุด มีนักจัดการศึกษา ได้ให้ความหมายและกล่าวถึงการประเมินผลตามสภาพจริงไว้หลายท่าน ดังเช่น สมนึก ภัททิณี (2541 : 47) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง ว่า หมายถึง กระบวนการสังเกต บันทึก และรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็น พื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบต่อนักเรียนเหล่านั้น

ชัยฤทธิ์ สีลาเดช (2545 : 57) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการจัดการศึกษาในอนาคตข้างหน้า จำเป็นต้องพัฒนาคนให้เกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ด้านการสื่อสาร ฟัง พูด อ่าน เขียน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ การปรับตัวให้ทันกับโลก ในยุคโลกาภิวัตน์ กระแสจากสังคม (นักวิชาการ นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา ฯลฯ) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการจัดการเตรียมการสอนในปัจจุบัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดความสามารถดังกล่าว ในชั้นเรียนทุกระดับโดยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เกิดมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติจริง การร่วมมือทำงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา รวมทั้ง ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาอีกมากมาย หากต้องการให้เกิดผลดังกล่าวแก่นักเรียน พบว่า การวัดผลและประเมินผลแบบดั้งเดิมไม่สามารถวัดความก้าวหน้าและผลผลิตที่ซับซ้อน ที่เกิดกับผู้เรียนหลาย ๆ ด้านได้ และการประเมินแบบเดิม ก่อให้เกิดความเฉื่อยชาแก่ตัวผู้เรียน และส่วนมากจะเน้นความจำมากกว่าความคิดในชั้นสูงและการนำไปประยุกต์ใช้ จึงเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องผสมผสานหลักสูตรการสอนและการประเมินผลไว้ด้วยกัน คือ หลักสูตรการสอน การประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกล่าวได้อย่างเต็มที่ถึงผลการเรียนที่เกิดขึ้นที่มีความหมาย รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน ในสภาพที่ตรงกับความเป็นจริง

สมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ (2545 : ก) การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง เป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูประบบการเรียนการสอนในปัจจุบัน เพราะจะส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ศุวิทย์ มูลคำ (2540 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินผลกระบวนการทำงานในด้านสมองหรือการคิดและจิตใจของผู้เรียนโดยตรงไปตรงมาตามสิ่งที่ผู้เรียนกระทำ โดยพยายามตอบคำถามว่า ผู้เรียนทำอย่างไร และทำไมต้องทำอย่างนั้น การได้ข้อมูลจากการตอบคำถาม จะช่วยให้ผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนของตนและช่วยผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้

บุญช่วย จงมูม (2542 : 10) ให้ความหมายการวัดผลสภาพจริงว่า เป็นการวัดที่กำหนดให้นักเรียนได้แสดงถึงกระบวนการ และ / หรือ ผลงานหรือความสามารถที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มากที่สุด

กนกวรรณ บั้งทอง (2542 : 9) กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินตามความสามารถของนักเรียนที่ได้ปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นกระบวนการสังเกต บันทึกและรวบรวมข้อมูลจากกระบวนการหรืองานที่นักเรียนปฏิบัติจริง หรือความสามารถที่สอดคล้องกับชีวิตจริงมากที่สุด

ศุ จงรัศม์ (2543 : 21) กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นกระบวนการสังเกตหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่นักเรียนได้กระทำ และเอกสารที่เกี่ยวกับที่นักเรียนทำการประเมินแบบนี้ จำช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีความต่อเนื่อง การประเมินผลตามสภาพจริงจะมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย กล่าวคือ เนื้อหาที่จะนำมาสอนต้องสอดคล้องกับสภาพจริง การเรียนการสอนเป็นไปตามสภาพจริง รวมทั้งวิธีการใช้เครื่องมือประเมิน ก็ต้องสอดคล้องกับสภาพจริง

ประภาพิศ ป็องคำ (2544 : 14) ให้ความหมายการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากผลงานและวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาผลกระทบต่อเด็ก การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินที่ผสมผสานไปกับการเรียนการสอน ซึ่งวัดความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ครุพิจารณาว่า จะประเมินอะไร อย่างไร และจะทำอย่างไรกับข้อมูลที่ได้รับ

กรมวิชาการ (2544 : 20) ได้ให้ความหมายของการประเมินตามสภาพจริง เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ จะเป็นงานหรือสถานการณ์จริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป

จากความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริงข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการวัดผลและประเมินผล ที่เน้นการปฏิบัติจริงตามความสามารถของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพ มากที่สุด

หลักการที่จำเป็นของการประเมินตามสภาพจริง

สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ (2545 : 98-99) กล่าวถึงปรัชญาพื้นฐานของการประเมินตามสภาพจริงไว้ 9 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีความหมายได้หลากหลาย มิได้มีความหมายเดียวสำหรับทุกคนในทุกโอกาส 2) การเรียนรู้เป็นเรื่องของกระบวนการที่เป็นธรรมชาติ มีบูรณาการ และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 3) มุ่งเน้นกระบวนการ และผลิต 4) มุ่งเน้นการสืบสวนสอบสวน 5) มีจุดหมายเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 6) เน้นการเชื่อมโยงระหว่างพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย 7) มีความเชื่อว่าการตัดสินใจในสิ่งที่จะสอนและสิ่งที่จะวัดเป็นเรื่องอัตนัย และเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า 8) เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้สอนความร่วมมือกับผู้เรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน และร่วมกันตรวจสอบว่าได้เรียนรู้มากน้อยเพียงใด ซึ่งนับเป็นกระบวนการตัดสินใจเชิงประชาธิปไตย 9) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือ

ชัยฤทธิ์ ศีลาเดช (2544 : 57) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. การมองภาพจัดการศึกษาในอนาคตข้างหน้า จำเป็นต้องพัฒนาคน ให้เกิดความรู้ ทักษะ และ คุณภาพอย่างไรบ้าง

- ด้านการสื่อสาร ฟัง พูด อ่าน เขียน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้
- การปรับตัวให้ทันโลกยุคโลกาภิวัตน์

2. กระแสจากสังคม (นักวิชาการ นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา ฯลฯ) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการจัดการเตรียมการสอนในปัจจุบัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดความสามารถดังกล่าวในชั้นเรียนทุกระดับ โดยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เกิดความสามารถดังกล่าวในชั้นเรียนทุกระดับ โดยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติจริง การร่วมมือการทำงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา รวมทั้งทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาอีกมากมาย หากต้องการให้เกิดผลดังกล่าว แก่นักเรียน พบว่า การวัดและประเมินผลแบบดั้งเดิม ไม่สามารถวัดความก้าวหน้า และผลผลิตที่ซับซ้อน ที่เกิดกับผู้เรียนหลาย ๆ ด้านได้ และการประเมินแบบดั้งเดิมก่อให้เกิดความเหนื่อยแก่ตัวผู้เรียน และส่วนมากจะเน้นความจำมากกว่าความคิดในชั้นสูง และการนำไป

ประยุกต์ใช้จึงเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องผสมผสานหลักสูตร การสอนและการประเมินผลไว้ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบอกกล่าวได้อย่างเต็มที่ถึงผลการเรียน ที่เกิดขึ้นมีความหมาย รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นแก่นักเรียนในสภาพที่ตรงกับความเป็นจริง

จากหลักการที่จำเป็นของการประเมินผลตามสภาพจริง สามารถสรุปได้ว่า เป็นการ ประเมินเพื่อดูความก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน การประเมินตามสภาพจริง จะต้อง รวมถึงการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วย และการประเมินจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่มี การเรียนการสอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม เน้นการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ธรรมชาติ ความเป็น จริงของการดำเนินชีวิต และการเรียนรู้ต้องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดศักยภาพสูงสุด

ลักษณะที่สำคัญของการประเมินตามสภาพจริง

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541 : 64) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของการประเมินตาม สภาพจริง 10 ประการ ดังนี้ 1) มีผลงานและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน 2) เน้นคุณภาพของผลงานที่ นักเรียนสร้างขึ้น 3) เน้นงานที่มีความหมายต่อนักเรียน 4) นักเรียนได้แสดงความรู้สึกรับรู้ของตนเอง ต่อผลงาน 5) ผลงานเกิดจากการที่นักเรียนบูรณาการความรู้ที่มีอยู่ 6) นักเรียนสามารถถ่ายโอนการ เรียนรู้ไปสู่สภาพจริง 7) นักเรียนใช้ความสามารถในความคิดระดับสูง 8) เป็นการประเมิน ความสามารถของนักเรียนหลาย ๆ ด้าน 9) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 10) นักเรียน ครู ผู้ประเมิน และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและมีปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดี

ปฏิพัทธ์ สุวรรณสร (2539 : 7) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพ จริง ได้สอดคล้องกัน คือ 1) ต้องเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ 2) เน้นให้เห็นพัฒนาการอย่างเด่นชัด 3) ให้ความสำคัญกับจุดแข็งของนักเรียน 4) จะต้องตอบสนองกับหลักสูตรที่เน้นสภาพจริง 5) มี พื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง 6) มีพื้นฐานบนการแสดงออกจริง 7) สอดคล้องกับการ เรียนการสอน 8) การจัดการเรียนการสอนจะมีวิจัย และพัฒนาที่ต้องสอดคล้องกับพัฒนาการของ เด็ก 9) ต้องเน้นการเรียนรู้อย่างมีจุดหมาย 10) ตอบสนองได้กับทุกบริบทเนื้อหาสาระ 11) ตอบสนองการเรียนรู้ และความสามารถของนักเรียนอย่างกว้างขวาง 12) เกิดความร่วมมือกัน ระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักเรียน รวมทั้งบุคคลในวิชาชีพอื่น ๆ

ขอบเขตการประเมิน

ปฏิพัทธ์ สุวรรณสร (2539 : 20) ได้กล่าวถึงขอบเขตการประเมินไว้ว่า การวางแผน กำหนดขอบเขตการประเมินจะต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน ความเชื่อมโยง การพัฒนาการเรียนรู้ ระหว่างวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร โดยพิจารณาลำดับการเรียนรู้ โดยเริ่มจาก ความตระหนัก ไปสู่การสำรวจ การสืบสวน และการนำไปใช้ ซึ่งจะต้องวางแผนให้ครอบคลุม

หัวข้อการเรียนรู้ ต่อไปนี้เป็นเป้าหมายของพฤติกรรมในขอบเขตต่าง ๆ เช่น 1) ความรู้ (ความจริง ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราว และเนื้อหาสาระ) 2) ทักษะและกระบวนการ (ทางด้านร่างกาย สังคม การพูด การคำนวณ การวาดภาพ การคิด ความมีเหตุผล การแก้ปัญหา ยุทธศาสตร์ การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การพึ่งตนเอง เป็นต้น) 3) ความรู้สึก (สมรรถภาพ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ ความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อคนอื่น ๆ โรงเรียน ครู และการเรียนการสอน) 4) คุณลักษณะ (ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ คิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจค้นคว้า การใช้ความรู้ใหม่ ๆ และ ทักษะต่าง ๆ)

วิธีการประเมินและเครื่องมือในการประเมิน

การประเมินผลตามสภาพจริง มีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินที่หลากหลาย ดังเช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 7-11) ได้ เสนอวิธีการประเมินไว้ ดังนี้ 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ 3) การตรวจงาน 4) การรายงาน ตนเอง 5) การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง 6) การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง 7) การประเมิน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งสอดคล้องกับปฏิพัตร์ สุวรรณศรี (2539 : 24-33) เสนอเทคนิควิธีการ ประเมินที่เหมาะสมสำหรับครู คือ 1) การสังเกต (Observation) 2) การบันทึก (Record) พฤติกรรม (Anecdotal Records) 3) แบบสำรวจรายการ (Checklists) 4) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales) 5) การสุ่มเวลา (Time Sampling) 6) การสุ่มเหตุการณ์ (Event Sampling) 7) การสัมภาษณ์ (Interview) และ 8) แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) และเสนอยุทธวิธีประเมิน ดังนี้

1. การทดสอบอย่างเป็นทางการ

การทดสอบอย่างเป็นทางการ อาจหมายถึง การประเมินด้วย ข้อสอบมาตรฐาน ซึ่งแตกต่างจากข้อสอบที่ครูสร้างขึ้นใช้ในการเรียนการสอน จะครอบคลุมไปถึงว่า ทำอย่างไร เมื่อใด ใครทำ และกำหนดเวลาเมื่อใด ผลการสอบจะออกมาเป็นคะแนนที่โดยมากจะเปรียบเทียบกับกลุ่ม ข้อสอบดังกล่าว โดยมากมักจะเป็นข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานสำหรับ พัฒนาข้อสอบมาตรฐานโดยเฉพาะ ซึ่งกระทรวง จังหวัด หรือโรงเรียน กำหนดให้มีการสอบเพื่อดู คุณภาพการศึกษา เช่น ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อสอบวัดความพร้อม ข้อสอบวินิจัย ข้อสอบพร้อม ข้อสอบความถนัด ข้อสอบวัดความสามารถทางวิชาการ เป็นต้น

2. การประเมินอย่างไม่เป็นทางการ

การประเมินสภาพจริง เป็นการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

2.1. อยู่บนพื้นที่ของการปฏิบัติ

- 2.2. ให้ความสำคัญกับจุดแข็งของผู้เรียน
- 2.3. อยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นจริง
- 2.4. เน้นทักษะที่แสดงออกอย่างชัดเจน
- 2.5. เป็นการเรียนอย่างมีความหมาย
- 2.6. สัมพันธ์กับการเรียนการสอน
- 2.7. ใช้ได้ตลอดเวลาในทุกสถานการณ์
- 2.8. แสดงภาพรวมของการเรียนรู้ และสมรรถภาพของเด็ก
- 2.9. อยู่บนพื้นฐานของหลักสูตรที่เป็นสภาพจริง
- 2.10. เอื้ออำนวย สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็กทุกด้าน

คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น เสนอแนะว่าการประเมินจะมีครูเป็นสื่อกลาง เด็กเป็นศูนย์กลางต้องอยู่กับหลักสูตร ดำเนินการตลอดเวลา และสะสมเรื่อย ๆ รวมทั้งขึ้นอยู่กับทฤษฎีพัฒนาการของเด็ก

ยุทธวิธีการประเมินที่ไม่เป็นทางการ จะเน้น “4P” ของกระบวนการประเมินสภาพจริง คือ Performance , Process , Products Portfolio (การแสดงผลงาน กระบวนการ ผลิต และเพิ่ม

การประเมินเหล่านี้ แม้จะไม่เป็นทางการ แต่จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ (Rubric) มั่นในยุติธรรมและสามารถแปลผลได้ การประเมินอย่างไม่เป็นทางการจึงเกิดการแสวงหาวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการประเมินจะต้องสามารถ 1) ผนึกเข้าไปกับหลักสูตรที่สอดคล้องความเป็นจริง (Authentic Curriculum) และสอดคล้องกับเป้าหมายและจุดประสงค์ 2) ชี้นำความรู้ที่เด็กพัฒนาการและเรียนรู้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ 3) แสวงหาตัวอย่างที่เป็นตัวแทนทุกขอบเขตของเนื้อหาสาระ 4) เป็นประโยชน์ต่อเด็กนักเรียนและโครงการเรียน 5) ดำเนินการตลอดเวลา และสะสมมาจากการสังเกตพฤติกรรมหลาย ๆ ด้าน และตัวอย่างของผลผลิตของเด็ก 6) แสดงออกถึงวัฒนธรรมและวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน 7) เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจต่อผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างเพื่อนนักเรียนและผู้ปกครอง

ดังนั้น การประเมินผลตามสภาพจริง สามารถสรุปได้ว่า เป็นการวัดและประเมินผลที่ต้องการตอบสนองการประเมินความสามารถ ทักษะ ความคิดขั้นสูงที่สลับซับซ้อน การแก้ปัญหา และการปฏิบัติจริง การประเมินผลตามสภาพจริง จะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพการเรียนรู้ และสนองความต้องการของหลักสูตรและวัฒนธรรมทางสังคม

สภาพการจัดหลักสูตรอาชีพพระยะสั้นของอำเภอบ่อพลอย

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานอำเภอบ่อพลอย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดกาญจนบุรี ห่างจากจังหวัด 40 กิโลเมตร เนื้อที่ประมาณ 1,143 ตารางกิโลเมตร ประชากร 44,518 คน ความหนาแน่นของประชากร 39 คน ต่อตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 6 ตำบล 78 หมู่บ้าน 2 เทศบาล

ลักษณะการจัดหลักสูตรอาชีพพระยะสั้น

การจัดการศึกษาทักษะอาชีพ เป็นภารกิจหนึ่งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อสนองนโยบายของสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนด้านการศึกษาพื้นฐานเพื่อพัฒนาอาชีพ โดยการดำเนินงานมุ่งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทางอาชีพ ให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายชุมชนในชนบท เกิดกระบวนการเรียนรู้ทางอาชีพของชุมชน และสังคมแห่งการเรียนรู้ทางอาชีพในระดับชุมชน ซึ่งการจัดการศึกษาทักษะอาชีพ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาชีพพระยะสั้นหลักสูตร กลุ่มละไม่เกิน 100 ชั่วโมง และผู้เรียนไม่น้อยกว่า 20 คน ต่อ 1 กลุ่ม ในหมวดวิชาต่างๆ ที่หลากหลาย ตามความต้องการชุมชน และมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตเปิดกลุ่มการเรียนการสอนอาชีพพระยะสั้น เพื่อขออนุมัติงบประมาณ ดำเนินการจ่ายเป็นค่าตอบแทนวิทยากร และค่าวัสดุฝึกอบรมวิชาชีพ
2. ดำเนินการจัดซื้อวัสดุฝึกอาชีพ ตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง
3. ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยวิทยากรอาชีพพระยะสั้น
4. ดำเนินการตรวจเยี่ยมนิเทศกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้เกี่ยวข้อง
5. รายงานผลการจัดกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน และออกหลักฐานการศึกษาให้กับผู้เรียน
6. ดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรอาชีพพระยะสั้น

หลักสูตรอาชีพพระยะสั้น

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาชีพพระยะสั้น หลักสูตร 50-100 ชั่วโมง ในหมวดต่างๆ ดังนี้ 1) หมวดคหกรรม ได้แก่ วิชาการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี การถนอมอาหาร การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร การทำอาหารและขนม หมวดศิลปหัตถกรรม ได้แก่ วิชาการประดิษฐ์ดอกไม้จากเศษวัสดุ การประดิษฐ์ดอกไม้จากดินหอม การจักสาน การทอผ้าด้วยกี่กระตุก การนวดแผนไทย การผูกผ้าในพิธีต่างๆ และหมวดเกษตรกรรม ได้แก่ วิชา การเลี้ยงโคเนื้อ – โคขุน การเพาะเห็ด การปลูก

พืชแบบผสมผสาน การผลิตปุ๋ยหมักชีวภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นอาชีพเสริมให้กับประชาชน และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพได้ วิธีสอนด้วยการบรรยาย สาธิต ปฏิบัติจริง การวัดผล ประเมินผลด้วยการสอบถาม สังเกต ประเมินผลงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า วิทยากรอาชีพพระยะสัน ส่วนใหญ่ ประเมินผล โดยใช้วิธี สอบถามและสังเกตผลงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ วิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม นำเสนอ ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กำธร ไพจิตต์ (2542 : บทคัดย่อ) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องส่งเสริมการไม่สูบบุหรี่ สำหรับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตเทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหาเกี่ยวกับบุหรี่ บุคคลที่จะมีส่วนช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากบุหรี่ เพื่อพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร 2) พัฒนาโครงสร้าง หลักสูตรทั้งในภาคทฤษฎีและภาคสนาม 3) นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ โดย การอบรมภาคทฤษฎีและ ปฏิบัติภาคสนาม 4) ประเมินผลการใช้หลักสูตรใน 2 ส่วน คือ ระหว่างใช้หลักสูตรและหลังการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง “การส่งเสริมการไม่สูบบุหรี่” สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน เขตเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสมที่จะนำหลักสูตรไปใช้เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมมีความ สนใจในการอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการอบรมและได้ร่วมกิจกรรม

