

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ประกิต ปอคูสุวรรณ

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


พฤศจิกายน 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

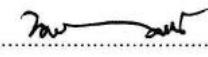
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา  
คุณวุฒิบัณฑิตของ ประกิต ปอคูสุวรรณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต

  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สญา วีระวณิชตระกูล)

วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน อีกทั้งให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และเอาใจใส่ให้ความเมตตาเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ที่ได้ตรวจแก้ไข และแนะนำแนวทางในการปรับปรุงผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเพื่อนครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี คุณพ่อตันอู๋ แซ่เลี้ยว และคุณแม่กิมห่วย แซ่เลี้ยว Mrs.Pat Bhatnagar นางกิมลั้ง เซาเว่เครือ นายเงิน ประธานชนกิตติ ครอบคร้ว ญาติพี่น้อง บุรพาจารย์ กัลยาณมิตร และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ประกิต ปอคูสุวรรณ

56820010: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม

ประภคิต ปอคูสุวรรณ: การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา (A DEVELOPMENT OF AN ENRICHMENT CURRICULUM TO ENHANCE INSTRUCTIONAL MANAGEMENT COMPETENCY OF VOCATIONAL TEACHERS) คณะกรรมการควบคุมคุุณิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปันหุ่น, ก.ด. 360 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถภาพ และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใช้การฝึกอบรมครูเป็นเวลา 30 ชั่วโมง มีการสอบวัดสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนก่อนและหลัง และการติดตามหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เพื่อรับทราบผลพัฒนาการและความคงทนความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และทักษะ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูสังกัดสถานประกอบการอาชีวศึกษา มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้ประเมินความต้องการจำเป็น และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองใช้หลักสูตรจำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มและการเลือกแบบสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็น แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบประเมินทักษะ เครื่องมือทั้ง 4 ฉบับมีความตรงเชิงเนื้อ และความเชื่อมั่นสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก ได้แก่ การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วยหลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผล โดยผลการประเมินหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่า ความรู้และเจตคติเกี่ยวกับสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์สามารถพัฒนากลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้ และเจตคติสูงขึ้นทุกคน โดยมีคะแนนพัฒนาการอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก สำหรับด้านทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก หลังจากการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน คะแนนทั้ง 2 ส่วนลดลงเล็กน้อยแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

56820010: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRAINING PROGRAM

PRAKIT PORKUSUWAN: A DEVELOPMENT OF AN ENRICHMENT CURRICULUM TO ENHANCE INSTRUCTIONAL MANAGEMENT COMPETENCY OF VOCATIONAL TEACHERS. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., SOMPONG PANHOON, Ph.D. 360 P. 2018.

The purpose of this study were to analyze the competency and needs of vocational teachers in enhancing instructional management competency of the vocational teacher, to develop a curriculum to enhance teaching management competency of vocational teachers, and to study the effect of using curriculum to enhance teaching management competency of vocational teachers. The training period was 30 hours and a follow-up for a period of one month to evaluate the results of the development and durability of the sample concerning knowledge, attitude, and skills. The samples consisted of needs assessment and sampled 30 voluntary teachers in the Eastern Institute of Vocational Technology. There were 4 research instruments, namely a needs assessment form, a test, an attitude assessment form and a skill assessment form, which all had content validity and reliability. The data was analyzed by descriptive statistics namely, frequency, percentages, means, standard deviation and content analysis.

The findings revealed the followings:

1. Needs analysis revealed teachers' needs on enhancing teaching management competency of vocational teachers in the Eastern Institute of Vocational Technology, namely preparing lesson plans, classroom management skills, learning management, information technology in education, moral and ethical integration, classroom research, assessment and evaluation of learning.

2. An enriched curriculum to enhance instructional management competency of vocational teachers consisting of principles, aims, contents, learning activities, teaching activities, instructional media and assessment. The results of the evaluation by experts were found that the course is appropriate and can be implemented in actual practice.

3. The implementation results of the enriched curriculum to enhance instructional management competency of vocational teachers revealed that knowledge and attitude concerning instructional management of teachers had effectiveness on the set criteria, so it could be developed for higher knowledge and attitude. All of the samples obtained gained scores at the high to very high level. It was found that the occupational skill was at the high level. The follow up one month after the training revealed that the scores for knowledge and skills were slightly decreased, however, the scores were still in the high level and the samples reflected satisfaction towards the training course at the highest level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สภาพการจัดเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา.....	12
แนวคิดในการพัฒนาครู.....	29
สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency).....	47
การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรระดับอาชีวศึกษา.....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	100
ตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อหาประสิทธิภาพ.....	117

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการอบรมส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	128
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพ และผลการประเมิน ความต้องการ ความจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	129
ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	133
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเพื่อหาประสิทธิภาพ.....	146
ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร.....	155
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	157
สรุป.....	157
อภิปรายผล.....	160
ข้อเสนอแนะ.....	169
บรรณานุกรม.....	171
ภาคผนวก.....	182
ภาคผนวก ก.....	183
ภาคผนวก ข.....	193
ภาคผนวก ค.....	238
ภาคผนวก ง.....	301
ภาคผนวก จ.....	354
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	360

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเรียนแบบผสมผสาน 3 รูปแบบของ Purnima Valiathan.....	46
2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ทั้งฉบับในการบริหารการจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา.....	110
3 ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of reliability) ของแบบประเมิน ทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	113
4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา.....	116
5 การใช้เทคโนโลยีแบบผสมผสาน (Blended learning) ประกอบการอบรม.....	120
6 ขอบเขตค่าความยากง่าย ( $p$ ) และความหมาย.....	125
7 ขอบเขตค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) และความหมาย.....	126
8 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของหน่วยการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษา.....	130
9 ผลค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อระดับความต้องการ จำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา ( $n = 30$ ).....	131
10 โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา.....	134
11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ( $n = 5$ ).....	143
12 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ( $n = 5$ ).....	145
13 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรม แบ่งตามสถานศึกษา เพศชาย 15 คน เพศหญิง 15 คน.....	146
14 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรม แบ่งตามสาขาวิชา/ กลุ่มทักษะ.....	146



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ผลการประเมินความรู้ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	147
16 ผลการประเมินเจตคติ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	149
17 ผลคะแนนการประเมินทักษะ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	151
18 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ ก่อนการทดลอง และหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม.....	153
19 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบประเมินความต้องการจำเป็นระดับสภาพที่ควรจะเป็น Cronbach's alpha 0.668.....	239
20 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบประเมินความต้องการจำเป็นระดับสภาพที่เป็นจริง Cronbach's alpha 0.755.....	239
21 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา (n = 5).....	240
22 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	251
23 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา (n = 5).....	253
24 ค่าประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม.....	255
25 ค่าการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้ ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา.....	256
26 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน.....	263

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 2 การบริหาร จัดการชั้นเรียน..... 264
28	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 3 การจัดการ การเรียนรู้..... 265
29	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 4 เทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา..... 266
30	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 5 การสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม..... 267
31	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 6 การทำวิจัย ในชั้นเรียน..... 268
32	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 7 การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้..... 269
33	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา..... 270
34	ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา..... 270
35	ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา..... 270
36	ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน..... 272

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
37 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน.....	276
38 ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 3 การจัดการการเรียนรู้.....	281
39 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....	284
40 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 5 การสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม	288
41 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน.....	292
42 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 7 การวัดและประเมินผล.....	296
43 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อการฝึกอบรม ( $n = 30$ ).....	299

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
2 รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา .....	20
3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐาน การอาชีวศึกษา .....	53
4 การสังเคราะห์สมรรถภาพทางด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน .....	70
5 The AIM curriculum model.....	76
6 Tyler's ends-means model.....	77
7 Oliva's 1976 model for curriculum development.....	79
8 การพัฒนาหลักสูตรของโอลิวาร์ .....	80
9 Saylor and Alexander model.....	81
10 โมเดลของแม็ค โคนัลด์ .....	83
11 รูปแบบการผสมผสานของไซล์ .....	83
12 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบของ Tyler's ends-means model.....	98
13 แสดงขั้นตอนการวิจัยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียน ของครูระดับอาชีวศึกษา .....	99

14	ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความต้องการจำเป็น .....	101
15	ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรการอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา .....	104
16	แสดงขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา .....	108
17	ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินทักษะของครูผู้เข้าอบรมเรื่องการเพิ่มสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา .....	111
18	แผนภาพขั้นตอนการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา .....	114
19	แบบแผนการทดลอง .....	117
20	ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง .....	119
21	การใช้ค่าสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือ .....	122

### สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
22 หลักการคำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ .....	127
23 กราฟแสดงผลการประเมินความรู้จากการอบรม การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา .....	148
24 กราฟแสดงผลพัฒนาการความรู้จากการอบรม การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถภาพ การบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา .....	148
25 กราฟแสดงผลการประเมินเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา	150
26 กราฟแสดงผลพัฒนาการเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ...	150
27 กราฟแสดงผลคะแนนการประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา .....	152

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ได้ระบุว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้ออกค้ำกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และมาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง (7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ผลการศึกษาผลการดำเนินงานในรอบ 9 ปี ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2542-พ.ศ. 2551) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับอาชีวศึกษา พบว่าด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสถานประกอบการ ขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ดังนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องนำไปฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ยิ่งไปกว่านั้นกำลังคนที่ผลิตออกมาขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ทักษะด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) การใช้คอมพิวเตอร์ และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงขาดคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานจริง บางประการ เช่น การคิดวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ การแก้ไขปัญหาในงาน การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยัน มีวินัยตรงต่อเวลา ภาวะผู้นำ ด้านมาตรฐานการอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงลักษณะงาน หรือความต้องการของสถานประกอบการ

ด้านการบริหารจัดการ กฎหมายการศึกษาที่มีผลใช้บังคับแล้วยังไม่สามารถบังคับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบการเสริมสร้างความรู้และมาตรการบังคับใช้ให้แก่ฝ่ายปฏิบัติ อย่างเป็นทางการยังไม่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานส่วนกลางบังคับใช้กฎหมายการศึกษา



โดยเน้นการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรมากกว่าการปฏิรูปคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ ด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรการศึกษา ยังไม่ชัดเจนว่าจะให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ควรที่จะศึกษาต่อในระดับสูงหรือเข้าทำงาน ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนยังไม่สามารถสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง ด้านครูผู้สอน สถาบันอาชีวศึกษาขาดแคลนครู คณาจารย์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคน ภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ ทำให้สูญเสียอัตราครูไปจำนวนมาก อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์และศึกษาศาสตร์บางส่วน หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ไม่ประกอบอาชีพครู ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา พบว่า หลายเรื่องประสบผลสำเร็จ และหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมในด้านครู อาจารย์ พบว่า มีปัญหา ขาดแคลนครู คณาจารย์ ที่มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ ในด้านการบริหารจัดการ พบว่า ยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1-2) โรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการยกระดับมาตรฐานความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

จากรายงานการวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้ระบุปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่พบในสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน ซึ่งด้านที่เกี่ยวข้องกับครู คือ ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากจนทำให้สนใจในการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง ครูขาดความรู้และเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูขาดการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการพัฒนา ครูได้สอนวิชาที่ไม่ได้ตรงกับสาขาวิชาที่ได้ศึกษามา ครูมีภาระงานอื่นมากนอกจากงานประจำสุดท้าย การพัฒนาการอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูมีปัญหา 6 ประการ คือ ประการแรก มีสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่จัดการเรียนการสอน โดยแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มตามศักยภาพ ประการที่สอง ครูยังใช้การบรรยายแบบครูเป็นศูนย์กลาง และใช้สื่อการสอนน้อย ประการที่สาม ครูส่วนใหญ่จัดทำแผนการเรียนรู้หรือมีแผนการเรียนรู้

แต่ไม่ได้จัดการเรียนรู้ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ประการที่สี่ การเรียนการสอนไม่ได้ฝึกผู้เรียนได้นำข้อมูลจากประสบการณ์จริงมาวิเคราะห์ แต่เน้นการคัดลอกเนื้อหาจากเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ประการที่ห้า เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน และประการที่หก จำนวนผู้เรียนต่อห้องมากเกินไป จึงทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่ามี 5 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ครูใช้สื่อการสอนไม่หลากหลาย ส่วนใหญ่ใช้สื่อสำเร็จรูปที่เป็นหนังสือแบบเรียน ประการที่สอง ครูขาดความรู้และทักษะในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ได้รับจากส่วนกลางไม่ตรงกับเนื้อหาและความต้องการของครู จึงไม่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ทั้งยังไม่มีห้องปฏิบัติการหรืออุปกรณ์ที่จะใช้กับสื่อที่ได้รับ ประการที่สี่ สถานศึกษานาขนาดเล็กขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่ต้องนำไปใช้ในด้านอื่นที่จำเป็นและเร่งด่วนมากกว่า และประการที่ห้า ครูขาดทักษะในการเลือกใช้สื่อหรือไม่มีส่วนร่วมในการจัดซื้อสื่อ ทำให้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา พบว่า ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลไม่เหมาะสม เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการวัด ประเมินผล การเรียน ครูขาดทักษะในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล

การพัฒนาสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้ที่ทำหน้าที่ครูนั้นมีหลายรูปแบบ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถภาพครู สรุปลงได้ดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2552 อ้างถึงใน จินตวิรี คล้ายสังข์, 2553) 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specification competency) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด 2) รูปแบบของการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) กำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศเพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล 3) วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School based development/ Inside based development) เป็นสำคัญ 4) วิธีการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา 5) การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเหลือครู

ให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่ช่วยครูไม่ต้องเดินทางออกจากพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล และสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถนำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ให้เกิดแก่ผู้เรียนและสามารถนำไปเลื่อนวิทยฐานะให้ตนเองได้

งานวิจัยนี้ใช้วิธีพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรม โดยการพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรมนั้นมีรูปแบบที่สำคัญ 2 รูปแบบ คือ 1) การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) 2) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training: OJT) ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการอบรมแบบการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training: OJT) และผู้วิจัยยังได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้แบบผสมผสาน ซึ่งหมายถึง การเรียนโดยการผสมผสานระหว่างการเรียนแบบดั้งเดิมหรือแบบพบกันในชั้นเรียน (Face to face) กับการเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่ยุคของเทคโนโลยีชั้นสูง ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคแห่งสังคมเครือข่าย ดังเช่น ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวไว้ในอนาคตภาพของสังคมไทยในทศวรรษหน้า และผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้วยการอบรม ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training: OJT) และมีการติดตามผล โดยเป็นการอบรมที่ผสมผสาน Blended learning ซึ่งครูยุคใหม่ต้องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และผู้วิจัยคาดหวังว่ากระบวนการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สามารถเสริมสร้าง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถภาพของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างและทดลองใช้หลักสูตรอบรมครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา 7 หัวข้อ ได้แก่ 1) การเตรียมแผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป็นครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,172 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดลองใช้หลักสูตร จำนวน 30 คน ตามความสมัครใจ จากการส่งหนังสือแจ้งไปยังสถานศึกษาใน 9 สถาบัน ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## ตัวแปรที่ศึกษา

### ตัวแปรต้น

หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

### ตัวแปรตาม

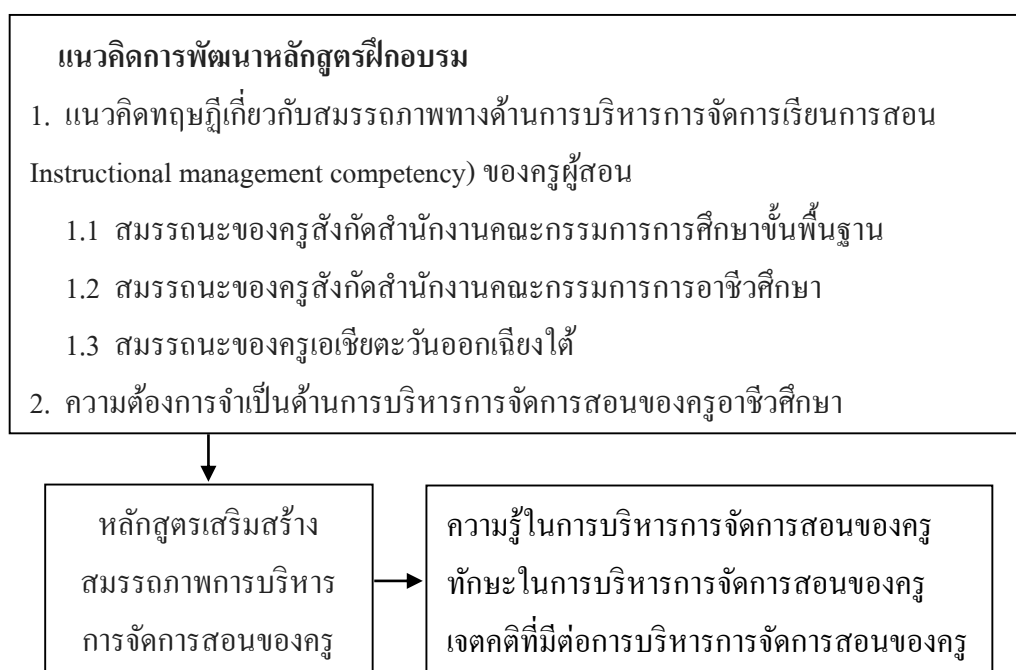
สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มี 3 สมรรถนะ ดังนี้

1. ความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
2. ความสามารถในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
3. เจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา นี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability)” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยการวิจัยนี้เริ่มต้นจากการสังเคราะห์ สมรรถนะ (Competency) ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา และสมรรถนะของครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งหลังจากสังเคราะห์สมรรถนะแล้ว นำไปประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) และนำความต้องการจำเป็นไปสร้าง หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน (Instructional management) ของครู ซึ่งหลักสูตรที่นำไปใช้จะทำให้ครูเกิดสมรรถภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency) ของครูอาชีวศึกษา ซึ่งได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ ในการบริหารการจัดการสอนของครู, สมรรถนะด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครู และสมรรถนะด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครู ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิด ในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบสมรรถภาพของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
2. ได้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อครูวิทยากรนำไปใช้อบรมครูระดับอาชีวศึกษา

3. ได้ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำงาน เกิดความคิดรวบยอดและหลักการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์กับการทำงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมแผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้การฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องจักรต่าง ๆ เหมือนในโรงงานหรือสถานประกอบการจนเกิดความชำนาญถึงระดับสามารถใช้ข้อมูลจากผลของการฝึก ตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานและตรวจสอบผลของการทำงานด้วยตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมแผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. เจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เป็นความรู้สึกลึกซึ้ง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรักในงานที่ทำ ฝึกลุบนิสัยและความคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับงานอาชีพ มีความใฝ่รู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูมีมุทิตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ของครูระดับอาชีวศึกษา โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเตรียมแผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครู (Instructional management competency) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นความสามารถในด้านความรู้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน ทักษะในการบริหารจัดการเรียนการสอน

และเจตคติในการบริหารการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสมรรถภาพในการบริหารการจัดการสอนของครู ในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน มีดังนี้ 1) การเตรียมแผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.1 การเตรียมแผนการสอน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการเตรียมแผนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการดำเนินการให้ชั้นเรียนได้อยู่ในสภาพที่มีความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการจัดการการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มี ศีลธรรมและจริยธรรมอันดีงาม

4.6 การทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการ ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาของผู้เรียนได้

4.7 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติของครูในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ และนำผลมาแก้ไขปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

5. หลักสูตร หมายถึง แผนหรือแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนและมวลประชากรทั้งหลายที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของหลักสูตร

1. จุดมุ่งหมาย
2. โครงสร้างของหลักสูตร
3. เนื้อหาวิชา
4. การนำหลักสูตรไปใช้
5. การประเมินผล

6. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูอาชีพศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ ถูกกำหนด เป็นแบบแผนการเรียน เป็นความสามารถในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ในด้าน 1) การเตรียม แผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา 5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งการบริหารจัดการสอนของครูอาชีพศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน การจัดทำตารางเรียน ตลอดจน ถึงอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน

7. การประเมินความต้องการจำเป็นด้านสมรรถภาพของครูผู้สอนระดับการศึกษา อาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุช่องว่างหรือความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ในปัจจุบัน กับสภาพที่พึงปรารถนาหรือสภาพที่ควรจะเป็น ในการสร้างหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถภาพของครูผู้สอนระดับการศึกษาอาชีวศึกษา

8. ดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น Priority needs index แบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) หมายถึง ปริมาณหรือจำนวนแสดงระดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดย พิจารณาจากค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  มีหลักว่าข้อความใดมีค่าดัชนีสูง ๆ จะมีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นมากกว่าข้อที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า ได้มากจากอัตราส่วนของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของสภาพที่คาดหวังหรือคิดว่าจะเป็นกับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่หรือมีอยู่จริงในปัจจุบัน ต่อค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่หรือมีอยู่จริงในปัจจุบัน

9. Google classroom คือ Google apps ที่รวบรวมบริการที่สำคัญต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนธุรกิจ โรงเรียน และสถาบันต่าง ๆ ให้ใช้ผลิตภัณฑ์ของ Google ได้อย่างหลากหลาย Google classroom ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้ครูสร้างและลดภาระดาในการจัดเก็บ รวมทั้ง คุณสมบัติที่ช่วยประหยัดเวลา เช่น ความสามารถในการสำเนาเอกสาร Google ให้กับนักเรียน แต่ละคน นอกจากนี้ยังสร้างโฟลเดอร์สำหรับแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนสามารถ ติดตามงาน ที่ได้จากการกำหนดบนหน้าและเริ่มต้นการทำงาน ด้วยเพียงไม่กี่คลิก ครูสามารถ ติดตามการทำงานว่าใครยังไม่เสร็จให้ตรงตามเวลา ยังสามารถแสดงความคิดเห็นแบบเรียลไทม์ และผลการเรียนในชั้นเรียน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2559)

10. โปรแกรม Kahoot คือ เกมที่ตอบสนองต่อการเรียนการสอน ช่วยให้นักเรียนสนุก กับการเรียนรู้โดยเป็นเครื่องมือช่วยในการประเมินผล โดยผ่านการตอบคำถาม การอภิปรายหรือ



การสำรวจความคิดเห็น Kahoot เป็นเกมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย คำถามปรนัย เช่น การตอบคำถาม การอภิปราย หรือการสำรวจ คำถามจะแสดงที่จอหน้าชั้นเรียนและให้นักเรียนตอบคำถามบนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์ มือถือ หรือไอแพด (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559)

11. Quizizz เป็นชื่อ Domain name จากเว็บไซต์ <https://quizizz.com> ที่ช่วยสร้างแบบทดสอบออนไลน์ e-Testing ได้ฟรี ผู้เรียนสามารถทำแบบทดสอบผ่าน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ Notebook Tablet Smart Phone ที่เชื่อมต่อระบบ Internet ผู้เรียนทราบผลการสอบทันที และผู้สอนได้รับรายงาน (Report) ผลการสอบและบันทึกผลเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ Quizizz เหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้กับการทำข้อสอบก่อนเรียน หลังเรียนเพื่อวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือจัดกิจกรรมการสอบแบบเกมเพื่อเพิ่มความสุขสนุกสนานในการเรียนได้ อีกทั้งช่วยให้สถาบันการศึกษาประหยัดค่าใช้จ่ายจากการเตรียมสอบ และเป็นการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเกิดประโยชน์ ช่วยให้ผู้สอนลดเวลาในการทำข้อสอบและจัดชุดทดสอบ อีกทั้งจะทราบจุดบกพร่องการเรียนของนักเรียนแต่ละคนในแต่ละเนื้อหาว่านักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหาการเรียนเรื่องใด เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข กระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ในด้านของผู้เรียนเอง ก็จะได้ทราบข้อมูลและประเมินตนเองได้ว่าไม่เข้าใจเนื้อหาตรงส่วนใดเพื่อจะได้กลับไปทบทวน และทำความเข้าใจในเนื้อหานั้นอีกครั้งหนึ่งเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการเรียน และให้ผู้เรียนต้องเตรียมพร้อมในการเรียนอยู่เสมอ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2560)

12. Quizlet คือ Application ที่ช่วยในการสร้างเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ ที่เน้นด้าน “คำและความหมาย” เช่น คำในภาษาอังกฤษ หรือคำศัพท์เฉพาะทางต่าง ๆ มีฟลิเจอร์ Flashcard เวอร์ชันดิจิทัล และฟลิเจอร์อื่น ๆ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2560)

13. Pixlive maker เป็น Application ประเภท AR: Augmented reality technology ของบริษัท Vidinoti ที่มีการทำงานเพื่อผสมผสานการมองเห็นของคอมพิวเตอร์เข้ากับความเป็นจริง และการแปลผลออกมาเป็นข้อมูลต่าง ๆ เช่น ตัวอักษร รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว ภาพ 3 D ที่ผู้สร้างต้องการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ

14. Quiver เป็น Application ประเภท AR: Augmented reality technology ของบริษัท QuiverVision Limited โดยมีภาพตัวละครและภาพสถานที่ให้เด็ก ๆ ใช้วิสัยทัศน์ด้านศิลป์ของตัวเองระบายสี และผสมผสานการมองเห็นของคอมพิวเตอร์เข้ากับความเป็นจริง ซึ่งเป็นรูปภาพที่เด็ก ๆ ระบายสีดังกล่าวและมีการแปลผลออกมาเป็น ภาพ 3 D

15. Aurasma เป็น Application ที่ใช้สร้างสื่อในโลกความจริงเสริม (Augmented reality: AR) เหมาะสำหรับการสร้างสื่อสำหรับอุปกรณ์ iphone, ipad รวมไปถึงอุปกรณ์พกพาที่ใช้ระบบปฏิบัติการ IOS และ Android สามารถใช้ได้ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ โดย Aurasma นั้น

จะเป็นการเชื่อมโลกความจริงกับโลกความจริงเสมือนเข้าด้วยกัน โดยผ่านสื่อที่จะแสดงให้เห็นผ่านทางหน้าจอของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในรูปแบบของภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้สร้างสื่อได้หลากหลาย เช่น หนังสือ วารสาร ตำรา กล้องบรรจุภัณฑ์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2560)

16. Google form Google Form เป็นบริการจากบริษัท Google ที่ใช้สร้างแบบสอบถามหรือรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ ทางออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้หลายกรณี เช่น การวางแผนการจัดงานต่าง ๆ การสำรวจความพึงพอใจหรือความเห็น การเก็บข้อมูลแทนการกรอกแบบฟอร์มกระดาษ การทำแบบทดสอบ การลงคะแนนเสียง (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2559)

17. FlipQuiz เป็น Web Application ที่ใช้สำหรับสร้างบอร์ดคำถาม คุณลักษณะคล้ายเกมโดยไม่มีการบังคับเรื่องของรูปแบบคำถามหรือคำตอบทำให้ผู้ใช้สามารถสร้างได้อย่างอิสระ มีการแบ่งหมวดหมู่ของคำถามอย่างชัดเจน และสามารถกำหนดเวลาในแต่ละข้อได้ FlipQuiz มีฟังก์ชันสำหรับสุ่มรายชื่อผู้เรียนเพื่อตอบคำถามทั้งแบบรายบุคคลและแบบทีม ผู้ใช้สามารถพิมพ์ชุดคำถามหรือดาวน์โหลดไฟล์ได้ทั้ง CSV และ Word หรือแบ่งปันชุดคำถามได้ง่าย ๆ ผ่าน QR Code หรือทาง Social media ต่าง ๆ ได้อีกด้วย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2560)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้การอบรม หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญต่องานวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพการจัดเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา
2. แนวคิดในการพัฒนาครู
3. สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency)
4. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรระดับอาชีวศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### สภาพการจัดเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา

##### แนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับอาชีวและเทคนิคศึกษา

จากการศึกษาเอกสารของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา (2546) ได้กล่าวถึงเอกสารเผยแพร่ร่วมกันในปี ค.ศ. 2002 ขององค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เรื่อง การอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา และการฝึกอบรมสำหรับศตวรรษที่ 21 (Technical and vocational education and training for the twenty first century) ดังนี้ (บรรเลง ศรีนิล, 2548, หน้า 6-7)

##### 1. ความหมายของการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา และการฝึกอบรม

1. เป็นการศึกษาที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของสายสามัญ เป็นเรื่องของการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพและโลกของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นส่วนสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต และเป็นการเตรียมบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
3. เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
4. เป็นวิธีการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน เป้าหมาย คือ พัฒนาคคนให้เต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สร้างพลังให้คนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้การศึกษาตลอดชีวิต

มีคุณวุฒิวิชาชีพ จัดการเรียนรู้แบบเปิดและยืดหยุ่น มีการรับรองและเทียบโอนประสบการณ์ ให้ความสำคัญสูงกับการอาชีวศึกษา โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ มีการปฏิรูปการลงทุน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา มีเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการจัดการเพื่อคุณภาพ มีการเชื่อมโยง ระหว่างการศึกษาด้านต่าง ๆ การศึกษาต่อเนื่องและการทำงาน ใช้การเรียนรู้แบบสมรรถนะเป็นฐาน โดยมีทักษะหลัก ทักษะที่จำเป็นเพื่อการดำเนินชีวิต

บุคลากรต้องมีคุณวุฒิ คุณภาพ และคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานภาพของผู้จบและผู้ทำงานในสายวิชาชีพเทียบได้กับสาขาวิชาชีพอื่น

การอาชีวศึกษา (Vocational education) หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับ อาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้ง การเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้ หลากหลายแต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

เทคนิคศึกษา (Technical education) หมายถึง การศึกษาระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นอุดมศึกษาตอนต้น เพื่อเตรียมกำลังคนระดับกลาง ได้แก่ ช่างเทคนิค ผู้ช่วยวิศวกรหรือ ผู้บริหารระดับต้น ให้กับหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน และการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมวิศวกรและนักเทคโนโลยีในระดับที่สูงกว่า การเรียนจะรวมทั้งวิชาสามัญ วิชาทฤษฎี วิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของเทคนิคศึกษา อาจหลากหลายขึ้นอยู่กับประเภทของบุคลากรที่เรียนและระดับการศึกษา

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ทักษะ ความรู้ และเจตคติที่เป็น ความต้องการสำหรับการทำงานในสาขาอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะหรือกลุ่มสาขาอาชีพ หรือกลุ่มที่ต้อง ปฏิบัติงานหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง อาจจำแนกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และระดับ การฝึกอบรม อายุของผู้เข้าอบรมหรือคุณลักษณะอื่น ๆ รวมทั้งสถานที่ในการฝึก

อาชีวะและเทคนิคศึกษา (Vocational and technical education) หมายถึง กระบวนการ การศึกษาที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านทักษะหรือ ความชำนาญ (Psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) และด้านเจตคติ (Affective domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพตามที่ตนเองเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, 2536, หน้า 3) ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันในวงการศึกษาระดับอุดมศึกษาว่า หมายถึง ระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค (ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, 2536, หน้า 5)

การอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี (Vocational education and technology) หมายความว่ารวมถึง การอาชีวศึกษา เทคนิคศึกษา และการฝึกอบรมที่เน้นด้านช่างอุตสาหกรรม (บรรเลง ศรีนิล, 2548, หน้า 6)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา เป็นหลักสูตรที่เตรียมคนเข้าสู่อาชีพ ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติและวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลายแต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านทักษะหรือความชำนาญ (Psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) และด้านเจตคติ (Affective domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพตามที่ตนเองเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษา มีต้นแบบมาจาก Professor Dr.Charles Prosser ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม โดยได้เสนอทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อ ดังนี้ (ธีระวุฒิ บุญยโสภณ, 2536, หน้า 2-3)

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษา และออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริง นั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักร เช่นเดียวกันกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา จะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการ และได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผล จะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ
7. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่งและรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้ว ก็จะไม่มีความประสิทธิผล

9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้องฝึกทักษะบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
10. การสร้างนิสัยของผู้เรียนในการปฏิบัติงาน จะได้ผลก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ฝึกทำงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น
11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น
12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น
13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการ หรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด
14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน
15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป
16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรม แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ถ้าหากรัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาขึ้นมา

จากทฤษฎีทั้ง 16 ข้อ ตามที่กล่าวมานี้ จะมุ่งในประเด็นสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา ให้สามารถฝึกทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ

ดังนั้น สถาบันอาชีวศึกษาจึงต้องพิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ครูผู้สอน อุปกรณ์ช่วยสอน วัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร สถานที่ฝึกงานทั้งภายในและภายนอก เป็นต้น เพื่อให้การจัดการอาชีวและเทคนิคศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมาย

### 3. จุดมุ่งหมายในการจัดการอาชีวและเทคนิคศึกษา

การอาชีวและเทคนิคศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนระดับช่างฝีมือ และระดับช่างเทคนิค ในสาขาต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานแต่ในยุคปัจจุบันนี้มีแนวทางการจัดการอาชีวและเทคนิคศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีได้นั้น จะต้องมีกระบวนการสร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร โดยจะเริ่มตั้งแต่การออกแบบ การวิจัยและพัฒนา การสร้างต้นแบบ การถ่ายทอดและดัดแปลงเทคโนโลยีสู่กระบวนการผลิตทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยน

ทิศทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งควรจะต้องยึดแนวทางจุดมุ่งหมายในการจัดการอาชีวะและเทคนิคศึกษา ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ ตามที่ตนสนใจและมีความถนัด
2. เพื่อผลิตช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างอุตสาหกรรม (ในบางสาขา) ของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน
4. เพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญให้กับทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการและตลาดแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่
5. เพื่อแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เมื่อพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายในการจัดการอาชีวะและเทคนิคศึกษาดังกล่าวนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งผู้บริหารที่รับผิดชอบจะต้องมีแนวความคิดและนโยบายในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษาให้คุ้มค่ากับการลงทุน โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งนี้เพราะในการจัดการอาชีวะและเทคนิคศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับการวางแผนจัดทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ ในด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุฝึกของสถานศึกษา ให้มีสัดส่วนและสอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่รับและตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ หรือตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนด้านช่างอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องเน้นด้านความพร้อมของทรัพยากรการผลิต เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (ธีรวิทย์ บุญยโสภณ, 2536, หน้า 5)

#### **แนวคิดในการจัดหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา**

จากในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2546 ที่ประชุมได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสศึกษาต่อในสถาบันที่เน้นด้านวิชาชีพชั้นสูง มีเกียรติ ค่าตอบแทน และศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าผู้สำเร็จการศึกษาด้านอื่น และเห็นควรให้มีการทบทวนเรื่องนโยบายและแนวทางในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับในการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2546 ที่ประชุมต่างมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศ จำเป็นต้องมีการปฏิรูป

ทั้งระบบทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ความเชื่อมโยงของระบบการผลิตและการพัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาครัฐกิจ เอกชน และการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียง เป็นต้น จึงมีความจำเป็น ต้องมีการกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา เพื่อให้การจัดการอาชีวะ และเทคนิคศึกษาของสถาบันการศึกษาได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

### 1. คุณลักษณะพิเศษของหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา

เมื่อพิจารณาคำจำกัดความ หรือความหมายของหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา สาขา ช่างอุตสาหกรรม ตามทัศนะของนักการศึกษาแต่ละท่าน อาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในด้าน แนวคิดและประสบการณ์ แต่ในภาพรวมนั้นหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา หมายถึง “การจัด กระบวนวิชาเรียนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งรวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการฝึก ประสบการณ์จริงให้ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชาชีพ และแต่ละระดับการศึกษา ภายใต้การควบคุมดูแล อย่างใกล้ชิดของสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ในการประกอบอาชีพ” (ธีรวิภา บุญยโสภณ, 2536, หน้า 73) ถึงแม้ว่าการอาชีวะและเทคนิคศึกษา นั้นจะรวมอยู่ในกรอบใหญ่ของระบบการศึกษา แต่หลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษาก็ยังมีคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างไปจากการศึกษาด้านอื่น คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวชี้ความแตกต่างให้เห็นชัดเจน และมีผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา ซึ่งเราจะพิจารณาคุณลักษณะ พิเศษของหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษาได้จากในประเด็น ต่อไปนี้ (ชนะ กลสิทธิ์, 2530, หน้า 1-3)

1. ปรัชญา (Orientation) โดยปกติแล้วหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษาเป็นแบบฉบับ เน้นผลผลิต (Product) หรือผู้สำเร็จการศึกษา (Graduate oriented) โดยส่วนใหญ่การอาชีวศึกษา มักจะเกี่ยวข้องกับการจัดให้นักศึกษาได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายนั้นสำคัญ ยิ่งไปกว่ากระบวนการศึกษา ความสำเร็จสุดยอดของหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษาไม่ใช่เพียงแต่ ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาเท่านั้น แต่วัดจากผลของผลสัมฤทธิ์ นั่นคือ วัดการปฏิบัติงาน ของผู้สำเร็จ ในโลกของการทำงาน ดังนั้น หลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา จึงเอนเข้าสู่ กระบวนการ คือ ประสบการณ์และกิจกรรมภายในสถาบัน และผลิตผล คือ ผลของประสบการณ์ และกิจกรรมเหล่านี้ต่อผู้สำเร็จการศึกษา

2. เหตุผล (Justification) หลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษานั้น จะไม่เหมือนกับ หลักสูตรการศึกษาสามัญ ตรงที่จะต้องวางอยู่บนรากฐานของการวิเคราะห์และระบุความต้องการ ของอาชีพในสภาพท้องถิ่นหนึ่ง ความต้องการเหล่านี้ไม่ใช่เพียงแต่ใช้ความรู้สึกแต่จะต้องบอกได้ อย่างชัดเจนอย่างไม่มีข้อกังขาเกี่ยวกับความต้องการของแรงงานในอาชีพหรือกลุ่มอาชีพหนึ่ง ๆ



ดังนั้นเหตุผลในการเปิดหลักสูตรจะต้องพิจารณาถึงชุมชนด้วย หลักสูตรนั้นนอกจากจะคำนึงถึงนักศึกษาแล้วยังจะต้องสนับสนุนโอกาสการมีงานทำอีกด้วย

3. จุดเน้น (Focus) จุดเน้นของหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา จะไม่จำกัดแต่เพียงการพัฒนาความรู้ในสาขาเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่งเท่านั้น จะต้องพัฒนานักศึกษาโดยตรงโดยครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม ซึ่งในที่สุดจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงาน (Employability) สิ่งแวดล้อมของการเรียนอาชีพและเทคนิคศึกษา ซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาในสิ่งที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งประสมประสานกันเพื่อให้ประยุกต์ทำงานจริงได้

4. มาตรฐานความสำเร็จภายใน (In-school success standards) ซึ่งแม้ว่าการที่นักศึกษาจะต้องมีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน เกี่ยวกับอาชีพที่จะไปทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็ตามแต่ การวัดความสำเร็จของนักศึกษาที่แท้จริงอยู่ที่ความสามารถที่จะไปปฏิบัติงานประยุกต์ได้ มาตรฐานของความสำเร็จของสถานศึกษาเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานที่คาดหวังในอาชีพ ดังนั้น นักศึกษาอาจจะต้องปฏิบัติงานหรือฝึกบางอย่างภายใต้การใช้วิธีการที่กำหนดไว้ในเวลาอันจำกัด เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

5. มาตรฐานความสำเร็จภายนอก (Out-of-school success standards) การหาค่าของความสำเร็จไม่จำกัดอยู่เพียงภายในสถานศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์หลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษาจะต้องพิจารณาความสำเร็จของผู้จบการศึกษาไปแล้วอีกด้วย นั่นคือ ผู้จบด้านอาชีพและเทคนิคศึกษาจะต้องปฏิบัติงานได้จริง รวมทั้งอัตราการมีงานทำจะต้องสูงอีกด้วย ผู้จ้างจะต้องมีความพึงพอใจต่อทักษะของผู้จบการศึกษา นักศึกษาได้งานทำในสาขาที่จบมา ผู้จบการศึกษาพอใจในงานและมีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งอาจจะมีมาตรฐานเพิ่มเติมไปจากนี้อีกก็ได้

6. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (School-community relationships) โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษาควรเกี่ยวข้องกับชุมชนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง การอาชีพและเทคนิคศึกษาจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเกษตร ธุรกิจ และอุตสาหกรรม ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะเป็น “ลูกค้า” ที่สนใจผลิต (ผู้สำเร็จการศึกษา) หลักสูตรจึงต้องสนองความต้องการของชุมชน ผู้จ้างเองก็ต้องบอกความต้องการได้อย่างแน่ชัดและช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาสนองความต้องการนี้ได้ ผู้จ้างหรือผู้ใช้ผลิตอาจร่วมเป็นกรรมการที่ปรึกษาในการพัฒนาหลักสูตร บริจาคอุปกรณ์และวัสดุให้สถานศึกษาหรือจัดสถานที่ฝึกงานให้ เพื่อร่วมมือในการฝึกอาชีพอย่างใกล้ชิด ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นไปอย่างดีแล้ว ก็หมายความว่า หลักสูตรนั้นจะประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

7. การตอบสนองอย่างทันเหตุการณ์ (Responsiveness) คุณลักษณะพื้นฐานอีกอันหนึ่งก็คือ หลักสูตรต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน กล่าวคือ ทันต่อ

เหตุการณ์ เมื่อสองร้อยปีมาแล้ว โปรแกรมการศึกษาจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก นั่นคือ ทักษะ และความรู้ที่ช่างฝึกหัดได้รับจะใช้ได้ตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้สถานการณ์ไม่เหมือนเดิม อีกแล้ว การปฏิวัติอุตสาหกรรมและการประสมประสานเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน มีผลกระทบต่อหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษาอย่างมาก หลักสูตรปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกของงานที่มีอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ จะต้องนำไปเสริมในหลักสูตร เพื่อให้ผู้สำเร็จมีโอกาสหางานได้หรือเมื่อทำงานแล้วจะต้องทำงานได้เต็มสมรรถภาพ

8. การสนับสนุนจากภาครัฐบาล (Government involvement) รัฐจะต้องสนับสนุนการจัดอาชีพและเทคนิคศึกษา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อหลักสูตรและคุณภาพของการศึกษา ถึงแม้ว่าการสนับสนุนจะต้องทำโดยอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ก็ตาม แต่ก็ต้องไม่ทำให้หลักสูตรไม่อาจยืดหยุ่นได้ รวมทั้งไม่เป็นอุปสรรคต่อนวัตกรรมต่าง ๆ อีกด้วย

9. การจัดการด้านทรัพยากร (Logistics) ภาระงานหลักอันหนึ่งของผู้ที่นำหลักสูตรไปปฏิบัติก็คือ การใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ในการจัดการด้านนี้เป็นสิ่งที่ยุ้งยากและใช้เวลานาน แต่ก็เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว อุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องพร้อมที่จะใช้ในการปฏิบัติหรือทดลอง หลักสูตรที่จะมีคุณภาพได้อาจต้องใช้อุปกรณ์พิเศษขั้นสูง ซึ่งจะต้องบำรุงรักษาอย่างดีและเปลี่ยนแปลงเมื่อล้าสมัย วัสดุฝึกจะต้องมีการจัดซื้อเก็บไว้ จัดทำรายการ จัดระบบการเบิกจ่าย ฯลฯ การจัดการฝึกร่วมกับภาคเอกชนจะต้องมีองค์กรพิเศษที่ยุ้งยากพอควร การจัดการด้านทรัพยากร (Logistics) ในการใช้หลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา จึงมีความสลับซับซ้อนที่จะต้องคำนึงถึง และพิจารณาในช่วงที่ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร

10. ค่าใช้จ่าย (Expense) ค่าใช้จ่ายสำหรับอาชีพและเทคนิคศึกษาจะสูงกว่าสามัญศึกษา แม้ว่าค่าใช้จ่ายบางอย่างของสถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องใช้เช่นเดียวกัน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าสาธารณูปโภค แต่หลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษามีความจำเป็นที่ต้องใช้สูงกว่า โดยเฉพาะค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าบำรุงรักษา ยิ่งถ้าเน้นให้นักศึกษาทำงานได้ คือเน้นการปฏิบัติงานจริงยิ่งต้องลงทุนและใช้งบดำเนินการสูง โดยเฉพาะปัจจุบันซึ่งเทคโนโลยีก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดหาอุปกรณ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปได้ว่า คุณลักษณะพิเศษของหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา เป็นหลักสูตรที่ วัตถุประสงค์งานของผู้สำเร็จในโลกของการทำงาน โดยมีเหตุผลในการเปิดหลักสูตรจะต้องพิจารณาถึงการสนับสนุน โอกาสการมีงานทำ ต้องพัฒนานักศึกษาให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม ซึ่งในที่สุดจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษามีความสามารถ

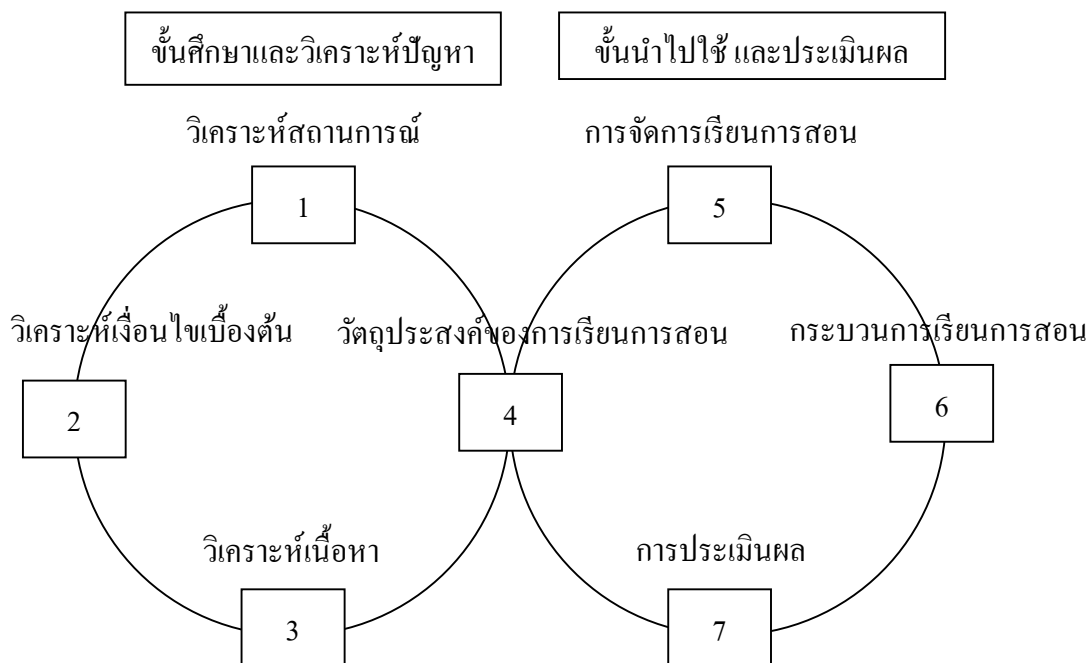
ในการทำงาน (Employability) นักศึกษาอาจจะต้องปฏิบัติงานหรือฝึกบางอย่างภายใต้การใช้วิธีการที่กำหนดไว้ในเวลาอันจำกัดเช่นเดียวกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

## 2. รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา

ในการศึกษาถึงรูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีจุดประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษาสาขาต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารสามารถที่จะวางแผนพัฒนาหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง ก่อนได้มอบหมายนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาได้นำไปปฏิบัติ สำหรับหลักการเบื้องต้น รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้บริหารอาชีวศึกษา คณาจารย์และทำความเข้าใจตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรได้ง่าย

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา โดยจะแบ่งออกเป็น 2 ชั้นหลัก ได้แก่ 1) ชั้นศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา และ 2) ชั้นการนำไปใช้และประเมินผล ซึ่งแต่ละชั้นหลักยังมีขั้นตอนแบ่งย่อยออกไปอีกและมีความต่อเนื่องกันตรงที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

สำหรับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและข้อความที่จะแสดงในภาพที่ 2 ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา สามารถที่จะสร้างหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา (ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, 2536, หน้า 76-79)

จากการศึกษาถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษาที่กล่าวมานี้ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการผลิตช่างอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงความพร้อมด้านทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต เช่น งบประมาณ จำนวนครู-อาจารย์ วัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร อาคารเรียน โรงฝึกงาน และห้องปฏิบัติการ เป็นต้น นอกจากนี้ที่มีการวางแผนงานหรือการกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล อีกทั้งจะต้องศึกษาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการจัดหลักสูตรอาชีพและเทคนิคศึกษา อันได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ สภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศ ชุมชนและสังคม การเมือง ศิษย์เก่า และโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ เป็นต้น

#### 4. อาชีพศึกษา (Career education)

อาชีพศึกษา คือ การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพและก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นการศึกษาและฝึกอบรม ทั้งในระบบ นอกกระบวน และตามอัธยาศัย คือ ทั้งการฝึกเริ่มต้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน และการศึกษาอบรมต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรักษาอาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนของอาชีพศึกษา ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ โดยเริ่มต้นจาก

1. ขั้นตระหนัก (Awareness) คือ ให้เข้าใจโลกของงาน โดยตระหนักว่าเกิดมาต้องทำงาน เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดและมีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิต

2. ขั้นจัดระบบแบ่งหน้าที่ของงาน (Orientation or Systematization) คือ ให้เข้าใจว่างานนั้นประกอบไปด้วยกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาชีพแพทย์ วิศวกร ทนายความ ครู นักบัญชี และอื่น ๆ เป็นต้น

3. ขั้นสำรวจหรือทดลองหาความสนใจและความถนัด (Exploration or Experimentation) คือ ให้เข้าใจว่า กลุ่มอาชีพประกอบไปด้วยอาชีพย่อย เช่น อาชีพครู ซึ่งจะประกอบไปด้วย ครูอนุบาล ครูประถม ครูมัธยม ครูอาชีพศึกษา และครูช่าง เป็นต้น โดยจะต้องสำรวจและทดลองอาชีพย่อยต่าง ๆ เพื่อหาความสนใจและความถนัด

4. ขั้นเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ (Preparation or Employability) เมื่อรู้ว่าตนเองสนใจหรือถนัดอาชีพย่อยอะไรแล้ว ก็ต้องเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ เพื่อทำงานไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือนายจ้าง คือ เป็นผู้ประกอบการเองก็ได้

5. ขั้นรักษาอาชีพและก้าวหน้าในอาชีพ (Lifelong learning) เป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นมืออาชีพ เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รายละเอียดด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนัก (Awareness) เป็นขั้นแนะนำบทบาทของแรงงานที่มีต่อผลผลิต ซึ่งจะต้องจัดให้นักศึกษามีสมรรถนะ ดังนี้

1.1 ให้เข้าใจงานเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของชีวิต คือ เป็นสิ่งจำเป็นของการดำเนินชีวิต

1.2 ให้คุ้นเคยกับธรรมชาติทั่วไปของชีวิตการทำงาน

1.3 ให้เข้าใจสิ่งที่น่าสนใจ ทักษะ ค่านิยม และความต้องการของอาชีพ

1.4 ให้เข้าใจถึงความต้องการเฉพาะอาชีพสำหรับงาน

1.5 ให้เข้าใจความแตกต่างของการดำเนินชีวิตของสมาชิกกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดระบบแบ่งหน้าที่ของงาน (Orientation or Systematization) เป็นการแนะนำการแบ่งหน้าที่ของแรงงานในสังคม

2.1 ให้คุ้นเคยกับอาชีพต่าง ๆ เพื่อเลือกอาชีพได้อย่างกว้างขวาง

2.2 ให้เข้าใจและบอกได้ว่างานแต่ละอาชีพสามารถแจกแจงลักษณะออกได้

2.3 ให้มองเห็นภาพรวมของตลาดแรงงาน มองเห็นความหลากหลายของอาชีพและความต้องการแรงงานนั้น ๆ

2.4 ให้เข้าใจเกณฑ์ของแต่ละอาชีพว่าตรงกับความถนัด ความชอบ และความเหมาะสมสำหรับตนเองหรือไม่

2.5 ให้รู้ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม

ขั้นที่ 3 ขั้นสำรวจหรือทดลอง (Exploration or Experimentation) เป็นการแนะนำการสำรวจบทบาทของอาชีพที่สัมพันธ์กับมโนทัศน์ของตนเองต่ออาชีพนั้น ๆ

3.1 ให้เข้าใจประโยชน์ของการเรียนรู้จากการทดลอง ภายใต้วงแวดล้อมของงานจริง

3.2 ให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในประสบการณ์การทำงานจริง

3.3 ให้เข้าใจเกณฑ์ในการพิจารณาบทบาทของตนเองในการเข้าสู่สภาพงานจริง

3.4 ให้เตรียมตัวก่อนจะเข้าสู่สภาพงานจริงทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

ขั้นที่ 4 ขั้นเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ (Preparation or Employability) เป็นการสร้างงานของแรงงานในสังคม

4.1 ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์จริงในสิ่งแวดล้อมของงานสำหรับอาชีพที่เลือกแล้ว

4.2 ให้เห็นช่องทางและความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ๆ และมาตรฐานอาชีพ

4.3 เข้าใจทางเลือกในการศึกษาต่อและพัฒนาอาชีพ

4.4 ใหู้รู้ว่าลักษณะของอาชีพนั้นอาจไม่ถาวร จึงต้องเน้นทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้

(Transferability skills)

4.5 ปลูกฝังเจตคติที่ดีต่ออาชีพและสร้างสรรค์ ในการเป็นแรงงานที่มีผลผลิต

(Productive worker)

ขั้นที่ 5 ขั้นรักษาและก้าวหน้าในอาชีพ (Lifelong learning) เป็นการชำระไว้ ซึ่งแรงงานที่มีคุณภาพ

5.1 กระตุ้นให้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา

5.2 ชี้แนะ ให้ข้อมูล และแนะแนว ให้เห็นความสำคัญของการเพิ่มสมรรถนะเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.3 สร้างนิสัยให้ใฝ่รู้

5.4 ดำเนินการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อเป็นมืออาชีพ

5.5 มีการรวบรวมร่องรอยหลักฐาน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

องค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษา คือ ยูเนสโก (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) และ ไอแอลโอ

(International Labour Organization: ILO) ซึ่งภารกิจหลักของยูเนสโก จะครอบคลุมการส่งเสริม

ด้านการศึกษา พัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วัฒนธรรม และการสื่อสาร

เพื่อประโยชน์ของประเทศสมาชิก ส่วนในภารกิจหลักของไอแอลโอ คือ ช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน

ทั่วโลกให้ได้รับความยุติธรรมจากสังคมให้มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยแนวคิดพื้นฐาน

เกี่ยวกับทฤษฎีจัดการอาชีวศึกษา มุ่งที่จัดการศึกษาให้สามารถฝึกทรัพยากรบุคคลได้มีความรู้

ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ โดยสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิต

กำลังคนด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษาให้มีคุณภาพ ควรยึดแนวทางจุดมุ่งหมายในการจัดการอาชีวะ

และเทคนิคศึกษา ในประเด็นต่าง ๆ อาทิ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ

ตามที่ตนสนใจและมีความถนัด เพื่อผลิตช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการ

ความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างอุตสาหกรรม (ในบางสาขา)

ของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญให้กับทรัพยากรบุคคล

ในสถานประกอบการ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเพื่อแก้ปัญหา

ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแนวคิดในการจัดหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา จำเป็น

ต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยเน้นการสร้างร่วมมือกับ

สถานประกอบการ ภาคธุรกิจเอกชนและสร้างเครือข่ายสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งคุณลักษณะ

พิเศษของหลักสูตรอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาศรมมีการจัดกระบวนการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งรวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์จริงให้ผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชาชีพ และแต่ละระดับการศึกษา ภายใต้การควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดของสถานศึกษา รูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพและเทคโนโลยีศึกษานั้น จะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นนำไปใช้และประเมินผล ซึ่งจัดเรียงลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์
2. วิเคราะห์เงื่อนไขเบื้องต้น
3. วิเคราะห์เนื้อหา
4. วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน
5. การจัดการเรียนการสอน
6. กระบวนการเรียนการสอน
7. การประเมินผล

ความแตกต่างระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันหลายด้าน อันได้แก่ เป้าหมายการผลิต ผลผลิต ผลตอบแทน วัสดุ เครื่องมือเครื่องจักร ขนาดของโรงงาน งบประมาณ เทคโนโลยีการผลิต ปริมาณการผลิต การดำเนินงาน และความสำเร็จ แต่จะมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน ก็คือ การจัดสภาพแวดล้อมให้ใกล้เคียงสถานประกอบการและการผลิตบุคคลให้ได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

อาชีพศึกษา (Career education) คือ การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ และก้าวหน้ามีอาชีพอย่างเป็นระบบและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน ซึ่งจะมี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตระหนักให้เข้าใจว่าเกิดมาต้องทำงาน
2. ขั้นจัดระบบแบ่งหน้าที่ของงาน ให้รู้ว่าจะประกอบไปด้วยกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
3. ขั้นสำรวจหรือทดลองหาความสนใจและความถนัด ซึ่งจะประกอบไปด้วยอาชีพย่อย ๆ
4. ขั้นเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ
5. ขั้นรักษาอาชีพและก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นมืออาชีพ เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุปความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ซึ่งในความหมายของ คำว่า “อาชีพและเทคโนโลยีศึกษา” คือ กระบวนการศึกษาที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ (Psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) และด้านเจตคติ (Affective domain) โดยเน้นการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จในโลกของการทำงาน ในการเปิดหลักสูตรจะต้องพิจารณาถึงการสนับสนุนโอกาสการมีงานทำ ซึ่งในที่สุดจะมีส่วนช่วยให้ นักศึกษามีความสามารถในการทำงาน (Employability) นักศึกษาอาจจะต้องปฏิบัติงานหรือฝึกบางอย่างภายใต้การใช้วิธีการที่กำหนดให้ในเวลาอันจำกัด เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานจริง ในสถานประกอบการเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนสนใจเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### บทบาทของครูอาชีพะศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้นักการศึกษาหันมาให้ความสนใจและได้กำหนดทักษะของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ดังนี้ (สุไม บิลไบ, 2558, หน้า 2)

1. ทักษะการคิดวิจารณ์ญาณ (Critical thinking) ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถประเมินผลและประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล
2. ทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaboration skill) ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม สามารถแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็น ของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานของส่วนรวมประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับเพื่อน ครูผู้สอน และบุคคลอื่น ๆ ในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ระหว่างกันได้ รวมถึงสามารถอธิบาย และนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นรับรู้โดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง และสื่อสารได้อย่างชัดเจน เข้าใจได้ง่าย
4. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ในการเรียนรู้ การประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสามารถ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ เทคนิค วิธีการ และ/ หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและสังคมได้
5. ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital skill) ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้า การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการแบ่งปันความรู้ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถคัดกรองข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินข้อมูลได้อย่าง



เหมาะสม สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. ทักษะทางอาชีพและการใช้ชีวิต (Career skill & life skill) ได้แก่ รู้จักปรับตัวเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาทหน้าที่ บริบท สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่ได้รับ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำรงชีวิต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเองที่มีศักยภาพและความสามารถหลากหลาย สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ และจัดสรรแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต รวมถึงสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในที่ทำงานและในการใช้ชีวิตได้อย่างมีเหตุมีผล ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยา และยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนอย่างเคร่งครัด

การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพหรือมีทักษะทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ครู คือผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ในที่สุด

#### 4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560)

##### วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน

##### ภารกิจ

จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

##### พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม

4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน
7. ส่งเสริม/ พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

#### 5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจหลักและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและส่งเสริมการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 35 และ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17)

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 1)

- 2.1 จัดทำข้อเสนอแนวนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ
- 2.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
- 2.3 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร
- 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
- 2.5 ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ
- 2.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
- 2.7 จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
- 2.8 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย

2.9 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี มอบหมาย

สรุปความรู้เกี่ยวกับสภาพการจัดเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับอาชีวะและเทคนิคศึกษานั้น ในความหมายของคำว่า “อาชีวะและเทคนิคศึกษา” คือ กระบวนการศึกษาที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ (Psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) และด้านเจตคติ (Affective domain) โดยเน้นการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จในโลกรของการทำงาน ในการเปิดหลักสูตรจะต้องพิจารณาถึงการสนับสนุนโอกาสการมีงานทำ ซึ่งในที่สุดจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงาน (Employability) นักศึกษาอาจจะต้องปฏิบัติงานหรือฝึกบางอย่างภายใต้การใช้วิธีการที่กำหนดให้ในเวลาอันจำกัด เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานจริง ในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนสนใจเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการผลิตช่างอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงความพร้อมด้านทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต เช่น งบประมาณ จำนวนครู-อาจารย์ วัสดุฝึกเครื่องมือเครื่องจักร อาคารเรียน โรงฝึกงาน และห้องปฏิบัติการ เป็นต้น นอกจากนี้ที่มีการวางแผนงานหรือการกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล อีกทั้งจะต้องศึกษาถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการจัดหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา อันได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ สภาวะเศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ชุมชน และสังคม การเมือง ศิษย์เก่า และโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ เป็นต้น

ในส่วนของการสรุปบทบาทของครูโดยทั่วไปและครูอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น การที่จะพัฒนาผู้เรียนของครูอาชีวศึกษา ให้มีศักยภาพหรือมีทักษะทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ครู คือ ผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ในที่สุด ครูอาชีวศึกษาต้องสามารถทำให้ ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถประเมินผลและประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ต่าง ๆ

ได้อย่างมีเหตุมีผล โดยมี ทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การคิดวิจารณ์ญาณ การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางอาชีพและการใช้ชีวิต ซึ่งการจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพหรือมีทักษะทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ครู คือ ผู้ที่สำคัญที่จะสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี

## แนวคิดในการพัฒนาครู

### 1. การพัฒนาบุคลากร

องค์กรทุกองค์กรต้องการความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จก็คือ บุคลากรในองค์กร ซึ่งถ้าบุคลากรและผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เทคนิคและวิทยาการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม องค์กรก็จะมีความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ทั้งยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

#### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่องค์กรต้องปฏิบัติมากบ้าง น้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างตรงกันข้าม 2 แนวคิด (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) คือ 1) แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่ดั้งเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใดองค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนจะต้องดิ้นรนขวนขวายกันเอง โดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิดแบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คู่กับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กรบุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุด มากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน และ 2) แนวความคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มี

ลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรก กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่องค์กรจะได้ประโยชน์มากกว่ามีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย 2 ประการ

1. ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดี และสามารถได้ผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือ โอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2. เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และ Seiler (1975 อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) ได้นำความคิดของการวิเคราะห์ระบบมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงปัจจัยนำเข้า การปรับเปลี่ยนและผลผลิต ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) มีปัจจัยอยู่ 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างสังคมขององค์กร วิธีการทำงานขององค์กร บุคลากรขององค์กร และปัจจัยสุดท้าย คือ องค์กรเป็นที่รวมของโครงสร้างสังคมบุคลากร เทคนิค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 2) การปรับเปลี่ยน (Transforming system) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในการพัฒนาบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งความเข้าใจในความรู้ ทักษะต่าง ๆ 3) ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้ ความพึงพอใจ ตลอดจนได้รับการพัฒนาในด้านทักษะความรู้ต่าง ๆ โดย Szilagy (1984) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยให้ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ ขั้นแรกเป็นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่ 1) การวิเคราะห์ห้องค์การ คือ การวิเคราะห์ห้องค์การทั้งในปัจจุบัน และอนาคต 2) การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ 3) การวิเคราะห์บุคคล คือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล ขั้นที่สองกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ต้องวางวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเกณฑ์ที่ต้องใช้ประเมินขั้นที่สาม เลือกวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและได้ทำงานไปแล้ว และการพัฒนาบุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน

ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤตินของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤตินของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

Dessler (1997, p. 251) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน (Five step training development process) ดังนี้

#### 1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ

1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

1.2 วิเคราะห์ผู้เข้าอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแผนการฝึกอบรมเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติและแรงจูงใจส่วนตัว

1.3 พัฒนาความรู้เฉพาะด้านและวางแผนทางการปฏิบัติงาน ขึ้นออกแบบเนื้อหาหลักสูตร

1.4 รวบรวมจุดประสงค์ วิธีการสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะและการจัดเรียงลำดับของเนื้อหากิจกรรม โดยจัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการเรียนรู้ และจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้

1.5 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการอบรม

1.6 ดำเนินการฝึกอบรมด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ และประสิทธิผล

โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมด

2. ชั้นทำให้เกิดความเที่ยงตรง ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบความถูกต้อง ก่อนการนำเสนอจริงต่อผู้เข้าอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิผล
3. ชั้นปฏิบัติ ดำเนินการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยมุ่งนำเสนอความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน
4. ชั้นประเมินผลและติดตามผล ประเมินความสำเร็จตามแผนงานด้านปฏิริยาของ ผู้เรียน ผลการเรียนรู้ก่อน-หลังเรียน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยวัดทักษะและการนำความรู้ ใหม่ไปใช้ ตลอดจนการพิจารณาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการการฝึกอบรม เพิ่ม ซึ่งจะเป็นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงาน

## 2. รูปแบบการพัฒนาครู

จากการปฏิรูปการศึกษา พบว่า การปฏิรูปครูเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการปฏิรูป การศึกษา เพราะครูเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำพาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ของการจัดการศึกษา การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ เริ่มตั้งแต่การผลิตครู วิชาชีพครูควรจะเป็น วิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง ดี มีใจรักมาเป็นครู มีปริมาณที่เพียงพอ และสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภวิชาชีพ ที่เข้มแข็ง (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 41) โดยการพัฒนาครู โดยใช้โรงเรียน เป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 20)

### รูปแบบการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21

1. คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ขององค์กรสถาบัน ผลิตครู และตามทัศนะนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ได้คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชา ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครู ด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 (Professionalism in Teaching for the 21<sup>st</sup> Century) ที่เสนอโดย Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills (2002) ของสหรัฐอเมริกาที่มีความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ เอกชน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาคนและครูในศตวรรษที่ 21 โดยสรุปทิศทางการพัฒนาจะให้ความสำคัญ ใน 2 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่มีประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ ความรู้ในสาขาวิชาเอก และความเข้าใจความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 9 ข้อย่อย ได้แก่ ผู้ประสานงานที่ดี ผู้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ ผู้สื่อสารที่ดี ผู้มีความรู้ และใช้เทคโนโลยี มีความรอบรู้เท่าทันโลก นักคิดวิเคราะห์ นักแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์

มีความสามารถเรื่องการเงิน และในบริบทของประเทศไทย มีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาครูเช่นกัน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2554) เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี) โดยได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ 6 ด้านที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 เพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตในแต่ละสถาบันมีมาตรฐานใกล้เคียงกันในทัศนะของนักวิชาการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวถึงคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า นอกจากจะให้ความสำคัญกับด้านความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาและด้านการปฏิบัติตน แล้วทักษะด้านสังคมยังเป็นอีกหนึ่งทักษะที่คนในศตวรรษที่ 21 ต้องถูกปลูกฝังเพื่อให้สามารถอยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข มีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านชีวิต และการทำงาน ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูงในอนาคต (Roy, 1991; Engauge, 2003; Bernie, 2009) การพัฒนามิติด้านจิตวิญญาณ เชื่อว่าจะเป็นการผสมผสานสังคมเข้าไว้ด้วยกัน (ประเวศ วะสี, 2553, หน้า 93) ด้วยเหตุนี้การปลูกฝังคุณลักษณะครูในอนาคตของประเทศสิงคโปร์ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าในวิชาชีพ (Value) ให้เกิดกับคนที่จะไปเป็นครูในอนาคต ในปี ค.ศ. 2009 สถาบันผลิตครูของประเทศสิงคโปร์ หรือ National Institute of Education: NIE จึงได้พัฒนารูปแบบชื่อว่า “A teacher education model for the 21<sup>st</sup> century” มาใช้ในกระบวนการผลิตครู เพื่อให้บัณฑิตออกไปเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาคนของประเทศไทยให้เกิดคุณภาพเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สำหรับประเทศไทย เข้าสู่ยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนา “ครู” อย่างเป็นรูปธรรม เพราะครูถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า โครงสร้างประกอบของรูปแบบ คือ ความเป็นมาของรูปแบบ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน หลักการ วัตถุประสงค์ และการจัดประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ในด้านจัดประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 มีกิจกรรมในการพัฒนานิสิตแต่ละชั้นปี คือ ชั้นปีที่ 1 รู้จักวิชาชีพครูรอบด้าน (Professional knowledge) ชั้นปีที่ 2 ส่งเสริมทักษะวิชาการและวิชาชีพ (School experience) 1) ชั้นปีที่ 3 สะท้อนประสบการณ์วิชาชีพ (School experience) 2) ชั้นปีที่ 4 เรียนรู้บทบาทครูจากการปฏิบัติ (Field experience) ชั้นปีที่ 5 เสริมความพร้อมวิชาการ และปลูกจิตวิญญาณความเป็นครู (Professional preparation) ในระหว่างศึกษาเพื่อสังเคราะห์กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบัน



ผลิตครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนา รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริม  
คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21

### 3. การฝึกอบรม

#### 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นคำเรียกวิธีการอย่างหนึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Training ซึ่งมี  
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ดังนี้