มาริยม นิลพันธุ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรการวิจัยวัฒนธรรมโดยการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิจัยเป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร 2) การ พัฒนา เป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน 3) การวิจัย เป็นการทดลองใช้หลักสูตร โดยนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดย จัดให้มีการอบรมหลักสูตรภาคทฤษฎีระยะแรกหลังจากนั้นเป็นการฝึกปฏิบัติการภาคสนาม 4) การพัฒนาเป็น การประเมินผลหลักสูตร โดยการประเมินในขณะที่ใช้หลักสูตรและการประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร รวมถึง ผลกระทบของการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยวัฒนธรรมมาก กว่าเดิมก่อนการเข้ารับการอบรม มีความสามารถในการทำวิจัยทางด้านวัฒนธรรมได้ สำหรับปัญหาอุปสรรคใน การฝึกอบรม คือ ช่วงเวลาในการอบรมยังไม่เหมาะสมและต้องมีการปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลการใช้ภาษาใน การเขียนรายงาน

กอบกิจ ตันเจริญรัตน์ (2536 : 67) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้ 1) ขั้นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร ซึ่งสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุและบุคลากรทางสุขภาพ 2) ขั้นการพัฒนาหลักสูตรจำลอง เป็นการสร้างหลักสูตรจำลองให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 3) ขั้นการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการประเมินหาประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางสุขภาพ จำนวน 40 คน เพื่อพิจารณาว่าหลักสูตรนี้ให้ผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยได้แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร การประเมินผลภายหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้โดย ผู้วิจัยวิทยากร ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดต่าง ๆ ในองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปใช้ดำเนินการใช้กับบุคลากรทางสุขภาพอื่น ๆ ต่อไป ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตนได้ถูกต้องมากกว่าก่อนการอบรม

ศิริมาศ พุทธิสัมพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ทักษะและวิธีสอนสำหรับครูโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสังกัดกรมพลศึกษา โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) สำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) สร้างโครงสร้างหลักสูตรโดยนำข้อมูลที่สำรวจได้มาประกอบการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) ทดลองใช้หลักสูตร โดยนำไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสังกัดกรมพลศึกษา ฝึกอบรมด้านทฤษฎี 2 วัน ฝึกปฏิบัติ 1 วัน 4) ประเมินผลหลักสูตร โดยประเมินผลก่อนและหลังการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า พี่งพอใจในหลักสูตรฝึกอบรม มีความสนใจ มีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม ครูฝึกปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพึงพอใจ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง

ชีวิน จินดาโชติ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) ประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น และความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ครูโรงเรียนประถมศึกษาต้องการให้ฝึกอบรมรูปแบบเชิงปฏิบัติการ (Work shop) 2) ผลการสร้างหลักสูตรประกอบด้วย หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม 6 หน่วย กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการอบรม การวัดผลและประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยทดลองใช้กับครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 41 คน เป็นเวลา 3 วัน โดยการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม และสอบถามความ

คิดเห็นที่มีต่อการอบรม และประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้อบรม 4) ผลการประเมิน และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวมครูวิชาการมีความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเครื่องมือในการประเมินผล และกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก

สมศรี กิติศรีวรพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินพัฒนาการทักษะการเขียน ด้วยเพิ่มสะสมงานของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/5 จำนวน 37 คน ในปีการศึกษา 2541 ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของการเขียนแต่ละประเภท

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นส่วนใหญ่ ผลการประเมินชิ้นงานกิจกรรมที่นักเรียนเลือกมากที่สุด คือ กิจกรรมการคัดลายมือ คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 94.44 รองลงมาคือ กิจกรรมการเขียนจากภาพ คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 81.48 การทำงานกลุ่มพบว่าพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียน ที่ปรากฏเด่นชัด คือ การร่วมกันวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ และการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบภายในกลุ่ม แต่ละรายการคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 97.63 รองลงมาคือ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.28 ผลการวัดเจตคติในการเขียนของนักเรียน พบว่า นักเรียนชอบการเขียน คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 94.60 การเขียนที่นักเรียนชอบเป็นลำดับแรก คือ การเขียนกลอนสี่ รองลงมาคือ การเขียนเรื่องจากภาพ

ชัยฤทธิ์ สีลาเดช (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาเพิ่มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทพราชวิทยา จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2539 จำนวน 43 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษ มีแนวทางในการดำเนินงานตามแบบจำลองของการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยใช้เพิ่มสะสมงาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ คือ ศึกษาสภาพแวดล้อม กำหนดจุดมุ่งหมายของเพิ่ม กำหนดโครงสร้างของเพิ่มสะสมงาน พัฒนาเพิ่มสะสมงาน ประเมินผลเพิ่มสะสมงาน และประสานสัมพันธ์ร่วมขึ้นชม 2) กระบวนการของเพิ่มสะสมงาน ช่วยทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้า ในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ทั้ง 4 ลักษณะ และสร้างแรงจูงใจในการเรียน ให้แก่ผู้เรียนมาก 3) การประเมินโดยใช้เพิ่มสะสมงาน มีคุณภาพตามเกณฑ์ตัดสินคุณภาพการประเมินผลของลินน์ และคณะ ในระดับมากทุกรายการ คือ มีความยุติธรรมในการประเมิน สามารถถ่ายโยงและอ้างสรุปผลการประเมินระดับสติปัญญาที่ซับซ้อน เนื้อหาเพิ่มสะสมงานที่มีคุณภาพ เนื้อหาเพิ่มสะสมงานครอบคลุม และการประเมินมีความหมายต่อผู้ถูกประเมิน มีความเที่ยงตรงตามสภาพโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่แทนค่าความเที่ยงตรงตามสภาพ เท่ากับ .094 ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนที่ได้จากสัมประสิทธิ์ สรุปล้างเท่ากับ .6517

วินัย บัวแดง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับครูประถมศึกษา โดยทดลองใช้ คู่มือกับครูสอนภาษาไทยในอำเภอบางแพ

จังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน ผลการทดลองพบว่า 1) ครูสอนภาษาไทยและผู้เกี่ยวข้องต้องการให้จัดทำคู่มือการประเมินตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง เนื้อหาในคู่มือแบ่งออกเป็นหน่วยแต่ละหน่วยมีกิจกรรม และคำถามท้ายหน่วย 2) คู่มือประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของคู่มือ ขอบข่ายเนื้อหา คำแนะนำการใช้คู่มือ แบบประเมินตนเองก่อนศึกษาคู่มือได้แก่ หลักการพื้นฐานการประเมินผลตามสภาพจริง แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง และแนวทางการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และแบบประเมินตนเองหลังศึกษาคู่มือ คู่มือมีประสิทธิภาพเท่ากับ .90.11/94.173) ครูนำคู่มือไปศึกษาด้วยตนเองตามคำแนะนำการใช้คู่มือ มีการนิเทศติดตามผลการศึกษาคู่มือเป็นระยะทุก 2 สัปดาห์ / ครั้ง พบว่าครูมีความสนใจและตั้งใจศึกษาคู่มือ สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริงได้สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ 4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงก่อนและหลังศึกษาคู่มือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคะแนนเฉลี่ยของครูสอนภาษาไทยหลังศึกษาคู่มือสูงกว่าก่อนศึกษาคู่มือ ครูสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงได้ ครูมีความคิดเห็นว่าคู่มือมีรูปเล่มและภาษาที่เหมาะสมและมีเนื้อหาละเอียด สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

วรพจน์ แสงสวัสดิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนปลายคีรี อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 30 คน ผลการทดลองพบว่า 1) ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องการให้มีการพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง วิธีการในการประเมินผลตามสภาพจริง และการออกแบบภาระงานสำหรับการประเมิน และมีรูปแบบลักษณะที่สะดวกต่อการนำไปใช้ มีภาพประกอบและมีการทดสอบประจำหน่วย 2) ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูประถมศึกษา มีเนื้อหา 4 หน่วย แต่ละหน่วยประกอบด้วยคำนำ คำชี้แจง คำแนะนำการใช้ แบบทดสอบก่อนศึกษา สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและกิจกรรม / แบบฝึกปฏิบัติ แนวตอบกิจกรรม แบบทดสอบก่อนและหลังศึกษา เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังศึกษา และชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 84.83 / 82.83 3) ทดลองใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมอบให้ครูศึกษาและทำกิจกรรมด้วยตนเองเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผลการทดลองใช้พบว่า ครูมีความกระตือรือร้นในการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจ และรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่าครู มีความสามารถในการเรียนรู้จากการใช้ชุดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน 4) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงก่อนและหลังใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองครูมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูมีความสามารถในการ

ประเมินผลตามสภาพจริงในเรื่องการสร้างเครื่องมือประเมินภาระงานมากที่สุด คำสุดท้ายคือ การประเมินภาระงาน และครูมีความคิดเห็นว่าชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

งานวิจัยในต่างประเทศ

นิโคลสัน (Nicholson 1977 : 4101-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการ โดยได้เสนอรูปแบบการฝึกอบรมครูประจำการที่ประกอบด้วยโปรแกรมย่อยๆ 6 โปรแกรม คือ การประเมินความต้องการ การตระหนักในความจำเป็นและการให้ความสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การนำไปใช้ การประเมินผล การเผยแพร่สำหรับการประเมินความต้องการ นิโคลสันได้พัฒนาขึ้นมาจาก ความคิดเห็นของครูประจำการ ครูประถมศึกษาในเมืองเดอคาัลบ (De Kalb county) ของรัฐจอร์เจีย จำนวน 438 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ของครูผู้ตอบเจตคติต่อการฝึกอบรมครูประจำการ วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการ นอกจากนั้น นิโคลสัน ยังได้เปรียบเทียบความต้องการของครูประถมศึกษาในตัวแปรเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศและระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

อัลฟอร์ด (Alford 1975 : 4970-4971-A) ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของครูประจำการ ซึ่งคำนึงถึง และให้ความสำคัญ แก่ลักษณะเฉพาะตัวของครูแต่ละคน กระบวนการในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ครูประจำการของอัลฟอร์ด แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ และพัฒนาหลักสูตร 2) พัฒนารูปแบบชั่วคราวของการฝึกอบรมครูประจำการ 3) ค้นหาและกำหนดทฤษฎีหลักในด้านปรัชญา และพฤติกรรมศาสตร์ 4) สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเข้าด้วยกัน เป็นรูปแบบของการฝึกอบรม และรูปแบบสุดท้ายอัลฟอร์ดพัฒนาขึ้นมาเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมครูประจำการที่อยู่ในรูปของศูนย์ฝึกอบรมครูประจำการ ซึ่งกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้อบรมแต่ละคน มีอิสระในการเลือกดำเนินการประเมินผลและรายงานกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน

โฮทท์ (Hoett 1994) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้เพิ่มละสมงานในการประเมินผลการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ใช้การประเมินเพิ่มงาน บรรยายการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ เปลี่ยนวิธีประเมินผลให้เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งทำเป็นกรณีศึกษา 5 โรงเรียน โดยวิธีการประชุมวิดิทัศน์ และการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง ใน 4 ข้อที่ใช้เป็นประเด็นหลัก สำหรับการประเมินเพิ่มผลงาน ครู 1 คน ต่อนักเรียน 8 คน ในปีการศึกษา 1991-1992 ผลการศึกษาพบว่า 1) เพิ่มผลงานช่วยให้นักเรียนสร้างผลงานดีเด่น และประสบผลสำเร็จในการชี้ให้เห็นสภาพการเรียนที่เป็นจริง 2) บทบาทของครูกลายเป็นนักวิจัย นักประเมินผล และร่วมงานเมื่อมีการใช้เพิ่มผลงาน 3) นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานและประเมินผลงานเพื่อให้โอกาสในทางเลือกงานเข้าเพิ่มผลงานของตน 4) ผู้ปกครองมีความเข้าใจในความก้าวหน้าเมื่อครูใช้เพิ่มผลงาน จากผลที่เกิดขึ้นทั้ง 4 ข้อ ช่วยสนับสนุนให้ครูใช้เพิ่มผลงานในการประเมินผลและรายงานผลการเรียนของนักเรียน

สรุป

หลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนด แผน โครงการ มวลประสบการณ์ หรือเอกสารทั้งหลายที่จัดทำขึ้น ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ขอบข่าย หรือเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนหรือฝึกอบรม สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อจัดให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ ทักษะ ทักษะคิด และ พฤติกรรมที่พัฒนาไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร และรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร เริ่มขึ้นตอนด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักสูตรในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกันแล้วนำมากำหนดเป็นรายละเอียดของตัวหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การนำไปใช้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หลังผ่านขั้นตอนต่างๆ มาแล้วเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ แนวทางจัดการฝึกอบรมที่ดีให้กับผู้ใหญ่อควรให้ความสำคัญ ดังนี้

1. เข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน
2. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
3. หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการให้เกิดประสบการณ์
4. ใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาประยุกต์เข้ากับการฝึกอบรม
5. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
6. จัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในส่วนของการประเมินผลตามสภาพจริง สรุปได้ว่าเป็นการวัดและประเมินผลที่ต้องการตอบสนองการประเมินความสามารถ ทักษะ ความคิดขั้นสูงที่สลับซับซ้อน การแก้ปัญหา และการปฏิบัติจริง การประเมินผลตามสภาพจริง จะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพการเรียนรู้ และสนองความต้องการของหลักสูตร และวัฒนธรรมทางสังคม

การจัดการเรียนการสอนอาชีวพระะณะสัน ของอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ดำเนินการโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านอาชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีวพระะณะสัน อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จึงเป็นการพัฒนาด้านศักยภาพการวัดและประเมินผลของบุคลากร ผู้สอนอาชีวพระะณะสัน มีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการวัดผลประเมินผล และ ทักษะคิดที่ดีในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนาหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตร 4) ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ
วิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นลักษณะของการวิจัยและพัฒนา
(Research and Development) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) พัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research) ทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดย
ในแต่ละขั้นตอน ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของวิทยากรอาชีพระยะสั้น โดยใช้แบบสอบถาม
และแบบสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากร
อาชีพระยะสั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

วิธีดำเนินการ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย
 - 1.1 ศึกษาความต้องการในการอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริงจาก
วิทยากรอาชีพระยะสั้น
 - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรอาชีพระยะสั้น
 - 1.3 ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรม และการประเมินผลตามสภาพจริง
 - 1.4 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลตาม
สภาพจริง ในด้านรูปแบบ เนื้อหา การวัดและประเมินผล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถาม เพื่อสอบถามวิทยากรสอนวิชาชีพระยะสั้นเกี่ยวกับความต้องการการอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ในด้าน ขอบข่ายเนื้อหา รูปแบบวิธีการและระยะเวลาในการฝึกอบรม

การสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 ศึกษาเอกสาร ได้แก่ หลักสูตรอาชีพระยะสั้น การจัดการเรียนการสอนสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ การประเมินผลตามสภาพจริง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น

2.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาประเด็นสำคัญ นำมาสร้างเป็นข้อคำถามแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นเรื่องของการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ต้องการฝึกอบรม แบบสอบถามเป็นชนิดเรียงลำดับความต้องการ โดยให้วิทยากรสอนอาชีพ จัดลำดับว่า ต้องการ รูปแบบ วิธีการ เนื้อหา วิธีการวัดผลและประเมินผล อะไรบ้าง จัดลำดับความต้องการฝึกอบรมตามความต้องการมากที่สุด ไปจนถึงน้อยที่สุด 5 ระดับ โดยกำหนดให้ 5 เป็นความต้องการมากที่สุด 4 เป็นความต้องการมาก 3 เป็นความต้องการปานกลาง 2 เป็นความต้องการน้อย และ 1 เป็นความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นเรื่องเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม

2.1.3 สร้างแบบสอบถาม ตามเนื้อหาที่กำหนด

2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น 1 คน ด้านการฝึกอบรม 1 คน และด้านการประเมินผลตามสภาพจริง 1 คน

2.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ จำนวนของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา

2.1.6 ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น ของอำเภอ บ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยกำหนดเกณฑ์เป็นคำร้อยละ

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหาร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ บ่อพลอย เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานการศึกษาอาชีพ อำเภอ บ่อพลอย วิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น และผู้เชี่ยวชาญ ในเขตอำเภอ บ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยจะสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น

ในหลักสูตรฝึกอบรม ด้านรูปแบบ เนื้อหา วิธีการและการประเมินผล รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ การสร้างแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย และเอกสาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 กำหนดขอบเขต เนื้อหา ของการสัมภาษณ์

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขต เนื้อหาที่กำหนด

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เกี่ยวกับข้อคำถาม

2.2.5 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ จำนวนของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา เช่น แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 4. “ท่านคิดว่าควรมีระยะเวลาในการติดตามผลอย่างไร” เป็น “ท่านคิดว่าควรมีรูปแบบ เทคนิค วิธีการและระยะเวลาในการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างไร”

2.2.6 ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ และวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้นตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ขั้นเตรียมตัวก่อนไปสัมภาษณ์

1. เตรียมแบบสัมภาษณ์ที่ได้สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว
2. เตรียมอุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการบันทึกการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยซักซ้อมการสัมภาษณ์ รวมทั้งวิธีการบันทึกข้อมูล
4. ผู้วิจัยแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ โดยแจ้งเป็นหนังสือราชการ พร้อมส่งกำหนดการสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ

ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์

1. เดินทางไปยังศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย เพื่อขอสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคย โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นในแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมา ในการการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในประเด็นใดก่อนหรือหลังก็ได้ ตามความเหมาะสม

3. ผู้วิจัยจดบันทึกตามประเด็นการสัมภาษณ์ทันทีหลังการสัมภาษณ์ สิ้นสุดลง

4. เมื่อทำการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา

ผู้ให้สัมภาษณ์ เดินทางกลับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความคิดเห็น และความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ (%) วิธีวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis) นำเสนอโดยการเขียนพรรณนาความ

ตารางที่ 1 สรุปขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ / การ วิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาความต้องการการ อบรมเรื่องการประเมินผลตาม สภาพจริงจาก วิทยากร อาชีพระยะสั้น	การ สอบถาม ความ ต้องการ	วิทยากรอาชีพ ระยะสั้น 21 คน	แบบสอบถาม / วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ ใช้ค่าร้อยละ (%) และ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2	เพื่อวิเคราะห์หลักสูตรอาชีพ ระยะสั้น	ศึกษา เอกสาร	หลักสูตรอาชีพระยะสั้น ของสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน และสถาบันอาชีวศึกษา	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตรอาชีพระยะสั้น / วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอ แบบพรรณนาความ
3	เพื่อศึกษาแนวคิด เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินผลตามสภาพจริง	ศึกษา เอกสาร	เอกสาร ตำราและ งานวิจัย	วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอแบบ พรรณนาความ
4	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการประเมินผลตาม สภาพจริง ในด้านรูปแบบ เนื้อหา การวัดและประเมินผล	สัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน คือ ด้าน การจัดการเรียนการสอน ด้าน การฝึกอบรมและด้าน การประเมินผลตามสภาพ จริง ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์ อำเภอ 3 คน และ ผู้รับผิดชอบด้านนิเทศ กิจกรรม กศน. 1 คน	แบบสัมภาษณ์ / วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้ว นำเสนอแบบพรรณนา ความ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) พัฒนาหลักสูตร