Nadler (1970) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกิจกรรมส่วนบุคคล เพื่อให้  
บุคคลนั้นมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร โดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติ คือ  
1) การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือเจ้าหน้าที่  
ให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ 2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ที่กำหนดขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ไปใน  
ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง แต่ก็มี ความหมายมากกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ 3) การพัฒนา คือ การเตรียม  
ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงและ  
การเติบโตขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ  
ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไป  
ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย (วิโรจน์ ลักษณะอดิศร, 2550)

#### 3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ในการทำงานของมนุษย์ถ้าต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจเป็นเวลานาน ๆ ย่อมจะให้เกิด  
ความเบื่อและประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ทั้งนี้เพราะพนักงานมีความคุ้นเคย และเคยชิน  
กับวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมี  
การจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานได้ทราบนโยบายของหน่วยงานก็จะช่วยให้การปฏิบัติงาน  
ของพนักงานทุกระดับดีขึ้นกว่าเดิม พิไลวรรณ อินทรักษา (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะดำเนินงาน  
เป็นผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม  
เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ได้แก่

1) การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical know-how) เมื่องานเปลี่ยนแปลงไป  
กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายวิธีการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีพัฒนาขึ้น จนทำให้พนักงานไม่สามารถ  
ทันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ องค์กรต่าง ๆ จึงอาจจะจัดให้มีการทบทวนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมให้  
พนักงานเหล่านั้น ให้มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ  
ที่นำมาใช้ในองค์กร

2) การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill of experiences) พนักงานในแต่ละตำแหน่งจะไม่เหมือนกัน เช่น พนักงานระดับต้นอาจต้องการทักษะเทคนิค หรือวิธีการปฏิบัติโดยตรง แต่ถ้าเป็นผู้บริหารระดับสูง จะต้องการฝึกทักษะเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

3) การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ในปัจจุบันที่ยอมรับกันว่า ทัศนคติของคนมีบทบาทในการทำงานอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแม้ว่าเขาจะรู้งานหรือประสบการณ์ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเขามีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

Kenneth (1983) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ และปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตน และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือการบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานดีแม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นอาจจะมีใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

### 3.3 การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training)

การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short term learning) โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญและความจำเป็น ขั้นตอนของ Classroom training (ฟีโลวอร์ธ อินทรักษา, 2550)

### 3.4 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training: OJT)

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด กล่าวโดยสรุป คือ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือ เมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้วเมื่อกลับไปปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางที่ดี ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550)

### 3.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งไม่มีหน้าที่ทางบริหาร เหตุที่ต้องฝึกอบรมเพราะไม่มีใครที่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้เลย มีเครื่องมือและการเปลี่ยนแปลงทางการผลิตที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การอบรมจะกระตุ้นให้พนักงานติดตามและตื่นตัวอยู่เสมอ ประโยชน์ที่ได้รับ คือ 1) ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ เพราะรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี 2) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมคนงานในระดับต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาการปฏิบัติงานลงเพราะทุกคนเข้าใจดี 3) ทำให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้น คนงานที่ทำงานอย่างมีความรู้ถูกวิธีมีความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับคนที่มาทำงานใหม่ก็มีความสุขใจที่จะทำงานเพราะได้รับการอบรมมาก่อน 4) ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ในแง่ความมั่นคง คือ องค์กรใดขาดแคลนการหาคนงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็อาจคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งรองถัดไป ซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดี เพราะได้รับการอบรมมาแล้ว

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนการให้การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เขามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้าง ๆ และมุ่งหมายที่จะให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถนำไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและการมีชีวิตอยู่

ในสังคมสำหรับการพัฒนาบุคคลนั้น มีความสามารถครอบคลุมทั้งการฝึกอบรม การให้การศึกษา การสอนแนะ และวิธีอื่นใดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ หากการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องเฉพาะทางมากขึ้นเท่าใด ก็มีแนวโน้มที่จะเป็นการฝึกอบรมมากกว่านั้นด้วย

### 3.6 รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick's model)

#### รูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick, 1998)

โดยในปี ค.ศ. 1959 เคิร์กแพทริกได้เสนอรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรรยา 2555; สุวิมล ตีรกานันท์ 2548; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553)

1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาการตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการหรือต่อการฝึกอบรมนั้น ๆ เช่น หลักสูตร/ เนื้อหาสาระ ตรงกับความต้องการหรือไม่ เอกสาร สถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ ระยะเวลาของการฝึกอบรม วิทยากร ได้รับความรู้ทักษะมากน้อยเพียงใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การประเมินปฏิกิริยานี้ต้องการรับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้าอบรม ที่มีความเป็นจริงเพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมในระดับแรก ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินปฏิกิริยาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจผู้บริหารที่จะตัดสินใจให้ยุติโครงการหรือให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไปก็ได้

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม ทั้งนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีการเรียนรู้หรือไม่มีการเรียนรู้ก็พบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ทักษะและเจตคติจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าอบรมในโอกาสต่อไป

3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรมว่ามีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การประเมินผลในระดับนี้ค่อนข้างยากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้าอบรมซึ่งทำงานในที่ต่าง ๆ กัน ในทางปฏิบัติอาจใช้การติดตามประเมินไปยังหน่วยงานของผู้อบรมโดยสอบถามจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เข้าอบรม ข้อมูลที่ได้จะน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ให้ข้อมูลว่าจะให้ข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริงหรือไม่

4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ (Result) เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าการฝึกอบรมว่าก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การอย่างไรบ้าง ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นต้น นับว่าเป็นการประเมินผลที่มีความสำคัญมากและยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นอาจมีตัวแปรอื่นอีกมากมายนอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อองค์การและบางตัวแปรยากต่อการควบคุม ดังนั้นผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อองค์การในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่า เป็นผลมาจากโครงการฝึกอบรมโดยตรง แต่ถ้าสามารถออกแบบการฝึกอบรมที่ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้เป็นอย่างดี และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าอบรมที่เปลี่ยนไป หรือผลที่เกิดขึ้นต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากการจัดโครงการฝึกอบรมโดยตรง นั่นแสดงว่าโครงการฝึกอบรมนั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ

จากแนวคิดและวิธีการประเมินตามรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคิร์กแพทริก ดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นการประเมินใน 4 ระดับ ตามช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการฝึกอบรม กล่าวคือ ในระหว่างดำเนินโครงการฝึกอบรมจะมีการประเมินปฏิบัติการและประเมินการเรียนรู้หลังเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมประเมินพฤติกรรมการทำงานและประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

สรุปในส่วนของการการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก เป็นการประเมินผลที่มีการเปรียบเทียบผลการอบรมหลังที่ผ่านการอบรมมาแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งการประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์จะให้รู้ว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

### 3.7 การคำนวณคะแนนพัฒนาการ (Gain scores)

การคำนวณคะแนนพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ที่พิจารณาจากคะแนนเพิ่มหรือคะแนนผลต่าง (Y-X) ที่ได้จากการวัดครั้งแรก (X) และการวัดครั้งหลัง (Y) มีผู้เสนอสูตรคำนวณแตกต่างกัน ตามแนวคิดและการออกแบบวิธีการวัด แต่สูตรการคำนวณที่ง่ายและน่าเชื่อถือเป็นสูตรคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative gain score) ที่เสนอโดย ศิริชัย กาญจนวาสี (2556) มีสูตรวิธีการคำนวณ และการแปลผล ดังนี้

$$GS (\%) = \frac{(Y - X)}{(F - X)} \times 100$$

GS (%)=คะแนนร้อยละของพัฒนาการของผู้เรียน (Development score or Gain score) (คิดเป็นร้อยละ)

X = คะแนนวัดครั้งก่อน

Y = คะแนนวัดครั้งหลัง

F = คะแนนเต็ม

การแปรผล

76-100% มีพัฒนาการระดับสูงมาก

51-75% มีพัฒนาการระดับสูง

26-50% มีพัฒนาการระดับกลาง

0-25% มีพัฒนาการระดับต่ำ

สรุปการคำนวณคะแนนพัฒนาการ (Gain scores) นั้นเป็นการวัดผลการพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นการวัดผลก่อนและหลังการอบรม

#### 4. การประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment)

นิยามของคำว่า “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment)” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย Kafman (1982 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข ส่วน Witkin (1984) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ กับ สภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับและเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Kaufman, Rojas and Mayer (1993) ในขณะที่ Reviere, Berkowitz, Carter and Ferguson (1996) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำการอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ Witkin and Altschuld (1995) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผนการดำเนินงาน
- 2) การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
- และ 3) การใช้ประโยชน์จากความต้องการจำเป็น สำหรับนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่นำเสนอในบทความนี้ หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง (Gap/ Discrepancy analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่า ความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า หากเรากำหนดให้ความต้องการจำเป็นมีลักษณะเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นแล้ว เราจะได้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสารสนเทศ โดยทำการระบุความต้องการจำเป็นของบุคคล กลุ่ม สถาบัน ชุมชน หรือสังคมที่อยู่ในรูปของความแตกต่างของผลผลิต แล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของความแตกต่างนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ หรือการจัดทำแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

### 5. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

มีการกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินอภิमानงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Meta evaluation of needs assessment research) ไว้ในหนังสือของสุวิมล ว่องวาณิช (2550) ที่เสนอ มุมมองว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะเหมือนการวิจัยประเมินผลทั่วไป และการประเมินคุณภาพของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สามารถนำเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยมาตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินงานวิจัยได้ ส่วนในต่างประเทศ ได้มีการใช้คำว่า “Meta-needs assessment” ในบทความของ Prof. Dr. John Gaber แห่ง Department of sociology and public policy program, University of Arkansas โดยใช้ชื่อบทความว่า Meta-needs assessment และได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Evaluation and Program Planning ในปี ค.ศ. 2000 โดย Gaber ได้กล่าวไว้ว่า Meta-needs assessment หมายถึง เทคนิคการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นในเรื่องเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยโดยทั่วไป (Literature review) เนื่องจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยส่วนใหญ่ทำให้ทราบบริบท (Context) หรือกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยที่ต้องการศึกษา ในขณะที่เอกสารและงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยเทคนิค Meta-needs assessment เป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลและสารสนเทศด้านการประเมิน จากบทความดังกล่าว Gaber ได้นำเสนอตัวอย่างของการนำแนวคิดเรื่อง Meta-needs assessment ไปสู่การปฏิบัติจริง

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็น ทั้งการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธี การดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งรูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่มีปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมี

พื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธี Modified priority needs index ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สรุปได้ว่า องค์กรใดที่มีบุคลากรมากด้วยความสามารถเพียงใด เมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า เทคนิคหรือความรู้ในการทำงานก็มีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น บุคคลที่สามารถทำงานได้ดีจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบุคลากรในสถาบันการศึกษาถือเป็นผู้ที่ควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นประโยชน์แก่นิสิต นักศึกษาที่จะได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้เป็นอาจารย์อย่างแท้จริง

ในส่วนนี้จะขออธิบายเพียงเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเฉพาะรูปแบบการตอบสนองคู่ (ตอบสนองหลายชุด) เท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบของการรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

#### **การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ (Dual response format)**

จากที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นที่ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น โดยอาศัยโมเดลความแตกต่าง เป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุดในหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา และที่ สุวิมล ว่องวานิช (2550) เสนอว่า หากผู้วิจัยนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่างก็มักจะเก็บข้อมูลในรูปแบบการตอบสนองคู่ ซึ่งในความจำเป็นจริงแล้วการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาสำหรับข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมแบบตอบสนองคู่ สามารถแยกออกเป็น 3 กลุ่ม วิธีที่ใช้ในการจัดลำดับ ดังนี้ คือ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 275-303)

1. กลุ่มที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง (Discrepancy model)
2. กลุ่มที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ (Multi-component data analysis)
3. กลุ่มที่กำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น (Weighted needs index)

ในที่นี้จะกล่าวเพียงกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง (Discrepancy model) เท่านั้น



### กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง (Discrepancy model)

วิธีการนี้ พบว่า เป็นที่นิยมใช้กันมาก มีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จาก มาตรการวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรการวัดที่แสดงระดับที่รายการนั้น ได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณแต่ละวิธี มีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดย หาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

MDF (Mean difference) หมายถึง ค่าผลต่างของค่าเฉลี่ย

I (Importance) หมายถึง ระดับความสำคัญ

D (Degree of success) หมายถึง ระดับการได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล

วิธีนี้มีข้อดีในด้านการออกแบบการเก็บข้อมูลที่ไม่ยุ่งยาก จัดเรียงลำดับได้ง่าย ข้อจำกัดคือ ดัชนียังไม่มีคุณสมบัติของดัชนี คือ ยังไม่สามารถระบุค่าสูงสุดและต่ำสุดได้ และการนำเอาสถานภาพในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต่างกันมาลบกัน ก็ไม่เหมาะสม หรือเมื่อผลต่างของคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาใกล้เคียงกัน ทำให้แปลผลได้ยาก

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธีนี้มีพื้นฐานมาจากวิธี MDF โดยดัดแปลงให้เป็นรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ วิธีการนี้ ให้ความสำคัญกับระดับคาดหวังเป็นตัวถ่วงน้ำหนัก กล่าวคือ โดยใช้วิธีการเดิมแต่ถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I กับ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

PNI (Priority Needs Index) หมายถึง ดัชนีชี้วัดระดับความสำคัญของความต้องการ

I (Importance) หมายถึง ระดับความสำคัญ

D (Degree of success) หมายถึง ระดับการได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล

วิธีนี้มีข้อดีกว่าวิธี MDF ตรงที่เมื่อถ่วงน้ำหนักแล้ว จะทำให้เห็นความแตกต่างชัดเจนขึ้น

3. วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) วิธีนี้ปรับปรุงจากสูตร PNI แบบดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่าง I-D แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง มีสูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$  (Priority Needs Index modified) หมายถึง ดัชนี PNI แบบปรับปรุง

I (Importance) หมายถึง ระดับความสำคัญ

D (Degree of success) หมายถึง ระดับการได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผลสรุป ในการอบรมนั้นเพื่อให้ได้ทราบความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมว่าต้องการอบรมในเรื่องใดนั้น จะต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็นเสียก่อน ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นแบบวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ )

## 6. การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning)

### ความหมายของการเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning)

Donald (2003, p. 4) ได้อธิบายว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสาน หมายถึง การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ด้วย E-Learning มากเกินไป ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการคงไว้ซึ่งการเรียนรู้แบบดั้งเดิม

Driscoll (2002) ได้อธิบายว่า การเรียนการสอนแบบผสมผสานหรือ Blended learning หมายถึง สิ่งที่แตกต่างกัน เพื่อคนที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างกว้างขวาง โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การรวมหรือการผสมเทคโนโลยีการเรียนการสอนบนเว็บเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
2. การรวมวิธีการสอนเพื่อสร้างผลลัพธ์ทางการเรียนที่ดีที่สุด โดยใช้หรือไม่ใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนก็ได้
3. การเรียนเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบกับการเรียนการสอนที่เผชิญหน้ากับผู้สอน
4. การรวมเทคโนโลยีการเรียนการสอนกับการทำงานจริง

สรุปได้ว่า การเรียนแบบผสมผสาน คือ การเรียนการสอนที่รวมการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมเข้าด้วยกัน โดยใช้ข้อได้เปรียบทั้งการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และแบบดั้งเดิม เพื่อทดแทนข้อเสียที่มีอยู่ในการเรียนการสอนทั้ง 2 รูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและได้รับวิธีการสอนตามที่ตนเองถนัดและต้องการเรียนรู้และเพื่อตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนที่แตกต่างไปจากเดิม

#### องค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสาน

Carman (2005) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยบูรณาการทฤษฎีต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ได้แก่ ทฤษฎี ด้านแรงจูงใจของ Keller และทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagne, Bloom, Merrill, Clark, Gery ไว้ดังนี้

1. เหตุการณ์สด (Live events) ได้แก่ บรรยายสดหรือการบรรยายในชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนคนอื่นหลาย ๆ คน หรือจะเป็นลักษณะของห้องเรียนเสมือนที่นำเสนอแบบประสานเวลา (Synchronous) เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามแนวคิดของ ARCS model ของ John Keller คือ ผู้สอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก ทั้ง 4 อย่าง คือ ความตั้งใจ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง ความมั่นใจ และความพึงพอใจ
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-paced learning) ได้แก่ การศึกษาบทเรียนด้วยตนเองจากซีดีรอม หรือจากบทเรียนบนเครือข่าย ตามอัตราความเร็วหรือความพร้อมของผู้เรียนเอง โดยใช้หลักเกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในตัวบุคคลตามหลักการ หรือทฤษฎีการออกแบบการเรียนรู้ เช่น หลัก 9 ชั้นของ Gagne
3. การร่วมมือ (Collaboration) ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมให้แก่ผู้เรียน มีการสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งกับกลุ่มผู้เรียนด้วยกันและกลุ่มผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ทั้งในรูปแบบประสานเวลา และไม่ประสานเวลา โดยใช้ Chat room, Web board, e-Mail ตามหลักการของ Carman ซึ่งกำหนดความร่วมมือไว้ 2 ประการ ได้แก่
  - 3.1 ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน
  - 3.2 ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับพี่เลี้ยง
4. การประเมินผล (Assessment) ได้แก่ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งก่อนการเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อประเมินผลการถ่ายโยงความรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นต่าง ๆ เช่น Benjamin S. Blooms ได้จำแนกไว้เป็น 6 ชั้นของการวัดระดับความสามารถของผู้เรียน

5. การใช้วัสดุสนับสนุนการเรียนการสอน (Performance support materials) ได้แก่ PDA คอมพิวเตอร์ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต เป็นต้น วัสดุอุปกรณ์เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน และเป็นส่วนส่งเสริมความคงทน และการถ่ายโยงของผู้เรียน (Enhance retention and transfer) ตามแนวคิดของ Gagne คือ 1) ได้รับความสนใจ (Gain attention) 2) บอกวัตถุประสงค์ (Specific objectives) 3) ทวนความรู้เดิม (Activate prior knowledge) 4) การเสนอเนื้อหา (Present information) 5) ชี้แนวทางการเรียนรู้ (Guide learning) 6) กระตุ้นการตอบสนอง (Elicit responses) 7) ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide feedback) 8) ทดสอบความรู้หลังบทเรียน (Assess performance) 9) การจำและนำไปใช้งาน (Promote retention and transfer)

#### ผลกระทบของการเรียนแบบผสมผสาน

Masie (2002) กล่าวถึงผลกระทบของการใช้รูปแบบการเรียนแบบผสมผสาน ดังนี้

##### 1. การเรียนการสอนแบบชั้นเรียนจะน้อยลงสถาบันการศึกษาและครูผู้สอน

มีความเครียดน้อยลงกับการสอนทุกเนื้อหาวิชาให้ครบตามแผนการสอน ด้วยการบรรยายในชั้นเรียน เนื่องจากมีช่องทางอื่น ๆ ที่ผู้สอนสามารถนำมาใช้ทดแทนได้

##### 2. เนื้อหาต่าง ๆ มีการถ่ายโอนในรูปแบบผสมผสานโดยการสอนในชั้นเรียนจะมีการบรรยายน้อยลง ส่วนการปฏิสัมพันธ์มีมากยิ่งขึ้น ภาพของนักปราชญ์บนเวทีน้อยลง ขณะที่

การจัดการศึกษาแบบกรณีศึกษา งานกลุ่ม และการเรียนด้วยตนเองมีมากขึ้น อีกนัยหนึ่งก็คือ กิจกรรมที่เหมาะสมนั้นจะเกิดขึ้นในห้องเรียน ส่วนของเนื้อหาความรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองจะถูกถ่ายทอดอยู่ในสื่อออนไลน์

##### 3. ความเข้มข้นของประสบการณ์การเรียนรู้ มีมากขึ้นจากการรวบรวมผลการประเมิน

พฤติกรรมการเรียนพบว่ามีความถี่ของการสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับครูฝึก และช่วงระยะเวลาของความสนใจมีเพิ่มขึ้นกว่าการเรียนด้วย E-Learning หรือจากการเรียนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว

##### 4. ภาระงานของครูเพิ่มมากยิ่งขึ้น เมื่อเทียบกับการสอนโดยไม่ใช้แบบผสมผสาน

เนื่องจากครูต้องเตรียมวิธีการและสื่อสนับสนุนต่าง ๆ ในการเรียนรู้รูปแบบใหม่นี้เพื่อตอบสนองความคาดหวัง และความต้องการของผู้เรียน

#### การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ครูผู้สอนสามารถนำการเรียนการสอนแบบผสมผสานมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน

ได้ตามความเหมาะสม ดังตาราง Model ของ Purmima (2002)

ตารางที่ 1 การเรียนแบบผสมผสาน 3 รูปแบบของ Purnima Valiathan (ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี, 2558)

<b>The approach #1 Skill-driven model</b>	
<b>Why</b>	<b>How</b>
- เพื่อต้องการพัฒนาทางด้านความรู้และทักษะที่ต้องการเฉพาะ	- จัดกลุ่มผู้เรียน และแผนการเรียนรู้ที่ต้องเรียนด้วยตนเองที่ชัดเจน - จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ รองรับและสนับสนุนการเรียนรู้ โดยผู้สอนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมในชั้นเรียน - กระบวนการเรียนการสอนจัดให้มีการเรียนในห้องเรียนหรือผ่านระบบเครือข่าย - จัดเตรียมระบบเครือข่ายเพื่อรองรับการติดต่อสื่อสาร เช่น e-mail, Chat เป็นต้น - ออกแบบการสอนให้มีโครงงานในช่วงการเรียนการสอน
<b>The approach #2 Attitude-driven model</b>	
- เพื่อต้องการพัฒนาทางด้าน พฤติกรรม และเจตคติที่ต้องการเฉพาะ	- จัดให้มีการพบปะ/ ประชุม/ อบรม/ สัมมนาผ่านเว็บ (Webinars) - มอบหมายงานให้ทำเป็นกลุ่ม - จัดให้มีการแสดงบทบาทสมมติในการเรียนรู้
- เพื่อต้องการพัฒนาทางด้านสมรรถนะด้านการพัฒนาวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	- มีผู้เชี่ยวชาญ/ ที่ปรึกษาควบคุมดูแล - มีระบบดำเนินการกิจกรรมผ่านเครือข่าย (LCMS/ LMS)

การเรียนแบบผสมผสานโดยทั่วไป หมายถึง การเรียน โดยการผสมผสานระหว่างการเรียนแบบดั้งเดิมหรือแบบพบกันในห้องเรียน (Face to face) กับการเรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี โดยการนำข้อเด่นของคุณลักษณะของแต่ละรูปแบบกิจกรรมการเรียนทั้งแนวทางเก่าและใหม่ (The old and new approach) มาผสมผสานในการจัดแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับสัดส่วนในการผสมผสานนั้น

ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งในแง่ของเครื่องมือวัสดุสนับสนุนการศึกษาและบุคลากรว่ามีทักษะเพียงพอต่อการนำวิธีการใหม่นี้มาใช้หรือไม่ จากตัวอย่างของการนำการเรียนแบบผสมผสานประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มในทางที่ดี คือ สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการเรียน โดยเฉพาะการเรียนในทศวรรษที่ 21 ที่ต้องการพัฒนาบุคคลในสังคมอนาคต เพื่อนำไปสู่ยุคของเทคโนโลยีขั้นสูง ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคแห่งสังคมเครือข่าย ดังเช่นศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวไว้ในอนาคตภาพของสังคมไทยในทศวรรษหน้า

จะเห็นได้ว่า การเรียนแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นการเรียนที่การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในชั้นเรียนกับการเรียนจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันนั้นสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตรงตามลักษณะของการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21

สรุปแนวคิดในการพัฒนาครูในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการจำเป็น การฝึกอบรม รูปแบบการเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) การประเมินผลการฝึกอบรม การคำนวณคะแนนพัฒนาการ โดยใช้การศึกษาความต้องการจำเป็นโดยการประเมินหาค่า Priority Needs Index แบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) และใช้วิธีการพัฒนาครูด้วย วิธีการฝึกอบรมโดยเป็นการอบรมแบบผสมผสาน (Blended learning) และประเมินผลการฝึกอบรมด้วยวิธีการของ เคิร์กแพทริก และคำนวณการพัฒนาการ (Gain scores) หรือค่า % GS เพื่อประเมินผลการพัฒนาการ

## สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency)

### สมรรถนะ (Competency)

แนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

Dale and Hes (1995, p. 80 อ้างถึงใน สิริเพ็ญ เพ็ชรมณี, 2555) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องคาดหวังไว้ คำว่า มาตรฐานในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถร่วมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

Nadaillac (2003) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถ ที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

จินดา อัดชู (2545, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลสามารถทำได้มากกว่าการเกี่ยวกับสิ่งที่เขาารู้และได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะเป็นการรวบรวมความสามารถในการเปลี่ยนทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ภายในขอบเขตของวิชาชีพ ซึ่งเป็นการรวบรวมการจัดระบบงานและการวางแผนงานเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และการจัดกิจกรรมที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของการมีประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งเป็นที่ต้องการของสถานปฏิบัติงานในการจัดการกับผู้ร่วมงาน ผู้จัดการและลูกค้า

HAY Group (2005) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคลระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าว สามารถสรุปเป็นความหมายของสมรรถนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ คือ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติส่วนบุคคล ทั้งด้านการบริหารจัดการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงาน ให้ได้ประสิทธิผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

### การบริหาร (Management)

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่มีผู้กระทำตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการทออย่างมีระเบียบ ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

ศิริ ถิอาสนา (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงาน หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อความสำเร็จร่วมกัน โดยยึดหลักประหยัดและประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศชาติ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ กลุ่มบุคคลทุน ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารราชการและการบริหารธุรกิจด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุม ให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของ “การบริหาร” ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานอย่างมีศาสตร์และศิลป์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### ความหมายการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการไว้หลายประการ ดังนี้  
ถวิล เกษสุพรรณ (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้



สมเดช สรวันดี (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม อันได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

### การจัดการเรียนการสอน (Instructional)

การเรียนรู้และการสอน เป็นคำที่มักใช้คู่กันเรียกรวมกันว่า “การเรียนการสอน ” ทั้งนี้ เพราะคำทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ทั้งการสอนและการเรียนต่างเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน การสอนเป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ และการสอนที่ดีย่อมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการ มีความรู้ และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมาย มีคุณค่า เป็นการประหยัดเวลาและป้องกันการสูญเปล่า ดังนั้น ผู้สอนจึงมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสอน ทั้งในด้านความหมาย ลักษณะองค์ประกอบ หลักการสอน หลักการเรียนรู้ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างหลักการสอนกับหลักการเรียนรู้ เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติ ทำให้การสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

### ความหมายและองค์ประกอบของการสอน

บุคคลโดยทั่วไปส่วนใหญ่จะเข้าใจว่า การสอน คือ การถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยใช้วิธีการบอกให้ทำ ให้จำ ให้คิด ให้นำไปท่องจำ เพื่อสอบต่อไป แต่ในแวดวงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะเข้าใจว่าการสอนมิได้หมายถึง วิธีการบอกให้ทำ ให้จำ ให้คิด แต่เพียงอย่างเดียว การสอนมีความหมายลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ครูนำมาใช้เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เรียกได้ว่าเป็นการสอนทั้งสิ้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสอน ไว้ดังนี้

ทิสนา เขมมณี (2550, หน้า 3-4) กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่างๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอนจึงต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีปรัชญาหรือทฤษฎีหรือหลักการหรือแนวคิดหรือความเชื่อ ที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น ๆ
2. มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน

3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบ ของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิสูจน์ ทดลองถึง ประสิทธิภาพของระบบนั้น ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนจึงหมายถึง สภาพหรือลักษณะของ การจัดการเรียนการสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือ ความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและ เทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียน การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) การพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective domain) การพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) การพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (Process skills) หรือการบูรณาการ (Integration) ทั้งนี้ รูปแบบ ดังกล่าวล้วนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

อนึ่ง การสอนนี้เป็นการสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียนซึ่งเป็นคน เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีวิญญาณ ผู้สอนจึงต้องอาศัย ศิลปะที่จะเข้าถึงจิตใจผู้เรียน เช่น ศิลปะในการพูด การอธิบาย การจูงใจ การสนใจผู้เรียนเป็นบุคคล การช่วยแก้ปัญหาให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน ศิลปะในการสอนเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ศิลปะใน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่ายในการเรียนศิลปะในการชักจูง ผู้เรียนให้ตั้งใจเรียน ให้ทำการบ้าน ฯลฯ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเทคนิคเฉพาะบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของ ศิลปะในการสอน ดังนั้น การสอนจึงต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การสอนจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีเป้าหมายการสอน และการสอนจะประสบผลสำเร็จได้ดีถ้าผู้สอนรู้จักใช้ ศาสตร์อย่างมีศิลป์ การจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การแบ่งกลุ่มนักเรียน จัดทำแผนการเรียนและโปรแกรมการเรียน การจัดทำตารางเรียน ตลอดจน สิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับการเรียน การสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและ ประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

### **การบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management)**

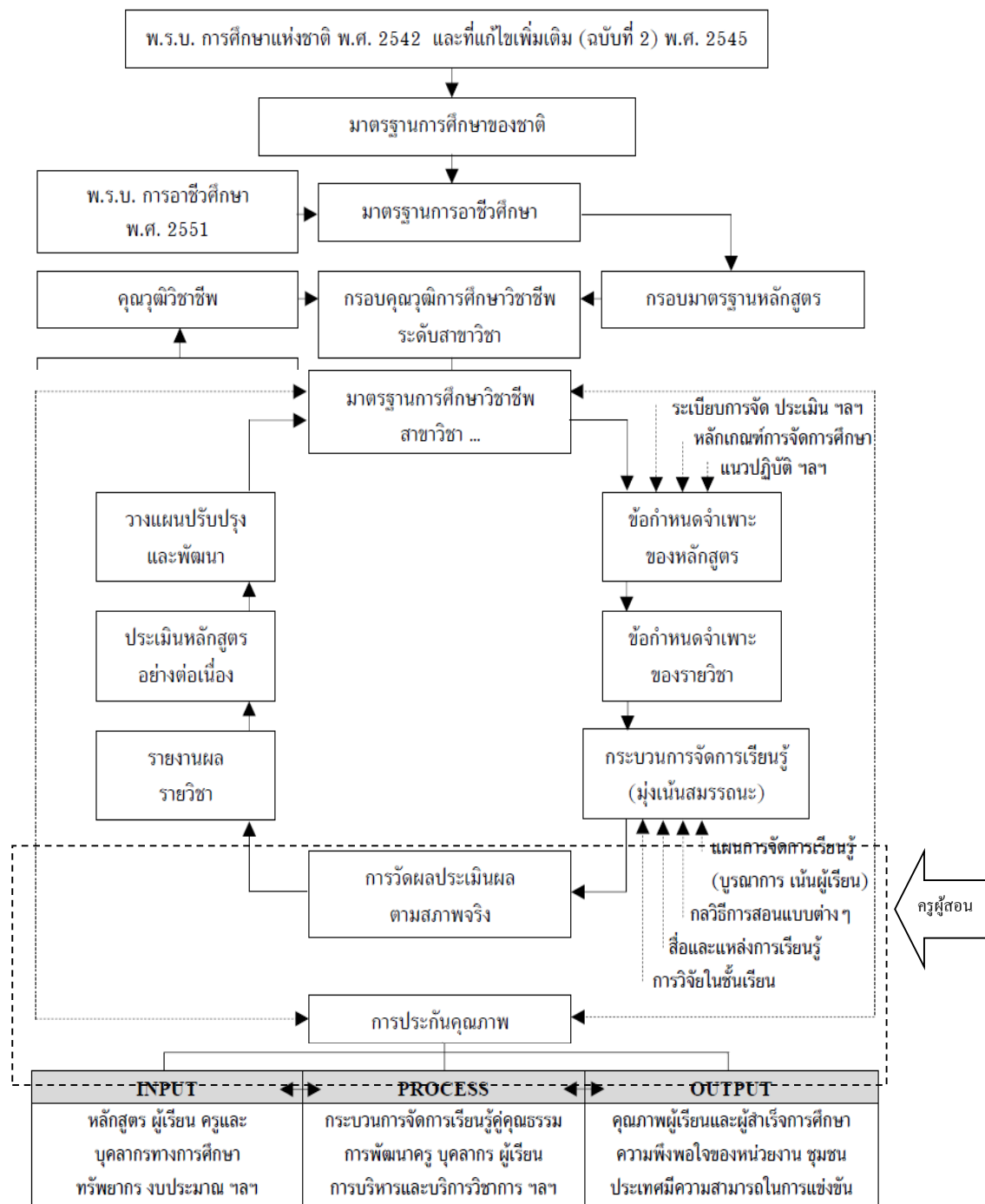
การบริหารจัดการเรียนการสอน เป็นการนำการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา โดยเริ่มที่การบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการบริหารหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ (ชัชชัย ชัยจิรฉายากุล 2545, หน้า 27) บทบาทสำคัญประการหนึ่งของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาต้องสร้างหลักสูตรของตนเองที่เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึงการสร้าง การใช้ และปรับปรุงหลักสูตร นอกเหนือจากหน้าที่ในการสอนเมื่อสถานศึกษาสร้างหลักสูตรแล้วในขั้นต่อไปเป็นการนำหลักสูตรไปใช้ นอกเหนือจากหน้าที่ในการสอน เมื่อสถานศึกษาสร้างหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 7) งานบริหารหลักสูตร มีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดบริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การนิเทศและติดตามประเมินผล การใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงศ์, 2539, หน้า 156-157)

การบริหารจัดการเรียนการสอน จึงเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดบริการวัสดุ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

### **สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency)**

สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถทางด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะบุคคลในการดำเนินงานตามกระบวนการ เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดบริการวัสดุ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะอาด การนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ



ภาพที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551)

**สมรรถภาพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสมรรถภาพ  
ของครูผู้สอน ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน  
ในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น  
เพื่อให้งานสำเร็จ ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาผลงานให้มี  
คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- 1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 1.1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
- 1.1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 1.1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- 1.1.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.1.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 1.1.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
- 1.1.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/ พัฒนาการงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.1.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง

และชุมชน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ  
เพื่อให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครองพึงพอใจ

- 1.2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ
- 1.2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า
- 1.2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ
- 1.2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ
- 1.2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ
- 1.2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก
- 1.2.7 ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พร้อมกับติดตามศึกษาค้นคว้าความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.3.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.3.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.3.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส

1.3.5 เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

1.3.7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้และมีภาวะผู้นำ-ผู้ตามที่ดี

1.4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.4.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.4.4 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