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น อำเภอพอลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จาก ขั้นตอนที่ 1

วิธีการดำเนินการ

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีวิธีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง โดยการนำข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการที่สังเคราะห์จากการศึกษาและการสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนที่ 1 ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารหลักสูตร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสายอาชีพของการศึกษานอกโรงเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริง มาพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 หลักการ โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น ตลอดจนความต้องการที่คาดหวังว่า เมื่อดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว จะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา กำหนดให้สอดคล้องตรงกับเนื้อหาสาระ

1.3 เนื้อหาวิชา ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดโดยยึดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม จากการนำสาระที่ได้รับคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเนื้อหาสาระ โดยยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาและพิจารณาเนื้อหา ลำดับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.4 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับ เนื้อหา โดยพิจารณา ความพร้อม และพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับ เนื้อหา จุดประสงค์กิจกรรม และวิธีการฝึกอบรม

1.6 การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจุดประสงค์ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม โดยเน้นการประเมินภาคปฏิบัติงานและผลงานระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบหลักสูตร (ฉบับร่าง) เมื่อพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) แล้ว จัดดำเนินการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมของหลักสูตร โดยพิจารณากำหนด รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 สิ่งที่ต้องตรวจสอบ

2.1.1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตร ตั้งแต่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ อุปกรณ์ ระยะเวลาการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรหรือไม่

2.1.2 ความสอดคล้องกับองค์ประกอบของหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่า หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการ กิจกรรม สื่อ ระยะเวลาการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่เพียงใด

2.2 ผู้ตรวจสอบหลักสูตร (ฉบับร่าง) ผู้ตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง และด้านการฝึกอบรม

2.3 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร (ฉบับร่าง) จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตร ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ได้แก่

2.4.1 แบบตรวจสอบความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบในหลักสูตรฉบับร่าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาว่า องค์ประกอบของหลักสูตรแต่ละส่วนมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม และมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง โดยลักษณะของการตรวจสอบเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ

แน่ใจว่าเหมาะสมและสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

การวิเคราะห์ข้อมูล ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ขององค์ประกอบหลักสูตร(ฉบับร่าง) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

$$IOC = \Sigma R / N$$

$$\Sigma R = \text{ผลคะแนนรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence) ถ้าคะแนนตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ประเด็นนั้นมีความสอดคล้อง ถ้าคะแนนต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง

ตารางที่ 2 สรุปขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Development) พัฒนาหลักสูตร

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ / การ วิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตาม สภาพจริง สำหรับวิทยากร อาชีพระยะสั้นอำเภอ บ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี (ฉบับร่าง)	พัฒนาหลักสูตรฝึก อบรม (ฉบับร่าง)โดย มีส่วนประกอบของ หลักสูตร ดังนี้ -หลักการและจุด มุ่งหมาย -วัตถุประสงค์ -เนื้อหา -กิจกรรมการฝึกอบรม -สื่อในการฝึกอบรม -การประเมินผล	ผู้วิจัย	หลักสูตร ฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผล ตามสภาพจริง สำหรับวิทยากร อาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัด กาญจนบุรี (ฉบับร่าง)
2	เพื่อตรวจสอบหลักสูตร (ฉบับร่าง)	แก้ไขปรับปรุง หลักสูตรการฝึกอบรม ตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่ 1.ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการ สอนอาชีพ ระยะสั้น 2.ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการ ฝึกอบรม 3.ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและ ประเมินผลตาม สภาพจริง	แบบประเมิน โครงร่าง หลักสูตร / วิเคราะห์ความ เหมาะสม สอดคล้อง โดย ใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) และการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
3	การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร (ฉบับร่าง)	แก้ไขปรับปรุง หลักสูตรการฝึกอบรม ตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้วิจัย	หลักสูตรการฝึก อบรม(ฉบับร่าง)

ขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research) ทดลองใช้หลักสูตร

เป็นขั้นตอน การทดลองใช้หลักสูตร โดยการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับ ประชากร ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลอง แล้วนำผลจากการทดลองไปปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

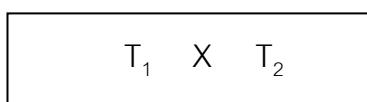
ประชากรที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ ได้แก่ วิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น ในเขต จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 198 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น จำนวน 21 คน ใน เขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในเขตอำเภอบ่อพลอย และวิทยากรอาชีพ ระยะสั้นในอำเภอบ่อพลอยยังขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง

แบบแผนการทดลอง

การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 60) ดังนี้



เมื่อ T_1 แทน การทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง ก่อนการใช้หลักสูตร

X แทน หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง

T_2 แทน การทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลตาม สภาพจริง หลังการใช้หลักสูตร

วิธีดำเนินการทดลอง

1. การวางแผน เป็นขั้นการเตรียมการ ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยมี การเตรียมการประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1.1 เสนอโครงการฝึกอบรม เป็นโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อขออนุมัติ พร้อมกับแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ คณะวิทยากร คณะกรรมการฝ่ายปฏิบัติ ฝ่ายปฏิบัติ คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ คณะกรรมการฝ่ายอาหาร เครื่องดื่ม และที่พัก

1.2 ทำหนังสือเชิญผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภออำเภอบ่อพลอย เป็นประธานในพิธีเปิด และจัดส่งคำสั่งให้คณะกรรมการดำเนินงาน ตามคำสั่ง ติดตาม ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะวิทยากร คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ แจ้งวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น เข้ารับการฝึกอบรม

1.3 การจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ได้แก่ คำกล่าวรายงาน และคำกล่าวเปิดการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เอกสารการลงทะเบียน แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบสอบถามความคิดเห็น เกียรติบัตร สำหรับคณะวิทยากร และวุฒิบัตรสำหรับวิทยากรวิชาชีพ ที่เข้ารับการฝึกอบรม

1.4 การจัดเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม ได้แก่ สื่อ อุปกรณ์สำหรับฝึกปฏิบัติ เช่น เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ ปากกา กระดาษ ฯลฯ

การทดลองใช้หลักสูตร

1. การฝึกอบรม เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากรสอนอาชีพระยะสั้นของอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน

2. การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ดำเนินการดังนี้

2.1 ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre – Test) ด้วย แบบวัดความรู้ความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบ Check list

2.2 ดำเนินการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น และภาคปฏิบัติ ใช้เวลา 2 วัน ซึ่งใช้วิธีการบรรยายให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติโดยใช้ใบงาน ใบความรู้ และแบบฝึกหัด โดยมีการประเมินระหว่างการฝึกอบรมด้านภาระงาน การเรียนรู้ภาระงาน การประเมินกระบวนการและผลผลิต

2.3 ประเมินผลหลังการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

2.3.1 ทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post – Test) โดยใช้แบบวัดความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นแบบทดสอบคู่ขนานกับแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม

2.3.2 สอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ วิทยากรอาชีพระยะสั้น ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้วยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

ตารางที่ 3 สรุปขั้นตอนที่ 3 วิจัย (Research) ทดลองใช้หลักสูตร

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ / การวิเคราะห์ข้อมูล
	เพื่อทดลองใช้หลักสูตร	1. เตรียมการทดลองใช้หลักสูตร 2. ทดสอบก่อนการฝึกอบรม 3. ทดลองใช้หลักสูตร 4. ทดสอบหลังการฝึกอบรม	วิทยากรอาชีพระยะสั้น ในเขตอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน	หลักสูตร ฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development) ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วัตถุประสงค์

เพื่อการประเมินคุณภาพของหลักสูตร การฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น และปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์

วิธีดำเนินการ

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม โดยทดสอบความรู้ก่อน และหลังการฝึกอบรม (Pretest-Posttest) และเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งใช้แบบทดสอบฉบับเดียวกัน ชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ เพื่อเป็นการทดสอบความรู้ความเข้าใจ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการนำไปใช้ เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ดังตารางวิเคราะห์แบบทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์แบบทดสอบ

เนื้อหา	ความรู้	ความเข้าใจ	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การนำไปใช้	รวม (ข้อ)
1.แนวคิด และลักษณะสำคัญของ การประเมินผลตามสภาพจริง	1	2				3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เนื้อหา	ความรู้	ความเข้าใจ	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การนำไปใช้	รวม (ข้อ)
2. เทคนิค วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง	1	1	2	2	2	8
3. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริง	1	1	1	1	2	6
4. การเขียนรายละเอียดในการให้คะแนน	1	1			1	3
รวม	4	5	3	3	5	20

การสร้างแบบวัดความรู้ความเข้าใจ เพื่อประเมินผลการอบรมตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแต่ละหัวข้อเนื้อหา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ข้อ 1.1 มาสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นข้อสอบชุดเดียวกันแต่เป็นข้อสอบคู่ขนาน คือมีการวัดจุดประสงค์ และเนื้อหาเดิม แต่เปลี่ยนแปลงโดย การสลับข้อและสลับตัวเลือก เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก

1.3 นำแบบวัดความรู้ความเข้าใจที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ตัวเลือกและตัวลวง แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับวิทยากรอาชีพระยะสั้นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 คน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี แล้วนำผลมาวิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อ โดยหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยเลือกข้อสอบที่มีความยากง่าย ระหว่าง .20-.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และปรับปรุงข้อที่ไม่ถึงเกณฑ์ จนได้แบบทดสอบก่อนและหลังอบรม ชุดละ 20 ข้อ ค่าความยากง่ายที่คำนวณได้ มีค่า P อยู่ระหว่าง .37 - .76 ค่า R อยู่ระหว่าง .33-.67

2. ศึกษาความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้หลักสูตรเป็นแบบสัมภาษณ์ ชนิดไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 การประเมินผลตามสภาพจริง ประกอบด้วย ความรู้เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างเครื่องมือและเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผล ประโยชน์ที่ได้รับ และการนำไปใช้

2.2 การจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย วิธีการ บรรยายภาค สถานที่ ระยะเวลา ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยและเอกสาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 กำหนดขอบเขต เนื้อหา ของการสัมภาษณ์

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขต เนื้อหาที่กำหนด

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุม

วิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เกี่ยวกับข้อคำถาม

2.2.5 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ จำนวนของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา

2.2.6 ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3. ประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง ของวิทยากรอาชีพ ระยะสั้น หลังจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินในลักษณะจัดลำดับความสามารถ โดยประเมินจากการเขียนแผนการสอน การออกแบบภาระงาน การสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล และกำหนดเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล มี 3 ระดับ คือ ความสามารถสูง ความสามารถปานกลาง ความสามารถต่ำ และเกณฑ์การให้คะแนน เป็นดังนี้

ประเด็นที่กำหนดและระดับความสามารถของวิทยากร สรุปได้ ดังตารางที่ 5 และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	3.01 – 4.00	หมายถึง ความสามารถประเมินผลตามสภาพจริงสูง
ค่าเฉลี่ย	2.01 – 3.00	หมายถึง ความสามารถประเมินผลตามสภาพจริงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 2.00	หมายถึง ความสามารถประเมินผลตามสภาพจริงต่ำ

ขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน

- 3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย และเอกสาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน
- 3.2 กำหนดขอบเขต เนื้อหา ของการประเมิน
- 3.3 สร้างแบบประเมินตามขอบเขต เนื้อหาที่กำหนด
- 3.4 นำแบบประเมินที่สร้างเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เกี่ยวกับข้อคำถาม
- 3.5 ปรับปรุงแบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ จำนวนของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา
- 3.6 ดำเนินการประเมิน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ตารางที่ 5 เกณฑ์การให้คะแนน

รายการประเมิน	(4 คะแนน)	(3 คะแนน)	(2 คะแนน)	(1 คะแนน)
1. เขียนแผนการสอน	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ ครบถ้วน สัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างชัดเจน	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ ครบถ้วน สัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นส่วนใหญ่	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ สัมพันธ์ และสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน บ้าง	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ ไม่ สัมพันธ์และไม่ สอดคล้องกับหลักสูตร

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการประเมิน	(4 คะแนน)	(3 คะแนน)	(2 คะแนน)	(1 คะแนน)
2. การออกแบบภาระงาน	-ภาระงานที่กำหนด สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และ เนื้อหาการเรียนรู้ ได้อย่างชัดเจน -ภาระงานที่กำหนดให้ ผู้เรียนปฏิบัติ ช่วยให้เกิด หลักฐานการเรียนรู้ ที่แสดงว่า ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ อย่าง แท้จริง	-ภาระงานที่กำหนด สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และ เนื้อหา การเรียนรู้ -ภาระงานที่กำหนดให้ ผู้เรียน ปฏิบัติ ช่วยให้เกิด หลักฐานการเรียนรู้ ที่แสดงว่า ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ แต่มี ส่วนที่ต้อง ปรับปรุงแก้ไขบ้าง	-ภาระงานที่กำหนด สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และ เนื้อหา การเรียนรู้ -ภาระงานที่กำหนดให้ ผู้เรียน ปฏิบัติ ช่วยให้เกิด หลักฐานการเรียนรู้ ที่แสดงว่า ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ แต่มี ส่วนที่ต้อง ปรับปรุงแก้ไขเป็น ส่วนใหญ่	-ภาระงานที่กำหนด ไม่ สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และ เนื้อหา การเรียนรู้ -ภาระงานที่กำหนดให้ ผู้เรียนปฏิบัติ ไม่ช่วยให้เกิด หลักฐานการเรียนรู้ ที่แสดง ว่า ผู้เรียน เกิด การเรียนรู้ อย่าง แท้จริง
3. เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล	-มีการสร้าง เครื่องมือที่ใช้วัด และประเมิน ผลงานของ ผู้เรียน ได้อย่าง เหมาะสม และ สอดคล้องกับ หลักสูตร อย่าง แท้จริง	-มีการสร้าง เครื่องมือที่ใช้วัด และประเมิน ผลงานของ ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ หลักสูตร แต่ต้องมีการแก้ไขบ้าง	-มีการสร้าง เครื่องมือที่ใช้วัด และประเมิน ผลงานของ ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ หลักสูตร แต่ต้องมีการเป็นส่วนใหญ่	-มีการสร้าง เครื่องมือที่ใช้ วัดและประเมิน ผลงานของ ผู้เรียน ไม่ สอดคล้องกับ หลักสูตร

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการประเมิน	(4 คะแนน)	(3 คะแนน)	(2 คะแนน)	(1 คะแนน)
4. การกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล	- มีการกำหนดรายการระเมินผลงาน ของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วนครอบคลุม ภาระงานอย่างแท้จริง - มีการกำหนดระดับ คุณภาพที่ เหมาะสม และคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ มีตัวบ่งชี้ ผลงานของผู้เรียน อย่างชัดเจน	-มีการกำหนดรายการประเมินผลงาน ของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วนครอบคลุม ภาระงาน - มีการกำหนดระดับ ที่คุณภาพ ที่เหมาะสมและมีคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ มีตัวบ่งชี้ผลงานของ ผู้เรียน แต่ต้องมีการแก้ไขบ้าง	-มีการกำหนดรายการประเมินผลงาน ของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วนครอบคลุม ภาระงาน - มีการกำหนดระดับ ที่คุณภาพ ที่เหมาะสมและมีคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ มีตัวบ่งชี้ผลงานของ ผู้เรียน แต่ต้องมีการแก้ไขเป็นส่วนใหญ่	-มีการกำหนดรายการประเมินผลงาน ของผู้เรียน ไม่ครอบคลุม ภาระงาน - มีการกำหนดระดับ ที่ คุณภาพ ที่ยังไม่เหมาะสม และมีคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยไม่มีตัวบ่งชี้ ผลงานของผู้เรียน มีส่วนที่ต้องปรับปรุงค่อนข้างมาก
	รวมคะแนนเต็ม 16 คะแนน			

การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

หลังการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และได้ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมวิทยากรอาชีพพระยะสั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลักสูตร

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อน และหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกัน
 2. แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม การประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 3. แบบประเมิน ความสามารถในการเขียนแผนการนำความรู้ ไปใช้ปฏิบัติจริง และการสร้างเครื่องมือ กำหนดเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลตามหลักการของการประเมินผลตามสภาพจริง
- การวิเคราะห์ข้อมูล** ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้
1. ข้อมูลจากแบบวัดความรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้การหาค่า ที่ แบบไม่อิสระ (t-test Dependent)
 2. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรม วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
 3. แบบประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง ข้อมูลจากแบบประเมินความสามารถ วิเคราะห์โดยใช้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (Development) ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ลำดับที่	วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ / การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อการประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่องการประเมินตามสภาพจริง ก่อนและหลังการฝึกอบรม	วิทยากรอาชีพ ระยะเวลาสั้น ในเขตอำเภอพลอย จังหวัด กาญจนบุรี จำนวน 21 คน	แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ/ค่าสถิติที่ใช้ ร้อยละ, \bar{x} , SD, t-test แบบ dependent

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ / การ วิเคราะห์ข้อมูล
2	เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม	การสัมภาษณ์ แบบไม่เป็นทางการ	วิทยากรอาชีพ ระยะสั้น ในเขต อำเภอ บ่อพลอย จังหวัด กาญจนบุรี จำนวน 21 คน	แบบสัมภาษณ์/ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
3	เพื่อประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง 4 รายการ คือ แผนการสอน การ ออกแบบภาระงาน เครื่องมือวัด ประเมินผล และ การ กำหนดเกณฑ์การ ประเมิน	วิทยากรอาชีพ ระยะสั้น ในเขต อำเภอ บ่อพลอย จังหวัด กาญจนบุรี จำนวน 21 คน	แบบประเมิน ความสามารถในการ ประเมินผลตาม สภาพจริง / ร้อยละ, \bar{X} , S.D. และการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis)
4	เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตรและรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร	หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการ ประเมินผลตาม สภาพจริง สำหรับ วิทยากรอาชีพ ระยะสั้น	ผลที่ได้จากการ วิเคราะห์ข้อมูล การ ประเมินผล การวัด ความรู้ความเข้าใจ ประเมินผลความ คิดเห็นและประเมิน ความสามารถในการ ประเมินผลตาม สภาพจริง /วิเคราะห์ เนื้อหา(Content Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับวิทยากร อาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการพรรณนาความ โดยเสนอตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไป วิทยากรอาชีพระยะสั้น

วิทยากรอาชีพ ที่ดำเนินการสอนอาชีพระยะสั้น ในอำเภอปอพลอย ส่วนใหญ่เป็นผู้รู้ของท้องถิ่น มีความรู้ความชำนาญ ในสาขาอาชีพ ที่จัดการเรียนการสอน ตามความชำนาญของตน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั่วไป ของวิทยากรอาชีพระยะสั้นซึ่งได้จากข้อมูลทุกข้อมูมิ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปอพลอย ในเรื่อง รายชื่อ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ความชำนาญสอนในหมวดวิชา และประสบการณ์สอนอาชีพระยะสั้น ใ้กับการศึกษานอกโรงเรียน โดย วิทยากรทั้งสิ้นมีจำนวน 21 คน จำแนกตามเพศเป็น ชาย จำนวน 10 คน หญิง จำนวน 11 คน จำแนกตามช่วง อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 5 คน อายุ 36-45 ปี จำนวน 12 คน อายุ 46-55 ปี จำนวน 3 คน และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา จำนวน 3 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คนมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 คน และสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 คน จำแนกตามความชำนาญด้านการประกอบอาชีพ ได้แก่ หมวด เกษตรกรรม จำนวน 7 คน หมวดศิลปหัตถกรรม จำนวน 3 คน