1.4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์

1.4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสม

ในทุกโอกาส

1.4.7 แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

1.4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

ในสถานศึกษา

1.5 สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

- 1.5.2 เลียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- 1.5.3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- 1.5.4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- 1.5.5 ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี
- 1.5.6 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน
- 1.5.7 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
- 1.5.8 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- 1.5.9 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ
- 1.5.10 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

2. สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครูและ ศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้น ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ลึกเรื่องเนื้อหาสาระ เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง การเลือก การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจน การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2.1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน

2.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้

2.1.3 ใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ

2.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน

- 2.1.5 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ
- 2.1.6 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
- 2.1.7 ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.8 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้
- 2.1.9 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรม การเรียนรู้
- 2.1.10 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 2.1.11 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 2.1.12 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึง ประสงค์แก่ผู้เรียน ทั้งคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย รวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 2.2.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- 2.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียน มีส่วน ร่วมในการวางแผนกิจกรรม
- 2.2.3 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.5 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้
- 2.2.6 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย
- 2.2.7 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
- 2.2.8 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับ พฤติกรรมเป็นรายบุคคล
- 2.2.9 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง
- 2.2.10 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม



### 2.2.11 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นและประจำวิชา
  - 3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้
  - 3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน
  - 3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย
  - 3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
  - 3.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเต็มศักยภาพ
  - 3.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
  - 3.7 แก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
  - 3.8 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ ความสามารถในการคิด แยกแยะ ทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นกฎเกณฑ์หลักการ สามารถรวบรวมข้อมูล ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน
  - 4.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน
  - 4.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาห้ระบุดสภาพปัจจุบัน
  - 4.3 รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการ แก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
  - 4.4 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
  - 4.5 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
  - 4.6 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้
  - 4.7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

4.8 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

#### 5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู

5.1 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกิดริเริ่มแก่ผู้อื่น

5.2 กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

5.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ

5.4 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ชี้คีย์ ชุมรับทักษะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

5.5 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน

5.6 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

5.7 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

5.9 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

5.10 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5.11 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.12 ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

6. การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้เข้ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

6.3 เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ในระดับชั้นเรียน

6.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัด  
การเรียนการสอนในสถานศึกษา

6.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ  
 ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามา  
 มีส่วนร่วม

6.7 มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม  
 ในการประเมินผลการจัดการศึกษา

6.8 มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
 และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน

สำหรับยุคแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เต็มไปด้วยข้อมูลสารสนเทศหลากหลาย  
 ครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญสำหรับยุคนี้ที่เรียกว่า C-Teacher (ถนอมพร เลาหจรัสแสง,  
 ม.ป.ป.) ซึ่งได้แก่

1. Content: ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี เพราะหากผู้สอน  
 ไม่เชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอด ก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย

2. Computer (ICT) Integration: ผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วย  
 ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้น  
 ความสนใจให้แก่ผู้เรียน ยิ่งถ้าได้ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ  
 จะยิ่งช่วยส่งเสริมทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist: ผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้น  
 ได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้จาก  
 การลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรม  
 การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างความรู้และสร้างสรรค์ชิ้นงานต่าง ๆ ผ่านการประยุกต์  
 ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากในชั้นเรียนและจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4. Connectivity: ผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน  
 ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึง

ความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน

5. Collaboration: ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสารสนเทศระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

6. Communication: ผู้สอนมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความเข้าใจและสามารถเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. Creativity: ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย แปลกใหม่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้สอนต้องเป็นมากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

8. Caring: ผู้สอนต้องมีเมตตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจส่งผลต่อการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้และจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ทั้งนี้การที่ผู้สอนมีทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ต้องประกอบสำคัญที่ผู้สอนควรมีในฐานะครูจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ จึงจะสามารถพัฒนาทักษะของตนเอง และผู้เรียนไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้

1. มีความรอบรู้มากขึ้นทั้งในสาขาที่สอนและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. มีความเป็นมืออาชีพ
3. มีความสามารถและศักยภาพสูง
4. เป็นผู้เตรียมความพร้อมให้นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21
5. มีความรักในอาชีพ
6. มีชีวิตที่เรียบง่าย
7. มีนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลทางการเรียนรู้ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ครูผู้ที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ ครูในฐานะผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุปัจจัยทางสังคม เทคโนโลยี และการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นพัฒนาผู้เรียนให้ทัน

กับยุคสมัย ทันทับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้ด้วยการใช้ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับการพัฒนามาจากห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยมีครูทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ อย่างเต็มเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

### สมรรถภาพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ทำการวิจัย เรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครูการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย

#### 1. สมรรถนะแกน (Core competencies) ประกอบด้วย

##### 1.1 การสื่อสาร มีหน่วยสมรรถนะ คือ

1.1.1 มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยได้

1.1.2 มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาต่างประเทศได้ อย่างน้อย 1 ภาษา

1.1.3 มีวิธีการนำเสนอข้อมูลด้วยรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม

##### 1.2 การวิเคราะห์ตัวเลข มีหน่วยสมรรถนะ คือ

1.2.1 เลือกใช้วิธีวิเคราะห์ที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติคณิตศาสตร์

1.2.2 ประมวลผลแปลความหมายและวิเคราะห์ข้อมูลได้

1.2.3 เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 1.3 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีหน่วยสมรรถนะ คือ

1.3.1 วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

1.3.2 แก้ปัญหาโดยใช้ความรู้ทางทฤษฎี และทักษะการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน่วยสมรรถนะ คือ

1.4.1 เลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และจัดการข้อมูลได้

1.4.2 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีหน่วยสมรรถนะ คือ

1.5.1 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

- 1.5.2 ช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 1.5.3 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง
- 1.5.4 ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียน
- 1.5.5 สามารถทำงานเป็นทีมได้
- 1.5.6 เป็นผู้นำทีมงานและนักศึกษาในการทำงานได้
- 1.6 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีหน่วยสมรรถนะ คือ
  - 1.6.1 คิดค้น และวิจัย เพื่อพัฒนางานพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
  - 1.6.2 พัฒนาคณะในวิชาชีพครูและวิชาชีพเฉพาะสาขาได้
  - 1.6.3 แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมี

#### ประสิทธิภาพ

### 2. สมรรถนะความเชี่ยวชาญสำหรับวิชาชีพครู (Professional competencies)

#### 2.1 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร มีหน่วยสมรรถนะ คือ

- 2.1.1 วิเคราะห์หลักสูตรได้
- 2.1.2 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
- 2.1.3 ประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 2.1.4 จัดทำหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการได้

#### 2.2 การจัดการเรียนรู้ มีหน่วยสมรรถนะ คือ

- 2.2.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้รายวิชาได้
- 2.2.2 ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
- 2.2.3 เลือก ใช้ สร้าง และพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.2.4 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.2.5 วิเคราะห์และจัดทำเอกสารประกอบการสอน เลือกวัสดุช่วยสอนที่เหมาะสม
- 2.2.6 เลือกเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้
- 2.2.7 ดำเนินการตามแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2.8 ใช้ผลประเมินเพื่อจัดกลุ่มผู้เรียน และประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับ

#### การศึกษารายบุคคลและกลุ่มบุคคล

- 2.2.9 แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 2.3 จิตวิทยาสำหรับครูอาชีพศึกษา มีหน่วยสมรรถนะ คือ

- 2.3.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2.3.2 ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน

- 2.3.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 2.3.4 ส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
- 2.3.5 ใช้จิตวิทยาการแนะแนวอาชีพและการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีหน่วยสมรรถนะ คือ
  - 2.4.1 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ตามสภาพความเป็นจริง
  - 2.4.2 นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
  - 2.4.3 วัดและประเมินผลการปฏิบัติทางด้านวิชาชีพ
  - 2.4.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 2.5 บริหารและการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ มีหน่วยสมรรถนะ คือ
  - 2.5.1 มีภาวะผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดี
  - 2.5.2 บริหารจัดการในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน
  - 2.5.3 ประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย
  - 2.5.4 สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 2.5.5 นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
- 2.6 วิจัยทางการศึกษา มีหน่วยสมรรถนะ คือ
  - 2.6.1 นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
  - 2.6.2 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
  - 2.6.3 นำเสนอผลงานวิจัย
- 2.7 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีหน่วยสมรรถนะ คือ
  - 2.7.1 เลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
  - 2.7.2 พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
  - 2.7.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.8 คุณลักษณะวิชาชีพครู มีหน่วยสมรรถนะ คือ
  - 2.8.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนและผู้อื่น
  - 2.8.2 อุดมและรับผิดชอบ
  - 2.8.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
  - 2.8.4 มีวิสัยทัศน์
  - 2.8.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
  - 2.8.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ที่ค

## 2.9 การประกันคุณภาพการศึกษา มีหน่วยสมรรถนะ คือ

2.9.1 จัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานตนเองในการประกันคุณภาพ

2.9.2 ประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา

2.9.3 วิเคราะห์และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี

คุณภาพ

## 3. สมรรถนะความเชี่ยวชาญของครูแต่ละสาขา (Functional competencies)

มีหน่วยสมรรถนะ คือ

3.1 พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3.2 บริหารจัดการในห้องเรียน สถานที่ฝึกปฏิบัติงานและห้องปฏิบัติการ มีหน่วย

3.3 พัฒนาสื่อการสอน วัสดุช่วยสอนและชุดการสอน

3.4 การปฏิบัติงานอาชีพเฉพาะสาขา

3.5 จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระดับฝีมือและระดับเทคนิค

3.6 สร้างนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

3.7 นิเทศการฝึกงานของนักศึกษา

3.8 ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

3.9 ประยุกต์ความรู้ในงานอาชีพเฉพาะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ในวิชาชีพ

3.10 ใช้และบำรุงรักษาครุภัณฑ์

## สมรรถภาพของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

จากการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดย Dr.Erlinda C. Pefianco ผู้อำนวยการศูนย์ซีมีโอ อิน โนเทค ได้แจ้งว่าศูนย์ซีมีโออิน โนเทค ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับผลจากการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนา และการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและ



จริยธรรม การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสวัสดิการสำหรับนักเรียน ทั้งนี้ในแต่ละด้านยังประกอบด้วยความสามารถและภาระงานเฉพาะอีก รวม 64 เรื่อง

กรอบสมรรถนะของครูดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูในภูมิภาค ให้มีความรู้ ความสามารถ และให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนการสอนควบคู่กับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะวิชาชีพ รวมถึงการประเมินผลในทุกมิติ โดยสมาชิกซีมีโอสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21

#### ความรับผิดชอบ/ สมรรถนะทั่วไป 11 หัวข้อ

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
3. การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง (HOTS: higher order thinking skills)
5. การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผู้ปกครองนักเรียน
11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน

ซึ่งความรับผิดชอบ/ สมรรถนะทั่วไป แต่ละหัวข้อดังกล่าว สามารถแบ่งออกเป็นภาระงาน/ ความสามารถเฉพาะ ดังนี้

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
  - 1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง
  - 1.2 จัดระบบของวัตถุ ประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม
  - 1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา
  - 1.4 จัดเตรียมแผน การสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน
  - 1.5 เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน

- 1.6 เลือกลงุปรกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- 1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม
- 1.8 นำผลการประเมิน ผู้เรียนและ ข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
  - 2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ
  - 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาทรและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร
  - 2.3 จูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น
  - 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้
  - 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน
  - 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน
3. การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน
  - 3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
  - 3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน
  - 3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
  - 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน
  - 3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง (HOTS: higher order thinking skills)
  - 4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS
  - 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน
    - 4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
    - 4.2.2 พัฒนาทักษะ การคิดแบบพินิจพิเคราะห์
    - 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ
    - 4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหา และตัดสินใจ
  - 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน
  - 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน
5. การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้
  - 5.1 สร้างความรอบรู้ในสาระวิชา
  - 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์ การสอนที่สอดคล้องรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้  
อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน
  - 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน

- 5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
- 5.5 ประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์
- 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน
- 5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น
- 5.8 จัดบริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม
  - 6.1 กำหนดหลักเกณฑ์ จริยธรรมวิชาชีพของคุณในแต่ละประเทศ
  - 6.2 ยกระดับและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู
  - 6.3 ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยมจริยธรรมและศีลธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน
  - 7.1 ให้ความรู้ สร้างทักษะ และความถนัดรวมถึงค่านิยมของศตวรรษที่ 21
  - 7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม
  - 7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม
  - 7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม
  - 7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้ได้อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม (ความฉลาดทางอารมณ์)
  - 7.6 ประเมินนักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความถนัดทางการศึกษา
- 4 ด้าน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน
  - 8.1 ค้นคว้า ความรู้/ ทักษะ เกี่ยวกับการทดสอบ ประเมิน และประเมินผล
  - 8.2 พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน
  - 8.3 ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม
  - 8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้
9. การพัฒนาด้านวิชาชีพ
  - 9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา
  - 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน
  - 9.3 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ
  - 9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้นกับความต้องการ

9.5 ประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และการศึกษาดูงาน ฯลฯ

9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ ครู ใหม่

9.7 ประเมินผลกระทบ ของกิจกรรม การพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น

10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผู้ปกครองนักเรียน

10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์

10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง

10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน

10.4 ร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน

11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน

11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบบูรณาการ

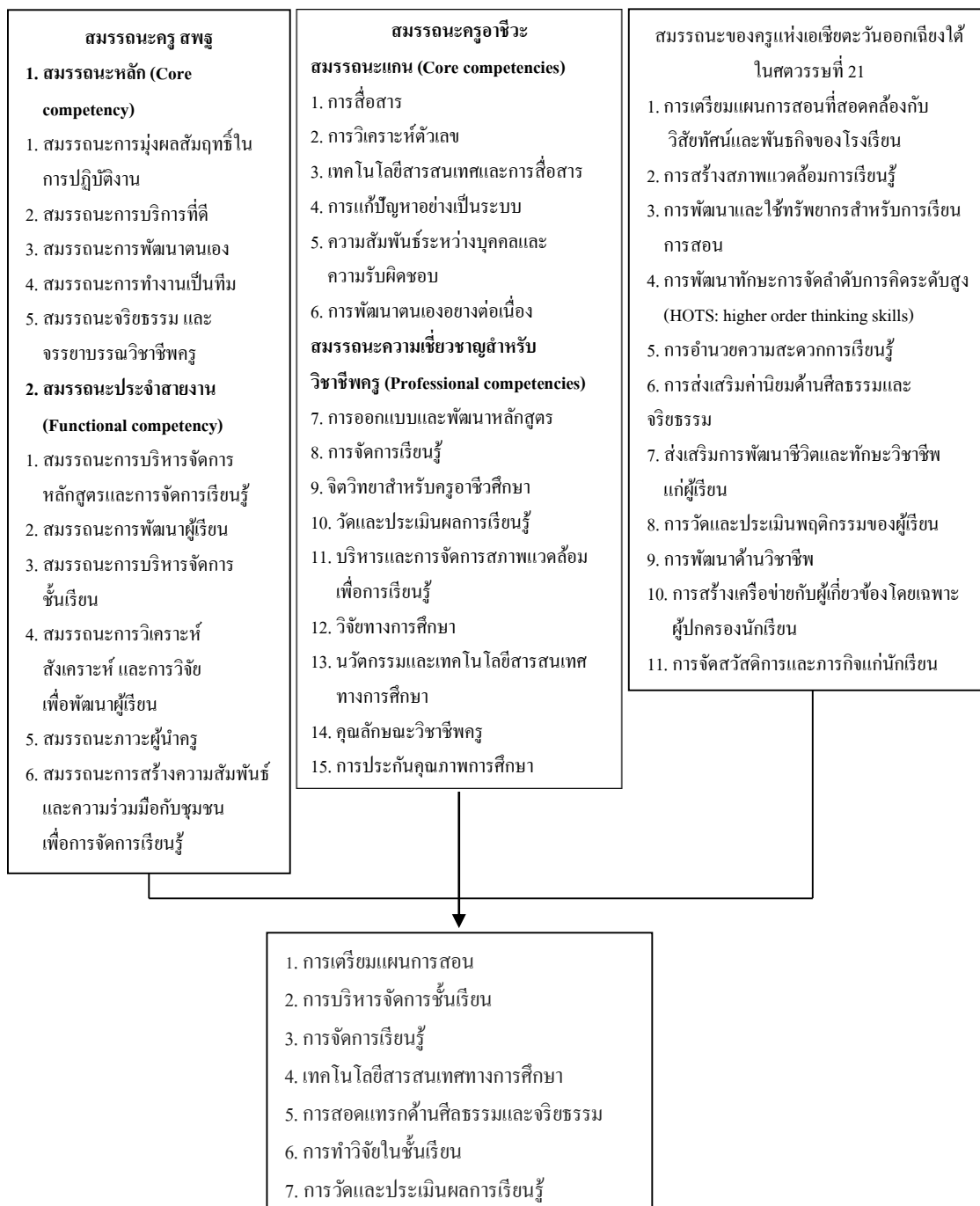
11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม

11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน

11.5 ดำเนินการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

**การสังเคราะห์ สมรรถนะทางการบริหารการจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency) ของครูผู้สอน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจากครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในศตวรรษที่ 21 เป็นข้อมูลที่ได้จากการที่ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารการจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency) ของครูผู้สอน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจากครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 แล้ว สามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 7 หัวข้อ ดังนี้**

1. การเตรียมแผนการสอน
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การจัดการเรียนรู้
4. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
5. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้



ภาพที่ 4 การสังเคราะห์สมรรถภาพทางการบริหารการจัดการเรียนการสอน

สรุป ในการศึกษาสมรรถภาพนั้น พบว่า โดยรวมแล้วสมรรถภาพ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะทางด้านความรู้ สมรรถนะทางด้านทักษะและสมรรถนะทางด้านเจตคติ ซึ่งสมรรถนะของครูนั้น มีสมรรถนะหลักหัวข้อใหญ่ ๆ ที่สังเคราะห์ออกมาได้ 7 หัวข้อหลัก ๆ คือ 1) การเตรียม

แผนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม 6) การทำวิจัยในชั้นเรียน 7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

## การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรระดับอาชีวศึกษา

### ความหมายของหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตรมีผู้ให้คำนิยามแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่นิยามว่าหลักสูตรหมายถึง แผนหรือแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน เช่น Oliva (1992, p. 4) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง แผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียนจะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภา กัญจนบุรณ (2542, หน้า 14) ที่ให้คำนิยามว่าหลักสูตร คือ แนวทางที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียน กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 5) นิยามหลักสูตรสถานศึกษาว่าเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน เช่นเดียวกับ อุมพร หล่อสมฤติ (2545, หน้า 14) ที่นิยามหลักสูตรว่า คือ แผนประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Armstrong and Kotler (2003, p. 4) ที่จะพิจารณาหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงกระบวนการตัดสินใจและผลลัพธ์ที่มุ่งไปยังการเตรียมความพร้อมและการประเมินรูปแบบของแผนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้เรียนที่สัมพันธ์กับการรับรู้ โดยเฉพาะความรู้และทักษะ โดยเน้นใน 3 เรื่อง คือ 1) การส่งผ่านความรู้ 2) กระบวนการในการหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน 3) ผลของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ข้อมูลใหม่มาด้วยความพยายาม

อีกกลุ่มหนึ่งนิยามว่า หลักสูตร หมายถึง มวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เรียน เช่น ชำรง บัวศรี (2542, หน้า 2) ให้ความหมายของหลักสูตรว่าหมายถึง ประสบการณ์ทุก ๆ อย่างที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน เหมือนกับ อรุณแก้ว ลิขธรรมชโย (2541, หน้า 10) นิยามหลักสูตรว่าหมายถึง มวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งคล้ายกับ นิลวรรณ วรรณะลี (2541, หน้า 14) นิยามหลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ปรารถนาหรือเป็นไปตามความมุ่งหมายที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ Burton and Middlewood (2001, p. 19)

ที่ให้ผู้มองของหลักสูตรว่าเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษาในเรื่องของทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน และมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของหลักสูตร

พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว (2540, หน้า 18-19) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรย่อมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู
2. หลักสูตรย่อมเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญของงาน และพัฒนาการของเด็ก

ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่าเด็กควรได้รับสิ่งใดบ้าง ที่จะประโยชน์แก่เด็กโดยตรงและแก่สังคม

4. หลักสูตรย่อมกำหนดว่าเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคม อย่างราบรื่น เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม

5. หลักสูตรย่อมกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็น ไปด้วยความราบรื่นและผาสุก

6. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะ และเจตคติ ในอันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศ

หลักสูตรเปรียบเสมือนเค้าโครงหรือโครงสร้างของการปฏิบัติงานทางการศึกษา อีกทั้งยังเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการหรือวิธีการทั้งหมดที่ให้การศึกษแก่เด็ก และจะมีส่วนช่วย การเรียนรู้ของเด็กโดยตรงด้วย ดังนั้น การศึกษาจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับหลักสูตรเป็น สำคัญ (นิลวรรณ วรรณะลี, 2541, หน้า 15) เพราะหลักสูตรเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหา จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ใ้ เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อนำไปสู่ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากหลักสูตร ไปพัฒนาสังคมและ ประเทศต่อไป (อรุณแก้ว ลิขธรรมชโย, 2541, หน้า 11)

Browder (2001, p. 2) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นการนิยามเส้นทางของการเรียน เป็นการเตรียมพิมพ์เขียวเพื่อการเรียนที่ครูสามารถทำตามการออกแบบการสอน หลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนพบกับสังคม พ่อแม่ และสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังเพื่อคุณภาพในการศึกษา

Armstrong and Kotler (2003, p. 5) กล่าวว่า หลักสูตรช่วยให้เกิดการยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละคน และช่วยในการตัดสินใจของครูที่จะช่วยเหลือผู้เรียนหลังจากที่ได้ประเมิน ผู้เรียนแล้ว

จากทัศนะของนักการศึกษาทั้งหลาย สรุปความสำคัญของหลักสูตรได้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศ หลักสูตรเป็นโครงร่างหรือแนวกำหนดการปฏิบัติงานของครู หลักสูตรเป็นสิ่งที่กำหนดว่าผู้เรียนควรได้รับประสบการณ์อะไรบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ หลักสูตรยังเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าแนวโน้มสังคมไทยในอนาคตจะเป็นอย่างไร

### แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

#### สิ่งกำหนดหลักสูตร

วิชย วงษ์ใหญ่ (2538, หน้า 50-57) กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรจะต้องมีสิ่งกำหนดหลักสูตร ซึ่งหมายถึงการเตรียมการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร 7 ด้าน ดังนี้

#### 1. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเป้าหมายและอุดมการณ์ของชาติ

โดยการศึกษาแผนการศึกษาของชาติ ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทราบเป้าหมายและอุดมการณ์ของชาติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ ภารกิจหลักของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องศึกษาวิเคราะห์แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำสาระสำคัญหรือประเด็นหลักมาใช้ในการวางแผนหลักสูตรให้มีความสอดคล้องและเห็นภาพรวมตลอดแนว

#### 2. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านนโยบายการจัดการศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ทำให้วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน รัฐบาลจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว และโดยส่วนหนึ่ง คือ การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา

#### 3. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองประเทศไทยได้มีแนวทาง

ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม โดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงฉบับที่ 7 (ปัจจุบันถึงฉบับที่ 9) โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากประเทศที่เป็นสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและสังคมธุรกิจบริการ ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อปัญหากำลังคน ปัญหาความขัดแย้งในสังคม ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตร และการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม

#### 4. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรมาจากนักวิชาการที่หลากหลาย จึงทำให้สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิชาการจะมีอิทธิพลมาก เพราะคณะกรรมการแต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ และเห็นความสำคัญในสาระวิชาของตนที่จะบรรจุลงในสาระและโครงสร้างของรายวิชาในหลักสูตร จึงทำให้มองข้ามหลักการของหลักสูตรและเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับ



การเลือกสาระลงในรายวิชาว่ามีปรัชญาของหลักสูตรเน้นในเรื่องใด ดังนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมทั้งข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการชี้แจงและปรับความคิดที่หลากหลายของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีเอกภาพ เพื่อสรุปและประมวลสาระของรายวิชาบรรจุลงในหลักสูตรได้ตามโครงสร้างและหน่วยกิตที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับธรรมชาติและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 5. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลของการวิจัยและแสวงหาความรู้ทางด้านนี้จะเพิ่มขึ้นปีละประมาณร้อยละ 12 จึงทำให้มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อสังคมในยุคข้อมูลข่าวสาร กลายเป็นสังคมของการเรียนรู้ในยุคโลกไร้พรมแดน ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การติดต่อสื่อสารของบุคคลจะได้รับอิทธิพลของเทคโนโลยีการสื่อสารมาพร้อมกัน ความคิด ค่านิยม การเรียนรู้โดยไม่รู้ตัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบัน สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลกระทบต่อความต้องการในการจัดการศึกษาอย่างมาก นักพัฒนาหลักสูตรและการสอน จะเสนอแนะให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรศึกษาข้อมูลในส่วนนี้ให้ชัดเจน

#### 6. สิ่งกำหนดหลักสูตรทางด้านจิตวิทยา

การออกแบบหลักสูตรจะต้องศึกษาพัฒนาการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพฤติกรรมนิยม กลุ่มปัญญานิยม และกลุ่มมนุษยนิยม เพื่อวิเคราะห์ประเด็นหลัก ๆ นำมาจัดให้เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

#### 7. สิ่งกำหนดหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

การจัดการศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม การออกแบบหลักสูตรก็จะมี การกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ ซึ่งจะมีทั้งความรู้และคุณธรรม เมื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทำการสร้างหลักสูตร โดยออกแบบรายวิชา ส่วนมากจะเน้นเรื่องความรู้โดยละเลยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไป เมื่อมีการนำหลักสูตรไปใช้ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรก็จะเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทำให้ละเลยการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ดังนั้น เพื่อลดจุดอ่อนของการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรจะต้องเน้นเรื่องคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรให้ชัดเจน

#### สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาหลักสูตร

Grace (1999, p. 49) ได้นำเสนอบทความ “เมื่อนักเรียนสร้างหลักสูตร (When students create curriculum)” ใน Educational leadership โดยแนะนำว่ามีสิ่งที่ครูควรพิจารณาที่สำคัญ 10 ประการ คือ

1. รวบรวมการสนับสนุนและเริ่มต้นเล็ก ๆ น้อย ๆ
2. ใช้ทรัพยากรห้องสมุด
3. เลิกชี้แนะและเตรียมพร้อมที่จะเป็นแบบอย่าง
4. พัฒนาเครื่องมือในการประเมิน
5. ขอมรับเรื่องเสียงอีกทีในห้องเรียน
6. บันทึกเกี่ยวกับการเรียน
7. อย่าตื่นตกใจ
8. เป็นผู้เรียน เพราะหลักสูตรต้องการให้ทุกคนเป็นผู้เรียน
9. สื่อสารด้วยความคาดหวังโดยไม่วิตกกังวล
10. รวบรวมข้อมูลทุกสัปดาห์

การสร้างหลักสูตร โดยนักเรียนสามารถนำไปสู่การเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นของแต่ละคน ทำให้นักเรียนมีอิสระในการสืบค้นข้อมูล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้

#### องค์ประกอบของหลักสูตร

บุญเรือง สมประจบ (2541, หน้า 24-35) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรว่า หลักสูตรจะเกิดผลทางด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนได้นั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมาย
2. โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วย กลุ่มวิชาต่าง ๆ ที่ประกอบกันเข้าเป็นภาพรวมของหลักสูตร โดยจะต้องมีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มวิชานั้น ให้มีความสอดคล้องกัน
3. เนื้อหาวิชา มีหลักการจัด คือ จัดตามลำดับของเนื้อหาจากง่ายไปสู่ยาก การจัดโดยยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นหลัก ส่วนในการเลือกเนื้อหามาบรรจุในหลักสูตร ควรเป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
4. การนำหลักสูตรไปใช้ ความสำคัญของการนำหลักสูตรไปใช้ต้องมี การทำความเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักการ โครงสร้างหลักสูตร ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่อำนวยความสะดวกการเรียนการสอน และที่สำคัญครูผู้ใช้หลักสูตรต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ถ่องแท้ว่าหลักสูตรต้องการให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลอะไรบ้าง (เจน หน่อท้าว, 2545, หน้า 52)
5. การประเมินผล คือ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการประเมินค่าและตัดสินใจ

พรชัย หนูแก้ว (2541, หน้า 48) สรุปว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่ต้องร่างขึ้น มี 1) สภาพปัญหาและความต้องการ 2) หลักการของหลักสูตร 3) เป้าหมาย 4) จุดมุ่งหมาย 5) เนื้อหา 6) หน่วยการเรียนรู้ 7) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 8) สื่อการเรียนรู้ 9) การวัดและการประเมินผล

ประวิทย์ กาศา (2542, หน้า 20) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรว่า ประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร 3) กิจกรรมการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผล

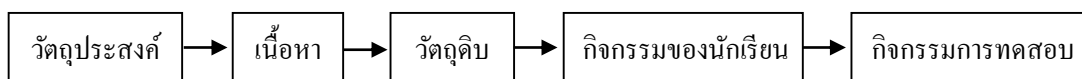
สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ และจะเกิดผลทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล

### รูปแบบของหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

Henson (2001, pp. 145-155) จาก Eastern Kentucky University ได้เสนอรูปแบบ หลักสูตร ดังนี้

#### The AIM model

เป็นรูปแบบที่ง่ายและชัดเจน เริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และเคลื่อนย้ายทิศทาง โดยลูกศร รวมทั้งกิจกรรมของนักเรียนและครู แต่ไม่ได้เสนองค์ประกอบพื้นฐานและไม่ได้ อธิบายถึงปรัชญา ดังปรากฏตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 The AIM curriculum model (Henson, 2001, p. 146)

#### Taba's inverted model (Taba, 1962)

วิธีการพัฒนาหลักสูตรของ Taba อ้างถึงรูปแบบที่ตรงกันข้าม เพราะเริ่มในห้องเรียน โดยผู้สอน แตกต่างจากรูปแบบอื่น ๆ ที่เริ่มในสำนักงานเขต ในสำนักงานของรัฐ หรือในสำนักงาน รัฐบาลกลาง วิธีการนี้มี 8 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการ ใช้เครื่องมือประเมิน ความต้องการ ขั้นที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ รวมทั้งแนวความคิดและทัศนคติที่จะถูกเรียนรู้ ขั้นที่ 3 เป็นการเลือกเนื้อหา โดยการเลือกหัวข้ออย่างระมัดระวังและเขียนเหตุผลสนับสนุน แต่ละทางเลือก ขั้นที่ 4 เป็นการจัดการเนื้อหา ขั้นที่ 5 และ 6 เป็นการเลือกและจัดการประสบการณ์ ขั้นที่ 7 เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่อง และขั้นที่ 8 เป็นการตรวจสอบความสมดุลและจัดลำดับ

จุดเด่นในแนวคิดของ Taba อีกประการหนึ่ง (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2538, หน้า 70-71) ก็คือ เรื่อง ยุทธวิธีการสอน (Teaching strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องคำนึงอยู่ 2 ประการ คือ

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ จะเป็นสิ่งกำหนดสถานการณ์ เงื่อนไข การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง จะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนจะต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย

2. หน้าที่ของยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ดังนั้น การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

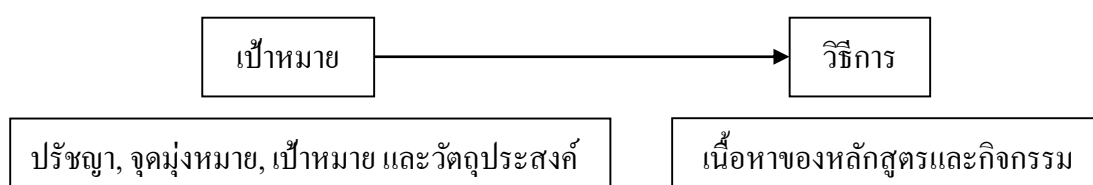
2.1 การจัดเนื้อหา จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้น มุ่งให้ผู้เรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไร การกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจน สอดคล้องกับโครงสร้างในระดับใด เพราะแต่ละระดับจะมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ระดับใหญ่หรือส่วนรวมจะสัมพันธ์กับหมวดวิชาระดับกลาง จะมีความสัมพันธ์กับระดับรายวิชา และระดับย่อยจะสัมพันธ์กับบทเรียนหรือหน่วยการเรียนนั้น

2.2 หน่วยการเรียนจะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมิน ได้ชัดเจน มีการเสนอรายละเอียดและความยืดหยุ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจตามลักษณะเฉพาะ

นอกจากนั้น การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนได้เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการทางความคิดที่ต่อเนื่อง รวมทั้งการสืบเสาะหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

Tyler's ends-means model (Tyler, 1949)

เป็นรูปแบบของความคิดแบบปฏิบัติในการวางแผนหลักสูตร เขากล่าวว่า ผู้พัฒนาหลักสูตรควรเริ่มโดยการตัดสินใจว่าอะไรคือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และวางแผนตามนั้น ดังปรากฏตามภาพที่ 6



ภาพที่ 6 Tyler's ends-means model (Henson, 2001, p. 148)

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2538, หน้า 64-66) ได้แก่ หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler rationale) ซึ่งเน้นว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะต้องตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุ

ความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

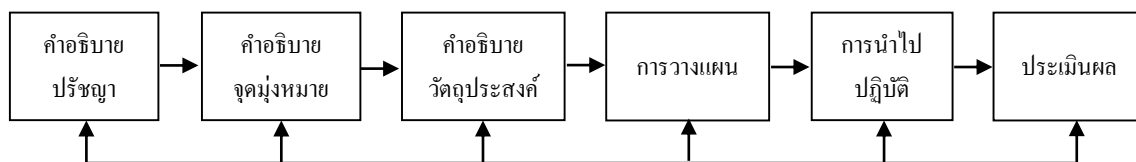
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์การสอนอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่า

บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

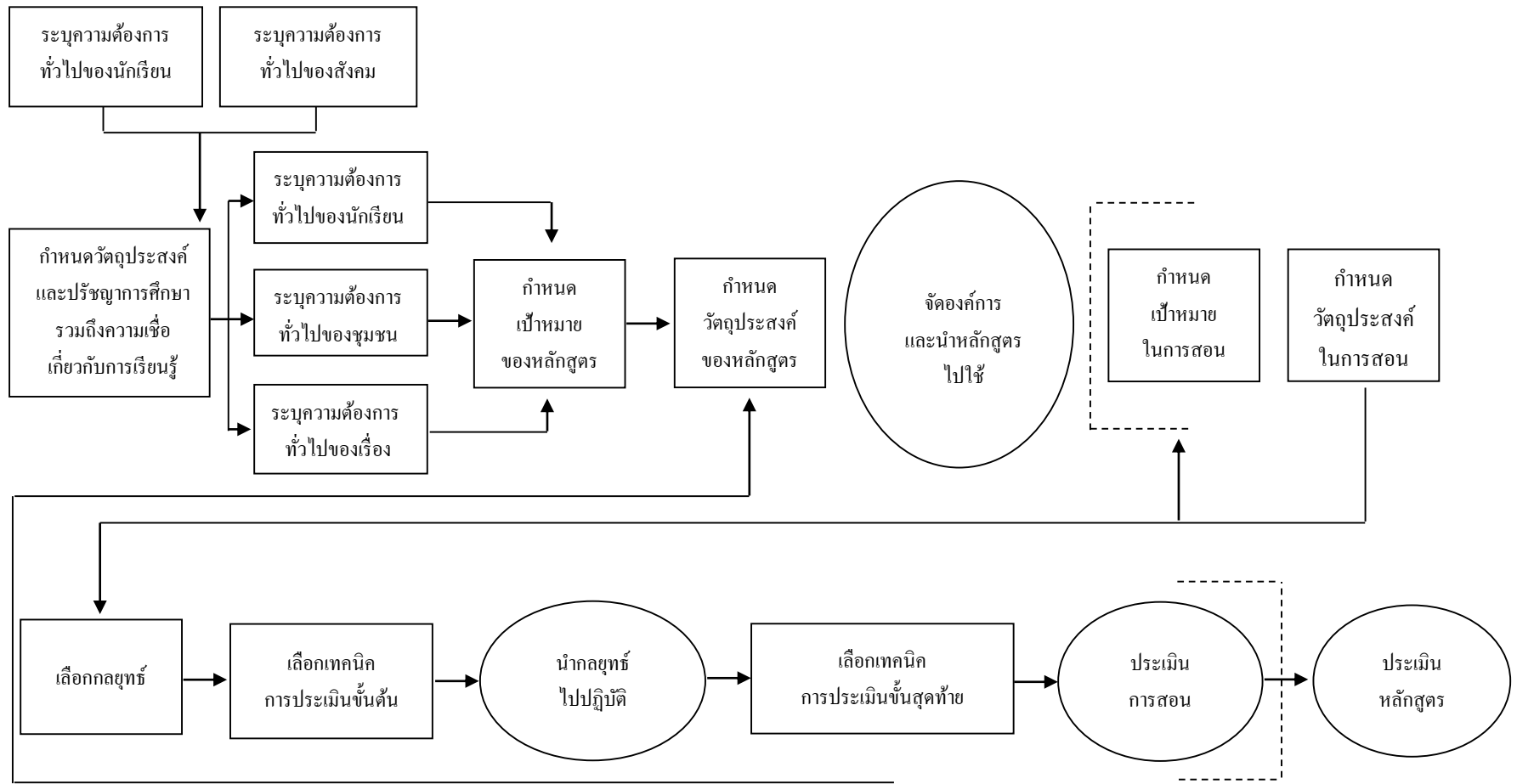
ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของไทเลอร์นั้น ใช้จุดประสงค์เป็นตัวกำหนด ควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดจุดประสงค์จึงมี 2 ขั้นตอน ในตอนแรกจะเป็นการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวขึ้นมาก่อนแล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมาถ่วงดุลจุดประสงค์ชั่วคราวนั้น เพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้ พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบเพื่อความชัดเจนของหลักสูตรได้มาก เช่น ปรัชญาจะมีบทบาทในการช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนว่าการจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ควรจะตอบสนองผู้เรียนหรือสังคมหรือตอบสนองผู้สอนเพื่อให้มีงานทำ ถ้าเราจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองสังคม การกำหนดจุดประสงค์จะนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างและกระบวนการวิชาได้ชัดเจน เช่น สมมติว่าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม รายวิชาบังคับก็จะมากกว่าวิชาเลือก ถ้าจัดหลักสูตรเพื่อตอบสนองผู้เรียน วิชาบังคับก็จะมีน้อยวิชาเลือกก็จะมีมาก

The Oliva models (Oliva, 2009)

ได้กำหนดรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร โดยใช้เกณฑ์ 3 เกณฑ์ คือ รูปแบบต้องง่าย ครอบคลุมเนื้อหาอย่างกว้างขวาง และเป็นแบบแผน ถึงแม้ว่ารูปแบบนี้จะแสดงถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญมากที่สุด มันก็สามารถขยายรูปแบบ ซึ่งให้รายละเอียดเพิ่มเติมและแสดงกระบวนการที่เป็นรูปแบบง่าย ๆ ดังปรากฏตามภาพที่ 7 และ 8



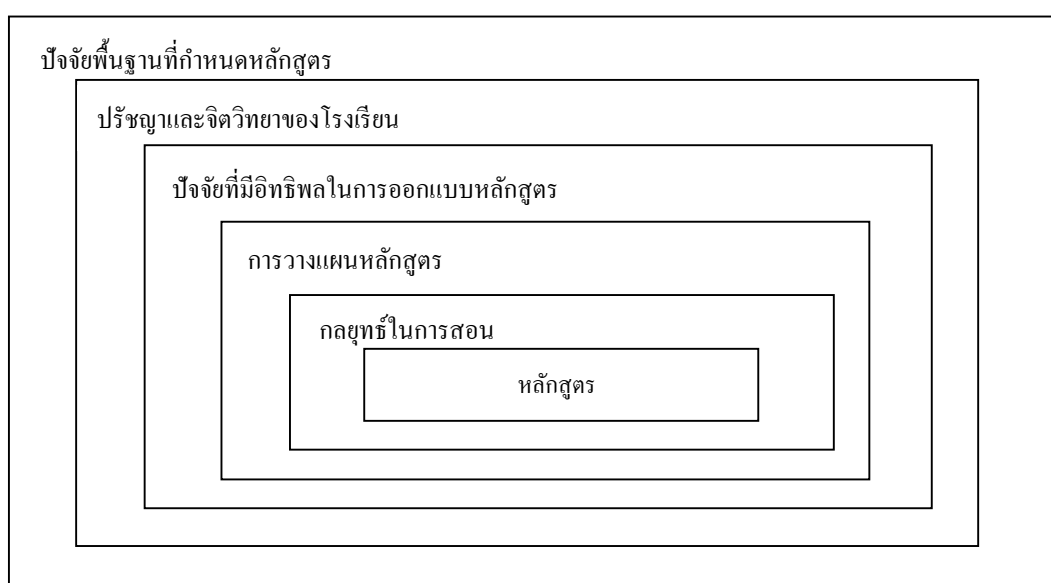
ภาพที่ 7 Oliva's 1976 model for curriculum development (Henson, 2001, p. 149)



ภาพที่ 8 การพัฒนาหลักสูตรของโอลิวาร์ (Oliva, 1992)

The Saylor and Alexander model (Saylor, 1974)

นำเสนอรูปแบบหลักสูตรที่มีพื้นฐานดีมาก ซึ่งออกแบบมาเพื่อแนะนำกระบวนการในการเลือกกิจกรรมให้กับผู้เรียน จุดแข็งเป็นพิเศษของรูปแบบนี้คือการครอบคลุมเนื้อหาอย่างกว้างขวาง เชื่อมโยงหลักสูตรกับการสอน โดยการแสดงวิธีการสอนและกลยุทธ์ที่เป็นผลมาจากการวางแผนหลักสูตร จุดแข็งสำคัญอีกอย่างหนึ่งของรูปแบบนี้ คือว่าขั้นตอนทั้งหมดในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ถูกแนะนำอยู่บนพื้นฐานทางสังคม ปรัชญา และพื้นฐานทางจิตวิทยา ดังปรากฏตามภาพที่ 9



ภาพที่ 9 Saylor and Alexander model (Henson, 2001, p. 153)

Saylor, Alexander และ Lewis ได้เสนอแนวคิดกระบวนการวางแผนหลักสูตร (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2538, หน้า 73-74) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต (Goals, objectives, and domains)

นักพัฒนาหลักสูตรจะเริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน จากนั้นจึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา Saylor, Alexander และ Lewis ได้กำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน



2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum designing) เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต จะเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรตัดสินใจในกระบวนการออกแบบหลักสูตร โดยพิจารณาจากข้อมูลด้านอื่น ๆ ได้แก่ ธรรมชาติของวิชา รูปแบบของสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์ กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) เมื่อการออกแบบหลักสูตร เรียบร้อยสมบูรณ์แล้ว ผู้สอนจะมีบทบาทเกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตรในส่วนของ การเรียน การสอน จะพิจารณาเลือกวิธีการสอนที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้เรียนและหลักสูตร จุดเน้นของรูปแบบ ส่วนนี้จะมีส่วนช่วยเสนอแนะเกี่ยวกับจุดประสงค์การเรียนการสอน ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่เฉพาะก่อนพิจารณาเลือกยุทธวิธีการสอนที่จะนำเสนอต่อการจัดการเรียนการสอน

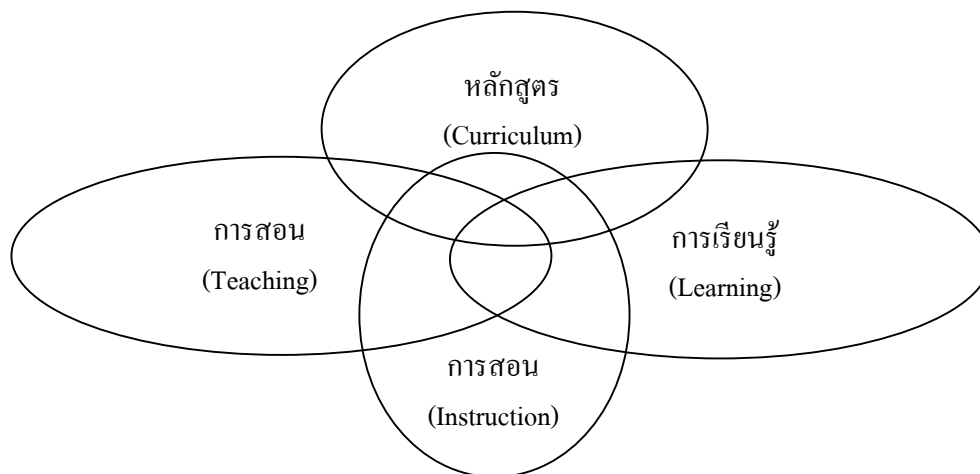
4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum evaluation) เป็นขั้นสุดท้ายของการวางแผน หลักสูตร ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและครู รวมทั้งผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบ ร่วมกันในการประเมินหลักสูตร ซึ่งมีจุดเน้นของการประเมินอยู่ 2 ประการ คือ

4.1 การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งโรงเรียน ซึ่งรวมถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดประสงค์การเรียน ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในแต่ละส่วนของการจัดโปรแกรมการเรียน

4.2 การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินกระบวนการหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรตัดสินใจเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ว่าเป้าหมายนั้น โรงเรียนสามารถบรรลุได้ รวมทั้งวัตถุประสงค์และการจัดการเรียนการสอนว่า หลักสูตรมีประสิทธิภาพเพียงใด

Macdonald's model (สุเมธ งามกนก, 2549, หน้า 79)

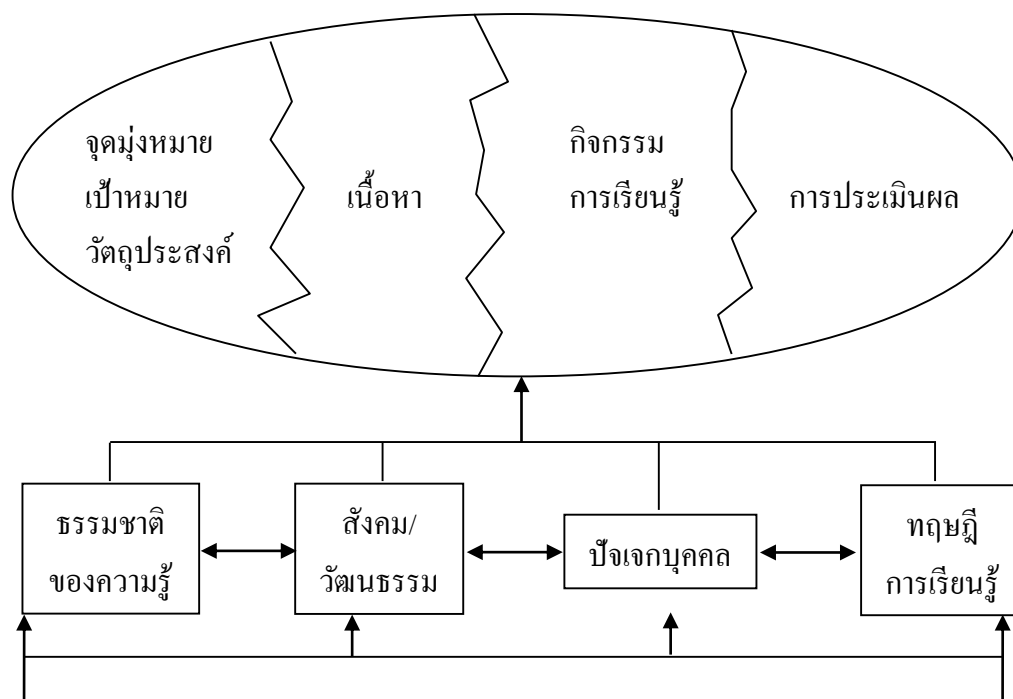
เป็นรูปแบบการสอนที่เน้นบุคลิกภาพของครูและการเรียนรู้ที่เน้นบุคลิกภาพของนักเรียน และนิยามการสอน (Instruction) ว่าเป็นระบบสังคม ซึ่งระบบนี้ทำให้เกิดการเรียนการสอน (Teaching and learning) อย่างเป็นทางการ โดยหลักสูตรนี้เป็นระบบสังคมที่ปรากฏในแผน การสอน (A plan of instruction) ดังปรากฏตามภาพที่ 10



ภาพที่ 10 โมเดลของแม็ค โดนัลด์ (Henson, 2001, p. 154)

The Zais eclectic model (สุเมธ งามกนก, 2549, หน้า 79)

เป็นรูปแบบที่เป็นกลาง ๆ ที่เกี่ยวข้องเฉพาะกิจการของหลักสูตรเท่านั้น เป็นรูปแบบที่มีนัยสำคัญสูง เพราะระบุประเด็นหลักสูตรที่สำคัญมากที่สุดที่น่าจะเป็นไปได้ คือ ธรรมชาติของหลักสูตรและพลังอำนาจในการกำหนดเนื้อหาและการจัดการ ดังปรากฏตามภาพที่ 11



ภาพที่ 11 รูปแบบการผสมผสานของไซส์ (Henson, 2001, p. 155)

### กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

การสร้างหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร มีความหมายเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การพัฒนาหลักสูตร มีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง ทำให้เกิดขึ้น (นิลวรรณ วรรณะลี, 2541) มีผู้กล่าวถึงกระบวนการขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรมากมาย ดังนี้

พรชัย หนูแก้ว (2541, หน้า 44) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสากลที่สามารถประยุกต์ใช้กับหลักสูตรทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรวิชาใดหรือหลักสูตร ประเภทใดก็ตาม โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาหลักสูตร แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การร่างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2542, หน้า 90) ได้เสนอลำดับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร
3. สำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม
5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียน ได้ศึกษาที่ตรงกับวัตถุประสงค์
6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร
7. จัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 6
8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชาเพื่อจัดการเรียนการสอน
9. กำหนดการประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 ก, หน้า 3-52) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้
  - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น
  - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตร
  - 1.3 กำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตร
  - 1.4 กำหนดแนวการจัดการเรียนรู้
  - 1.5 จัดทำแผนการสอน

2. การพัฒนาหลักสูตรตามความสนใจ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประชากร ศักยภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

2.2 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับจุดประสงค์ คำอธิบาย คำอธิบาย รายวิชา เพื่อจะทำให้ทราบว่าในแต่ละเนื้อหา/ รายวิชา ควรมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง

2.3 ศึกษาสำรวจความสนใจ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน โดยอาจจะใช้แบบสำรวจต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากหลักฐานแสดงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น สมุดประจำตัวผู้เรียน ใบประกาศนียบัตรต่าง ๆ แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสำรวจนี้ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถวางแผนเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน

2.4 การจัดทำแผนการเรียนรู้ตามความสนใจ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน โดยกำหนดกิจกรรม หรือรายวิชาที่สถานศึกษาสามารถเปิดสอนได้ในแต่ละภาคเรียน/ แต่ละปี การศึกษา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 30) ได้เสนอกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. จัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
3. จัดสาระของหลักสูตร
4. ออกแบบการเรียนรู้
5. ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. กำหนดรูปแบบ วิธีการและเกณฑ์การตัดสิน การวัดและประเมินผล และเอกสาร

หลักฐานการศึกษา

7. พัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน
8. เรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

ในการเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา ควรประกอบด้วย ส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543 ข, หน้า 42)

1. วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. โครงสร้างหลักสูตร
4. รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
5. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้
7. การวัดและประเมินผล
8. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
9. อื่น ๆ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น

และเหมาะสม

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็น โครงร่างหรือแนวกำหนดการปฏิบัติงาน ของครู ในการสร้างหลักสูตรนั้น ควรกำหนดรูปแบบหลักสูตรว่าจะใช้รูปแบบใด และควรดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้คณะครูได้มีส่วนร่วมกันพิจารณา ตามกระบวนการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดในการพัฒนา หลักสูตรของ Tyler (Tyler's ends-means model) เป็นต้นแบบในการสร้างหลักสูตร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

อุไรวรรณ ฉัตรสุภางค์ (2550) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัย พบว่า

1. ครูที่มีการปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาท ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทใน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ การพัฒนา คุรุบุคลากร และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ไม่แตกต่างกัน

สุชาดา วาระดี (2551, หน้า 81-88) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ในกลุ่มรวมตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริการงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียนและการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริการงานวิชาการ ได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรก คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ ( $\beta = .45$ ) รองลงมา คือ บรรยากาศของโรงเรียน ( $\beta = .25$ ) และการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการ ( $\beta = .13$ ) ส่วนในกลุ่มย่อย พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริการงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริการงานวิชาการ ได้ร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกันตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็น 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริการงานวิชาการ ได้ร้อยละ 52 สำหรับตัวแปรที่นำเข้าทำนายเป็นอันดับแรก ทั้งในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ ( $\beta = .52$  ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และเท่ากับ .44 ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน)

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพการบริการงานวิชาการ พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มและกลุ่มย่อยต่อไปนี้

3.1 การรับรู้บทบาทต่อการบริหารวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

3.2 แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบในกลุ่มรวมและโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

3.3 ทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบในกลุ่มรวมและกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

อังคณา ตุงคะสมิต (2550, หน้า 74-75) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า

1. ระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของระบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยระบบย่อย ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นวงจร 4 ระบบ ได้แก่ การวางแผน (Plan) ระบบปฏิบัติการ (Act) ระบบตรวจสอบ (Observe) ระบบสะท้อนผล (Reflect) ซึ่งทุกระบบมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นสะท้อนผล

2. ผลการใช้ระบบโดยการนำระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ ด้านการใช้ประโยชน์ของระบบ มีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ตอบสนองต่อความต้องการ ปฏิบัติ ด้านการใช้ประโยชน์ของระบบ มีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย และทำให้เกิดการพัฒนาการสอนของครูและการเรียนของผู้เรียน ผลการประเมินเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายและทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงเป็นที่ยอมรับเหมาะสมกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ด้านความเหมาะสมทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินเป็นธรรม โปร่งใส กำเนียงถึงประโยชน์ผู้เรียนเป็นหลัก ดำเนินการด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ ด้านความถูกต้องน่าเชื่อถือ มีความสอดคล้องกับความสำคัญและความจำเป็นในการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน วัดดูประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ มีส่วนรวมในการพัฒนาผู้เรียน ประเมินผู้เรียนในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านการวัดและประเมินผล ทำให้ครูได้ใช้การวัดการประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

ใช้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการสอน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและการสอนของครู

พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ และจัดการสื่อการเรียนรู้

ธัญญ์รัศม์ จอกสถิตย์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โมเดล การพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ 3) เพื่อนำเสนอบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู จำนวน 12 คน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 18 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุมกลุ่มและการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูเป็นโมเดลที่เหมาะสมสำหรับศึกษานิเทศก์นำไปใช้ในการพัฒนาครู มีเป้าหมายที่มุ่งสร้างสมรรถนะด้านการประเมินของครู ให้ครูใช้ผลการประเมินสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักครูเป็นรายบุคคล ครูวางเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามความต้องการ พัฒนาให้ครูบรรลุเป้าหมาย และประเมินการบรรลุเป้าหมายของครู ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ มีบทบาทการสร้างสมรรถนะการประเมินแก่ครู ด้วยการอบรม ร่วมกับการอำนวยความสะดวก สนับสนุนครู สร้างความกระจำ และให้อิสระครูในการกำหนดตนเอง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนครู และประเมินครู เพื่อสะท้อนผลการประเมินแก่ครู และครูมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ 2) ผลการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน และมีแนวโน้มในการใช้การประเมิน



เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานมากขึ้น ครูสามารถประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของตนเอง นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ และจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้ ในกระบวนการพัฒนา มีครูส่วนหนึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองจนครบวงจร และ 3) บทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูพัฒนาครู คือ กระบวนการพัฒนาเบื้องต้น เป็นการสร้างการยอมรับจากครู มุ่งเน้นให้ครูเกิดสมรรถนะด้านการประเมิน กระบวนการพัฒนาจะมีความยั่งยืน เมื่อครูใช้ผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาตลอดเวลา

ไชยพงษ์ เรื่องสุวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความเข้าใจของผู้เรียน ในเรื่อง ดาราศาสตร์พื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบผสมผสาน โดยผู้วิจัยใช้ รูปแบบการสอนแบบ ผสมผสาน (Blended learning) ในเรื่อง ดาราศาสตร์พื้นฐาน ขั้นตอนการทำวิจัย ประกอบด้วย สองขั้นตอน คือ การศึกษาขั้นต้น (Pilot study) และการศึกษาขั้นหลัก (Further study) การศึกษาขั้นต้น คือ การสำรวจความคิดเห็นเรื่อง ดาราศาสตร์พื้นฐาน ของนักศึกษาชั้นปีที่สาม โดยใช้แบบทดสอบแนวความคิดมาตรฐานด้านดาราศาสตร์ (ADT) และแบบทดสอบความ ตระหนักรู้ด้านดาราศาสตร์ (MAI) กับกลุ่มกรณีศึกษา ซึ่งเป็นนักศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์ จำนวน 24 คน ในปีการศึกษา 2549

ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในความรวบยอดย่อย เรื่อง สภาพไร้น้ำหนัก ฤดู และสัดส่วนในทางดาราศาสตร์ พบว่า ความตระหนักรู้ด้านดาราศาสตร์ไม่มีความเปลี่ยนแปลง ใช้แบบวิเคราะห์การรู้คิดของลิปป์แมนน์ (Lippmann) และแบบทดสอบรูปแบบพฤติกรรมศึกษาการใช้การรู้คิดของผู้เรียนระหว่างบททวนบทเรียนคอมพิวเตอร์ พบว่า พฤติกรรมที่ทราบนั้นส่งผลต่อกลยุทธ์การใช้การรู้คิดระหว่างการเรียนและผู้ช่วยสอน สามารถให้คำแนะนำ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับพฤติกรรมที่โดดเด่นนั้น การศึกษาขั้นหลัก คือ การพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนแบบผสมผสาน เพื่อช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา ในเรื่อง ดาราศาสตร์ขั้นพื้นฐาน รูปแบบการสอนแบบผสมผสาน ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนการสอนแบบผู้เรียนมีส่วนร่วม และกิจกรรมการเรียนการสอนบนเครือข่าย นักศึกษาที่เรียนวิชาชีวิตกับเอกภพในสองปีการศึกษาได้รับการขอให้เข้าร่วมการวิจัยนี้ (ปีการศึกษา 2550 และ 2551) นักศึกษา จำนวน 76 คนในปีการศึกษา 2550 (กลุ่มควบคุม) ได้รับการสอนแบบบรรยายและ นักศึกษา จำนวน 146 คน ในปีการศึกษา 2551 (กลุ่มทดลอง) ได้รับการสอนด้วยวิธีผสมผสาน ใช้แบบทดสอบแนวความคิด มาตรฐานด้านดาราศาสตร์ และแบบทดสอบความตระหนักรู้ด้านดาราศาสตร์ทดสอบทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนและหลังการสอน เพื่อประเมินความเข้าใจ

ด้านแนวคิดและความตระหนักรู้คิด พบว่า Average normalized gain ของกลุ่มทดลองมีค่าสูงกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งด้านแนวคิดและความตระหนักรู้ด้านความรู้คิด ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนที่รับการสอนด้วยวิธีการสอนแบบผสมผสาน มีความเข้าใจแนวคิดด้านดาราศาสตร์สูงกว่าผู้เรียนที่รับการสอนแบบบรรยาย

จินตวีร์ คล้ายสังข์ (2553) ได้นำเสนอในรายงานวิจัย ผลของการเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ในรูปแบบที่ต่างกัน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีระดับความสามารถทางการเรียนรู้ต่างกัน โดยสรุปผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ โดยมีสมมติฐานว่า ผู้เรียนที่เรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์และระดับความสามารถทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อบทเรียนต่างกัน ถึงแม้ว่าผลจากการทดสอบจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติที่แสดงถึงว่าไม่เป็นบทเรียนในรูปแบบใดก็ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่มีระดับความสามารถทางการเรียนรู้ต่างกันอย่างน้อยนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนพบความแตกต่างบางประการ กล่าวคือ 1) ผู้เรียนกลุ่มเก่งและผู้เรียนกลุ่มอ่อน มีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากเนื้อหาบทเรียนแบบบรรยายของบทเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ ที่ใช้ภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากเนื้อหาบทเรียนแบบปฏิบัติของบทเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ ที่ใช้ภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว 2) ผู้เรียนกลุ่มเก่งมีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากเนื้อหาบทเรียนแบบบรรยายและแบบปฏิบัติของบทเรียนแบบผสมผสาน ที่ใช้คอร์สแวร์ที่ใช้ภาพเคลื่อนไหวสูงที่สุด และมีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากเนื้อหาบทเรียนแบบบรรยายและแบบปฏิบัติของบทเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ที่ใช้ภาพนิ่งน้อยที่สุด และ 3) ผู้เรียนกลุ่มอ่อนมีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากเนื้อหาบทเรียนแบบบรรยายของบทเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ ที่ใช้ภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวเท่ากัน ในขณะที่ผู้เรียนกลุ่มอ่อนมีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากเนื้อหาบทเรียนแบบปฏิบัติของบทเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ ที่ใช้ภาพนิ่งสูงกว่าที่ใช้ภาพเคลื่อนไหว

สำหรับข้อสรุปการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อบทเรียนของผู้เรียนที่เรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์และระดับความสามารถทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน ด้านที่ 1 การประเมินความพึงพอใจการเรียนการสอนแบบผสมผสานตามหลัก 7 ประการเพื่อการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ได้รับความพึงพอใจเป็นอันดับที่หนึ่งเช่นเดียวกันทั้งหมดเพียงด้านเดียว รวมทั้งผู้เรียนกลุ่มเก่งก็ให้ความพึงพอใจในด้านนี้เช่นเดียวกันด้วย สำหรับผลการประเมินระดับความพึงพอใจในภาพรวม สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใจ

สุดิเทพ ศิริพิพัฒนกุล, ปราวีณา สุวรรณณัฐโชติ และอรจรรย์ ฒ ตะกั่วทุ่ง (2553) ได้นำเสนอผลการวิจัยการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตปริญญาบัณฑิต ด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกรณีศึกษาและเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน ใ้ว่า ผู้เรียนที่เรียนร่วมกันด้วยกรณีศึกษาและเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และผลการวิจัยยังพบอีกว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา และการเรียนรู้เป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนในแต่ละกลุ่มได้ดำเนินกิจกรรมรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ และขั้นตอนที่มีความชัดเจน ประกอบกับการนำกรณีศึกษามาใช้ทั้งกลุ่มทดลองด้วยกรณีศึกษาแบบสถานการณ์ และแบบตัดสินใจ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการคิดแก้ปัญหาและมีการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม และการนำเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บล็อกและกระดานสนทนา มาใช้ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปรายออนไลน์ที่ช่วยให้เกิดความสามารถในการแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับ Norton and Wiburg (2003) ที่กล่าวว่า การบูรณาการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา เป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหา แสดงว่ากรณีศึกษาทั้งแบบสถานการณ์และแบบตัดสินใจช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และสอดคล้องกับ Lee and Kang (2009) ได้ศึกษาการนำเสนอภาพแวดล้อมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ด้วยกรณีศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามลีลาการเรียนรู้ (Learning style) ของผู้เรียนที่มีลักษณะกระตือรือร้น (Active learning) พบว่า การเรียนด้วยกรณีศึกษาจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ในขณะที่เทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้เป็นทีมได้

ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก (2554, หน้า 109-110) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. การจัดการตามกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ครูมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม โดยความรู้ที่ได้เป็นความรู้ที่อยู่ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา และทำการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูล

2. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนจรัสวิทยา พบว่า มีปัญหาเรื่องทักษะการอ่านเขียนภาษาไทยของนักเรียน ปัญหาเรื่องนักเรียนไม่มีสมาธิในการเรียน ครูขาดสื่อการสอนที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ปัญหาของการสร้างกระบวนการคิดให้กับนักเรียน

3. กระบวนการจัดการความรู้ ทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ตามองค์ประกอบการสอน มีการพัฒนาสื่อการสอน และมีการใช้วิธีการประเมินผลนักเรียนได้อย่างหลากหลาย

4. ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการความรู้ที่ปฏิบัติ โดยทำให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้นและช่วยในการพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

5. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังจากครูได้ปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้

กุลชัย กุลตวนิช (2554) ได้นำเสนอแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานไว้ในเอกสารทางวิชาการ Facebook: การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิด โซเชียลคอนสตรัคติวิสต์ สื่อสังคมออนไลน์นั้น นักเรียน นิสิต นักศึกษา และคนวัยทำงาน เป็นกลุ่มผู้ใช้มากที่สุด รวมถึงใช้สำหรับสนทนากับเพื่อน อัปเดตสถานะข้อมูลส่วนตัว รูปภาพและหาข้อมูล แลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่ง Facebook เหมาะสำหรับการเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) และใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

McCathy (1971, p. 705 A อ้างถึงใน พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว, 2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มครุมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการณ์สอน การวัดและประเมินการศึกษา การจัดตั้งกรรมการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีบทบาท มีความรับผิดชอบ และบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Chester (1996, p. 413) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูง คือ การส่งเสริมให้ครุมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมให้ครุใช้เทคนิคการสอนหลากหลายวิธี ให้คณะครุมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครुकู้เคยกับแบบการสอนต่าง ๆ และจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครุ ส่งเสริมให้ครุอ่านหนังสือ หรือบทความเกี่ยวกับวิชาครุ เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Thomas (2000) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักหัตถกรรมในอุตสาหกรรม การพิมพ์ หนังสือพิมพ์ และการบรรจุหีบห่อ ผลการวิจัย พบว่า จากการมองหลักสูตรจากมุมมองเชิงระบบและการใช้รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักหัตถกรรมได้ เทคนิคการจัดทำแฟ้ม การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแสดงทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติเฉพาะของนักหัตถกรรมจะก่อให้เกิดกระบวนการในการสร้างหลักสูตร โดยกำหนดจากผู้บริหารระดับบนของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวเพื่อการพัฒนาทักษะของคนระดับล่าง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

Schiefelbein (2000, pp. 143-158) ได้ศึกษาวิธีที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริมการจัดห้องสมุดในห้องเรียน โดยมีหนังสือตำราในห้องเรียนละ 100 เล่ม จัดให้มีโครงการอบรมครูในการพัฒนาสื่อการสอน 1 สัปดาห์/ปี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยการอบรมเสริมความรู้ 4 สัปดาห์/ปี มีนโยบายส่งเสริมครูที่ดี มีความสามารถ ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และให้รางวัลและส่งเสริมครูที่ได้รับการพัฒนายกย่องผ่านการประเมิน

Watanabe (2001) ได้ศึกษาการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง เมื่อเทียบกับวิธีการสอนแบบบอกความรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ ในชั้นประถมศึกษา ทั้งนี้เพราะมีการถกเถียงกันมากในวงการศึกษเกี่ยวกับวิธีการสอนที่เหมาะสมให้การศึกษาแก่เด็ก นักการศึกษาบางคนสนับสนุนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง แต่บางคนยืนยันว่า เด็ก ๆ เรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมการสอนแบบบอกความรู้ การวิจัยเรื่องสนอง และวิธีการเรียนรู้ครั้งนี้ สรุปว่าเด็กได้รับสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความรู้มากขึ้น เมื่อได้รับการสอนในชั้นเรียน

Arthurs (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การตอกย้ำผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมการฝึกงานในบริติช โคลัมเบีย ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับ โปรแกรมการฝึกอบรมการฝึกงาน มากที่สุด ในทางปฏิบัติการวิเคราะห์ความต้องการของระบบฝึกงานจำเป็นต้องรับทราบจุดบกพร่องจากผู้มีส่วนได้เสียทุกคน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ หน่วยงานที่ออกไปรับรอง ตัวแทนภาคอุตสาหกรรม นายจ้าง ผู้ฝึกอบรม ผู้ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญขั้นตอนของการดำเนินการนั้น จะต้องเน้นการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) เพราะการคิดอย่างเป็นระบบจะกำหนดวิธีการและชุดของเครื่องมือ เพื่อกำหนดจุดเชื่อมโยงของระบบ โดยรวมทั้งหมดภายในโครงการหรือภายในองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบจะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจเพื่อการวางแผน

Lauridsen (2003) ได้ศึกษาเรื่อง ความตระหนักของครูเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรคืออะไร ผลการวิจัย พบว่า ความตระหนักของครูเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร คือ การที่มีมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรใน 2 แง่มุม คือ แง่มุมในเชิงเทคนิค และแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกซึ้งคิด สำหรับแง่มุมในเชิงเทคนิคนั้นมี 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรนั้นมีอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก 2) การพัฒนาหลักสูตรมาจากปัจจัยภายใน 3) การพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลักการเจรจาและควมมีเหตุผล และเป็นกระบวนการที่มีปัจจัยอื่นแทรกซ้อนอยู่ตลอดเวลา และ 4) การพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการ ส่วนแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกซึ้งคิดนั้นมี 4 ประการเช่นกัน คือ 1) อิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อขนาดของกลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร 2) ครูตระหนักในตนเองว่าตนคือสะพานเชื่อมโยงระหว่างครูคนอื่น ๆ กับมาตรฐานหลักสูตรของมลรัฐเข้าด้วยกัน 3) ครูตระหนักว่ากระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จดู่งได้ หากไม่มีความเคลื่อนไหวของกลุ่ม และ 4) การมีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาหลักสูตร คือ การเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและการลงทุนเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