หมวดคหกรรม จำนวน 11 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนอาชีพ ได้แก่ ประสบการณ์สอนตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 17 คน และ 4-6 ปี จำนวน 3 คน และ ตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล 4 ด้าน คือ

1. ศึกษาความต้องการในการอบรมเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง จากวิทยากรอาชีพระยะสั้น
2. วิเคราะห์หลักสูตรอาชีพระยะสั้น
3. ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินผลตามสภาพจริง
4. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ในด้านรูปแบบ เนื้อหา การวัดและประเมินผล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงจากวิทยากรอาชีพระยะสั้น

ผลจากการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงของวิทยากรอาชีพระยะสั้น จำนวน 21 คน โดยการสอบถาม เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความต้องการด้านต่างๆของการฝึกอบรมเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการด้านต่างๆ ของการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง จากผลการสอบถามวิทยากรอาชีพระยะสั้น สรุปผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความต้องการด้านต่างๆของการฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง จาก การตอบแบบสอบถามของวิทยากรอาชีพระยะสั้น

ความต้องการด้านต่างๆ ในการฝึกอบรม	จำนวนคน	ร้อยละ	ลำดับความ ต้องการ	ลำดับที่
1. รูปแบบวิธีการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
1.1 บรรยาย	20	95.24	มาก	1
1.2 ศึกษาเอกสาร	17	80.95	มาก	3
1.3 สาธิต	7	33.33	น้อย	5
1.4 อภิปรายกลุ่ม	15	71.43	ปานกลาง	4
1.5 ระดับสมอง	15	71.43	ปานกลาง	4
1.6 ฝึกปฏิบัติจริง	18	85.71	มาก	2
1.7 นำเสนอผลงาน	5	23.81	น้อย	6
ความต้องการอบรมด้านขอบข่าย/เนื้อหา				
2. ขอบข่าย/เนื้อหา				
2.1 แนวคิดและลักษณะสำคัญของ การ ประเมินผลตามสภาพจริง	18	85.71	มาก	1
2.2 เทคนิค วิธีการและเครื่องมือ ประเมินผลตามสภาพจริง				
2.2.1 การสังเกต	20	95.24	มาก	1
2.2.2 การสัมภาษณ์	18	85.71	ปานกลาง	2
2.2.3 การตรวจงาน	12	57.14	มาก	3
2.2.4 การรายงานตนเอง	4	19.05	น้อยที่สุด	5
2.2.5 การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง	3	14.29	น้อยที่สุด	6
2.2.6 การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง	9	42.86	น้อย	4
2.2.7 การประเมินโดยใช้แฟ้ม	3	14.29	น้อยที่สุด	6
3. ระยะเวลาในการฝึกอบรม				
3.1 ใช้เวลาฝึกอบรม 1 วัน	13	61.90	มากที่สุด	1
3.2 ใช้เวลาฝึกอบรม 2 วัน	8	38.09	ปานกลาง	2
4. การติดตามผลการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการ อบรมโดยการประเมินความสามารถเขียน แผนการประเมินผลตามสภาพจริง	15	71.43	มาก	1

จากตารางที่ 7 ความต้องการในด้านต่างๆของการฝึกอบรมเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สรุปได้ดังนี้

รูปแบบความต้องการ วิธีการฝึกอบรมแยกเป็นรายข้อย่อยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การบรรยาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 95.24 การฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 การศึกษาเอกสาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 การอภิปรายกลุ่ม และระดมสมอง จำนวน 15 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 71.43 การสาธิต จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และการนำเสนอผลงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81

ความต้องการฝึกอบรมด้านขอบข่าย/เนื้อหา มีดังนี้คือ เรื่องแนวคิดและลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 เรื่อง เทคนิค วิธีการและเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง แยกเป็นรายข้อย่อยเรียงลำดับความต้องการ จากมากไปหาน้อย พบว่า การสังเกต จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 95.24 การสัมภาษณ์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 การตรวจงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 การรายงานตนเอง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และ การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 เรื่องระยะเวลาในการฝึกอบรม เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย พบว่า ใช้เวลาฝึกอบรม 1 วัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และใช้เวลาฝึกอบรม 2 วัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 38.09 เรื่องการติดตามผลหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น การอบรม โดยการประเมินความสามารถเขียนแผนการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ด้านรูปแบบวิธีการฝึกอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้นมีความเห็นว่า ควรให้วิทยากรที่ให้ความรู้ วิธีการที่เป็นกันเอง และให้มีการฝึกปฏิบัติ

ด้านเนื้อหา ในการฝึกอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้นมีความเห็นว่า ควรใช้เนื้อหาที่มีคำอธิบายและภาษาที่ใช้ง่าย ต่อการทำความเข้าใจ

ด้านสถานที่ ในการฝึกอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้นมีความเห็นว่า ควรเป็นสถานที่ เดินทาง ไป กลับสะดวก และไม่ร้อนและคับแคบ

ผลการวิเคราะห์หลักสูตรอาชีพระยะสั้น

จากการวิเคราะห์ หลักสูตรอาชีพระยะสั้น ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน พบว่า เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อ เปิดโอกาสให้

ผู้เรียนได้เลือกเรียนในเรื่องที่ตนสนใจต้องการเรียน จุดมุ่งหมายเน้นหนักในด้านการฝึกทักษะ เพื่อนำไปปรับปรุงความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน และช่วยเสริมพัฒนา อาชีพเดิมที่ประกอบอยู่ให้ดีขึ้น โดยแบ่งหลักสูตรเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดคหกรรม หมวดเกษตรกรรม หมวดศิลปกรรม หมวดพานิชยกรรม และหมวดอุตสาหกรรม จำนวน ชั่วโมงการเรียนการสอน อยู่ระหว่าง 30-300 ชั่วโมง

ผลการศึกษา แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินผลตามสภาพจริง

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินผลตามสภาพจริง จากเอกสาร ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย หนังสือวิชาการ และวิทยานิพนธ์ จำนวน 49 เล่ม ประกอบด้วย ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ความหมายของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลักจิตวิทยาในการฝึกอบรม หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง หลักการที่จำเป็นของการประเมินตามสภาพจริง ลักษณะที่สำคัญของการประเมินตามสภาพจริง วิธีการประเมินและเครื่องมือการประเมินสภาพการจัดอาชีพระยะสั้นของอำเภอปอพลอยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามสภาพจริง

เนื่องจาก พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 26 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพัฒนาจากการพัฒนาของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาจากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า วิธีการที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการวัดผลประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง คือการจัดฝึกอบรม โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (R&D) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนาหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตร 4) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม และด้านการประเมินผลตามสภาพจริง ในด้านรูปแบบ เนื้อหา และการวัดและประเมินผล

1. ด้านเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน 2 คน ด้านการฝึกอบรม 1 คน ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง 1 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ต้องการให้วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง เกี่ยวกับ เทคนิค วิธีการ เครื่องมือวัดผลประเมินผล และการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล

2. ด้านรูปแบบการฝึกอบรม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ต้องการให้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีกิจกรรมที่หลากหลาย การให้ความรู้ ความเข้าใจโดยการเน้นกิจกรรม ที่ดึงประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มาเป็นกรณีตัวอย่าง และต้องการให้มีการสอดแทรกกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่ายระหว่างฝึกอบรม

3. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม เป็นเวลา 2 วัน โดยให้ความรู้ ความเข้าใจ 1 วัน และฝึกปฏิบัติ จริงอีก 1 วัน

4. ด้านการติดตามผลการฝึกอบรม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม โดยการทดสอบระดับ ความสามารถในการสร้างเครื่องมือ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินผลตามสภาพจริง ก่อนนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น จริง

ผลการพัฒนาหลักสูตร

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการที่สังเคราะห์จากการศึกษาและสัมภาษณ์ตลอดจนการศึกษาเอกสารหลักสูตร ตำราที่เกี่ยวกับการศึกษาด้านอาชีพของการศึกษานอกโรงเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริงมาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตร โดยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) 2) การตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) 3) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร (ฉบับร่าง) ก่อนนำไปทดลองใช้

1) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง)

หลักการของหลักสูตร

การจัดการศึกษาอาชีพระยะสั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งของการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้การศึกษานอกระบบต้องพึ่งพาอาศัย แหล่งวิทยากร ในชุมชนประเภทบุคคลเป็นอย่างมาก แหล่งวิทยากรประเภทบุคคลได้แก่ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น สามารถเชิญบุคคลเหล่านี้มาเป็นวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้นได้ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 26 ที่กำหนดว่า ให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียน การสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการหลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อ วิทยากรอาชีพระยะสั้น จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการประเมินผลผู้เรียน ด้านอาชีพระยะสั้น เพื่อผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาชีพระยะสั้น ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จึงเป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริง โดยวิทยากรอาชีพระยะสั้น สามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอาชีพหลักสูตรระยะสั้น ให้กับผู้เรียน ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

จุดประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

เพื่อให้วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้เชิงปฏิบัติการในการประเมินตามสภาพจริง

จุดประสงค์เฉพาะของหลักสูตร

1. เพื่อพัฒนาวิทยากรอาชีพระยะสั้น ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการประเมินตามสภาพจริง
2. เพื่อพัฒนาวิทยากรอาชีพระยะสั้น ให้มีความสามารถประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยเนื้อหา 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1	เรื่อง แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง	จำนวน 1 ชั่วโมง
หน่วยที่ 2	เรื่อง เทคนิค วิธีการและเครื่องมือประเมินผลตามจริง	จำนวน 2 ชั่วโมง

หน่วยที่ 2	เรื่อง เกณฑ์การประเมิน (Rubric)	จำนวน 3 ชั่วโมง
หน่วยที่ 4	เรื่อง การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีวะระยะสั้น	จำนวน 6 ชั่วโมง

กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. บรรยาย, อภิปราย
2. บทบาทสมมุติ
3. ฝึกปฏิบัติจริง
4. ร่วมสรุปผลการเรียนรู้
5. ทำแบบทดสอบท้ายบท

สื่อการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. แผ่นใส
4. กระดาษบรู๊ฟ
5. ปากกาคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การวัดผลประเมินผล

1. ประเมินก่อนการฝึกอบรม โดยทดสอบความรู้ ความเข้าใจ (Pre-test)
2. ประเมินหลังการฝึกอบรม โดยทดสอบความรู้ ความเข้าใจ (Post-test)
3. ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม
4. ประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงหลังจบการฝึกอบรม

2) การตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง)

การตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) ผู้วิจัย ดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม สื่อ การวัดและ ประเมินผลของโครงสร้างหลักสูตร ผู้วิจัย ได้ทำโครงสร้างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไป ทดลองใช้ โดยการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้อง

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ตรวจสอบประเมินโครงสร้างหลักสูตรพิจารณาให้ความเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ ผลการ

ประเมิน พบว่าแต่ละรายการมีค่าสูงกว่า 0.50 คือ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตร (ฉบับร่าง) เท่ากับ 1.00 ทุกรายการ แสดงว่าหลักสูตร (ฉบับร่าง) มีความสอดคล้องกันทุกประเด็น ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง)

รายการ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	ความหมาย
1. หลักการและเหตุผลของหลักสูตร	1.00	มีความสอดคล้อง
2. วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร	1.00	มีความสอดคล้อง
3. วัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร	1.00	มีความสอดคล้อง
4. เนื้อหาของหลักสูตร	1.00	มีความสอดคล้อง
5. กิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	มีความสอดคล้อง
6. สื่อการฝึกอบรม	1.00	มีความสอดคล้อง
7. การวัดผลประเมินผล	1.00	มีความสอดคล้อง

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอดลอย จังหวัดกาญจนบุรี ระหว่างวันที่ 1-2 กุมภาพันธ์ 2551 ณ ห้องสมุดประชาชนอำเภอปอดลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน โดยมีรายละเอียดของการทดลองใช้หลักสูตร ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตร เป็นหลักสูตรฉบับทดลองใช้ โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 2 วัน
2. กำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม และจัดทำตารางฝึกอบรม ในวันแรกฝึกอบรมภาคทฤษฎี ในเนื้อหาหน่วยที่ 1 -3 และในวันที่สอง ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ในเนื้อหาหน่วยที่ 4
3. ประสานงานการจัดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้เตรียมการ และประสานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

3.1 เสนอขออนุมัติโครงการเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอดลอย จังหวัดกาญจนบุรี ต่อผู้อำนวยการ

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปอพลอย เพื่อขออนุมัติสถานที่ และระยะเวลา การฝึกอบรม

3.2 ติดต่อประสานงาน สถานที่อบรมกับบรรณารักษ์ ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ปอพลอย เพื่อเตรียมเรื่องห้องประชุม สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม อาหารว่าง เครื่องดื่ม และอาหารกลางวัน สำหรับวิทยากรให้ความรู้และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.3 ติดต่อประสานงานเชิญวิทยากร ผู้วิจัยได้เชิญวิทยากร ที่มีความเชี่ยวชาญ ด้าน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น และการประเมินผลตามสภาพจริง โดยเชิญ นาย ประเสริฐ จินดารัตน์ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปอพลอย จังหวัด กาญจนบุรี และนายปรัชญา พวงแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี มาเป็นวิทยากร และผู้วิจัยร่วมดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรด้วย

3.4 ทำหนังสือราชการแจ้งวิทยากรอาชีพระยะสั้น เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มหมวด เกษตรกรรม กลุ่มหมวด คหกรรม และกลุ่มหมวดศิลปหัตถกรรม

3.5 จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการลงทะเบียน

3.6 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพ จริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี และการประเมินผล ประกอบด้วย

3.6.1 ใบความรู้เรื่อง แนวคิด ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง

3.6.2 ใบความรู้เรื่อง เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง

3.6.3 ใบความรู้เรื่อง เกณฑ์การประเมิน

3.6.4 ใบความรู้เรื่อง การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ วิทยากรอาชีพระยะสั้น

3.6.5 ใบงานและแบบทดสอบ ท้ายบท ทุกหน่วยการเรียนรู้

3.7 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ กระดาษ โรเนียว กระดาษรูป ปากกาเคมี ลวดเย็บกระดาษ ปากกาเมจิก ฯ ลฯ

3.8 จัดเตรียมคำกล่าวรายงาน พิธีเปิด – ปิดการอบรม

3.9 การจัดเตรียม พิธี เปิด – ปิด ผู้วิจัยได้เตรียม โดยเชิญผู้อำนวยการ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปอพลอย เป็นประธานในพิธีเปิดการอบรม

4. การทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้จัดให้มีการลงทะเบียนผู้เข้ารับ

การฝึกอบรม ทั้ง 2 วัน โดยการลงทะเบียนวันแรก รายงานตัว เวลา 8.00 – 8.45 น. และวันที่ 2 เริ่ม เวลา 9.00 น.

4.2 พิธีเปิดการอบรม ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 เวลา 9.00 น. โดยผู้วิจัยเป็นผู้กล่าวรายงานความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการอบรม และเชิญนายประเสริฐ จินคาร์ตัน ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย เป็นประธานพิธีเปิดและกล่าวเปิดการอบรม

4.3 ผู้วิจัยได้แนะนำวิทยากร บรรยาย และวิทยากรที่เลี้ยงประจำกลุ่ม

4.4 ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม (Pre-test) โดยให้ผู้รับการฝึกอบรม ทั้ง 21 คน ทำแบบทดสอบปรนัย (เลือกตอบ ถูก ผิด) 20 ข้อ ใช้เวลา 30 นาที

4.5 ดำเนินการฝึกอบรมตามตาราง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด และวิธีการฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ภาคทฤษฎี ในวันแรก และในวันที่สอง เป็นภาคปฏิบัติ โดยจัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มหมวดเกษตรกรรม 7 คน กลุ่มหมวดคหกรรม 11 คน และกลุ่มหมวดศิลปหัตถกรรม 3 คน ดำเนินการอบรม ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการดำเนินงานฝึกอบรม

หน่วยที่	เนื้อหา	กิจกรรม	ผลการฝึกอบรม
1	แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง	1.วิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามประเด็นเนื้อหา 2. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปราย 3. ทำแบบทดสอบท้ายบท 4.วิทยากรเฉลยแบบทดสอบและสรุปสาระสำคัญ	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่สนใจที่จะศึกษาเอกสารใบความรู้ - ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายสรุปใบความรู้และเอกสารที่ผู้จัดฝึกอบรมเตรียมไว้
2	เทคนิค วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง	1.วิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามประเด็นเนื้อหาและใช้สถานการณ์จำลอง 2. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายความรู้ตามประเด็นเนื้อหา 3. ทำแบบทดสอบท้ายบท	-ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีความสนใจในเนื้อหา และวิธีการนำเสนอให้ความรู้ของวิทยากร - ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายสรุปใบความรู้และเอกสารที่ผู้จัด

		4.วิทยากรเฉลยแบบทดสอบ และสรุปสาระสำคัญ	ฝึกอบรมเตรียมไว้
--	--	--	------------------

ตารางที่ 5 (ต่อ)

หน่วยที่	เนื้อหา	กิจกรรม	ผลการฝึกอบรม
3	เกณฑ์การประเมิน (Rubric)	1.วิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามประเด็นเนื้อหา โดยใช้สถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมุติ นำเสนอ 2.วิทยากรแบ่งกลุ่มทำใช้กิจกรรมนันทนาการ 3.วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันอภิปรายความรู้ตามประเด็นเนื้อหา 4. ทำแบบทดสอบท้ายบท 5.วิทยากรเฉลยแบบทดสอบ และสรุปสาระสำคัญ	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนมีความสนใจในเนื้อหาน้อยลง ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายสรุปใบความรู้และเอกสารที่ผู้จัดฝึกอบรมเตรียมไว้
4	การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น	1.วิทยากรบรรยายให้ความรู้ตามประเด็นเนื้อหา โดยใช้สถานการณ์จำลอง และบทบาทสมมุติ นำเสนอ 2.กำหนดให้ผู้รับการฝึกอบรม ฝึกหัดเขียนแผนการประเมินผลตามสภาพจริง 2.วิทยากรใช้กิจกรรม	-ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีความกระตือรือร้นในการฝึกหัดเขียนแผนฯ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามวิทยากรที่เล็งมากขึ้น และวิธีการนำเสนอให้ความรู้ของวิทยากร

		นันทนาการ 3. ทำแบบทดสอบท้ายบท 4. วิทยากรเฉลยแบบทดสอบ และสรุปสาระสำคัญ	
--	--	--	--

สรุป มีขั้นตอนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรม
2. ดำเนินการฝึกอบรม ภาคทฤษฎี วันแรก เนื้อหา หน่วยที่ 1 - หน่วยที่ 3 โดยการบรรยาย อภิปรายกลุ่ม ยกตัวอย่างบทบาทสมมุติและสถานการณ์จำลอง ทำแบบฝึกหัดท้ายบท
3. ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ วันที่สอง ด้วยการบรรยาย ยกสถานการณ์จำลองและบทบาทสมมุติ เนื้อหาหน่วยที่ 4 จากนั้น แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มหมวดเกษตรกรรม 7 คน กลุ่มหมวดคหกรรม 11 คน และกลุ่มหมวดศิลปหัตถกรรม 3 คน
- ดำเนินการ อบรมฝึกการจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอน อาชีพพระยะสัน และทำแบบฝึกหัดท้ายบท
4. ทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบชุดเดิม

4 ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการประเมิน 3 รายการ คือ 1) ประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง 3) ประเมินผลความสามารถ ในการจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง จากการประเมินความสามารถ การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพพระยะสัน 2) ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม สรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สรุปผลคะแนนการประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง

1. แนวคิดลักษณะ สำคัญของการ ประเมินผลตามสภาพ จริง	3	1.14	0.49	38.09	3	2.33	0.42	77.77	3
2. เทคนิค วิธีการ และ เครื่องมือประเมินผล ตามสภาพจริง	8	2.05	0.44	25.59	1	4.52	0.50	57.14	1
3. เกณฑ์การประเมิน	6	1.14	0.37	19.85	2	3.66	0.46	62.92	2
4. การจัดทำแผนการ ประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการ เรียนการสอนอาชีพ ระยะสั้น	3	0.19	0.25	7.94	4	1.90	0.49	65.97	4
รวม	20	4.52	1.63	22.87		12.40	1.66	65.95	

จากตารางที่ 11 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละหน่วยของการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอ บ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ก่อนและหลังการฝึกอบรม มีดังนี้ คือ ก่อนการอบรม หน่วยที่ 2 เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง มีความรู้ความเข้าใจ เป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x} = 2.05$, S.D.=0.44) รองลงมาได้แก่ หน่วยที่ 1 แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{x} = 1.14$, S.D.=0.49) หน่วยที่ 3 เกณฑ์การประเมิน ($\bar{x} = 1.14$, S.D.=0.49) และหน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น ($\bar{x} = 0.19$, S.D.=0.25) ตามลำดับ หลังการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ดังนี้ ลำดับที่ 1 หน่วยที่ 2 เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง มีความรู้ความเข้าใจ ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.50) รองลงมา หน่วยที่ 3 เกณฑ์การประเมิน(Rubric) ($\bar{x} = 3.66$, S.D.=0.46) หน่วยที่ 1 แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง ($\bar{x} = 2.33$, S.D.=0.42) และ หน่วยที่ 4 หน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น ($\bar{x} = 0.19$, S.D.=0.49) ตามลำดับ ซึ่งทุกหน่วยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

3) ผลการประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพพระยะสั้น และทำการประเมินผล สรุปผลการประเมินดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปผลการประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. เขียนแผนการสอน	2.14	0.73	ปานกลาง	4
2. การออกแบบภาระงาน	2.38	0.49	ปานกลาง	2
3. เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล	2.43	0.59	ปานกลาง	1
4. การกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล	2.19	0.51	ปานกลาง	3
รวม	2.29	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 ผลการประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ในภาพรวมวิทยากรอาชีพพระยะสั้นมีความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.29$, S.D. = 0.58) และเมื่อแยกเป็นรายการประเมิน พบว่า วิทยากรอาชีพพระยะ สั้น มีความสามารถทุกรายการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง จัดลำดับได้ คือ วิทยากรมีความสามารถในเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลเป็นลำดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 2.43$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือการออกแบบภาระงาน ($\bar{x} = 2.38$, S.D. = 0.49) การกำหนดเกณฑ์การวัดและ ประเมินผล ($\bar{x} = 2.19$, S.D. = 0.51) และมีความสามารถ เขียนแผนการ สอน ($\bar{x} = 2.14$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ และในภาพรวมวิทยากรอาชีพพระยะสั้นส่วนใหญ่ ร้อยละ 100 มีความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัย และวิทยากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ช่วงระหว่างและหลังการฝึกอบรม แบบไม่เป็นทางการ และ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มขึ้น และคาดว่าจะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพพระยาศันได้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

1. ด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในวิธีการฝึกอบรม กล่าวคือ มีความสนใจ และตั้งใจรับความรู้จากวิทยากร และวิทยากรที่เลี้ยง รวมถึงสนใจในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร เนื่องจากมีการดึงประสบการณ์จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มาเป็นกรณีตัวอย่าง หรือนำเสนอบทบาทสมมติ ได้อย่างน่าสนใจ และระหว่างการอบรม มีการขึ้นเวลาบางช่วงด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสนุกสนานตลอดเวลาการอบรม

2. ด้านบรรยากาศในการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจมากในการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมีความสนใจ ชักถามวิทยากร และกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม โดยมีเสียงหัวเราะและพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน ในระหว่างการฝึกอบรม

3. ด้านสถานที่ฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่พึงพอใจในสถานที่ฝึกอบรม เนื่องจากเดินทางไป-กลับสะดวก และคุ้นเคยในการเดินทาง และห้องประชุมไม่กว้าง หรือคับแคบเกินไป เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เห็นว่า ใช้เวลาฝึกอบรม 2 วันเหมาะสมดีแล้ว และมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน เห็นว่า ควรจัดฝึกอบรม 1 วัน

การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากผู้วิจัย ได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ได้ปรับปรุงแก้ไข หลักสูตรตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ดังภาคผนวก ผู้วิจัยได้ปรับปรุง หลักสูตรฝึกอบรม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ปรับภาษา ข้อความที่ใช้ ควรสั้น กระชับ และชัดเจน
2. เนื้อหาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ควรเป็น Mapping Flowchart เพื่อสะดวกในการเข้าใจสำหรับผู้ใหญ่
3. ควรมีแบบฝึกหัดท้ายบทหลังจบหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วย
4. ควรปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับเวลาการอบรม
5. ควรใช้ภาพประกอบเพื่อให้ดูน่าสนใจ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4) เพื่อประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้านความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และด้านความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิทยากรอาชีพพระยะสัน ใน 13 อำเภอ เขตจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิทยากรอาชีพพระยะสัน จากอำเภอบ่อพลอย จำนวน 21 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็น และแบบประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัย แบบ Pre Experimental Design แบบกลุ่มเดียว One Group Pretest Posttest Design การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบบ t-test dependent และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอแบบพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย สรุปได้ดังนี้

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่า วิทยากรอาชีพพระยะสัน มีความต้องการให้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง เกี่ยวกับ แนวคิด ลักษณะการประเมินตามสภาพจริง เทคนิควิธีการ วิธีการ และเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง

เกณฑ์การประเมิน และการจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวะระยะสั้น

ผลการพัฒนาหลักสูตร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีวะระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย คำแนะนำการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร วัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ การวัดผลประเมินผล และ เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยเนื้อหา 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 แนวคิด ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง หน่วยที่ 2 เทคนิค วิธีการและเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง หน่วยที่ 3 เกณฑ์การประเมิน หน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีวะระยะสั้น ซึ่งประกอบด้วยภาคทฤษฎีด้านความรู้ความเข้าใจ แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง และภาคปฏิบัติ ได้แก่ เทคนิควิธีการสร้างเครื่องมือการประเมินผล เกณฑ์การให้คะแนน และการจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง

ผลการทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยได้ทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น กับวิทยากรอาชีวะระยะสั้น ของอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน วันที่ 1-2 กุมภาพันธ์ 2551 โดยฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ วิทยากรอาชีวะระยะสั้น มีความตั้งใจรับการฝึกอบรม กระตือรือร้นร่วมกลุ่มปฏิบัติกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามวิทยาและพินิจ โดยบรรยากาศเป็นกันเอง

ผลการประเมินผลหลักสูตร พบว่า วิทยากรอาชีวะระยะสั้น ของอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยหลังการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สูงกว่าก่อนการอบรม ดังนี้

1 ความรู้ความเข้าใจ ในหน่วยที่ 2 เรื่อง เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริงผ่านเกณฑ์ ในลำดับสูงสุด และมีความรู้ความเข้าใจในหน่วยที่ 4 เรื่อง การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีวะระยะสั้น ผ่านเกณฑ์ในลำดับต่ำที่สุด

2 ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ในภาพรวมของวิทยากรอาชีวะระยะสั้น มีความสามารถประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน วิทยากรอาชีวะระยะสั้น มีความสามารถสร้าง เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล ระดับสูงสุด ความสามารถ เขียนแผนการสอน ระดับต่ำที่สุด

3. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรพบว่า วิทยากรอาชีพระยะสั้นมีความคิดเห็นในด้านความรู้เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น ได้ดียิ่งขึ้น และพึงพอใจในบรรยากาศการฝึกอบรม กระบวนการนำเสนอให้ความรู้ของวิทยากรหลักและวิทยากรพี่เลี้ยง ระยะเวลา 2 วันของการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า วิทยากรอาชีพระยะสั้น และผู้เกี่ยวข้องต่างมีความต้องการให้มีการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยากรอาชีพระยะสั้น แต่ละคน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการศึกษาอาชีพ แต่มีคุณวุฒิทางสามัญ ที่หลากหลายระดับการศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผล ในลักษณะการประเมินผลตามสภาพจริง และจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทางอาชีพ ในระดับชุมชน วิทยากรอาชีพระยะสั้น ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้และกระบวนการวัดผลและประเมินผล ของผู้เรียนด้านอาชีพซึ่ง เน้นการปฏิบัติให้เห็นผลงานหรือชิ้นงานโดยแท้จริง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งเป็นวิธีการวัดผล ประเมินผลที่มีเครื่องมือหลากหลาย สามารถวัดผลได้เชิงประจักษ์ และจากการศึกษาความต้องการฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น จากวิทยากรอาชีพระยะสั้น ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานด้านการศึกษาอาชีพ พบว่า มีความต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น โดยจัดฝึกอบรมในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย มีการศึกษาเอกสาร ถามตอบ นำเสนอผลงาน วิพากษ์วิจารณ์ ฝึกปฏิบัติจริง และร่วมกันสรุปผลการเรียนรู้ นอกจากนี้ การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่ง que เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ยังไม่เคยศึกษาหรือไม่มีความรู้ ให้เกิดความรู้

ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ ในเรื่องที่กำหนดภายในระยะเวลาอันสั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรฝึกรบกำหนดกิจกรรมในการให้ความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ชารี มณีสรี (2538:89)กล่าวว่า การฝึกรบเป็นสิ่งจำเป็น บุคคลที่ทำงานใหม่ย่อมต้องการทักษะในการทำงาน ต้องการเข้าใจนโยบายวิธีดำเนินงานในส่วนผู้มีประสบการณ์ที่ต้องการความรู้ขั้นสูง เพื่อประยุกต์ใช้กับการทำงาน เรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ การเรียนรู้เพื่อป้องกันปัญหาการเรียนรู้จากกัน และกัน ความคุ้นเคยมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537:30) กล่าวว่า การฝึกรบเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกรบได้รับ ความรู้ หลักการ ทฤษฎี ในเรื่องที่ได้รับ การฝึกรบ การฝึกรบ จึงเป็นการบรรยาย อภิปราย สรุปเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับ ความรู้นั้น และเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกรบได้ลงมือฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือ หรือวัสดุ เกื้อหนุนเช่นเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกับเครื่องมือ ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกรบ มีความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ คุณาวุฒน์ รานจันทร์ (2532 :44) กล่าวว่า การฝึกรบเป็นกระบวนการให้การศึกษาวีหนึ่งที่น่ามุ่งเน้นให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ ภายใต้งานของสภาพการณ์และระยะเวลาที่เหมาะสม

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกรบ เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากร อาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า หลักสูตรฝึกรบประกอบด้วย คำแนะนำการใช้หลักสูตรฝึกรบ หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร วัตถุประสงค์ เฉพาะของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกรบ สื่อ และการวัดผลประเมินผล เนื้อหาของหลักสูตรฝึกรบ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 แนวคิด ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง หน่วยที่ 2 เทคนิค วิธีการและเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง หน่วยที่ 3 เกณฑ์การประเมิน หน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการประเมินตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น ซึ่งประกอบด้วย ภาคทฤษฎีด้านความรู้ความเข้าใจ แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง และภาคปฏิบัติ ในเทคนิควิธีการ เครื่องมือการประเมินผล เกณฑ์การให้คะแนน และการจัดทำแผนการประเมินตามสภาพจริง พร้อมให้มีการปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนการฝึกรบ ซึ่งพบว่า วิทยากรอาชีพระยะสั้นที่เป็นผู้เข้ารับการ ฝึกรบมีความตั้งใจรับฟังวิทยากรให้ความรู้ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมภาคปฏิบัติ ตลอดจน มีบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้เข้ารับการฝึกรบ และวิทยากรให้ความรู้หลักสูตร ฝึกรบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ หลักสูตรการฝึกรบที่พัฒนาขึ้นโดยกำหนดหลักการและเหตุผล ของหลักสูตรที่สำคัญ เพื่อให้วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้ความสามารถประเมินผลตามสภาพ จริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น เน้นให้หลักสูตรสนองปัญหา และความ

ต้องการของผู้เข้ารับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (ชาตรี มณี โภศน 2539 : 115) ที่กล่าวว่า ความต้องการและความสนใจ (Need and Interest) ผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจของเขา นอกจากนี้สอดคล้องกับ เปรื่อง กุมุท (อ้างในรชฎ พันทิพย์แพทย์ 2538:42) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ควรมี การสำรวจความต้องการฝึกอบรม รวมทั้งยังสอดคล้องกับ สาคร พุทธรูปวน (2533:199) ที่กล่าวว่า กิจกรรมและวิธีการอบรม ที่ใช้ได้ผลและเป็นที่น่าสนใจของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ การสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองด้วยการมีพิธีเปิด พิธีปิด เชิญบุคคลสำคัญในท้องถิ่นเข้าร่วมในพิธี การนำเสนอภาพหรือตัวอย่างของจริงพร้อมกับบรรยายประกอบ การบรรยายเชิงสนทนา อย่างไม่เป็นการ การร่วมเสนอความคิดเห็น การได้ให้ผู้เข้ารับการอบรม แสดงและเสนอความคิดเห็นด้วยตนเอง การจัดให้มีการละเล่น หรือเกมเป็นระยะๆ แทรกระหว่างหน่วยการอบรม และผู้วิจัย ได้ ดำเนินการสร้างหลักสูตรตามทฤษฎีของ ทาบา (Taba 1962 :10) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของ หลักสูตร 4 ส่วนสำคัญ คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาวิชา 3) กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอน 4) การประเมินผล และสอดคล้องกับ ชำรง บัวศรี (2532:7-8) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของ หลักสูตรควรประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน 3) เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 4) ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน 5) วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน 6 การประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของ มาเรียม นิลพันธุ์ (2536:71) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินหลักสูตร และในด้านการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างโครงสร้าง หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่ทำให้หลักสูตร ฝึกอบรม มีความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริมาส พงษ์สนั่น (2543 : 83) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ทักษะและวิธีสอนสำหรับครู โรงเรียนอาชีวศึกษาสังกัดสังฆ มณฑล ราชบุรี และชีวิน จินดาโชติ (2547: 73) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู โรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ได้นำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้าง ขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร เพิ่มเติมก่อนนำไปทดลองใช้ ซึ่งการนำหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบนั้น เป็นการ ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ ในการนำไปใช้ฝึกกิจกรรม การเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ วิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัด กาญจนบุรี ผู้วิจัยทำการทดลองใช้หลักสูตร

กับ วิทยากรสอนอาชีพระยะสั้น ในเขตอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 21 คน ใช้เวลาอบรม 2 วัน เนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย การให้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ วิธีการอบรม ใช้การบรรยาย การอภิปราย สถานการณ์จำลอง บทบาทสมมุติ ศึกษาใบความรู้ ฝึกปฏิบัติตามใบงาน และทำแบบฝึกหัดท้ายบท พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความตั้งใจฟังวิทยากรให้ความรู้ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่วิทยากรมอบให้ ตลอดจนมีบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรให้ความรู้หลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในหลักสูตรกำหนดกิจกรรมและเนื้อหาที่เหมาะสมกันในการให้ความรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับซิลลิแกน, ไวเชสกี, อาร์โนลด์และซาคิส (Sullivan, Wircenski, Arnold และ Sarkees 1990 อ้างถึงใน นุริม โอทกานนท์ 2549) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ เราต้องมีความเข้าใจถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น มีหลักอยู่ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ : ผู้ใหญ่ที่จะเข้ารับการเรียนรู้ฝึกอบรมนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำในการที่จะกำหนดทิศทางการเรียนรู้ที่ตนเองจะได้รับ 2) ประสบการณ์ : ประสบการณ์จะถูกนำไปใช้ในระหว่างการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้เช่น การอภิปราย กรณีศึกษา หรือ การแก้ปัญหา 3) การเรียกร้องความสนใจ : การเรียกร้องความสนใจมีพลังในการที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ผู้ใหญ่จะเกิดการสนใจให้เรียนรู้เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้อะไรบางอย่าง ดังนั้นผู้สอนควรที่จะทำการกระตุ้น อารมณ์ของความอยากรเรียนรู้ให้เกิดขึ้น 4) ให้ความนับถือ : การสอนผู้ใหญ่ที่ผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนเห็นความแตกต่างและขีดความสามารถที่จะทำให้พวกเขาเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนนั้นมักจะเปิดใจในการเรียนรู้ถ้ามีความรู้สึกรับนับถือ 5) การเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็น Novel : ลักษณะการเรียนรู้แบบ Novel styles คือมีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไปถึงแม้คุณลักษณะดังกล่าวจะแฝงอยู่ความอยากรเรียนรู้เหมือน ๆ กัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวาทกุล (2540 : คำนำ) ซึ่งได้กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้พัฒนา เกิดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติ พฤติกรรมที่จะช่วยเกื้อกูลการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า ก่อนและหลังการอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้น มีความรู้และความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยหลังการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการอบรมในระดับผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ก่อนการเข้ารับการอบรม วิทยากรอาชีพระยะสั้น ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง เมื่อเข้ารับการฝึกอบรม โดยได้รับความรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาใบความรู้ ทำแบบหัด

ตลอดจนได้รับการฝึกปฏิบัติในการสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผล การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และการเขียนแผนการประเมินตามสภาพจริง ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงที่ใช้ในสอน อาชีพพระยะสัน ส่งผลให้คะแนนทดสอบความรู้ความ เข้าใจ หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537:30) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือหรือวัสดุเกี่ยวพัน เช่น เดียวหรือคล้ายคลึงกับเครื่องมือหรือวัสดุเกี่ยวพัน เช่นเดียวกับที่ใช้อยู่ในองค์การ เช่น การฝึกอบรมการลงบัญชีก็จะต้องให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติการลงบัญชีในขณะที่ฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบของบัญชีเช่นเดียวกับที่ใช้ในองค์การ ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เริงลักษณะ โจรจนพันธ์ (2529:9) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และการฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ย่อมรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี และถูกต้อง

ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า ในภาพรวมของวิทยากรอาชีพพระยะสัน มีความสามารถประเมินผลตามสภาพจริง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ จัดลำดับความสามารถ ได้ดังนี้ ความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เป็นลำดับสูงสุดระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ ความสามารถออกแบบภาระงาน ความสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมิน และความสามารถเขียนแผนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้จากการที่วิทยากรอาชีพพระยะสัน มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เป็นลำดับสูงสุด แม้ว่าอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะว่าระยะเวลาในการฝึกอบรมของหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องเทคนิค วิธีการและเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง ค่อนข้างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับ ทวีป อภิสัทธี (2534 : 28-31) ที่กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกัน ไปตั้งแต่ต้นจนจบ ต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ และยังได้สอดคล้องกันกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2533 : 197-198) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าในภาพรวมวิทยากรอาชีพพระยะสัน มีความคิดเห็นว่า หลังการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มขึ้น และคาดว่าจะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพพระยะสัน ได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านวิธีการฝึกอบรม บรรยากาศ สถานที่ฝึกอบรมและระยะเวลาการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอนอย่างมีระบบ โดยมีการสำรวจ ข้อมูลพื้นฐาน ด้านความต้องการฝึกอบรม เรื่อง

การประเมินผลตามสภาพจริง ของวิทยาการอาชีวะพระยะสั้น และสัมภาระณ์ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง ในด้านรูปแบบ เนื้อหา การวัดและประเมินผล ศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้นำโครงร่างหลักสูตรไปตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ จึงทำให้หลักสูตรมีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษา สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537:217) ที่กล่าวว่า การประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรเป็นการประเมินระหว่างการพัฒนาหลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการพัฒนาหลักสูตร แล้วนำผลจากการวัดมาประเมินผลแต่ละตอนของหลักสูตรว่า มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ดีเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งจะเป็ประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร ในการที่จะปรับปรุงส่วนประกอบทุกส่วน ของหลักสูตรได้ถูกต้องก่อนที่จะนำไปใช้จริงต่อไป นอกจากนี้วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้วยวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับ เบน.เอ็ม.ฮาริส Ben M. Harris (1985, อ้างในวัชรานเล่าเรียนดี 2541: 37-43) ที่ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมฝึกอบรมไว้ 23 กิจกรรม ที่สามารถผสมผสานกันได้ ซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

จากผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม แม้ว่าหลังการอบรม วิทยาการอาชีวะพระยะสั้น มีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์ สูงกว่าก่อนการอบรม ก็ตาม แต่ผ่านเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ และผลการประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงในภาพรวม และรายด้านการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านการเขียนแผนการสอน การออกแบบภาระงาน การสร้างเครื่องมือที่ใช้วัด ประเมินผล การกำหนดเกณฑ์การวัดผลและประเมิน มีความสามารถระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิทยาการอาชีวะพระยะสั้น มีระดับการศึกษาต่างกัน และการจัดกลุ่มฝึกปฏิบัติ เป็นหมวดวิชา โดยแต่ละกลุ่ม มีจำนวนผู้อบรมไม่เท่ากัน จึงเป็นตัวแปรแทรกซ้อนการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยาการอาชีวะพระยะสั้น อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสรุปแนวคิดและเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการฝึกอบรม วิทยากรอาชีพพระยะสันมีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สูงกว่าก่อนการอบรม ก็ตาม แต่ยังผ่านเกณฑ์ในระดับต่ำ ดังนั้น หากมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน พื้นที่อำเภออื่นๆ ครั้งต่อไป ควรมีการจำแนกจัดกลุ่มระดับการศึกษาและ จำแนกประเภทหมวดวิชาอาชีพพระยะสัน ประสบการณ์ เพศ และวัย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ชัดเจน

2. ควรมีการศึกษาวิจัย การพัฒนานวัตกรรม อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน เช่น การพัฒนาคู่มือการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน โดยจำแนกเป็นรายหมวดวิชาต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ บั้งทอง. “การศึกษาผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากการประเมินผล โดยใช้แฟ้มสะสมงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. การวิเคราะห์ความต้องการด้านอาชีพของชุมชน. กรุงเทพฯ, 2538.

กรมวิชาการ. สรุปผลการสัมมนา เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหลักสูตร ที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

_____. ผลงานทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

_____. รวมบทความเกี่ยวกับ Authentic Assessment. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2544 . (อัคราเสนา)

กฤษณีย์ อุทุมพร. “ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การสร้างเครื่องมือสอบมาตรฐานฝีมือนักเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

กอบกิจ ตันท์เจริญรัตน์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ ของผู้สูงอายุ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2540.

_____. พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

_____. พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

กำธร ไพจิตต์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง “ การส่งเสริมการไม่สูบบุหรี่” สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตเทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการ นิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

จิราพร สิริทวี. “การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน.” ศิษยาสาตร์ปริทัศน์. ปีที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2540) : หน้า 18 , 22-23 , 29.

ชีวิน จินดาโชติ. “ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการ นิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. “การพัฒนาเพิ่มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชา ภาษาอังกฤษ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.” คุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัดผล
และ ประเมินผล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. คู่มือการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, 2545.
- ตู้ จงรัชต์. “กระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษา
โรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
หนองคาย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน. ขอนแก่น : เอกสาร
ประกอบการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.
- ทวีป อภิสัทธ์. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พับลิคเนสพริ้นท์, 2536.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต,
2529.
- ธำรง บัวศรี. ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร:การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ลาดพร้าว, 2532.
- บุญมี เณรยอด. หลักการพัฒนาคูหลักสูตร. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
ม.ป.ป.(อัดสำเนา)
- บุริม โอทกานนท์, การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2550. เข้าถึงได้
[http://bloggang.com/viewdiary.php?id=jazzie&month=10-2006&date=18&
group=5&gblog=6](http://bloggang.com/viewdiary.php?id=jazzie&month=10-2006&date=18&group=5&gblog=6)
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
เดอะ โนเลจ เซนเตอร์, 2544.
- บุญเลิศ ส่องสว่าง. ประมวลสาระชุดวิชา ปรัชญา และหลักการศึกษานอกโรงเรียน หน่วยที่ 8.
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- ปนัดดา พงศ์นภาพิไล. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม : การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนว
พระราชดำริ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาหลักสูตร
และการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- ประยงค์ เนาวบุตร. ประมวลสาระชุดวิชา การประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 1 .
นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.
- ปฏิพัทธ์ สุวรรณศร. การประเมินผลตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2539.
- ประภาพิศ ป็องคำ. “การศึกษาสภาพการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริง

และ การวัดการประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เพิ่มสะสมงานในวิชาคณิตศาสตร์
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
ขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฟีนีเพล็บลิชชิง, 2533.

ไพศาล หวังพานิช. หลักและวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการ
ประชุมทาง วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2545.

มาเรียม นิลพันธุ์. “การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยวัฒนธรรม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

มาเรียม นิลพันธุ์และศิริบุญ จงวุฒิเวศย์. “รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการอบรมอาสา
สมัครท้องถิ่นในการ ดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม (อสม.ศ.)”, นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2542.

_____. รายงานการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านหลักสูตร. นครปฐม : สถาบัน
วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

รัชฎ์ พันธุ์ทิพย์แพทย์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเกษตร.” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังแวดล้อมศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล : นครปฐม, 2538.

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529.

วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., 2540.

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้. มหาสารคาม : ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.

วรพจน์ แสงสวัสดิ์. “การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง
สำหรับ ครูประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาหลักสูตรและ
การนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

วัชรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอน. นครปฐม : โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา และเอกสาร
การสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ:
เลิฟแอนด์ลิฟเพรส, 2541.

วิชัย วงษ์ใหญ่. การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537.

- ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและการพัฒนาหลักสูตร หน่วยที่ 2. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538.
- วิชาการ, กรม. คู่มือการพัฒนาหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ลาดพร้าว, 2533.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติงเฮาส์, 2537.
- วินัย บัวแดง. “การพัฒนาคู่มือการประเมินผลตามสภาพจริง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับครูประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- สงบ ลักษณะ. ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการศึกษา. 1, 12 (มีนาคม 2542) : 1-15.
- สังัด อุทรานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มิตรสยาม, 2532 .
- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กอพลินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2544.
- สมพิศ วงษ์แหยม. “สภาพและปัญหาการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์และการพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สมศรี กิตติศรีวรพันธุ์. “การประเมินพัฒนาการทักษะการเขียนด้วยเพิ่มสะสมงานของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์แสงศิลป์, 2545.
- สร้อยทิพย์ อุจาวาที. “ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อ่างทอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- สวัสดิ์ จงกล. สารัตถ์ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต , 2536.
- สาคร พุทธปวน. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้จ่ายและยาเสพติด สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. “การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนกลุ่มงาน

- และพื้นฐานอาชีพ ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2534.
- สุมาลี สังข์ศรี. ประมวลสาระชุดวิชา การศึกษาดลอดชีวิต และการศึกษานอกระบบ เล่ม 2.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.
- สุรกุล เจนอบรม. “เรื่องน่ารู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.” กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2533.
- สุวิทย์ คำมูล. เพิ่มสะสมงาน. กรุงเทพฯ : บริษัทที่พีพริ้นท์ จำกัด, 2540.
- ศิริมาศ พุทธิสนันท์. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ทักษะและวิธีสอน สำหรับครู
อาชีวศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา
หลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค : วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย.
นนทบุรี : โครงการกิตติมธี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540 .

ภาษาต่างประเทศ

- Alford, E.C. “The Development of an In-Service Education Design Placing First Priority
on the person”. Dissertation Abstracts 35 (February 1975) :1970-1971 A.
- Beauchamp, George A. Curriculum Theory. Illinois : The Kass Press, 1968.
- _____. Curriculum Theory. 4 th ed. Illinois: F.E.Peacock Publiser, 1981.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3 rd ed. New York : McGraw – Hill Book Co., 1973.
- Holf, J. “ A Study of Teacher’s Use of Portfolios in Evaluation Student Learning”. Dissertation
Abstracts International. 54 (March 1994) : 3411.
- Nicholson, B.W. “Design for an In-service Education : Model for General Education and
Special Education Elementary Teachers An Assessment of Their Perceived
Needs Service Education.” Dissertation Abstracts 37 (January 1997) 1880.
- Taba, Hilda. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Harcourt Brace
and World , 1962.
- Tyler, Ralph W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago : The University of
Chicago Press, 1949.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 0256

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประเสริฐ จินคาร์ตัน

ด้วย นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรากการ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตร และวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง " การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพ
ระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๑๗

(รองศาสตราจารย์ ค.ร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ"



ที่ ศธ 0520.107(นฐ) / 0257

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิชิต แสงลอย

ด้วย นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรการ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตร และวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพ
ระยะสั้น อำเภอป่าพะยอม จังหวัดกาญจนบุรี” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๓ ๘

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ”



ที่ ศธ 0520.107(นฐ) / 0258

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 มกราคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวชยะวดี อินสมภักษร

ด้วย นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรากการ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
หลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตร และวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง " การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพ
ระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา
ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๑๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งมั่นให้บริการ พัฒนางานให้มีคุณภาพ"

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 0260

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑) มกราคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย

ด้วย นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรากการ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะสัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรอาชีพพระยะสันในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งวิทยากรทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๑๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามเพื่อสอบถามวิทยากรอาชีพระยะสั้น
- แบบสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผล
- แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม
- แบบประเมินผลการฝึกอบรม ด้านความสามารถการประเมินผลตามสภาพจริง
- แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามวิทยากรอาชีพระยะสั้น เพื่อพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น

ตอนที่ 1 ความต้องการด้านต่าง ๆ ของหารฝึกอบรมการประเมินตามสภาพจริง

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ในช่องความต้องการ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้ดังนี้

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

เนื้อหา / สารคดีต่าง ๆ ในการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1. รูปแบบวิธีการฝึกอบรม					
1.1 บรรยาย
1.2 ศึกษาเอกสาร
1.3 สาทิต
1.4 อภิปรายกลุ่ม
1.5 ระดมสมอง
1.6 ฝึกปฏิบัติจริง
1.7 นำเสนอผลงาน
2. ขอบข่าย / เนื้อหา					
2.1 แนวคิดและลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง
2.2 เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง เรื่องในเรื่องที่ท่านต้องการฝึกอบรม
2.2.1 การสังเกต
2.2.2 การสัมภาษณ์
2.2.3 การตรวจงาน
2.2.4 การรายงานตนเอง

เนื้อหา / สารระด้านต่าง ๆ ในการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
2.2.5 การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
2.2.6 การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง
2.2.7 การประเมินโดยใช้เพิ่มสะสมงาน
2.3 แนวทางการให้คะแนน ประเมินผลตามสภาพจริง เรื่องในเรื่องที่ท่าน ต้องการฝึกอบรม					
2.3.1 การสังเกต
2.3.2 การสัมภาษณ์
2.3.3 การตรวจงาน
2.3.4 การรายงานตนเอง
2.3.5 การใช้บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
2.5.6 การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง
2.5.7 การประเมินโดยใช้เพิ่มสะสมงาน
2.4 การทำแผนการประเมินตามสภาพจริงในการเรียนการสอนอาชีวพระยะสั้น
3. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ท่านต้องการ					
3.1 ใช้เวลาฝึกอบรม 1 วัน
3.2 ใช้เวลาฝึกอบรม 2 วัน
4. การติดตามผลการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการอบรม ด้วยการประเมินความสามารถเขียนแผนการประเมินตามสภาพจริงได้

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง
สำหรับวิทยากรอาชีพพระยะตัน อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

วันที่สัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าวิทยากรอาชีพพระยะตัน ควรมีความรู้เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงในเรื่องใดบ้าง (เรียงลำดับความสำคัญ)

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับวิทยากรอาชีพพระยะตัน ควรมีรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า ควรใช้เวลาในการฝึกอบรมเท่าใด วิทยากรอาชีพพระยะตันจึงสามารถประเมินผลตามสภาพจริงได้ดี

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าควรมีรูปแบบ เทคนิค วิธีการ และระยะเวลาในการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าใช้เกณฑ์อย่างไร ในการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และ ความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แบบทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม

เรื่อง

การประเมินตามสภาพจริงสำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง แบบทดสอบฉบับนี้มีทั้งหมด 20 ข้อ ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านมีความเห็นว่าถูกต้องและกาเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

-1. การประเมินตามสภาพจริง จะเน้นการประเมินด้านทักษะพื้นฐาน มากกว่าการประเมินด้านการคิดที่ซับซ้อน
-2. การประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการวัดผลประเมินผลที่เน้นการปฏิบัติจริงตามความสามารถ ของผู้เรียนและใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย
-3. การประเมินตามสภาพจริงจะมีจุดมุ่งหมาย เพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกต่อผู้สอน
-4. การวัด และประเมินผล ที่ดูชิ้นงานโดยใช้การสังเกต ไม่จำเป็นต้องจัดเวลาในการ สังเกตก็ได้
-5. การใช้แบบทดสอบเน้นการปฏิบัติจริง ผู้สอนต้องตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุม ทั้งความสามารถของ ผู้เรียน และเนื้อหาตามหลักสูตร
-6. การให้ผู้เรียนรายงานตนเอง อาจอยู่ในรูปของการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือรายงาน ด้วยปากเปล่าก็ได้
-7. การประเมินผลโดยใช้การสัมภาษณ์ ไม่สามารถใช้ร่วมกับการประเมินโดยใช้วิธีสังเกต
-8. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการยืนยันการปฏิบัติจริง หรือใช้สำหรับตรวจสอบยืนยันความสามารถได้แก่ แบบตรวจบันทึก หรือการให้ผู้เรียนรายงานตนเอง

-9. การประเมินคุณค่าของการปฏิบัติงาน หรือชิ้นงาน ผู้สอนสามารถกำหนดแนวทาง การให้ คะแนนเพียงเล็กน้อยหรือคร่าว ๆ ก็ได้
-10. เทคนิควิธีการประเมินตามสภาพจริง จะช่วยกระตุ้นท้าทายผู้เรียนให้เกิดการแสดงออกในภาคปฏิบัติ
-11. เครื่องมือที่ใช้ประเมินสำหรับการสังเกต ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (ถูก ผิด) มาตรฐานค่า (ดี ปานกลาง ปรับปรุง)
-12. การประเมินแบบไม่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ ก็ได้
-13. เกณฑ์การประเมินในภาพรวม ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย 3 - 6 ระดับ
-14. การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เป็นการตอบคำถามที่มุ่งเน้นว่าผู้เรียนทำอะไรได้สำเร็จ หรือว่ามีระดับความสำเร็จ ในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างไร
-15. การวัดคุณลักษณะบางอย่างเช่น ความสวยงาม ดึงดูด สนุกสนาน ไม่สามารถเขียน รายละเอียด การให้คะแนนได้
-16. เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน เป็นแนวทางการให้คะแนนโดยพิจารณาจากแต่ละส่วนของงาน
-17. เกณฑ์การประเมินในภาพรวม เหมาะที่ใช้ในการประเมินความสามารถที่ไม่มีความต่อเนื่อง
-18. การกำหนดประเด็นการประเมิน และรายละเอียดการให้ระดับคะแนนเป็นคุณภาพ ของการประเมินผล
-19. การให้ระดับผลการเรียนหรือเกรด เป็นการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับผลการ เรียนรู้ของผู้เรียน ไปยังผู้เรียนเอง และผู้ที่ เกี่ยวข้อง
-20. การกำหนดเป้าหมาย เป็นขั้นตอนแรกของการกำหนดภาระงาน หรือชิ้นงาน ที่ทำควบคู่กับการประเมินผล



เฉลยคำตอบแบบทดสอบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
เรื่อง การประเมินตามสภาพจริงสำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น
อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10
✗	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓
ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18	ข้อ 19	ข้อ 20
✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓

ลองดูเฉลย

นะคะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ สงวนลิขสิทธิ์

แบบประเมินผลการฝึกอบรม ด้านความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริง
ในการจัดการเรียนการสอนของวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ชื่อ.....นามสกุล.....
วิทยากรอาชีพระยะสั้น วิชา.....

ประเด็นการประเมิน (ทดสอบก่อนปิดการอบรม)

1. การจัดทำแผนการสอน เสนอกิจกรรมการประเมินผลตามสภาพจริง
(จำนวน 1-2 แผน) คือแผนการสอนเรื่องเวลา.....นาที

2. กิจกรรมในแผนการสอน แสดงขั้นตอนชัดเจนในการประเมินผลตามสภาพจริง
โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระของวิชา

3. มีเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง ที่เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด

4. มีเกณฑ์การให้คะแนนที่เหมาะสม และชัดเจน

5. มีชิ้นงานของผู้เรียนที่แสดงร่องรอยการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมินผล
(.....)

ตำแหน่ง.....
...../...../.....

คำชี้แจงรายละเอียด เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความสามารถการประเมินผลตามสภาพจริง
 รายการประเมินมี 4 รายการ คือ การเขียนแผนการสอน การออกแบบภาระงาน เครื่องมือที่ใช้วัดผลประเมินผล และการกำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผล คะแนนเต็มในภาพรวมการประเมินเท่ากับ 16 คะแนน และกำหนดให้คะแนนในแต่ละรายการประเมิน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถ ประเมินผลตามสภาพจริง

รายการประเมิน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
1. เขียนแผนการสอน	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ ครบถ้วน สัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสูตรการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ ครบถ้วน สัมพันธ์ และสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญ สัมพันธ์ และสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนบ้าง	มีแผนการสอนที่มีองค์ประกอบสำคัญไม่สัมพันธ์และไม่สอดคล้องกับหลักสูตร
2. การออกแบบภาระงาน	-ภาระงานที่กำหนดสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และเนื้อหาการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน -ภาระงานที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ที่แสดงว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	-ภาระงานที่กำหนดสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และเนื้อหาการเรียนรู้ -ภาระงานที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ที่แสดงว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	-ภาระงานที่กำหนดสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และเนื้อหาการเรียนรู้ -ภาระงานที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ที่แสดงว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	-ภาระงานที่กำหนดไม่สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนด และเนื้อหาการเรียนรู้ -ภาระงานที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ไม่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ที่แสดงว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

รายการประเมิน	4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
3. เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล	-มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลงานของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตร อย่างแท้จริง	-มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลงานของผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร แต่ต้องมีการแก้ไขบ้าง	-มีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลงานของผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตร แต่ต้องมีแก้ไขเป็นส่วนใหญ่	-มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลงานของผู้เรียน ไม่ สอดคล้องกับหลักสูตร
4. การกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล	-มีการกำหนดรายการประเมินผลงานของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุม ภาระงานอย่างแท้จริง - มีการกำหนดระดับ คุณภาพที่เหมาะสม และคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ มีตัวบ่งชี้ผลงานของผู้เรียน อย่างชัดเจน	-มีการกำหนดรายการประเมินผลงาน ของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุม ภาระงาน มีการกำหนดระดับ ที่คุณภาพ ที่เหมาะสมและมีคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ มีตัวบ่งชี้ ผลงานของผู้เรียน แต่ต้องมีการแก้ไข บ้าง	-มีการกำหนดรายการประเมินผล งาน ของผู้เรียน ได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุม ภาระงาน - มีการกำหนดระดับ ที่คุณภาพ ที่เหมาะสมและมีคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ มีตัวบ่งชี้ ผลงานของผู้เรียน แต่ต้องมีแก้ไขเป็น ส่วนใหญ่	-มีการกำหนดรายการ ประเมินผลงาน ของผู้เรียน ไม่ ครอบคลุม ภาระงาน - มีการกำหนดระดับ ที่คุณภาพ ที่ยังไม่เหมาะสม และมีคำอธิบายคุณภาพที่กำหนดไว้ โดยไม่มีตัว บ่งชี้ผลงานของผู้เรียน มีส่วนที่ ต้องปรับปรุง ก่อนข้างมาก

ประเด็นที่กำหนดระดับความสามารถประเมินผลตามสภาพจริงของวิทยากรอาชีพระยะสั้นและ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในภาพรวม ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน	3.01 – 4.00	ระดับความสามารถสูง
ค่าเฉลี่ยคะแนน	2.01 – 3.00	ระดับความสามารถปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนน	1.00 - 2.00	ระดับความสามารถต่ำ

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เรื่อง การประเมินตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

ขอบเขตการสัมภาษณ์ 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินตามสภาพจริง

ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

ประเด็นที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในการประเมินตามสภาพจริง

1. ท่านคิดว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรม ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มขึ้น หรือไม่ ถ้าเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นอย่างไร

ถ้าไม่เพิ่มขึ้น เป็นเพราะสาเหตุใด

.....

2. ท่านคิดว่า ความรู้ที่ได้รับ เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง หลังการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสอนอาชีพระยะสั้น ได้อย่างไรบ้าง

.....

ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

1. วิธีการฝึกอบรม ท่านมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

.....

2. ท่านมีความรู้สึกต่อบรรยากาศในการฝึกอบรมอย่างไร

.....
.....

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรมอย่างไรบ้าง

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

4. ท่านคิดว่าระยะเวลาฝึกอบรมเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ง

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น
อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

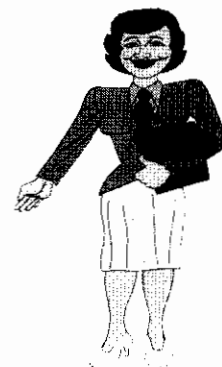
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง
สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย
จังหวัดกาญจนบุรี



โดย
จิราภรณ์ วัชรปการ

คำแนะนำการใช้หลักสูตรฝึกอบรม



หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาอาชีวพระยะสั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งของการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้การศึกษานอกระบบต้องพึ่งพาอาศัยแหล่ง

วิทยาการในชุมชนประเภทบุคคลเป็นอย่างมาก แหล่งวิทยาการบุคคลได้แก่ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น สามารถเชิญบุคคลเหล่านี้มาเป็นวิทยากรสอนอาชีวพระยะสั้นได้ แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 26 ที่กำหนดว่า ให้สถานศึกษาจัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียน การสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการหลากหลายในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อ

วิทยาการอาชีวพระยะสั้นจึงมีบทบาทสำคัญ ในการประเมินผลผู้เรียนด้านอาชีวพระยะสั้น เพื่อผู้เรียน ได้เกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาชีวพระยะสั้น ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยาการอาชีวพระยะสั้น อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จึงเป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริง โดยวิทยาการอาชีวพระยะสั้น สามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอาชีวพระยะสั้น ให้กับผู้เรียนได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป

จุดประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

เพื่อให้วิทยาการอาชีวพระยะสั้น มีความรู้เชิงปฏิบัติการในการประเมินผลตามสภาพจริง

จุดประสงค์เฉพาะของหลักสูตร

1. เพื่อพัฒนาวิทยาการอาชีวพระยะสั้น ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลตามสภาพจริง
2. เพื่อพัฒนาวิทยาการอาชีวพระยะสั้น ให้มีความสามารถประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีวพระยะสั้น

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วย ที่	เนื้อหาของหลักสูตรอบรม	เวลา
1	แนวคิดลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง	1 ชั่วโมง
2	เทคนิค วิธีการและเครื่องมือประเมินผลตามสภาพจริง	2 ชั่วโมง
3	เกณฑ์การประเมิน (Rubric)	3 ชั่วโมง
4	การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น	6 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์





กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. บรรยาย, อภิปราย
2. สถานการณ์จำลอง
3. บทบาทสมมติ
4. ฝึกปฏิบัติ
5. ร่วมสรุปผลการเรียนรู้
6. ทำแบบทดสอบ

สื่อการอบรม ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. กระดาษปรีฟ
4. ปากกาเคมี
5. เครื่องเสียง
6. ตัวอย่างชิ้นงานอาชีพ



การวัดผลประเมินผล

1. การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม โดยทดสอบความรู้ ความเข้าใจ (Pretest) และ หลังการฝึกอบรม (Posttest)
2. ประเมินความสามารถในการประเมินผลตามสภาพจริงหลังจบการฝึกอบรม
3. ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม



คำชี้แจงการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เรื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับวิทยากรอาชีพระยะสั้น

โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

- หน่วยที่ 1 แนวคิด ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง
- หน่วยที่ 2 เทคนิค วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลตามสภาพจริง
- หน่วยที่ 3 เกณฑ์การประเมิน
- หน่วยที่ 4 การจัดทำแผนการประเมินตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



หน่วยที่ 1

แนวคิด ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง

เนื้อหา

1. ความหมายของการประเมินตามสภาพจริง
2. หลักการที่จำเป็นของการประเมินตามสภาพจริง
3. ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง
4. ขอบเขตของการประเมิน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจความหมายของการประเมินตามสภาพจริง
2. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจหลักการที่จำเป็นของการประเมินตามสภาพจริง
3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง
4. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจขอบเขตของการประเมิน
5. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการประเมินและเครื่องมือในการประเมิน

ระยะเวลาในการฝึกอบรม เวลา 1 ชั่วโมง

กิจกรรม

1. บรรยาย
2. อภิปราย
3. ศึกษาเอกสารใบความรู้

4. ปฏิบัติตามใบงาน
5. สรุปและนำเสนอผลงานกลุ่ม
6. ทำแบบฝึกหัดท้ายบท

สื่ออุปกรณ์

1. แผ่นใส และปากกาเขียนแผ่นใส
2. ใบความรู้
3. ใบงาน
4. กระดาษบรูฟและปากกาเคมี

การประเมิน

1. สังเกตการทำงานกลุ่ม
2. ตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ใบความรู้ที่ 1

แนวคิดลักษณะของการประเมินผลตามสภาพจริง

ความหมาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง ไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ คือ การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการวัดผลประเมินผล ที่เน้นการปฏิบัติจริงตามความสามารถของผู้เรียน ซึ่งได้จาก กระบวนการสังเกต บันทึก การรวบรวมข้อมูลจากงาน และวิธีการของผู้เรียนทำ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพ มากที่สุด

หลักการที่จำเป็นและลักษณะสำคัญ

หลักการที่จำเป็นและลักษณะสำคัญ ของการประเมินผลตามสภาพจริง มีดังนี้

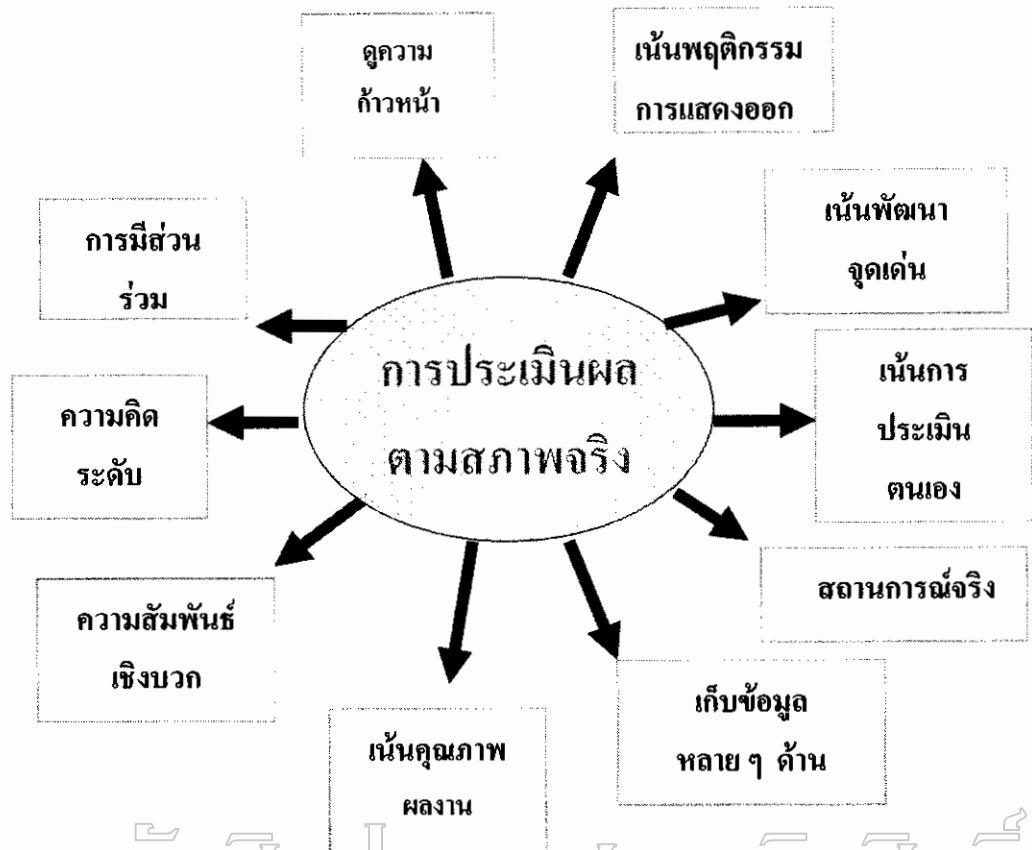
1. ประเมินเพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน และการประเมินต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอน
2. ประเมินที่เน้นพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกมาจริง ๆ
3. ประเมินเพื่อเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัด เน้นการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน
4. ประเมินเน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน
5. ประเมินโดยตั้งอยู่บนสถานการณ์ของเหตุการณ์จริง
6. ประเมินโดยเก็บข้อมูลหลายๆ ด้าน เช่นที่ โรงเรียน บ้าน ชุมชนอย่างต่อเนื่อง
7. ประเมิน โดยเน้นคุณภาพของผลงานของผู้เรียนที่สร้างขึ้น

8. ประเมิน โดยเน้นความสามารถในการคิดระดับสูง หรือความคิดที่ซับซ้อน เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์
9. เป็นการประเมินที่มีการชื่นชมส่งเสริม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก
10. เป็นการประเมินที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอน ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนนิเทศศาสตร์

ผังแผนภาพต่อไปนี้





มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภาพ หลักการที่จำเป็นของการประเมินผลตามสภาพจริง

ขอบเขตการประเมิน

การวางแผนกำหนดขอบเขตของการประเมินผลตามสภาพจริง นั้น ต้องพิจารณา เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนจะต้องพิจารณาเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน ความเชื่อมโยง การพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างวิชาต่างๆใน หลักสูตร โดยต้องพิจารณาลำดับการเรียนรู้ ที่เริ่มจากความตระหนัก ไปสู่การสำรวจ การสืบสวน และการนำไปใช้ ซึ่งต้องวางแผนให้ครอบคลุม ดังนี้

- ⇒ **ความรู้ความจริง** ได้แก่ ความคิดรวบยอด แนวคิด คำศัพท์ เรื่องราว และเนื้อหาสาระ
- ⇒ **ทักษะและกระบวนการ** ได้แก่ ด้านร่างกาย สังคม การพูด การฟัง การอ่าน การวาดภาพ การคิด ความมีเหตุผล การแก้ปัญหา ยุทธศาสตร์ การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การพึ่งตนเอง เป็นต้น
- ⇒ **ความรู้สึกล** ได้แก่ ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ ความเชื่อมั่น ความรู้สึกต่อคนอื่นๆ เช่น โรงเรียน ครู การเรียนการสอน เป็นต้น
- ⇒ **คุณลักษณะ** ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดหาเหตุผล ความร่วมมือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความต้องการสำรวจ การค้นคว้า การใช้ความรู้ใหม่ และทักษะต่างๆ คึงแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพ แสดงขอบเขตการประเมินผลตามสภาพจริง



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “แนวทางการประเมินตามสภาพจริง”, 2549. (อัคราเสนา)
- จรัญ คำยัง. “รวมบทความเกี่ยวกับ Authentic Assessment.” กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544. (อัคราเสนา)
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. “การพัฒนาเพิ่มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.” คุษณินพนธ์คุษณินบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. “เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทางเลือกของเทคนิคการประเมินผลในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.” 2539. (อัคราเสนา)
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์, 2545.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ใบงานที่ 1

แนวคิด ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง

คำชี้แจง

1. แบ่งกลุ่ม ๆ ละ 4-5 คน
2. เลือกหัวหน้ากลุ่ม และตัวแทนกลุ่ม
3. ให้สมาชิกกลุ่มร่วมอภิปราย แนวคิด ลักษณะสำคัญ

ของการประเมินตามสภาพจริง

4. เขียนความรู้ความเข้าใจ แล้วนำเสนอ ประเด็น

ต่อไปนี้เป็น

กลุ่มที่ 1 ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

กลุ่มที่ 2 หลักการที่จำเป็นของการประเมินผลตามสภาพจริง

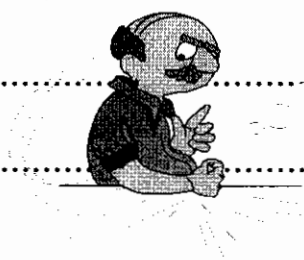
.....

.....

.....

พลิกหน้า

ต่อไปจะ



กลุ่มที่ 3 ลักษณะที่สำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

กลุ่มที่ 4 ขอบเขตของการประเมินผลตามสภาพจริง

.....

.....

.....

คงไม่ยากเกินไปนะครับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



แบบฝึกหัดท้ายบท

หน่วยที่ 1

.....

คำชี้แจง ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านมีความเห็นว่าถูกต้อง
และกาเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

- 1. การประเมินตามสภาพจริง จะเน้นการประเมินด้านการคิดที่
ซับซ้อน มากกว่าการประเมินด้าน ทักษะพื้นฐาน
- 2. การประเมินตามสภาพจริง เป็นกระบวนการวัดผลประเมินผลที่เน้น
การปฏิบัติจริงตาม ความสามารถ ของผู้เรียนและใช้เครื่องมือ
ประเมิน ที่หลากหลาย
- 3. การประเมินตามสภาพจริง จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้น และอำนวยความสะดวกต่อผู้สอน
-4. การวัดและประเมินผลแบบดั้งเดิม ไม่สามารถวัดความก้าวหน้า และ
ผลผลิตที่ซับซ้อนได้

มาทบทวนกันเถอะจ้ะ



หน่วยที่ 2

เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือการประเมินผล

เนื้อหา

1. เทคนิค วิธีการประเมินตามสภาพจริง
2. การทดสอบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. เครื่องมือการประเมินตามสภาพจริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เทคนิค วิธีการประเมินตามสภาพจริง
2. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการทดสอบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเครื่องมือการประเมินตามสภาพจริง

ระยะเวลาในการฝึกอบรม เวลา 2 ชั่วโมง

กิจกรรม

1. บรรยาย
2. อภิปราย
3. ศึกษาเอกสารใบความรู้
4. ปฏิบัติตามใบงาน
5. สร้างและนำเสนอผลงานกลุ่ม
6. ทำแบบฝึกหัดท้ายบท

สื่ออุปกรณ์

1. แผ่นใสและปากกาเขียนแผ่นใส
2. ใบความรู้
3. ใบงาน
4. กระดาษบรูฟและปากกาเคมี

การประเมินผล

1. สังเกตการทำงานกลุ่ม
2. ตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน



ใบความรู้ที่ 2

เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือการประเมินผล

เทคนิควิธีการประเมินผลตามสภาพจริง จะใช้กระตุ้นเพื่อท้าทายผู้เรียน ให้แสดงออกในภาคปฏิบัติ โดยบูรณาการความรู้และประดิษฐ์ชิ้นงาน รวมถึงการพัฒนาการเขียนเป็นรายงาน และการนำเสนอด้วยปากเปล่าแทนการท่องจำในรูปของการระลึกได้ หรือการจำได้ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือเนื้อหาที่ได้ท่องจำเหตุที่เรียกว่า เป็นการประเมินตามสภาพจริง ก็เพราะการประเมินโดยวิธีนี้ ผู้เรียนต้องแสดงออกหรือสาธิตให้เห็นว่าผู้เรียนทำอะไรได้บ้าง เช่นเดียวกับวิธีการที่ผู้คนในสังคมนอกโรงเรียนทำได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องพิสูจน์โดยการแสดงออกให้เห็น โดยชัดเจน แทนการทำแบบทดสอบ แบบเลือกตอบ ซึ่งเป็นการโต้ตอบกับข้อเท็จจริงที่ได้ท่องจำมา

การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

- ๑ ระบุให้ชัดเจนถึงสิ่งที่มุ่งประเมิน
- ๒ เลือกเทคนิคการวัดให้เหมาะสม
- ๓ ใช้เทคนิคการวัดหลายอย่างประกอบกัน
- ๔ ควบคุมความคลาดเคลื่อนจากการวัด
- ๕ ใช้สารสนเทศจากการประเมินสำหรับตัดสินใจ

การประเมินอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

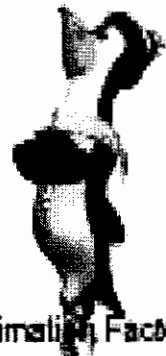
๑ **การประเมินอย่างเป็นทางการ** หมายถึง การประเมินด้วย ข้อสอบมาตรฐานซึ่งแตกต่างจากข้อสอบที่ครูสร้างขึ้นใช้ในการเรียนการสอน จะครอบคลุมไปถึงว่า ทำอย่างไร เมื่อใด ใครทำ และกำหนดเวลาเมื่อใด ผลการสอบจะออกมาเป็นคะแนนที่โดยมากจะเปรียบเทียบกับกลุ่ม ข้อสอบดังกล่าวโดยมากเป็นข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานสำหรับพัฒนาข้อสอบมาตรฐานโดยเฉพาะ ซึ่งกระทรวง จังหวัด หรือโรงเรียนกำหนดให้มีการสอบเพื่อคุณภาพการศึกษา เช่น ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อสอบวัดความพร้อม ข้อสอบวินิจฉัยข้อบกพร่อง ข้อสอบความถนัด ข้อสอบวัดความสามารถทางวิชาการ เป็นต้น

๑ **การประเมินอย่างไม่เป็นทางการ** การประเมินสภาพจริงเป็นการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติจริง
- 2) ให้ความสำคัญกับจุดแข็งของผู้เรียน
- 3) อยู่บนพื้นฐานของสถานการณ์ที่เป็นจริง
- 4) เน้นทักษะที่แสดงออกอย่างชัดเจน
- 5) เป็นการเรียนอย่างมีความหมาย
- 6) สัมพันธ์กับการเรียนการสอน
- 7) ใช้ได้ตลอดเวลาทุกสถานการณ์
- 8) แสดงภาพรวมของการเรียนรู้และสมรรถภาพของเด็ก
- 9) อยู่บนพื้นฐานของหลักสูตรที่เป็นสภาพจริง
- 10) เอื้ออำนวย สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามสภาพจริง

- แบบสังเกต
- แบบสัมภาษณ์
- บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
- เพิ่มสะสมผลงาน
- แบบทดสอบความสามารถ



Animalin Factory
MEMBERS ONLY

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

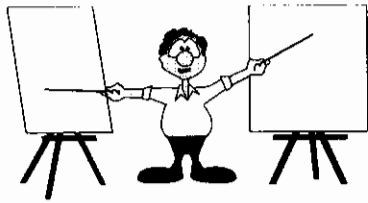
- แบบวัดเจตคติ(ความรู้สึกร
ต่อผู้สอน)
- โครงการ
- แบบตรวจสอบรายการ

จะเห็นได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามสภาพจริงมีหลากหลายการได้มาซึ่งผลการเรียนรู้ที่แท้จริง ผู้สอนควรใช้วิธีการในการเก็บข้อมูล หลายๆวิธีผสมผสานกัน จะใช้วิธีการ และเครื่องประเมินแบบใดต้องคำนึงถึงกิจกรรมที่วัด ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระในหลักสูตรที่สอน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. “รวมบทความเกี่ยวกับ Authentic Assessment.” กรุงเทพฯ: 2544. (อัครสำเนา)
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2539.
- อำพล สมัครการ. “แนวทางเลือกใหม่ การวัดและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544”, 2546. (อัครสำเนา)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ใบงานที่ 2

เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือการประเมินผล

คำชี้แจง

1. ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ และเครื่องมือวัดผลประเมินผล
2. แต่ละกลุ่มร่วมกันเขียนสรุป ความรู้ความเข้าใจ และส่งตัวแทนนำเสนอ ในประเด็น ต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

ประเด็น ความแตกต่างระหว่างการประเมินอย่างเป็นทางการและ
และการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ

.....

.....

.....



กลุ่มที่ 3 และ กลุ่มที่ 4

ประเด็น การเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการ
ประเมินผลตามสภาพจริง ควรคำนึงถึงอะไรบ้าง และ
ยกตัวอย่าง

.....

.....

.....

ทำได้นะครับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร  สอนนิชสิทธิ์

แบบฝึกหัดท้ายบท

หน่วยที่ 2

.....

คำชี้แจง ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านมีความเห็นว่าถูกต้องและ
กาเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

- 1. การมุ่งเน้นความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีความหมายได้หลากหลาย
มิได้มีความหมายเดียว สำหรับ ทุกคนในทุกโอกาสเป็นปรัชญา
พื้นฐานของการประเมินตามสภาพจริง
- 2. การประเมินที่ทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
และการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นลักษณะ ที่สำคัญของการประเมินตาม
สภาพจริง
- 3. การประเมินแบบไม่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ก็ได้
- 4. เกณฑ์การประเมินในภาพรวม เหมาะที่ใช้ในการประเมิน ความ
สามารถที่ไม่มีความ ต่อเนื่อง

ลองทำ
กันลืมนิดมัยคะ



หน่วยที่ 3

เกณฑ์การประเมิน

เนื้อหา

1. ความหมาย ของเกณฑ์การประเมิน
2. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน
3. เทคนิคการเขียนรายละเอียดการให้คะแนน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความหมายของเกณฑ์การ

ประเมิน

2. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการกำหนดเกณฑ์การ

ประเมิน

3. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเทคนิคการเขียนรายละเอียดการให้คะแนน

ระยะเวลาในการฝึกอบรม เวลา 3 ชั่วโมง

กิจกรรม

1. บรรยาย
2. อภิปราย
3. ศึกษาเอกสารใบความรู้
4. ปฏิบัติตามใบงาน
5. สรุปลงและนำเสนอผลงานกลุ่ม
6. ทำแบบฝึกหัดท้ายบท

สื่ออุปกรณ์

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. กระดาษบรู๊ฟและปากกาเคมี
4. ตัวอย่างชิ้นงานอาชีพ

การประเมินผล

1. สังเกตการทำงานกลุ่ม
2. ตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน



มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ใบความรู้ที่ 3

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมิน เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง เนื่องจากเกณฑ์การประเมิน เป็นตัวชี้บอกระดับความแตกต่างของคะแนนหรือระดับคะแนนจากการทำงานแต่ละชิ้นงาน หรือกิจกรรมแต่ละประเภท เกณฑ์การประเมินมี 2 แบบ คือ

1. เกณฑ์การประเมินในภาพรวม มีลักษณะดังนี้

@ แนวทางการให้คะแนนพิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงาน

@ มีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน

@ นิยมใช้เกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ

การให้คะแนน สามารถทำได้ ดังนี้



แบ่งงานตามคุณภาพ

แบ่งงานตามคุณภาพ

กองที่ 1	ได้แก่ งานที่มีคุณภาพเป็นพิเศษ	ให้ระดับคะแนน	3
กองที่ 2	ได้แก่ งานที่ยอมรับได้	ให้ระดับคะแนน	2
กองที่ 3	ได้แก่ งานที่ยอมรับได้น้อย	ให้ระดับคะแนน	1
กองที่ 4	ได้แก่ งานที่ยอมรับไม่ได้	ให้ระดับคะแนน	0

มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชานิติศาสตร์

สรุป เณฑ์การประเมินในภาพรวม นี้ เป็นแนวทาง
ให้คะแนน โดยพิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงาน จะมีคำอธิบายลักษณะ
ของงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน



2. เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน

มีลักษณะดังนี้

- @ กำหนดการพิจารณาเป็นประเด็นต่างๆ แยกกันในงานชิ้นเดียว
- @ ส่วนใหญ่พิจารณาไม่เกิน 4 ด้าน (ลักษณะ)
- @ โดยทั่วไปเกณฑ์การให้คะแนนกำหนดเป็น 4-5 ระดับ
- @ พิจารณาจากเป้าหมายและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

การให้คะแนนแบบแยกส่วนนี้ เพื่อเป็นการมองคุณภาพของงานได้อย่างชัดเจนจึงมีการแยกส่วนของการให้คะแนน และอธิบายคุณภาพของงานในแต่ละส่วน หรือแต่ละองค์ประกอบเป็นระดับ ส่วนใหญ่จะพิจารณาใน 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ความเข้าใจในความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริง เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเข้าใจ ในความคิดรวบยอด หลักการในปัญหาที่ถาม กระจ่าง

ด้านที่ 2 การสื่อความหมาย สื่อสาร คือ สามารถอธิบาย นำเสนอ บรรยาย เหตุผล แนวคิด ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 3 การใช้กระบวนการและยุทธวิธี สามารถเลือกใช้กระบวนการ หรือวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 ผลสำเร็จของงาน ความถูกต้องแม่นยำ ในผลสำเร็จของงาน

ตัวอย่าง เกณฑ์การให้คะแนน
วิชาการประดิษฐ์ดอกไม้จากดินหอม 50 ชั่วโมง

ระดับ คะแนน ประเด็น การประเมิน	4	3	2	1	คะแนน รวม
การนวดดิน ผสมสี ประดิษฐ์ดอกไม้	การนวดดิน ถูกต้อง ผสมสี สวยงาม และ ประดิษฐ์ดอกไม้ ได้เหมือนจริง	การนวดดิน ถูกต้อง ผสมสี ไม่สวยงาม และ ประดิษฐ์ดอกไม้ ได้เหมือนจริง	การนวดดิน ถูกต้อง ผสมสี ไม่สวยงามและ ประดิษฐ์ดอกไม้ ได้ไม่เหมือน จริง	การนวดดิน ไม่ถูกต้อง ผสมสีไม่ สวยงาม และ ประดิษฐ์ ดอกไม้ได้ ได้ไม่ เหมือนจริง	4
การเลือกซื้อดิน การเก็บรักษาดิน และการใช้ดินให้ เหมาะสมการชนิด ของงาน	การเลือกซื้อดิน วิธีการเก็บรักษา ดิน ได้อย่าง ถูกต้อง และใช้ ดินได้เหมาะสม กับสิ่งประดิษฐ์ ทุกชนิด	การเลือกซื้อดิน วิธีการเก็บรักษา ดิน ได้อย่าง ถูกต้อง และใช้ ดินได้เหมาะสม กับสิ่งประดิษฐ์ บางชนิด	การเลือกซื้อดิน วิธีการเก็บรักษา ดิน ได้ไม่ ถูกต้อง และใช้ ดินได้เหมาะสม กับสิ่งประดิษฐ์ ทุกชนิด	การเลือก ซื้อดิน วิธีการเก็บ รักษาดิน ได้ไม่ ถูกต้อง และใช้ดิน ได้ไม่ เหมาะสม กับ สิ่งประดิษฐ์ ทุกชนิด	4
การใช้วัสดุ- อุปกรณ์	ใช้วัสดุอุปกรณ์ ทุกชนิด ได้อย่าง ถูกวิธี	ใช้วัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างถูกวิธี เป็นส่วนใหญ่	ใช้วัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างถูกวิธี เป็นส่วนน้อย	ใช้วัสดุทุก ชนิด อุปกรณ์ไม่ ถูกวิธี	4
รวม					12

ตัวอย่าง แบบบันทึกการประเมินชิ้นงาน
วิชาการประดิษฐ์ต่อกบัวจากดินหอม 50 ชั่วโมง

กลุ่ม ที่	ประเด็น/คะแนน ชื่อสกุล	การนวดดิน ผสมสี ประดิษฐ์ ต่อกบัว	การเลือกซื้อ ดิน การเก็บ รักษาดิน และ การใช้ดินให้ เหมาะสมการ ชนิดของงาน	การใช้ วัสดุ- อุปกรณ์	คะแนน รวม
		4	4	4	12

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “แนวทางการประเมินตามสภาพจริง.” 2549. (อัคราเสนา)

จรัญ คำยัง. “รวมบทความเกี่ยวกับ Authentic Assessment.” สำนักงานทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.2544. (อัคราเสนา)

ชัยฤทธิ์ ศิลาดเดช. “การพัฒนาเพิ่มสมรรถนะในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.” คุษณินพนธ์คุษณินพนธ์ สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2540.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ทางเลือกของ เทคนิคการประเมินผลในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.” เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ, 2539. (อัคราเสนา)

สมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ. การชี้คผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์, 2545.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ใบงานที่ 3

เกณฑ์การประเมิน



คำชี้แจง

1. แบ่งกลุ่ม ๆ เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสอนหมวดเกษตรกรรม
กลุ่มสอนหมวดคหกรรม และกลุ่มสอนหมวดศิลปหัตถกรรม
2. เลือกหัวหน้ากลุ่ม แต่ละกลุ่ม
3. ให้สมาชิกกลุ่มร่วมอภิปรายเกี่ยวกับ การกำหนด
เกณฑ์การประเมิน รูปแบบ การเขียนรายละเอียดการให้คะแนน
ในหมวดวิชาที่ท่านสอน
4. ส่งตัวแทนหัวหน้ากลุ่มที่คัดเลือกมา นำเสนอ
ผลงานของในกลุ่มท่าน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบฝึกหัดท้ายบท

หน่วยที่ 3

.....

คำชี้แจง ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านมีความเห็นว่าถูกต้อง และ
กาเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

-1. การประเมินแบบไม่เป็นทางการก็จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ เช่นเดียว
กับการประเมินอย่างเป็นทางการ
-2. เกณฑ์การประเมินในภาพรวม ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย 3 - 6
ระดับ
-3. การกำหนดแนวทางการให้คะแนน เป็นการตอบคำถามที่ มุ่งเน้นว่า
ผู้เรียนทำ อะไรได้สำเร็จ หรือว่ามีระดับความสำเร็จ ในขั้นตอน
ต่าง ๆ อย่างไร
- 4. การวัดคุณลักษณะบางอย่างเช่น ความสวยงาม ดึงดูด สนุกสนาน ไม่
สามารถเขียนรายละเอียดการให้ คะแนนได้

ทบทวนอีก
ครั้งนะคะ



หน่วยที่ 4

การจัดทำแผนการประเมินตามสภาพจริง สำหรับวิทยาการอาชีพระยะสั้น

เนื้อหา

แผนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจแผนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล

ระยะเวลาในการฝึกอบรม เวลา 6 ชั่วโมง

กิจกรรม

1. บรรยาย
2. อภิปราย
3. ศึกษาเอกสารใบความรู้
4. ปฏิบัติตามใบงาน
5. สรุปลงและนำเสนอผลงานกลุ่ม
6. ทำแบบฝึกหัดท้ายบท

สื่ออุปกรณ์

2. ใบความรู้
3. ใบงาน
4. กระดาษบรู๊ฟและปากกาเคมี

การประเมินผล

1. สังเกตการทำงานกลุ่ม
2. ตรวจสอบความถูกต้องของผลงาน



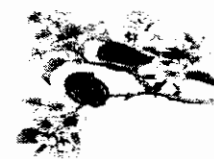
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน “แนวทางการประเมินตามสภาพจริง.” 2549. (อัครา)
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปทุมธานี. “หลักสูตรระยะสั้น ประเภทวิชาเกษตรกรรมเกษตรกรรม.” 2545.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ใบความรู้ที่ 4



การจัดทำแผนการประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับ วิทยาการอาชีพระยะสั้น

ในการวางแผนการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้การสอนอาชีพ
ระยะสั้น ผู้สอนควรจัดระบบการคิด เพื่อวางแผนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1
จัดทำคำอธิบายรายวิชา / หมวดวิชา



ขั้นที่ 2
ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลรายวิชา/หมวดวิชา



ขั้นที่ 3
กำหนดแนวทางการให้ระดับผลการเรียน



ขั้นที่ 4
กำหนดวิธีการบันทึกผล รายงานผล
และออกหลักฐานการรายงานผล

ขั้นที่ 1 การจัดทำคำอธิบายรายวิชา/หมวดวิชา ประกอบด้วย ชื่อวิชา จำนวนเวลา เนื้อหาสาระสำคัญ และผลการเรียนรู้ที่ต้องการ ในแต่ละ ขอบข่ายเนื้อหาสาระ

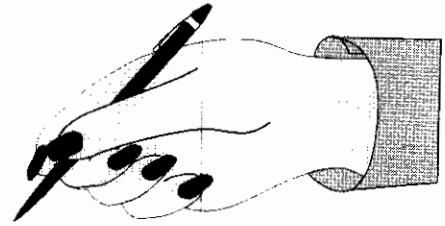
ขั้นที่ 2 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลรายวิชา/หมวด วิชา เป็นการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ระบบ ที่มีลักษณะ ผสมผสานทั้ง ผลการเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาสาระ ที่ปรากฏอยู่ในคำอธิบายรายวิชา / หมวด วิชา ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน โดยมีร่องรอยการปฏิบัติงาน ของผู้เรียนเป็นที่ยืนยันผลการเรียนรู้รวบยอดในรายวิชา/หมวดวิชา นั้น

ขั้นที่ 3 การกำหนดแนวทางการให้ระดับผลการเรียน เป็นการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ไปยังตัว ผู้เรียนเอง และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งสะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาการของ ผู้เรียนว่ามีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้เพียงใด

การกำหนดระดับผลการเรียน จะใช้ระบบสัญลักษณ์ ส่วนมากนิยม ใช้เป็นตัวอักษร เช่น A,B,C,D และ F หรืออาจเป็นตัวเลข 4,3,2,1 และ 0

ขั้นที่ 4 กำหนดวิธีบันทึกผล รายงานผล และออกหลักฐานการ รายงานผล เมื่อผู้สอนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการสอนและ การประเมินผลแล้ว ผู้สอนต้องนำผลการการเรียนรู้ที่ได้มาบันทึกผล พร้อมทั้ง รายงานความก้าวหน้าในการพัฒนาทางวิชาการ ไปยังผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการรายงานผล

ใบงานที่ 4



การจัดทำแผนการประเมินตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนอาชีพระยะสั้น

คำชี้แจง

1. แบ่งกลุ่มๆ เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสอนหมวดเกษตรกรรม
กลุ่มสอนหมวดคหกรรม และกลุ่มสอนหมวดศิลปหัตถกรรม

2. เลือกหัวหน้ากลุ่ม แต่ละกลุ่ม

3. ให้สมาชิกกลุ่มรวมอภิปรายเกี่ยวกับการจัดทำ
แผนการประเมินผลตามสภาพจริงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหมวดวิชา
ที่ตนเองสอน โดยมี 4 รายการ คือ

รายการที่ 1 การเขียนแผนการสอน

รายการที่ 2 การออกแบบภาระงาน

รายการที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมิน

รายการที่ 4 การกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล

4. เขียนแผนการประเมินผลตามสภาพจริง ของ
ตนเอง โดยให้มีครบทั้ง 4 รายการ ในข้อ 3

5. ให้สมาชิกคัดเลือกตัวแทนผลงานของแต่ละกลุ่ม
นำเสนอผลงาน

แบบฝึกหัดท้ายบท

หน่วยที่ 4

.....

คำชี้แจง ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านมีความเห็นว่าถูกต้องและ
กาเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

..... 1. การกำหนดประเด็นการประเมินและรายละเอียดการให้ระดับคะแนน
เป็นคุณภาพของการ ประเมินผล

..... 2. การให้ระดับผลการเรียนหรือเกรด เป็นการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ
ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน ไปยังผู้เรียนเอง
และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

..... 3. การกำหนดเป้าหมาย เป็นขั้นตอนแรกของการกำหนดภาระ
งานหรือชิ้นงาน ที่ทำควบคู่กับการประเมินผล

..... 4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีลำดับขั้นตอน คือ 1. กิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียน 2. กิจกรรมนำสู่บทเรียน 3. กิจกรรมรวบยอด

ทำแบบฝึกหัดท้ายบท

กันดีกว่า



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิราภรณ์ วัชรปรการ
ที่อยู่	52/3 หมู่ 1 ตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ที่ทำงาน	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย ตำบล บ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2546	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2532	อาจารย์ 1 ระดับ 3 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กาญจนบุรี
พ.ศ. 2549 -ปัจจุบัน	ครู ชำนาญการ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ บ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์