Rose (2003) ได้ศึกษาการสอนภาษาตาเลี่ยนในระดับ C: แบบจำลองเพื่อการพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานของแผนกการศึกษาแห่งมลรัฐนิวยอร์ก ว่าด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ภาษาอื่น ๆ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ ผลการวิจัย พบว่า มาตรฐานการเรียนรู้ภาษาอื่น ๆ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษนี้เป็นเอกสารหลักสูตรสำหรับการเรียนภาษาตาเลี่ยนระดับ 4 ในไฮสคูล และเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามที่แผนกการศึกษาแห่งมลรัฐนิวยอร์กกำหนด ซึ่งเอกสารหลักสูตรฉบับนี้ประกอบไปด้วย กระบวนการวิธีการสอนภาษาที่สอง ขอบเขตและการจัดลำดับเนื้อหาหลักสูตร เค้าโครงรายละเอียดในแต่ละหน่วยของเนื้อหา ซึ่งประกอบไปด้วย คำศัพท์สำคัญ ๆ ความเข้าใจและคำถาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ และแนวทางในการประเมินผู้เรียน การที่เนื้อหาหลักสูตรกับมาตรฐานกำหนดก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้เรียนทุกคนและมีวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้นักเรียนบรรลุเกณฑ์ตามที่มาตรฐานกำหนดเช่นกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การสร้างหลักสูตรมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ส่วนการประเมินหลักสูตรนั้น จะประเมินใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น 3) ด้านกระบวนการ 4) ด้านผลผลิต การใช้รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรได้ และการที่เนื้อหาหลักสูตรตรงกับมาตรฐานที่กำหนด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีแนวทางในการกำหนดเนื้อหา จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดสมรรถภาพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล จากการศึกษาแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนบนเว็บแบบผสมผสาน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความยืดหยุ่น มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน โดยใช้สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนการสอนแบบออนไลน์และการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้น หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงคิดสรุปรวมที่จะพัฒนาครูอาชีพศึกษาโดยใช้รูปแบบของการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency) ให้กับครูผู้เข้ารับการอบรม โดยในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ได้นำเอารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) มาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้ครูได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยหลักสูตรการอบรม หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### วิธีดำเนินการวิจัย

**ตอนที่ 1 (R1)** ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature review) และประเมิน ความต้องการ ความจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพ การบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

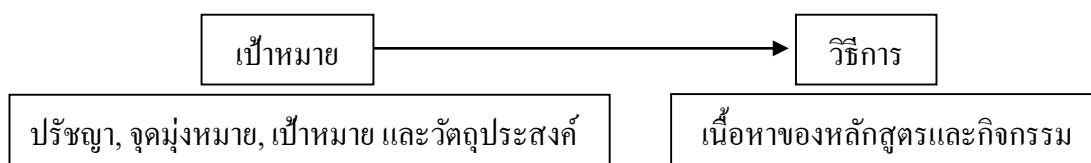
ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และสังเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2 ประเมินความต้องการ ความจำเป็น (Needs assessment) สมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

**ตอนที่ 2 (D1)** การสร้างหลักสูตรและตรวจสอบหลักสูตรก่อนนำไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา แบบทดสอบทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของครูผู้เข้ารับการอบรม

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างหลักสูตรอบรมตามแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler's end-means model) โดยกำหนดเป้าหมายสุดท้ายของหลักสูตร ซึ่งหมายถึง สมรรถภาพและกำหนดวิธีการ ประกอบด้วย เนื้อหาของหลักสูตรและกิจกรรมผ่านช่องทางการฝึกอบรม กระบวนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ คือ สืบหาข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ ความต้องการของครูผู้สอน ออกแบบหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

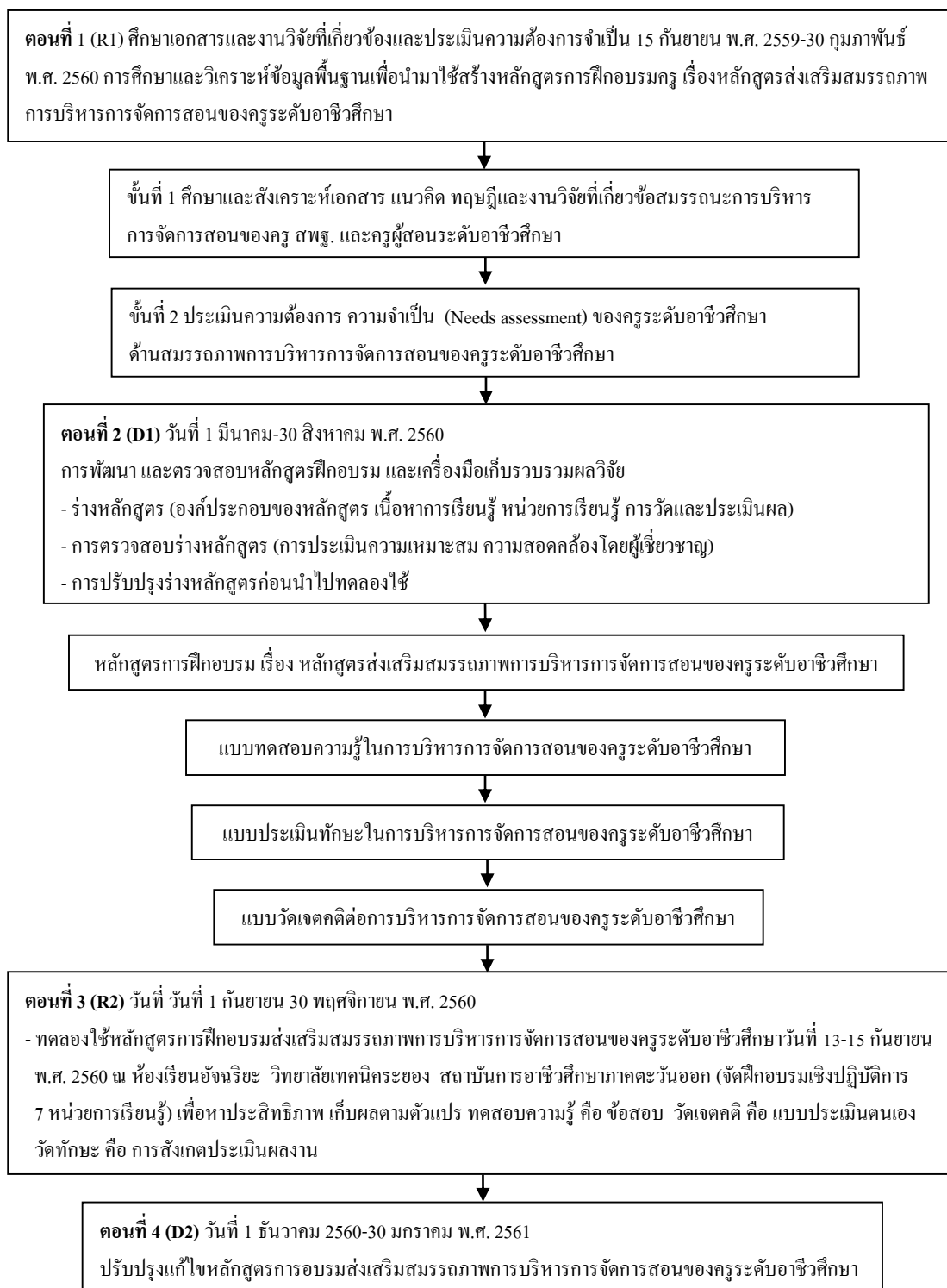




ภาพที่ 12 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบของ Tyler's ends-means model

**ตอนที่ 3 (R2)** นำหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้จริง เพื่อเก็บผลการวิจัย โดยหาประสิทธิภาพของหลักสูตรจากการทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทดสอบทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูผู้เข้ารับการอบรม

**ตอนที่ 4 (D2)** เป็นการปรับปรุงหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้จริง ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งผลที่เกิดจาก R2 นำไปปรับหลักสูตรที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูต่อไป การวิจัยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาสามารถแสดงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) เป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 13 แสดงขั้นตอนการวิจัยหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษา

รายละเอียดของการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

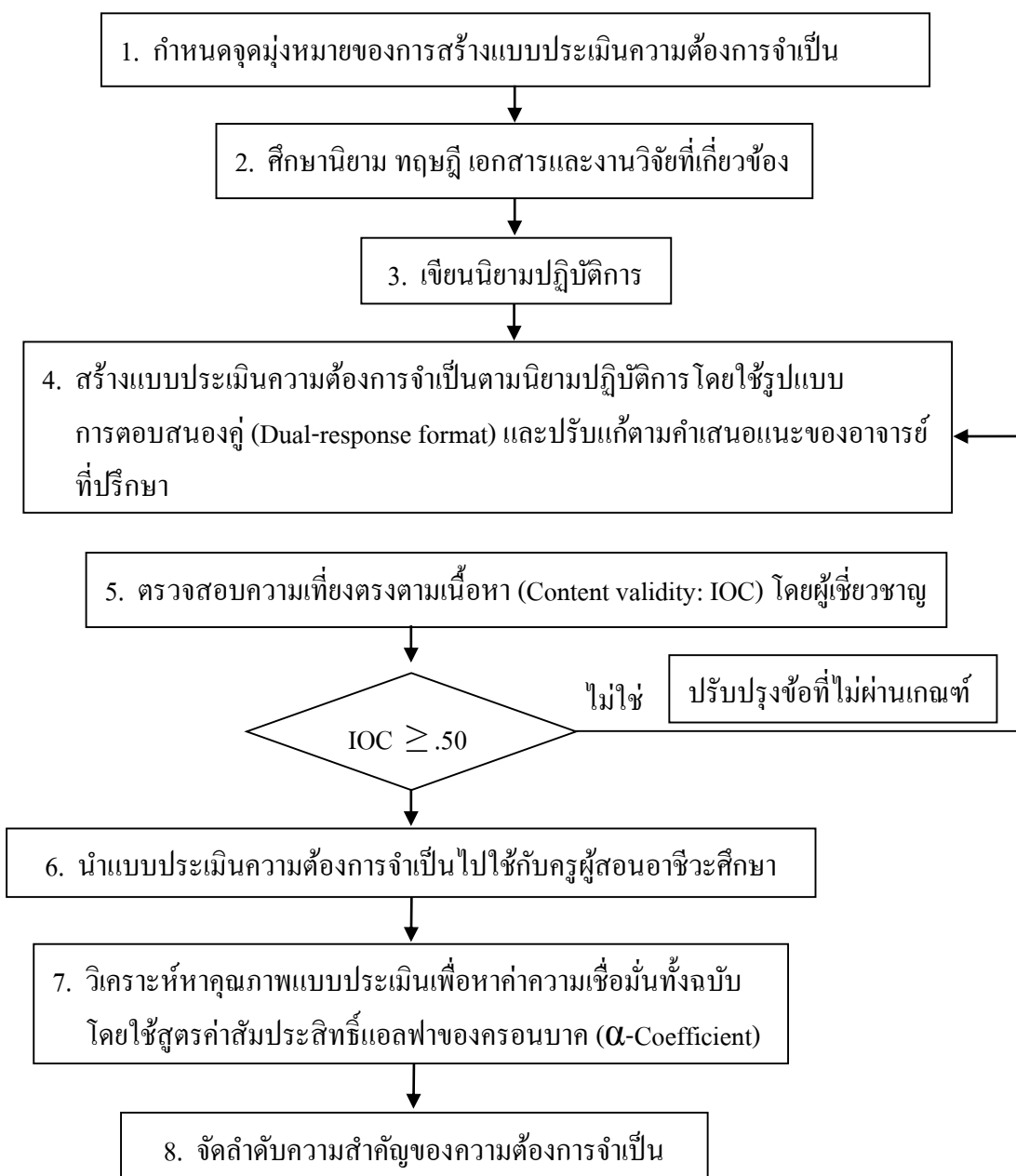
### ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมครู เรื่องหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นที่ 1** ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ในเรื่อง 1) สภาพการจัดเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา แนวคิดในการพัฒนาครูสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency) การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรระดับอาชีวศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมโดยศึกษาในเรื่อง สภาพการจัดเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา แนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา แนวคิดในการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา บทบาทของครูอาชีวศึกษา การพัฒนาบุคลากร รูปแบบการพัฒนาครู การฝึกอบรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) สมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management competency) การบริหารจัดการเรียนการสอน (Instructional management) สมรรถนะของครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งทั้งหมดเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสังเคราะห์สมรรถนะของครูผู้สอนอาชีวศึกษา เพื่อนำมาสร้างหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

**ขั้นที่ 2** ทำการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีขั้นตอนแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 14 ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินตามแผนภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เพื่อสร้างแบบประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนอาชีวศึกษา

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนอาชีวศึกษา

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูผู้สอนอาชีวศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู สพฐ. ครูระดับอาชีวศึกษา จากชั้นที่ 1 มาเป็นหัวข้อในการประเมินความต้องการ

4. สร้างแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

**ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ชื่อ-นามสกุล 2) เพศ 3) สาขา/หมวดวิชาที่สอน 4) วิทยาลัยที่สอน 5) E-mail

**ตอนที่ 2** แบบประเมินความต้องการจำเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ จำนวน 26 ข้อ

5. นำแบบประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ประเมินความสอดคล้อง IOC ที่สร้างขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังนี้

5.1 ดร.สมุทร ชำนาญ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.ประทีป ผลจันทร์งาม ปร.ค. (การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ค.ค. (ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา

5.4 ดร.ไพฑูรย์ วชิรวงศ์ภิญโญ ปร.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

5.5 ดร.อภิชาติ อนุกุลเวช ปริญญาเอก กศ.ค. (เทคโนโลยีการศึกษาฯ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ได้ผลค่าความสอดคล้อง IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.6-1

6. นำเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ไปทดลองใช้โดยนำไปประเมินความต้องการจำเป็น กับครูผู้สอนอาชีวฯ จำนวน 30 คน

7. ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความต้องการจำเป็นระดับสภาพที่เป็นจริง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.755 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความต้องการจำเป็นระดับสภาพ

ที่ควรจะเป็น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.668 และค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ได้แสดงในภาคผนวก ค. ตารางที่ 19 และตารางที่ 20

8. นำแบบประเมินความต้องการจำเป็นไปเก็บรวบรวมจากครูผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่อิงโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) ซึ่งมีสูตร ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548 ก, หน้า 279)

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$  คือ Priority Needs Index ความต้องการจำเป็น

$D$  (Degree of success) คือ ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

$I$  (Importance) คือ ระดับสภาพที่ควรจะเป็น

การพิจารณาความต้องการจำเป็น จะพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่าค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

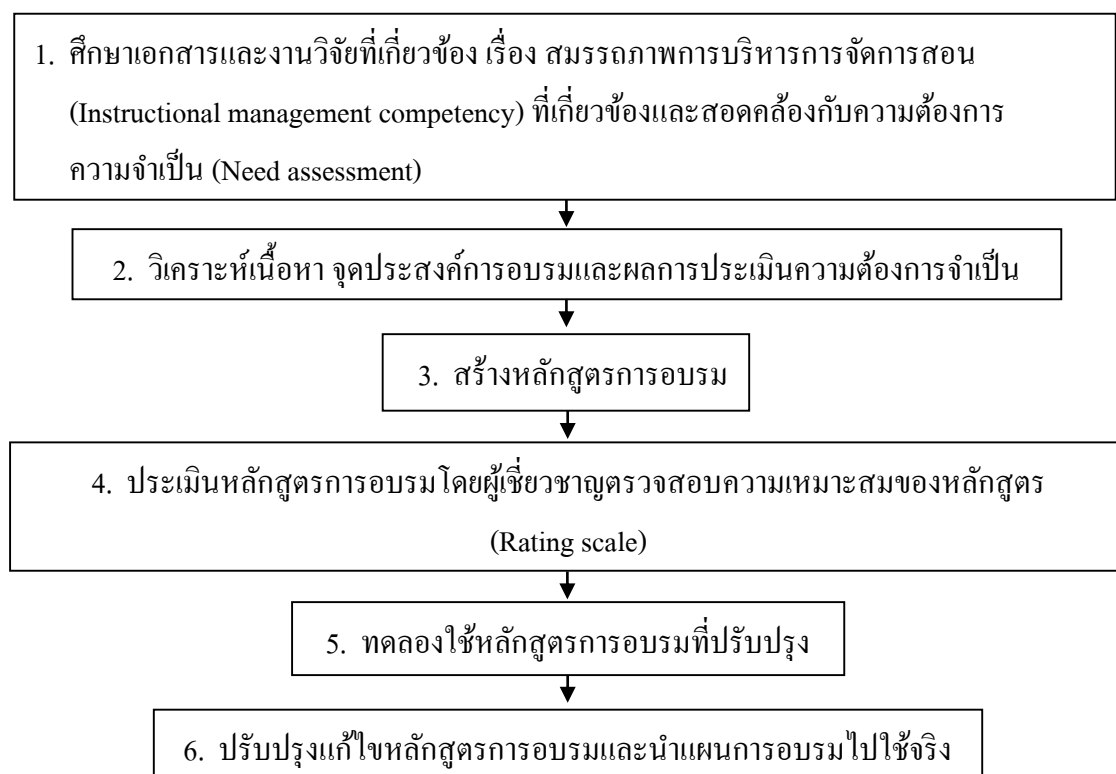
## ตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4 เครื่องมือ คือ

1. หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
2. แบบทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
3. แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
4. แบบวัดเจตคติเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

## 1. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการเขียนหลักสูตรการฝึกอบรมครู ให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและความต้องการความจำเป็น (Needs assessments) มีขั้นตอนแสดงเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 15 ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรการอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

การสร้างหลักสูตรการอบรมเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาตามแผนภาพ มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน (Instructional management competency) และสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็น (Need assessment)

2. วิเคราะห์เนื้อหา จุดประสงค์การอบรมและผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยเริ่มทำการพิจารณาวิเคราะห์เนื้อหาที่จะอบรมที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ผ่านมา และกำหนดจุดประสงค์การอบรมร่วมกับกับผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีเป้าหมายให้ครูระดับอาชีวศึกษามีสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนเพิ่มขึ้น มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของการอบรม

3. สร้างหลักสูตรการอบรม ซึ่งมีส่วนประกอบ ดังนี้

3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการอบรม ที่ได้จากขั้นตอนที่แล้ว

3.2 สร้างเนื้อหาการอบรม เป็นเนื้อหา เรื่องสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3.3 วิธีการอบรมและกิจกรรมการอบรม

3.3.1 ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้เนื้อหาวิชา เรื่อง การบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3.3.2 ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้การปฏิบัติงานจริงจากการทดลอง และทำแบบฝึกหัดตามเนื้อหาที่อบรม

3.4 การวัดและประเมินผลหลักสูตรการอบรม การเพิ่มสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ใช้แบบวัดผล 3 รูปแบบ

3.4.1 แบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3.4.2 แบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3.4.3 แบบวัดเจตคติต่อเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

4. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร (Rating scale)

หลังจากร่างหลักสูตรการฝึกอบรม แล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร โดยการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชาที่อบรม กิจกรรมการอบรม และการวัดและประเมินผล และปรับให้เหมาะสมกับความเหมาะสมของครูผู้เข้ารับการอบรม และเพื่อวิเคราะห์ ความเหมาะสม ของหลักสูตร ดังนี้

4.1 การตรวจสอบความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร มีลักษณะ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความเหมาะสม คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย เหมาะสมน้อยที่สุด



4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับนำโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม และแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบโดยอิสระ และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่างค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรม มีความเหมาะสมมากที่สุด ให้คะแนนเป็น 5

มีความเห็นว่างค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรม มีความเหมาะสมมาก ให้คะแนนเป็น 4

มีความเห็นว่างค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรม มีความเหมาะสมปานกลาง ให้คะแนนเป็น 3

มีความเห็นว่างค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรม มีความเหมาะสมน้อย ให้คะแนนเป็น 2

มีความเห็นว่างค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรม มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักของคะแนนความเหมาะสมแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.50-5.00 แปลว่า มีองค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรมเหมาะสมมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.50-4.49 แปลว่า มีองค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรมเหมาะสมมาก

ช่วงคะแนน 2.50-3.49 แปลว่า มีองค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรมเหมาะสมปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50-2.49 แปลว่า มีองค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรมเหมาะสมน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.49 แปลว่า มีองค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรมเหมาะสมน้อยที่สุด

#### 4.3 การคัดเลือกองค์ประกอบ

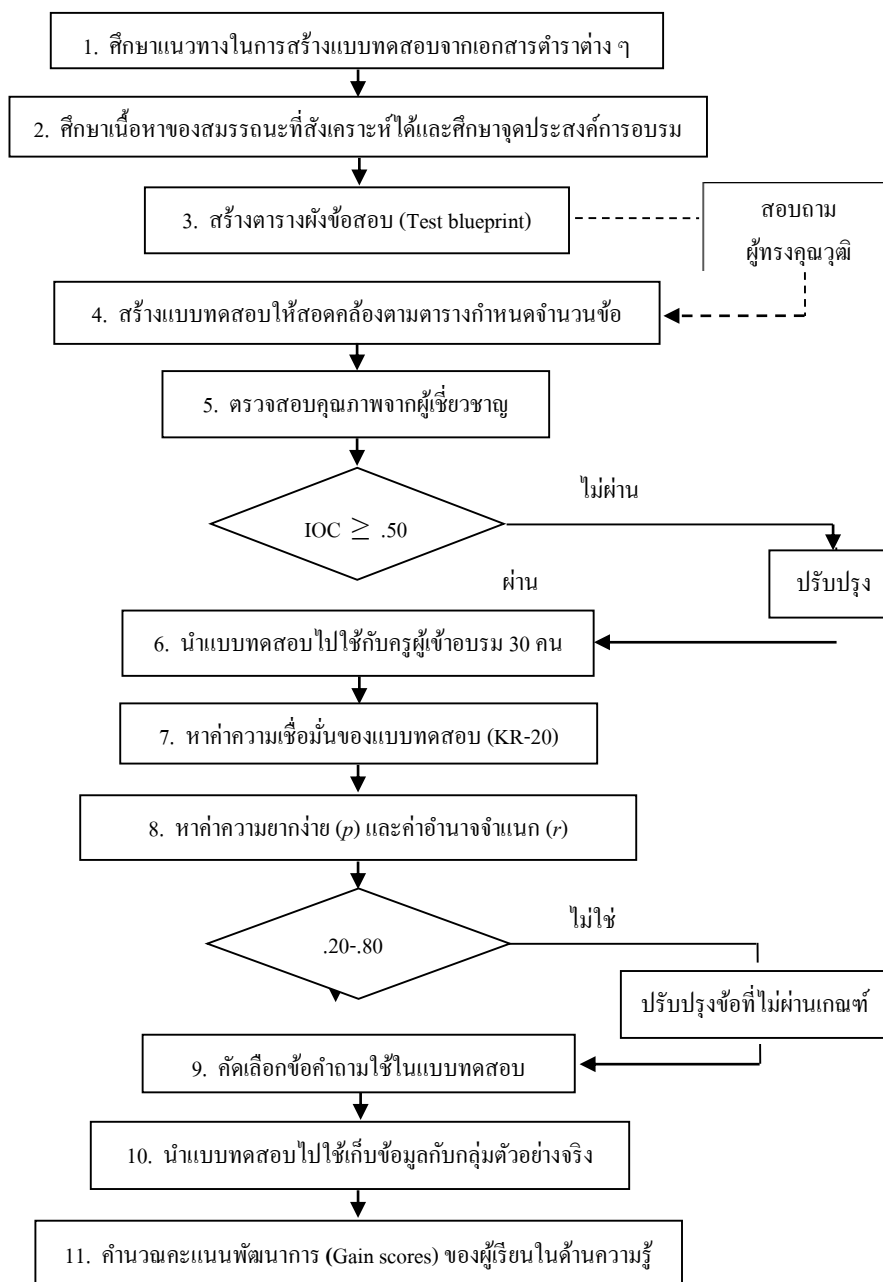
ถ้าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่า องค์ประกอบแต่ละส่วนในโครงร่างหลักสูตรการอบรมมีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม

5. ทดลองใช้หลักสูตรการอบรม ที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยทดลองใช้อบรมให้กับครูผู้สอน วิทยาลัยเทคนิคระยอง จำนวน 4 คน

6. ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการอบรม และนำแผนการอบรมไปใช้จริง ในขั้นตอนนี้ จะเป็นการปรับปรุงหลักสูตรอบรมตามข้อมูลที่ได้จากการทดลองอบรม หลังจากนั้นนำแผนการอบรมไปใช้อบรมให้กับครูผู้สอนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน

#### 2. การสร้างแบบทดสอบความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการสอน

ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบความรู้ที่ได้จากการอบรม แสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 16 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
 อาชีวศึกษา

การสร้างแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ โดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองคะแนนหลังการทดลอง จะต้องมากกว่าก่อนการทดลองอย่างน้อยร้อยละ 15 ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากหนังสือการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของชวาล แพร์ตกุล (2520, หน้า 1-161)
2. ศึกษาเนื้อหาของสมรรถนะที่สังเคราะห์ได้และศึกษาจุดประสงค์การอบรม
3. สร้างตารางผังข้อสอบ (Test blueprint) ตามเนื้อหาการอบรม และจุดประสงค์การอบรมที่สร้างขึ้น
4. สร้างแบบทดสอบความรู้แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือกให้สอดคล้องตามตารางกำหนดจำนวนข้อ
5. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แก่
  - 5.1 ดร.สมุทร ชำนาญ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 5.2 ดร.ประทีป ผลจันทร์งาม ปร.ด. บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
  - 5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 5.4 ดร.ไพฑูรย์ วชิรวงศ์ภิญโญ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 5.5 ดร.อภิชาติ อนุกุลเวช ปริญญาเอก กศด. เทคโนโลยีการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของข้อสอบทุกข้อเท่ากับ 1
6. นำแบบทดสอบไปใช้กับครูผู้เข้าอบรม 30 คน
7. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ทั้งฉบับดังแสดงในตารางที่ 2 และค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ดังแสดงในภาคผนวก ตารางที่ 24 ถึงตารางที่ 30

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ที่งัดฉบับในการบริหารการจัดการสอนของครู  
ระดับอาชีวศึกษา

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
1	การเตรียมแผนการสอน	0.694
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.746
3	การจัดการการเรียนรู้	0.763
4	เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.763
5	การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	0.625
6	การทำวิจัยในชั้นเรียน	0.751
7	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.713

8. ดำเนินการวิเคราะห์คุณภาพข้อคำถามเป็นรายข้อโดยหาค่าความยากง่ายของข้อสอบ ( $p$ ) และค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )

9. คัดเลือกข้อคำถามใช้ในแบบทดสอบโดยคัดเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าความยากง่าย (ค่า  $p$ ) อยู่ในช่วง .20-.80 และค่าอำนาจจำแนก (ค่า  $r$ ) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.20-1.00 ได้ข้อสอบจำนวน 135 ข้อ

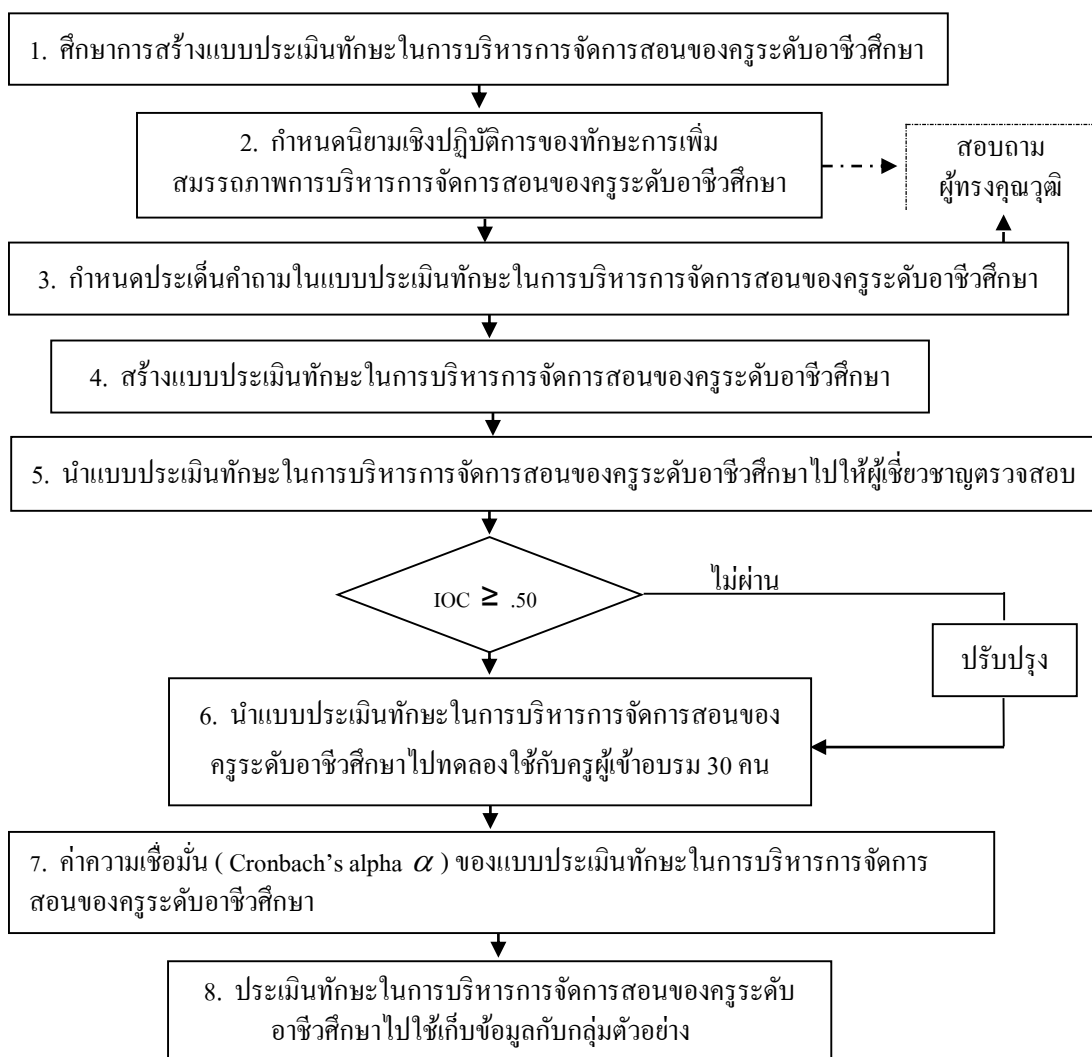
10. นำแบบทดสอบที่ผ่านการคัดเลือก ไปทดสอบกับครูผู้เข้ารับการอบรม

11. กำหนดคะแนนพัฒนาการ (Gain scores) ของผู้เรียนในด้านความรู้

**3. การสร้างแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา**

ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ

อาชีวศึกษา แสดงเป็นแผนภูมิ ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินทักษะของครูผู้เข้าอบรมเรื่องการเพิ่มสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

การสร้างแบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาตามแผนภูมิดังกล่าว ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยจากแบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการทดลองโดยครูผู้เข้าอบรม สามารถผ่านจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ร้อยละ 80 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา

3. กำหนดประเด็นที่จะนำมาใช้ในแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษา

4. สร้างแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
โดยลักษณะของการวัดผลเป็นลักษณะการตรวจการปฏิบัติตามใบงานการอบรม เป็นแบบสำรวจ  
รายการ เพื่อใช้สังเกตทักษะผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครู  
ระดับอาชีวศึกษาและร่วมกิจกรรม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ  
น้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษามาก

3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษาน้อย

1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษาที่น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

4.50-5.00 หมายถึง มีทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำแบบสังเกตทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นในแต่ละหน่วย (Rating scale) จำนวน 7 หน่วย ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) จากการคำนวณพบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 -1.00 ซึ่งสูงพอที่จะนำแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้ในการวิจัยได้

6. นำแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสังเกตทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

7. หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) หรือเรียกว่า การหาค่า Cronbach's alpha (ครอนบาคอัลฟา  $\alpha$ ) ซึ่งเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of reliability) ของแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาทั้งหมด โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่า อัลฟาครอนบาค เฉลี่ยจากทุกหน่วยเท่ากับ 0.870 และมีค่าแต่ละหน่วยการอบรมดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of reliability) ของแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

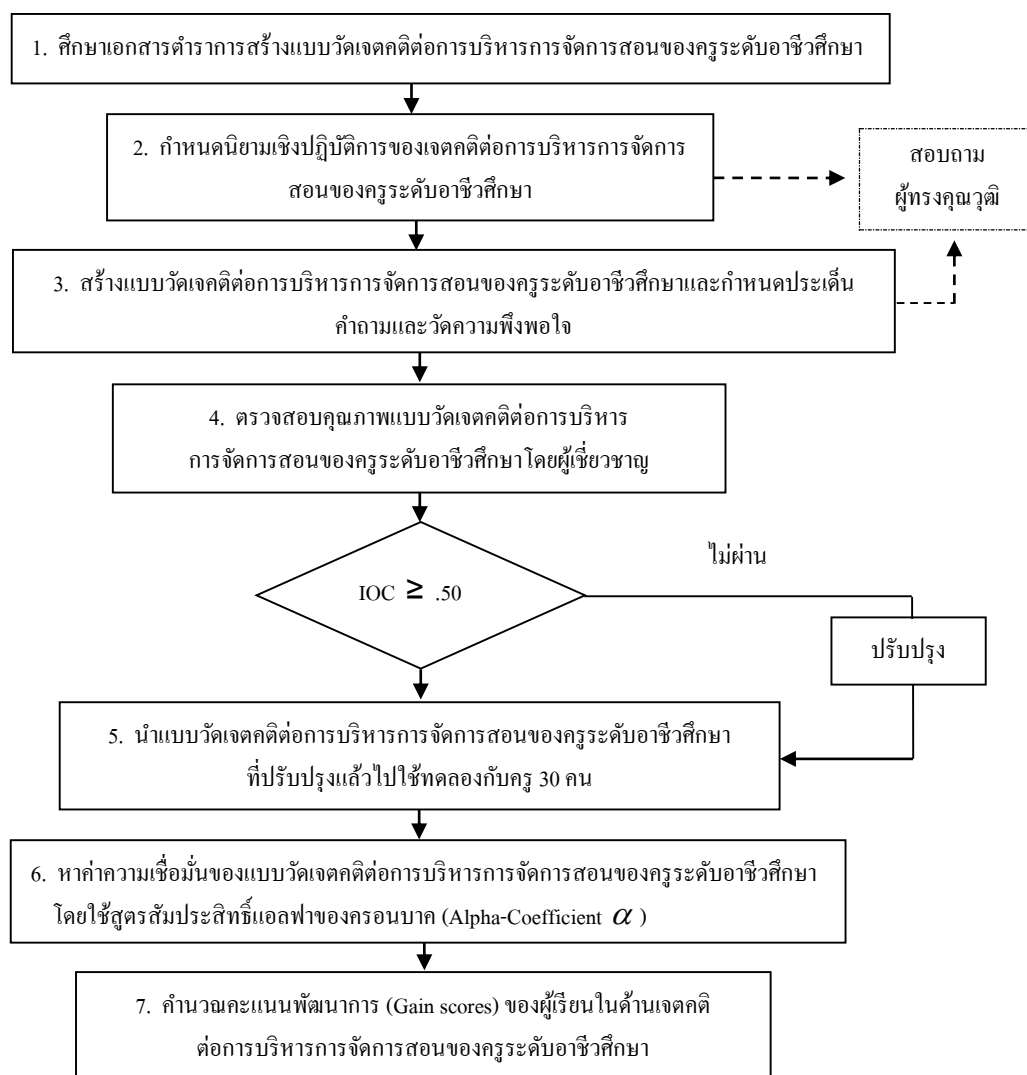
หน่วยที่	ชื่อหน่วย	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
1	การเตรียมแผนการสอน	0.796
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.719
3	การจัดการการเรียนรู้	0.831
4	เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.884
5	การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	0.794
6	การทำวิจัยในชั้นเรียน	0.844
7	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.702



8. นำแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้  
เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

#### 4. การสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 18 แผนภาพขั้นตอนการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

แผนภาพการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์/วิธีการในการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษา จากหนังสือเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของความพึงพอใจและวิเคราะห์ประเด็นคำถามที่ใช้  
ในการสร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3. สร้างแบบวัดเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท  
(Likert) โดยใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนประเมินค่าจัดอันดับความสำคัญ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการคิดคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามตามเกณฑ์ของ ศักดิ์ชัย เสรีรัฐ  
(2530) ดังนี้

ถ้าคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่า 1.55 แสดงว่า มีเจตคติต่อการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ถ้าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.56-2.55 แสดงว่า มีเจตคติต่อการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษาในระดับน้อย

ถ้าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.56-3.55 แสดงว่า มีเจตคติต่อการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษาในระดับปานกลาง

ถ้าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56-4.55 แสดงว่า มีเจตคติต่อการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษาในระดับมาก

ถ้าคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 4.55 แสดงว่า มีเจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครู  
ระดับอาชีวศึกษา ในระดับมากที่สุด

ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้ครูผู้เข้ารับการอบรม มีเจตคติต่อการบริหารจัดการ  
การสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดี ต่อการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร  
จัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

4. นำแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและหาค่าความสอดคล้อง (ค่า IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งสูงพอที่จะนำแบบสอบถามวัดเจตคติในการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้ในการวิจัยได้

5. นำแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ทดลองกับครู 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค ( $\alpha$ ) ได้ค่า Cronbach's alpha ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.818 โดยค่า Cronbach's alpha ของแต่ละหน่วยดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
1	การเตรียมแผนการสอน	0.749
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	0.760
3	การจัดการการเรียนรู้	0.735
4	เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.757
5	การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	0.786
6	การทำวิจัยในชั้นเรียน	0.756
7	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.802

7. คำนวณคะแนนพัฒนาการ (Gain scores) ของผู้เข้าอบรมในด้านเจตคติต่อการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับ

ในขั้นตอนนี้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง การส่งเสริม สมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบทดสอบความรู้ในการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา และแบบวัดเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

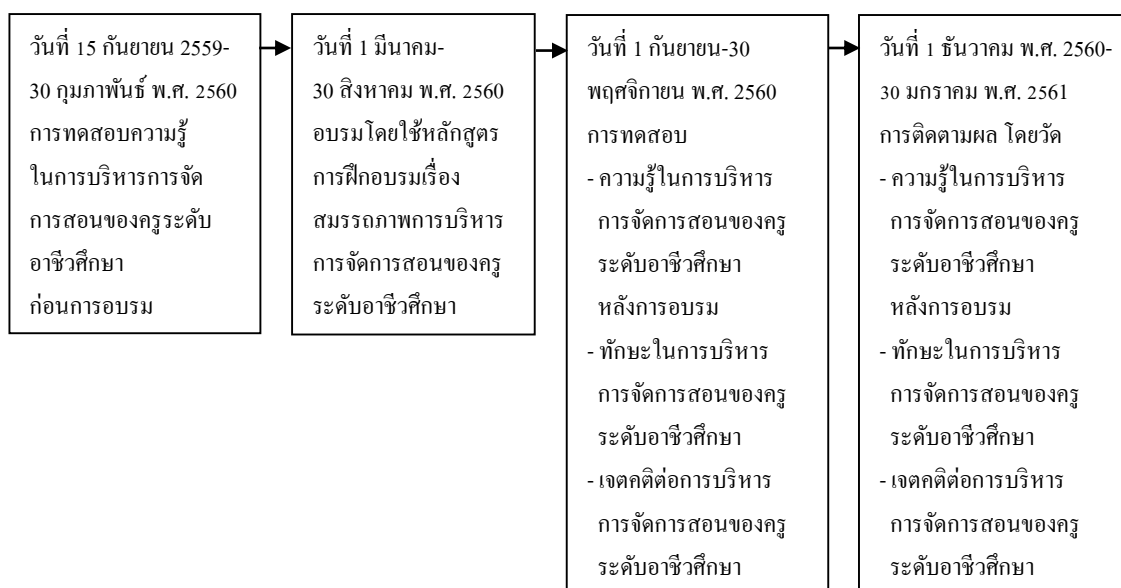
### ตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อหาประสิทธิภาพ

ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง  
ในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

#### 1. ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหาร จัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินว่า หลักสูตรการฝึกอบรม  
มีความเหมาะสมกับครูผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่เพียงใด โดยประเมินว่าหลักสูตรการฝึกอบรม  
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถทำให้ครูระดับอาชีวศึกษามีสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนเพิ่มขึ้น  
มากน้อยเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด

#### 2. แบบแผนการทดลอง มีการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ดังนี้



ภาพที่ 19 แบบแผนการทดลอง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

#### 3.1 หลักสูตรการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษาและเอกสารประกอบการอบรม

3.1.1 หลักสูตรการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา การอบรม กิจกรรมการอบรม การวัดและประเมินผล

3.1.2 คู่มือสำหรับครูผู้เข้ารับการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็น โครงสร้างความรู้ที่สร้างขึ้นตามเนื้อหาสาระในการอบรม โดยจัดทำเป็นหัวข้อสอดคล้องกับคู่มือผู้เข้ารับการอบรม

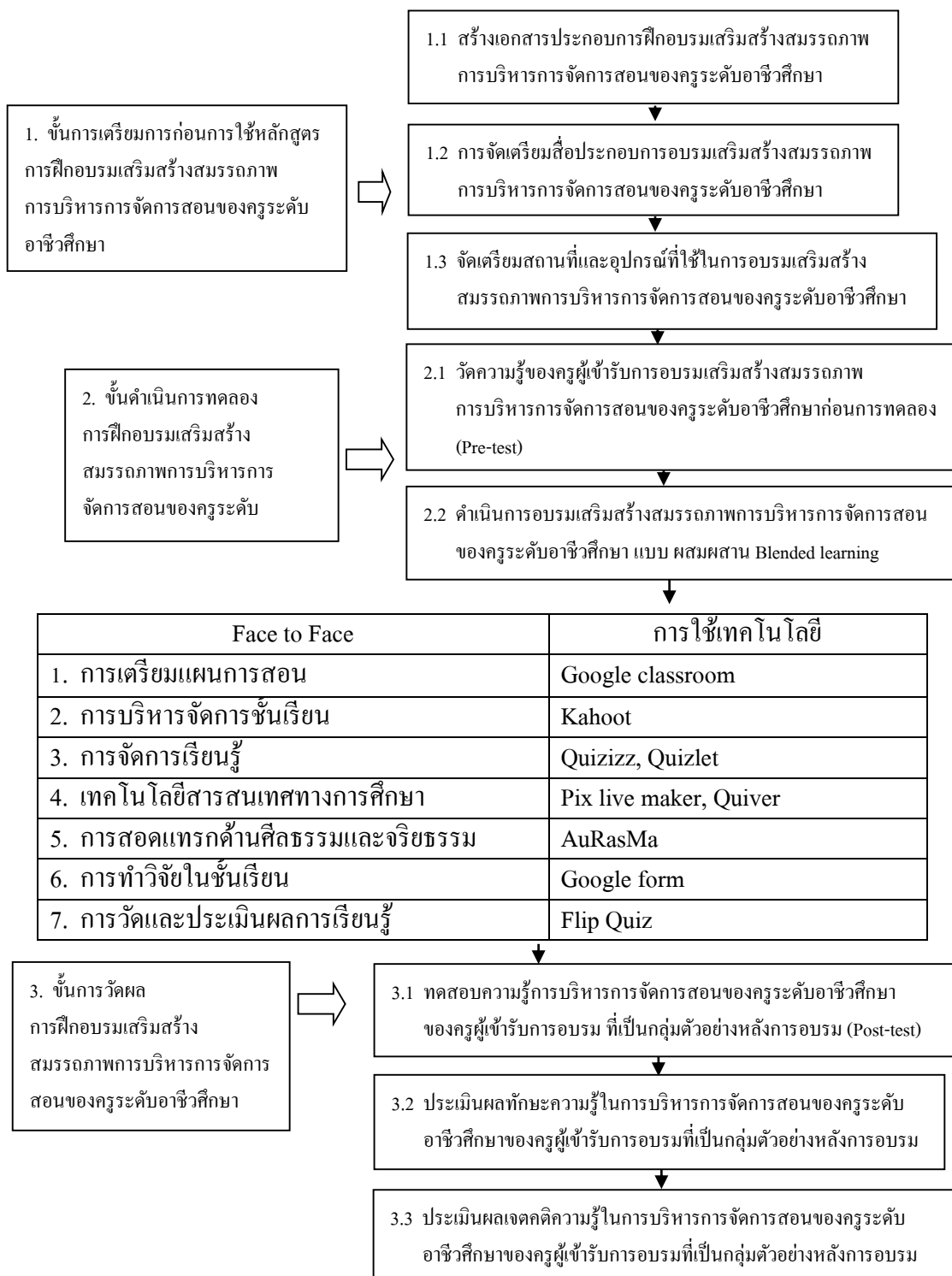
3.1.3 เอกสารประกอบการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา สำหรับครูผู้เข้ารับการอบรม

3.1.4 สื่อประกอบการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ได้แก่

- 1) เพิ่มความรู้ประกอบการอบรม เรื่อง การเตรียมแผนการสอน
- 2) เพิ่มความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 3) เพิ่มความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การจัดการการเรียนรู้
- 4) เพิ่มความรู้ประกอบการอบรมเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 5) เพิ่มความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม
- 6) เพิ่มความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน
- 7) ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การวัดและประเมินผล

#### 4. การดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองมีขั้นตอน แสดงเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 20 ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

ในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการทดลอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้เตรียมการเพื่อให้การอบรม ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 การสร้างเอกสารประกอบการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ คู่มือวิทยากรผู้ฝึกอบรม คู่มือผู้เข้ารับการอบรม เอกสารประกอบการอบรม

1.2 การจัดเตรียมสื่อประกอบการอบรม ผู้วิจัยได้จัดทำสื่อประกอบการอบรมตามกิจกรรมที่ใช้ในการสอน

1.3 การจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวัดความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเพื่อทดสอบความรู้ของครูผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง (Pre-test)

2.2 ดำเนินการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการใช้เทคโนโลยีแบบผสมผสาน Blended learning ประกอบการอบรม ดังนี้

ตารางที่ 5 การใช้เทคโนโลยีแบบผสมผสาน (Blended learning) ประกอบการอบรม

Face to Face	การใช้เทคโนโลยี
1. การเตรียมแผนการสอน	Google classroom
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน	Kahoot
3. การจัดการเรียนรู้	Quizizz, Quizlet
4. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	Pix live maker, Quiver
5. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	AuRasMa
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน	Google form
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	Flip Quiz

### 3. ชั้นการวัดผลการฝึกอบรม

- 3.1 ทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
- 3.2 ประเมินผลทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
- 3.3 ประเมินผลเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

5. ระยะเวลาในการทดลอง ดำเนินการอบรมให้กับครูผู้เข้ารับการอบรม ณ สถาบัน  
การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560

ตอนที่ 1 (R1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้สร้างหลักสูตร  
การฝึกอบรมครู เรื่อง หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา วันที่ 15 กันยายน 2559-30 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

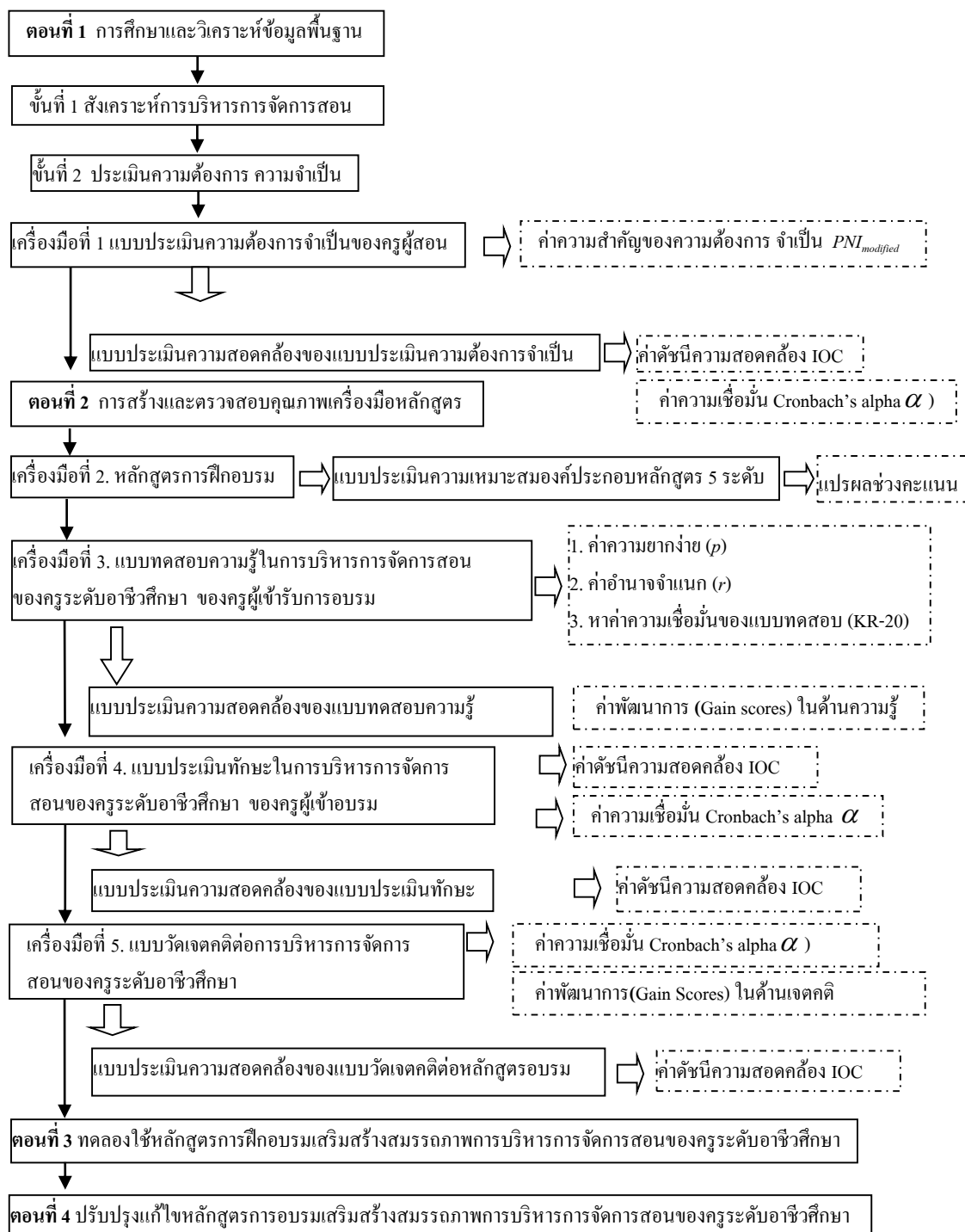
ตอนที่ 2 (D1) การพัฒนา และตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือเก็บรวบรวม  
ผลวิจัย วันที่ 1 มีนาคม-30 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ตอนที่ 3 (R2) ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร  
การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา วันที่ วันที่ 1 กันยายน 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

ตอนที่ 4 (D2) ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม  
ส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ในช่วงระหว่างวันที่  
1 ธันวาคม 2560-30 มกราคม พ.ศ. 2561

### 6. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและเครื่องมือ เขียนเป็นแผนผัง ได้ดังนี้





ภาพที่ 21 การใช้ค่าสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ตามแผนภาพประกอบ มีดังนี้

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2541)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2541)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

6.1.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่อิงโมเดลความแตกต่าง

(Discrepancy model) โดยอาศัยรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ( $PNI_{modified}$ ) ซึ่งมีสูตร ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 279)

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{modified}$  คือ Priority Needs Index ความต้องการจำเป็น

$D$  คือ ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

$I$  คือ ระดับสภาพที่ควรจะเป็น

จากนิยามที่กำหนดให้ความต้องการจำเป็นคือ ความแตกต่างระหว่าง สภาพที่คิดว่าน่าจะเป็น ( $I$ ) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ( $D$ ) ดังนั้น ค่าที่เป็นไปได้ จึงมีพิสัยเท่ากับ 8.00 อธิบายได้ว่าค่าที่เป็นไปได้ต่ำสุด คือ -4.00 (1-5) และค่าสูงสุด คือ 4.00 (5-1) ผู้วิจัยจึง ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายสำหรับความต้องการจำเป็นที่ประเมินได้ ดังนี้

### เกณฑ์การแปลความหมาย

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามค่า  $PNI_{modified}$  ใช้เกณฑ์การประเมินค่า  $PNI_{modified}$  ที่มีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

### 6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

#### 6.2.1 การหาค่าความสอดคล้อง

การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้านความสอดคล้อง ว่าหัวข้อสอดคล้องกับ สมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน (Instructional management competency) หรือไม่ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง

หลังจากผู้เชี่ยวชาญประเมินเสร็จแล้ว นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำไปแทนค่าในสูตรหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ดังนี้ (บุญเชิด ภิญ โญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบหรือข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ .5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง

6.2.2 แบบสอบถามที่ใช้ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ช่วงน้ำหนักตามแนวคิดของลิเคอร์ต (Likert rating scale) จะยึดหลักการตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีการแปลความหมาย ดังนี้

1.00-1.50 หมายถึง ฟังพอใจ/ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51-2.50 หมายถึง ฟังพอใจ/ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

2.51-3.50 หมายถึง ฟังพอใจ/เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

3.51-4.50 หมายถึง ฟังพอใจ/เห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก

4.51-5.00 หมายถึง ฟังพอใจ/เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2.3 หาค่าความยากง่าย ( $p$ ) ของแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของครูผู้เข้ารับการอบรมเรื่องสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 136)

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ  $P$  แทน ค่าความยากของแต่ละข้อ

$R$  แทน จำนวนผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ

$N$  แทน จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

ขอบเขตค่า  $p$  และความหมาย (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2533, หน้า 237)

ตารางที่ 6 ขอบเขตค่าความยากง่าย ( $p$ ) และความหมาย

ค่าความยากง่าย ( $p$ )	ความหมาย
0.80-1.00	เป็นข้อสอบที่ง่ายมาก
0.60-0.79	เป็นข้อสอบที่ค่อนข้างง่าย (ใช้ได้)
0.40-0.59	เป็นข้อสอบที่ยาก-ง่ายพอเหมาะ (ใช้ได้)
0.20-0.39	เป็นข้อสอบที่ค่อนข้างยาก (ใช้ได้)
0.00-0.19	เป็นข้อสอบที่ยากมาก

6.2.4 ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )

ใช้สูตร หาค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 136)

$$r = \frac{R_U - R_L}{\frac{N}{2}}$$

เมื่อ  $r$  แทน ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

$R_u$  แทน จำนวนผู้ตอบถูกในข้อนั้นในกลุ่มเก่ง

$R_L$  แทน จำนวนผู้ตอบถูกในข้อนั้นในกลุ่มอ่อน

$N$  แทน จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

ขอบเขตอำนาจจำแนก ( $r$ ) และความหมาย (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2533, หน้า 237)

ตารางที่ 7 ขอบเขตค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) และความหมาย

ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )	ความหมาย
0.40 ขึ้นไป	อำนาจการจำแนกสูง คุณภาพของข้อสอบดีมาก
0.30-0.39	อำนาจการจำแนกปานกลาง คุณภาพของข้อสอบดีพอสมควร
0.20-0.29	อำนาจการจำแนกค่อนข้างต่ำ คุณภาพของข้อสอบพอใช้ได้
0.00-0.19	อำนาจการจำแนกต่ำ คุณภาพของข้อสอบใช้ไม่ได้

6.2.5 ค่าความเชื่อมั่น ใช้คำนวณค่าความเชื่อมั่นกับแบบทดสอบความรู้

ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาโดยใช้สูตร KR-20 (Kuder-Richardson-20) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531, หน้า 130)

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum pq}{s_i^2} \right]$$

เมื่อ $r_{ii}$	แทน	ความเชื่อมั่นของข้อสอบ
$k$	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
$p$	แทน	สัดส่วนของผู้ตอบถูก
$q$	แทน	สัดส่วนของผู้ตอบผิด
$s_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด
$N$	แทน	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

$$s_i^2 = \frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}$$

กรณีนี้เป็นเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นควรมีความเชื่อมั่น 0.75 ขึ้นไป จึงจะว่าเชื่อถือได้

6.2.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient)  
ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 220)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

$\alpha$  แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$s_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

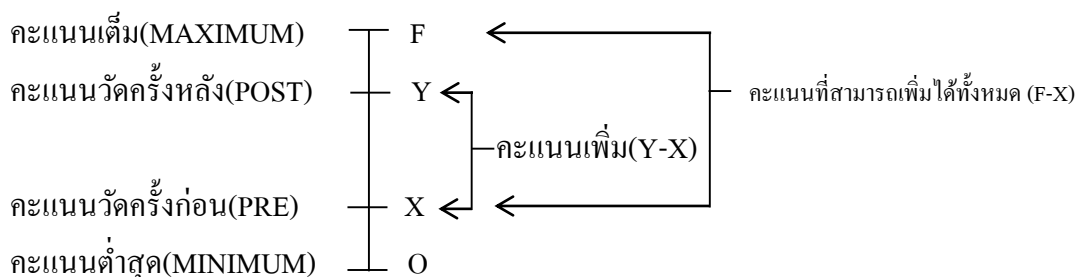
$s_t^2$  แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

$k$  แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

กรณีนี้เป็นเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นควรมีความเชื่อมั่น 0.75 ขึ้นไป  
จึงจะว่าเชื่อถือได้

#### 6.2.7 ค่าคะแนนพัฒนาการ (Gain scores)

การคำนวณคะแนนพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ที่พิจารณาจากคะแนนเพิ่ม  
หรือคะแนนผลต่าง (Y-X) ที่ได้จากการวัดครั้งแรก (X) และการวัดครั้งหลัง (Y) เป็นสูตรคะแนน  
พัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative gain score) มีสูตรวิธีการคำนวณ และการแปลผล ดังนี้



ภาพที่ 22 หลักการคำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

สูตร Gain scores 
$$GS (\%) = \frac{(Y - X)}{(F - X)} \times 100$$

$GS (\%) =$  คะแนนร้อยละของพัฒนาการของผู้เรียน (Development score or gain score) (คิดเป็นร้อยละ)

X = คะแนนวัดครั้งก่อน

Y = คะแนนวัดครั้งหลัง

F = คะแนนเต็ม

การแปรผล ค่า Gain scores

76-100% มีพัฒนาการระดับสูงมาก

51-75% มีพัฒนาการระดับสูง

26-50% มีพัฒนาการระดับกลาง

0-25% มีพัฒนาการระดับต่ำ

#### 7. การประเมินผลการอบรม ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

7.1 ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป จึงจะถือว่าหลักสูตรการอบรมมีประสิทธิภาพจริง

7.2 ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติ ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป

7.3 ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ

### ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการอบรมส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หลังจากนำหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ไปทดลองใช้และประเมินผลการอบรม ได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป และการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม

1. ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป

2. ผลคะแนนพัฒนาการของ เจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป

3. ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา การปฏิบัติงานทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพ และผลการประเมินความต้องการความจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2 ผลการประเมินความต้องการ ความจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเพื่อหาประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุง แก้ไข และรับรองหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพ และผลการประเมินความต้องการความจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย สารสำคัญที่ต้องฝึกอบรมครูให้มีสมรรถภาพในการบริหารจัดการเรียนการสอน ดังนี้



1. การเตรียมแผนการสอน
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การจัดการการเรียนรู้
4. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
5. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ซึ่งการสังเคราะห์องค์ประกอบและเนื้อหาสาระที่ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องกับการบริหารจัดการการสอนของครูอาชีพศึกษา ได้ผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของหน่วยการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูอาชีพศึกษา

ข้อ	รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
1	การเตรียมแผนการสอน	0.90	สอดคล้อง
2	การบริหารจัดการชั้นเรียน	1.00	สอดคล้อง
3	การจัดการการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
4	เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1.00	สอดคล้อง
5	การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	1.00	สอดคล้อง
6	การทำวิจัยในชั้นเรียน	1.00	สอดคล้อง
7	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.60	สอดคล้อง

**ขั้นที่ 2** ผลการประเมินความต้องการ ความจำเป็น (Needs assessment) ในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีพศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีพศึกษา มาสร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีพศึกษา เสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเพื่อนำค่าความคิดเห็นมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบประเมินความต้องการจำเป็น

นำแบบประเมินความต้องการจำเป็นไปสอบถามความคิดเห็นของครูในสังกัดสถาบัน  
การอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ได้ทราบความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังแสดง  
ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อระดับความต้องการ  
จำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
( $n = 30$ )

รายการประเมิน	สภาพที่เป็นอยู่/ สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น/ สภาพที่คาดหวัง		ความต้องการ จำเป็น $PNI_{modified}$	ลำดับ ที่
	Mean	SD	Mean	SD		
1. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	2.833	0.747	4.867	0.346	0.718	1
1. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	2.867	1.167	4.900	0.305	0.709	1
สารสนเทศทางการศึกษา						
2. ความรู้ความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยี	2.867	0.860	4.867	0.346	0.698	2
สารสนเทศทางการศึกษา						
3. เจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.867	1.137	4.833	0.379	0.686	3
ทางการศึกษา						
2. การจัดการเรียนการสอน	2.867	0.973	4.867	0.346	0.698	2
1. เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้	2.933	0.365	4.967	0.183	0.693	1
การจัดการเรียนการสอน						
2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ การจัด	2.900	0.662	4.900	0.305	0.690	2
การเรียนการสอน						
3. ความรู้ความเข้าใจในด้านการจัด	2.933	0.980	4.933	0.254	0.682	3
การเรียนการสอน						
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	2.967	0.414	4.967	0.183	0.674	3
1. เจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน	2.933	1.015	4.900	0.305	0.670	1
2. ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหาร	2.933	1.112	4.867	0.346	0.659	2
จัดการชั้นเรียน						
3. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.000	0.910	4.967	0.183	0.656	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพที่เป็นอยู่/ สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ควรจะเป็น/ สภาพที่คาดหวัง		ความต้องการ จำเป็น	
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>PNI<sub>modified</sub></i>	ลำดับ ที่
4. การเตรียมแผนการสอน	2.900	0.923	4.800	0.407	0.655	4
1. ความเข้าใจเรื่องความหมายและ คุณสมบัติของการเตรียมแผนการสอน	2.933	0.365	4.833	0.379	0.648	1
2. ทักษะการเตรียมแผนการสอน	3.000	0.830	4.900	0.305	0.633	2
3. เจตคติที่ดีต่อการเตรียมแผนการสอน	3.033	0.718	4.933	0.254	0.626	3
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.033	0.718	4.933	0.254	0.626	5
1. ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	3.067	0.980	4.967	0.183	0.620	1
2. ทักษะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	3.033	0.999	4.900	0.305	0.615	2
3. เจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	3.033	0.999	4.900	0.403	0.615	2
6. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	3.000	0.983	4.833	0.379	0.611	6
1. ความรู้ความเข้าใจในด้าน การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน	3.067	0.980	4.933	0.254	0.609	1
2. ทักษะด้านการการสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม	3.067	0.944	4.900	0.305	0.598	2
3. เจตคติที่ดีต่อการสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม	3.100	0.995	4.933	0.254	0.591	3
7. การทำวิจัยในชั้นเรียน	3.067	0.907	4.900	0.305	0.598	7
1. ทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.133	1.008	4.967	0.183	0.585	1
2. เจตคติที่ดีต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน	3.133	1.008	4.933	0.254	0.574	2
3. ความรู้ความเข้าใจในการการ ทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.133	1.008	4.900	0.305	0.564	3

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ความต้องการจำเป็นที่ครูระดับอาชีวศึกษา มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน เป็นไปตามลำดับ ดังนี้ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา อันดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน อันดับที่ 4 การเตรียมแผนการสอน อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อันดับที่ 6 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม อันดับที่ 7 การทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนที่จำเป็นต้องพัฒนา 7 อันดับ มาเป็นหัวข้อสำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

## **ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา**

หลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมาในครั้งนี้ มีโครงสร้างของ

หลักสูตรฝึกอบรมดังตารางที่ 10 และหลักสูตรฉบับสมบูรณ์แสดงในภาคผนวก

ตารางที่ 10 โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
1. การเตรียม แผนการสอน	1. อธิบายขั้นตอนการพัฒนา มาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐาน สมรรถนะได้ 2. อธิบายแนวปฏิบัติ ในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ได้ 3. อธิบายการจัดทำแผนการเรียนได้ 4. เพิ่มสมรรถนะในทักษะ การเตรียมแผนการสอน โดยสร้างแผนการสอน Online ด้วย Google form ได้ 5. สร้างเจตคติที่ดีต่อการการพัฒนา หลักสูตร และการเตรียมแผน การสอนที่ดีขึ้น	การพัฒนา หลักสูตรและ การเตรียม แผนการสอน	1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน 2. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครู ผู้เข้ารับการอบรมช่วยกัน แสดงความคิดเห็นและสรุป ความรู้ที่ได้จากการอบรม	เพิ่มความรู้อ ประกอบการอบรม แผนการจัดการอบรม ที่ 1 เรื่องการพัฒนา หลักสูตร และ การเตรียมแผน การสอน Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม	1. การทำแบบทดสอบความรู้ หลังเรียนเรื่อง การพัฒนา หลักสูตร และการเตรียมแผน การสอน โดยใช้โปรแกรม Quizizz 2. ประเมินผลงานครูซึ่งทำแผนภาพ ความคิด Mind map เรื่อง การเตรียมแผนการสอนในเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a> 3. ประเมินผลทักษะโดยการสังเกต ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการทำแผนการเรียนลงใน Google form 4. ครูผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผล เจตคติของตนเอง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
2. การบริหาร จัดการ ชั้นเรียน	1. อธิบายความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ 2. อธิบาย องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ 3. อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ 4. อธิบายหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนได้ 5. อธิบายการจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ได้ 6. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการสร้าง Kahoot ด้วยตนเองได้ 7. เพิ่มสมรรถนะในการสร้างเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สูงขึ้น	1. บทบาทในการเป็นผู้นำของครู 2. พฤติกรรม เทคนิค ทักษะ การสอน ของครู 3. เทคนิค การปกครองชั้นเรียน 4. ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน 5. การสร้างกฎระเบียบร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับครู	1. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหา การบริหารจัดการชั้นเรียน 2. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็นและสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรม เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน 3. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบหลังการอบรม โดยเปิด Browser เพื่อใช้ Kahoot ในการทำแบบทดสอบหลังการอบรม เรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน	เพิ่มความรู้อบรมประกอบเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม	1. ประเมินผลความรู้โดย 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้ โปรแกรม Kahoot 1.2 ประเมินผลงานแผนภาพความคิด เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน ในเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a> 2. ประเมินผลทักษะโดยการสังเกตทักษะการสร้าง Kahoot ด้วยตนเอง 3. ครูผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผลเจตคติของตนเอง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
3. การจัดการ การเรียนรู้	<p>1. อธิบายลักษณะและจุดประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนได้</p> <p>2. อธิบาย การใช้ “เทคนิค/ กระบวนการ/ วิธีสอน/ รูปแบบการสอน” ในการจัดการการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้</p> <p>3. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้าง Quizlet ด้วยตนเองได้</p> <p>4. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้าง แผนภาพความคิด ด้วย <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a> ได้</p>	<p>1. การจัดการ การเรียนรู้</p> <p>2. การใช้ “เทคนิค / กระบวนการ/ วิธีสอน/ รูปแบบ การสอน” ในการจัดการ การเรียนรู้</p>	<p>3. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้ โปรแกรม Free mind</p> <p>1. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับ เนื้อหา การจัดการการเรียนรู้</p> <p>2. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการ อบรม สร้าง Quizlet และ Quiziz</p> <p>3. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่อง การจัดการการเรียนรู้ โดยใช้ โปรแกรม Free mind</p> <p>4. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการ อบรม ทดสอบหลัง การอบรมโดยเปิด Browser</p>	<p>เพิ่มความรู้อ</p> <p>ประกอบการอบรม เรื่อง การจัดการการ เรียนรู้ Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>	<p>1. ประเมินผลความรู้โดย 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้ หลังเรียนเรื่อง การจัดการการเรียนรู้ โดยใช้ Quizlet</p> <p>1.2 แผนภาพความคิด เรื่อง การจัดการการเรียนรู้ ในเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a></p> <p>2. ประเมินผลทักษะโดยการสังเกต ทักษะการสร้าง Quizlet ด้วยตนเอง และการสร้าง Quizizz ด้วยตนเอง</p> <p>3. ครูผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผล เจตคติของตนเอง</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
	5. เพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้าง Quizizz ด้วยตนเองได้		เพื่อใช้ Quizlet ในการทำ แบบทดสอบหลังการอบรม		
	6. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น		เรื่อง การจัดการการเรียนรู้		
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ ทางการศึกษา	1. อธิบายการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อศตวรรษที่ 21 ได้ 2. อธิบายลักษณะการเรียนรู้ แบบผสมผสานได้ 3. อธิบายองค์ประกอบของการเรียน แบบผสมผสานได้ 4. อธิบายรูปแบบของการเรียน แบบผสมผสานได้ 5. อธิบายการออกแบบแผนการสอน แบบผสมผสานได้ 6. อธิบายระดับและสัดส่วน ของการผสมผสานได้	1. การออกแบบ การเรียนรู้ ในศตวรรษ ที่ 21 2. การออกแบบ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ทักษะการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ	1. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับ เนื้อหา นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา 2. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับ การอบรมทดลองใช้โปรแกรม Quiver และ โปรแกรม Pixlive maker 3. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครู ผู้เข้ารับการอบรมช่วยกัน แสดงความคิดเห็นและสรุป ความรู้ที่ได้จากการอบรม	เพิ่มความ รู้ ประกอบการอบรม เรื่อง นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม	1. ประเมินผลความรู้โดย 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้ หลังเรียนเรื่อง นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยใช้โปรแกรม Quiziz 1.2 ประเมินผลโดยครูทำแผนภาพ ความคิด นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา ในเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a> 2. ประเมินผลทักษะโดยการวัดและ ประเมินผลทักษะการปฏิบัติ ด้วยการใช้โปรแกรม Quiver และ โปรแกรม Pixlive maker



ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
	7. เพิ่มสมรรถนะในทักษะ ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา โดยสร้างงาน ด้วยโปรแกรม Quiver ด้วยตนเอง ได้	3. รูปแบบ การเรียนรู้ แบบ ผสมผสาน	เรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา		3. ครูผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผล เจตคติของตนเอง
	8. เพิ่มสมรรถนะในทักษะ ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษาโดยสร้างงาน ด้วยโปรแกรม Pixlive maker ด้วยตนเองได้	4. องค์ประกอบ ของการเรียน แบบ ผสมผสาน	4. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา โดยใช้ โปรแกรม Free Mind		5. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบ เลือกตอบ ด้วยโปรแกรม Quiziz
	9. สร้างเจตคติต่อการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา				

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
5. การสอดแทรก ด้านศีลธรรม และจริยธรรม	1. อธิบายวิธีการและขั้นตอนของ การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ได้ 2. อธิบายรูปแบบและการดำเนินการ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมได้ 3. อธิบายจริยธรรมและจรรยา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้ 4. เพิ่มสมรรถนะในทักษะ ด้านการสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม โดยการใช้ AuRasMa ได้ 5. สร้างเจตคติที่ดีต่อการสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม	1. คุณธรรม พื้นฐาน 8 ประการ 2. การสอน สอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม 3. รูปแบบและ การดำเนินการ สอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม 4. กลวิธีใน การสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม	1. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับ เนื้อหาเรื่อง การสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม 2. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับ การอบรม ใช้ AuRasMa ในการสอดแทรกด้านศีลธรรม และจริยธรรม ให้กับนักเรียน 3. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครู ผู้รับการอบรมช่วยกัน แสดงความคิดเห็นและสรุป ความรู้ที่ได้จากการอบรม เรื่องการสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม 4. วิทยากรและสมาชิกร่วมกัน อภิปรายสรุป	เพิ่มความรู้อ ประกอบการอบรม เรื่อง การสอดแทรก ด้านศีลธรรมและ จริยธรรม Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม	1. ประเมินผลความรู้โดย 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้ หลังเรียนเรื่อง การสอดแทรก ด้านศีลธรรมและจริยธรรม โดยใช้ Quiziz 1.2 การประเมินผลจากแผนภาพ ความคิด การสอดแทรกด้านศีลธรรม และจริยธรรม ในเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a> 2. ประเมินผลทักษะ โดยการวัดและ ประเมินผลทักษะการปฏิบัติจาก การใช้โปรแกรม AuRasMa 3. ครูผู้รับการอบรม ประเมินผล เจตคติของตนเอง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
6. การทำวิจัย ในชั้นเรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>อธิบายลักษณะของการวิจัย ในชั้นเรียนได้</li> <li>อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้</li> <li>อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปขอผลงานได้</li> <li>เพิ่มสมรรถนะในทักษะ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ Google form ได้</li> <li>สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย ในชั้นเรียน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การวิจัยใน ชั้นเรียน เพื่ออะไร ของใคร</li> <li>การวิจัยใน ชั้นเรียนจัดอยู่ ในการวิจัย ประเภทใด</li> <li>การวิจัยใน สาขา การศึกษา (ศึกษาศาสตร์) แยกได้ กี่ประเภท</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับ เนื้อหาเรื่อง การทำวิจัย ในชั้นเรียน</li> <li>วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับ การอบรม ใช้ Google form สร้าง การนำเสนอความรู้ ประกอบความรู้เรื่อง การทำ วิจัยในชั้นเรียน</li> <li>วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครู ผู้เข้ารับการอบรมช่วยกัน แสดงความคิดเห็นและสรุป ความรู้ที่ได้จากการอบรม เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน</li> <li>ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้าง แผนภาพความคิด เรื่องการทำ วิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ โปรแกรม Free mind</li> </ol>	<p>เพิ่มความ รู้</p> <p>ประกอบการอบรม เรื่อง การทำวิจัยใน ชั้นเรียน Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลความรู้โดย 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้ หลังเรียนเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ Quiziz</li> <li>1.2 การประเมินผลจากแผนภาพ ความคิด การทำวิจัยในชั้นเรียนในเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a></li> <li>ประเมินผลทักษะโดยการวัดและ ประเมินผลทักษะการปฏิบัติ ด้วยการทำ Google form</li> <li>ครูผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผล เจตคติของตนเอง</li> </ol>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
		4. วิชัทำวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	7. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบ เลือกตอบ ด้วย Quiziz		
		5. หัวข้อใน โครงร่างวิจัย			
		6. หัวข้อใน รายงานวิจัย			
		7. วิชัทำวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อ นำไปจอ ผลงาน			
7. การวัดและ ประเมินผล การเรียนรู้	1. อธิบายวิธีการกำหนดมาตรฐาน การเรียนรู้ได้ 2. อธิบายวิธีการกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนได้	1. ขั้นตอน การดำเนินการ ประเมินตาม สภาพจริง	1. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับ เนื้อหาเรื่อง การวัดและ ประเมินผล	แฟ้มความรู้ ประกอบการอบรม เรื่อง การวัดและ ประเมินผล Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม	1. ประเมินผลความรู้โดย 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้ หลังเรียนเรื่อง การวัดและประเมินผล โดยใช้ Google form

ตารางที่ 10 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	เนื้อหา การฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม	สื่อประกอบ การฝึกอบรม	การประเมินผล
	3. อธิบายลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนได้	2. เครื่องมือในการวัด	2. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับ การอบรม สร้าง การวัดและ		1.2 การประเมินผลจากแผนภาพ ความคิด การวัดและประเมินผล ในเว็บ
	4. อธิบายขั้นตอนการดำเนินการประเมินตามสภาพจริงได้	และประเมินตามสภาพจริง	ประเมินผล ใช้ Flipquiz.me ทำการประเมินผลทฤษฎี		<a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
	5. อธิบายเครื่องมือในการวัดและประเมินตามสภาพจริงประเภทต่าง ๆ และหลักการสร้างแบบทดสอบได้	3. หลักการสร้างแบบทดสอบ	ใช้ Google form ทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติ		2. ประเมินผลทักษะโดยการวัดและ ประเมินผลทักษะการปฏิบัติ ด้วยการทำ Google form และ การใช้ Flipquiz.me
	6. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการวัดและประเมินผลโดยใช้ Google form ได้	4. การกำกับติดตามและประเมินผล หลักสูตร	3. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้าง แผนภาพความคิด เรื่องการทำ วิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ โปรแกรม Free mind		3. ครูผู้เข้ารับการอบรมประเมินผล เจตคติของตนเอง
	7. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการวัดและประเมินผลโดยใช้ Flipquiz.me ได้		4. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบ เลือกตอบ ด้วย Google form		
	8. สร้างเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร				

**ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหาร  
การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา**

ตารางที่ 11 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพ  
การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ( $n = 5$ )

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับความ เหมาะสม
<b>จุดประสงค์การอบรม</b>					
1	จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม	4.80	0.44	2	มากที่สุด
2	การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย	4.80	0.44	2	มากที่สุด
<b>เนื้อหาการฝึกอบรม</b>					
1	เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.80	0.44	2	มากที่สุด
2	เนื้อหามีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	5.00	0.00	1	มากที่สุด
3	เนื้อหามีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง	5.00	0.00	1	มากที่สุด
4	บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม	5.00	0.00	1	มากที่สุด
5	บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม	4.80	0.44	2	มากที่สุด
<b>ตลอดการอบรม</b>					
6	บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม	4.80	0.44	2	มากที่สุด
7	บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม	5.00	0.00	1	มากที่สุด
<b>กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม</b>					
1	มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม	4.80	0.44	2	มากที่สุด
2	มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ	5.00	0.00	1	มากที่สุด
3	มีการสรุปและการนำความรู้จากอบรมประยุกต์ใช้	5.00	0.00	1	มากที่สุด
4	มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ	5.00	0.00	1	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับความเหมาะสม
	การประเมินผล				
1	การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้	4.80	0.44	2	มากที่สุด
2	มีความยากง่ายและเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม	4.80	0.44	2	มากที่สุด
3	ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้	5.00	0.00	1	มากที่สุด
4	ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ	4.80	0.44	2	มากที่สุด

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังแสดงในตารางที่ 11

จากตารางที่ 11 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 คือ 5.00 ได้แก่ เนื้อหาที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหาที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ มีการสรุปและการนำความรู้จากอบรมประยุกต์ใช้ มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้

ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 คือ 4.80 ได้แก่ จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรฝึกอบรม การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมตลอดการอบรม บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความยากง่ายและเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม

ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ

### 3. การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน ก่อนนำไปทดลองใช้ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการ การสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ( $n = 5$ )

รายการ	ก่อนตรวจสอบ	ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	ขาดการแจกแจงวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมด้านทักษะ	แจกแจงวัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรมด้านทักษะ
จุดประสงค์การอบรม	บางข้อมีจุดประสงค์รวมกัน มากเกินไป	แยกจุดประสงค์ออกจากกัน เป็นหลายข้อ
เนื้อหาการอบรม	ใบความรู้แต่ละหน่วยมีเนื้อหา สั้น/ ยาวไม่เท่ากัน บางหน่วยเนื้อหาน้อยเกินไป	ปรับเนื้อหาให้มีความใกล้เคียง กัน เพิ่มรายละเอียดในใบความรู้ มากขึ้น
เวลาที่ใช้ในการอบรม	เวลาในบางหน่วยน้อยเกินไป	เพิ่มจำนวนชั่วโมงในแต่ละ หน่วยให้มากขึ้น
กิจกรรมการเรียนรู้	ทักษะการปฏิบัติน้อยเกินไป	ช่วงกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่ม ทักษะการปฏิบัติมากขึ้น
การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม	- การประเมินผลการฝึกอบรม จากข้อสอบอย่างเดียว	- ประเมินจากการฝึกอบรม จากผลงาน/ ชิ้นงาน การปฏิบัติจากการฝึกอบรม

จากตารางที่ 12 หลักสูตรมีการปรับปรุงในข้อรายการ ดังนี้



มีการแจกแจงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมด้านทักษะออกมาเป็นข้อย่อย ๆ มีการแยกจุดประสงค์ออกจากกันเป็นหลายข้อเนื่องจากของเดิมนั้นจะเป็นจุดประสงค์ข้อใหญ่ ๆ ที่มีจุดประสงค์ย่อยรวมกันมากเกินไป มีการปรับเนื้อหาให้มีความใกล้เคียงกันเนื่องจากเนื้อหาไม่เท่ากันทำให้ใช้เวลาในแต่ละหน่วยไม่เท่ากัน จึงมีการเพิ่มรายละเอียดในใบความรู้ให้มากขึ้น และเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการอบรมให้มากขึ้น ในช่วงกิจกรรมการเรียนรู้มีการเพิ่มทักษะการปฏิบัติมากขึ้น และประเมินการฝึกอบรมจากผลงานการปฏิบัติจากการฝึกอบรม

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเพื่อหาประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 13-15 กันยายน พ.ศ. 2560 ณ ห้องเรียนอัจฉริยะ วิทยาลัยเทคนิคระยอง สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 13 และตารางที่ 14

ตารางที่ 13 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรม แบ่งตามสถานศึกษา เพศชาย 15 คน เพศหญิง 15 คน

สถานศึกษา	รวม
1. วิทยาลัยเทคนิคระยอง	13 คน
2. วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย	2 คน
3. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	1 คน
4. วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี	6 คน
5. วิทยาลัยเทคนิคตราด	1 คน
6. วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด	1 คน
7. วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ	3 คน
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)	3 คน
รวม	30 คน

ตารางที่ 14 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรม แบ่งตามสาขาวิชา/ กลุ่มทักษะ

แบ่งตามสาขาวิชา/ กลุ่มทักษะ	จำนวนคน
กลุ่มทักษะการคิดและการแก้ปัญหา	5
กลุ่มทักษะทางสังคมและการดำรงชีวิต	2
กลุ่มทักษะภาษาและการสื่อสาร	3
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ	6

ตารางที่ 14 (ต่อ)

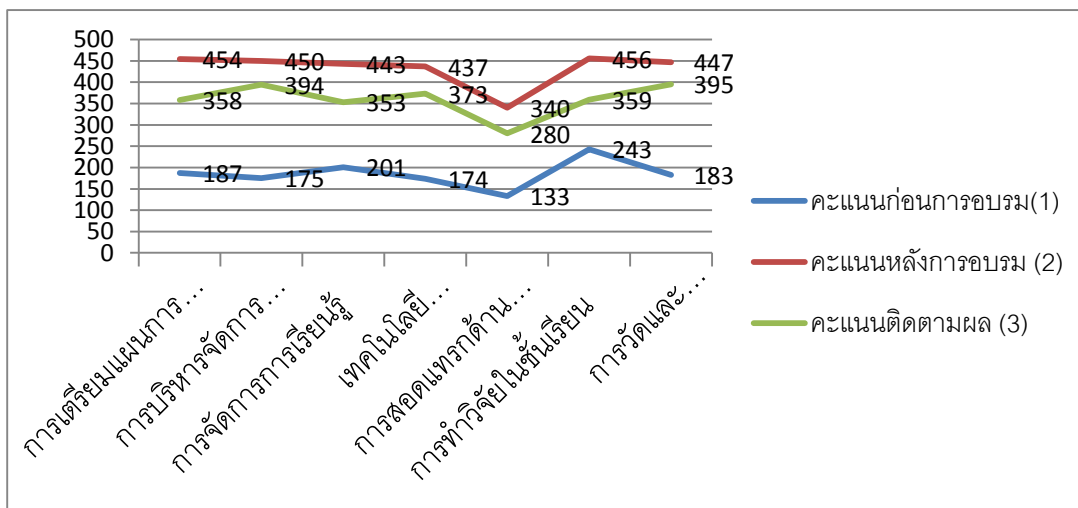
แบ่งตามสาขาวิชา/ กลุ่มทักษะ	จำนวนคน
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม	13
ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	1
รวม	30

ผลการประเมินความรู้ในการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เจตคติต่อการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ระหว่างการฝึกอบรม แสดงได้ดังต่อไปนี้

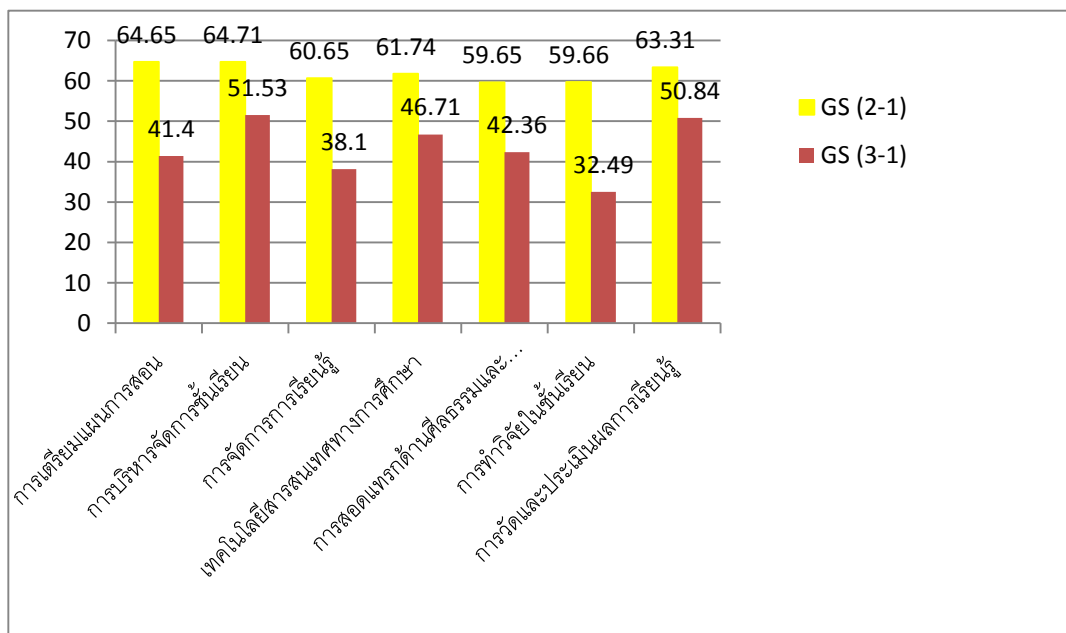
ตารางที่ 15 ผลการประเมินความรู้ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หน่วยที่	การวัดผลความรู้					ผลการประเมิน
	ก่อน (1)	หลัง (2)	ติดตามผล (3)	GS (2-1)	GS (3-1)	
การเตรียมแผนการสอน	187.00	454.00	358.00	64.65	41.40	ผ่าน
การบริหารจัดการชั้นเรียน	175.00	450.00	394.00	64.71	51.53	ผ่าน
การจัดการการเรียนรู้	201.00	443.00	353.00	60.65	38.10	ผ่าน
เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	174.00	437.00	373.00	61.74	46.71	ผ่าน

การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	133.00	340.00	280.00	59.65	42.36	ผ่าน
การทำวิจัยในชั้นเรียน	243.00	456.00	359.00	59.66	32.49	ผ่าน
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	183.00	447.00	395.00	63.31	50.84	ผ่าน



ภาพที่ 23 กราฟแสดงผลการประเมินความรู้จากการอบรม การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา



ภาพที่ 24 กราฟแสดงผลพัฒนาการความรู้จากการอบรม การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ  
การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 24 กราฟแสดงผลพัฒนาการความรู้จากการอบรม การพัฒนาหลักสูตร  
เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของทุกหน่วยสูงกว่า  
เกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยหน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ  
64.71% และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีคะแนนลดลงจากคะแนนหลังการฝึกอบรม  
แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

หมายเหตุ

GS คือ % Gain Score ( เปอร์เซนต์พัฒนาการ)

1 คือ คะแนนก่อนการอบรม

2 คือ คะแนนหลังการอบรม

3 คือ คะแนนติดตามผล

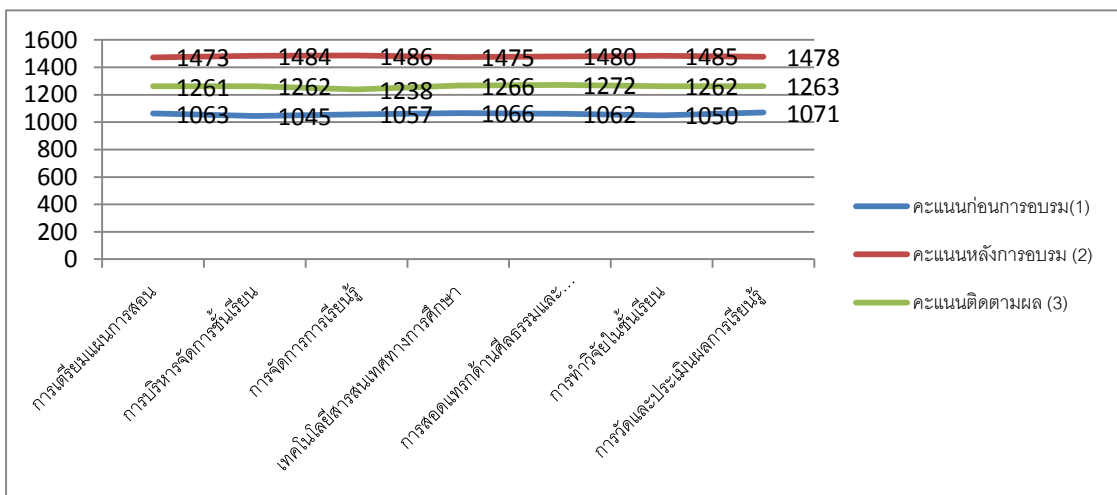
GS(2-1) คือ เปอร์เซนต์พัฒนาการ ระหว่างหลังการอบรมและก่อนการอบรม

GS(3-1) คือ เปอร์เซนต์พัฒนาการ ระหว่างหลังการติดตามผลและก่อนการอบรม

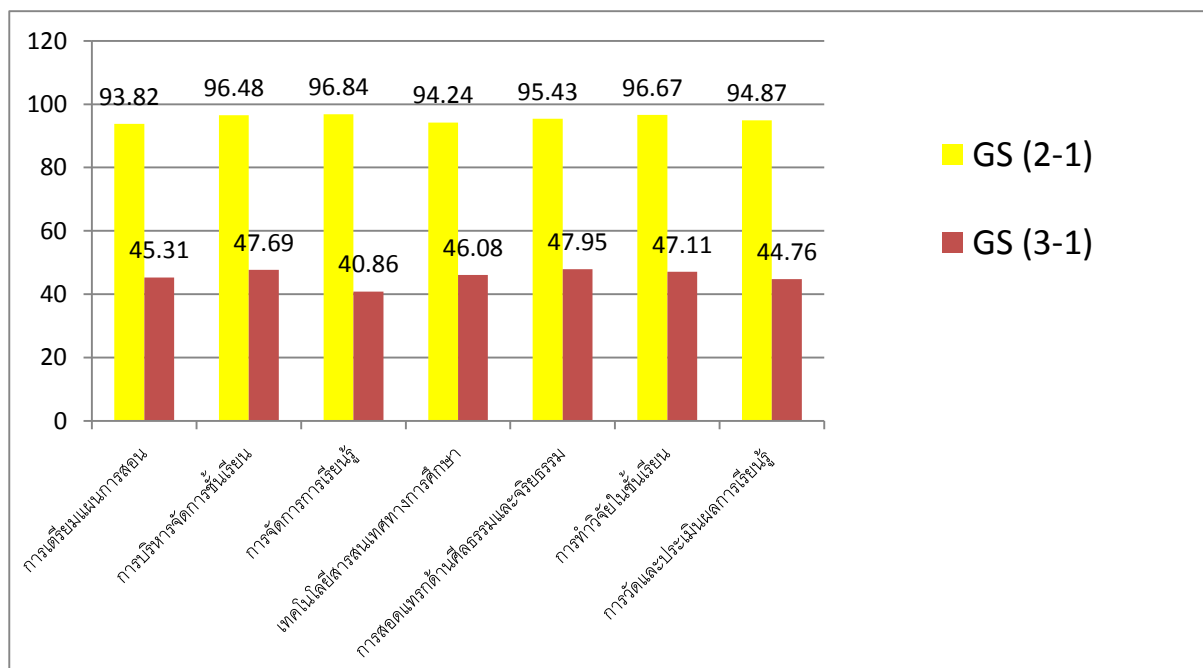
ตารางที่ 16 ผลการประเมินเจตคติ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร  
การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หน่วยที่	การวัดผลเจตคติ					ผลการประเมิน
	ก่อน (1)	หลัง (2)	ติดตามผล (3)	GS (2-1)	GS (3-1)	
การเตรียมแผนการสอน	1063.00	1473.00	1261.00	93.82	45.31	ผ่าน
การบริหารจัดการชั้นเรียน	1045.00	1484.00	1262.00	96.48	47.69	ผ่าน
การจัดการการเรียนรู้	1057.00	1486.00	1238.00	96.84	40.86	ผ่าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	1066.00	1475.00	1266.00	94.24	46.08	ผ่าน
การสอดแทรกด้านศีลธรรม และจริยธรรม	1062.00	1480.00	1272.00	95.43	47.95	ผ่าน
การทำวิจัยในชั้นเรียน	1050.00	1485.00	1262.00	96.67	47.11	ผ่าน
การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1071.00	1478.00	1263.00	94.87	44.76	ผ่าน



ภาพที่ 25 กราฟแสดงผลการประเมินเจตคติต่อการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา



ภาพที่ 26 กราฟแสดงผลพัฒนาการเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 26 เป็นกราฟแสดงผลพัฒนาการเจตคติต่อการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยหน่วย 3 การจัดการการเรียนรู้ มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 96.84% และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีผลคะแนนลดลง จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

หมายเหตุ

GS คือ % Gain score ( เปอร์เซนต์พัฒนาการ)

1 คือ คะแนนก่อนการอบรม

2 คือ คะแนนหลังการอบรม

3 คือ คะแนนติดตามผล

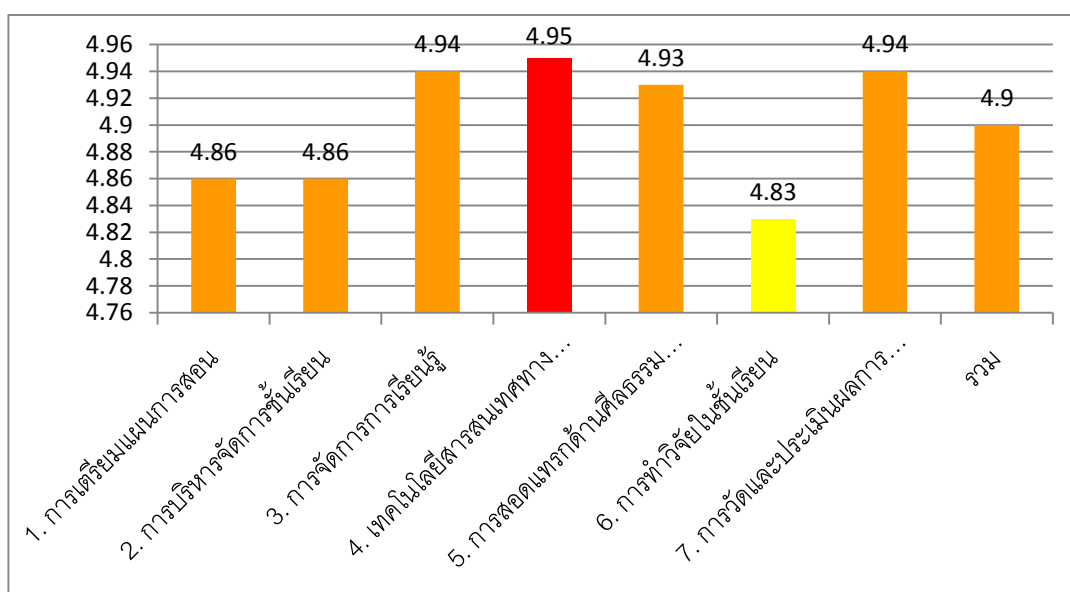
GS(2-1) คือ เปอร์เซนต์พัฒนาการ ระหว่างหลังการอบรมและก่อนการอบรม

GS(3-1) คือ เปอร์เซนต์พัฒนาการ ระหว่างหลังการติดตามผลและก่อนการอบรม

ตารางที่ 17 ผลคะแนนการประเมินทักษะ ครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

หน่วยที่	ผลคะแนนการประเมินทักษะ	
	ค่าเฉลี่ย	ผลการประเมิน
1. การเตรียมแผนการสอน	4.86	ผ่าน
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.86	ผ่าน
3. การจัดการการเรียนรู้	4.94	ผ่าน

4. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.95	ผ่าน
5. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	4.93	ผ่าน
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน	4.83	ผ่าน
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.94	ผ่าน
ค่าเฉลี่ย	4.90	ผ่าน



ภาพที่ 27 กราฟแสดงผลคะแนนการประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา

จากภาพที่ 27 ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา ทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยหน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ  
ทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.95

ตารางที่ 18 ผลการประเมินกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ ก่อนการทดลอง และหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และการติดตามผล  
หลังการฝึกอบรม

หน่วยที่	ผลคะแนนการทดสอบ			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนน ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	วัดความรู้ 10 คะแนน			พัฒนาการ	พัฒนาการ		85 คะแนน			พัฒนาการ	พัฒนาการ			
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)					
1	187	454	358	64.65	41.40	ผ่าน	1063	1473	1261	93.82	45.31	ผ่าน	4.86	ผ่าน
2	175	450	394	64.71	51.53	ผ่าน	1045	1484	1262	96.48	47.69	ผ่าน	4.86	ผ่าน
3	201	443	353	60.65	38.10	ผ่าน	1057	1486	1238	96.84	40.86	ผ่าน	4.94	ผ่าน
4	174	437	373	61.74	46.71	ผ่าน	1066	1475	1266	94.24	46.08	ผ่าน	4.95	ผ่าน
5	133	340	280	59.65	42.36	ผ่าน	1062	1480	1272	95.43	47.95	ผ่าน	4.93	ผ่าน
6	243	456	359	59.66	32.49	ผ่าน	1050	1485	1262	96.67	47.11	ผ่าน	4.83	ผ่าน
7	183	447	395	63.31	50.84	ผ่าน	1071	1478	1263	94.87	44.76	ผ่าน	4.94	ผ่าน
รวม	1296	3027	2512	59.61	41.87	ผ่าน	7414	10361	8824	95.50	45.68	ผ่าน	4.90	ผ่าน



จากตารางที่ 18 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยหน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 64.71% หน่วยที่ 5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ 59.65% และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีคะแนนลดลงจากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติ ของทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยหน่วย 3 การจัดการการเรียนรู้ มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 96.84% หน่วยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ 93.82% และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีผลคะแนนลดลง จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานทุกหน่วยสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยหน่วยที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.95 และหน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.83

#### 4. การติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม

หลังจากการฝึกอบรมไปแล้วประมาณ 1 เดือน มีผลการติดตาม ดังนี้

4.1 การติดตามครั้งที่ 1 โดยการพูดคุยสอบถามแบบกลุ่มย่อยในประเด็นต่าง ๆ เช่น การนำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ได้รับไปใช้จริง สามารถสังเกตได้จากการตอบคำถาม ตัวอย่างเช่น

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 1 “นำไปใช้ประกอบการสอน”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 2 “ได้นำวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ไปใช้”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 3 “ออกแบบการฝึกด้วยตนเองและบอกเพื่อน ๆ

ในห้องพักครูด้วย”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 4 “ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการสอนแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริง ๆ สำหรับการจัดการเรียนการสอน”

4.2 การติดตามครั้งที่ 2 จากการสัมมนาในกลุ่มซึ่งในระหว่างการสัมมนานั้น ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูดคุยและอภิปรายร่วมกันถึงผลของการนำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติ โดยให้นำเสนอประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น มีการนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค รวมทั้งแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการปฏิบัติ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 1 “ใช้เทคนิคอย่างเดียวกันประมาณ 3 ครั้งก็เริ่มรู้สึกเฉย ๆ ไม่ค่อยสนใจ ”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 2 “ครูไม่มีเวลาเตรียมการใช้ IT”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 3 “ครูติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่ทัน”

4.3 การติดตามครั้งที่ 3 จากการพูดคุยเพื่อสอบถามผลการประเมินการปฏิบัติในการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้พูดคุยสอบถามกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผลการปฏิบัติในการพัฒนาการเรียนการสอนนั้น โดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติที่ดี เกิดทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 1 “การใช้เทคนิคต่าง ๆ ไม่ควรเกิน 3 ครั้งติดต่อกัน”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 2 “การเตรียมการใช้ IT ควรให้เด็กนักเรียนแบ่ง ๆ ช่วยกันทำเป็นการแบ่งเบาภาระของครู”

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนที่ 3 “การใช้เทคนิค หรือเทคโนโลยีใหม่ อาจจะถามผู้เรียนว่าตอนนี้มีอะไรน่าสนใจ หรืออาจให้นักเรียนช่วยกันคิดว่าจะใช้วิธีใดที่ผู้เรียนรู้สึกสนุกและทำให้สนใจเรียน”

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม มีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

#### ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร

จากการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมอีก

การรับรองหลักสูตรโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศกยภาพครู ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้การรับรองหลักสูตรว่ามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาครูได้

1. หลักสูตรฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้โดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

## 2. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลสอดคล้องต้องกัน และองค์ประกอบของหลักสูตรตรงตามข้อกำหนดของทฤษฎีในการทบทวนวรรณกรรม

## 3. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมสามารถสนองความต้องการของครูผู้สอน

## 4. ความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

มีการประยุกต์ และเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมรวมถึงสื่อการสอนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อควรคำนึงถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งโสตทัศนูปกรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการฝึกอบรม

## 5. หลักสูตรฝึกอบรมมีผลทำให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติ และทักษะการบริหาร การจัดการสอน

หลักสูตรมีผลเชิงบวก มีกระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามความต้องการขององค์กร

## 6. ประโยชน์ที่เกิดจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพครูในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน

ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งสามารถเลือกเครื่องมือในการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรที่ตนเองรับผิดชอบในหลักสูตรอื่นได้ สามารถนำกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่สถานศึกษาคาดหวัง อีกทั้งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

## 7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ควรมีการนำ Application อื่น ๆ มาเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรม และมีผลทำให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เจตคติต่อการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา ที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สมรรถภาพของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยจัดฝึกอบรมเป็นเวลา 20 ชั่วโมง ทำการติดตามหลังการฝึกอบรม 1 เดือน เพื่อรับทราบผลของความคงทนของพัฒนาการในสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ด้านทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และด้านเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ได้มาจากความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 5 ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แบบวัดเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และแบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เครื่องมือทั้ง 5 ฉบับ มีความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

### สรุป

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1) เพื่อวิเคราะห์สมรรถภาพของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ สมรรถนะของครูผู้สอนของ สพฐ. ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ออกมาเป็น 7 เนื้อหาสาระสำคัญ คือ การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งนำผลการการสังเคราะห์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความสอดคล้องกับการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู แล้วพบว่า สอดคล้อง ทั้ง 7 เนื้อหาสาระสำคัญ และได้นำไปประเมินความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก นั้นได้พบว่า ทุกหน่วยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในช่วง 0.598-0.718 หมายความว่า ทุกสมรรถนะ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา อันดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน อันดับที่ 4 การเตรียมแผนการสอน อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อันดับที่ 6 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม อันดับที่ 7 การทำวิจัยในชั้นเรียน

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) หัวข้อการฝึกอบรม 4) เนื้อหาการฝึกอบรม 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม 7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็น มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 คือ 5.00 ได้แก่ เนื้อหา มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหามีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง บทเรียนมีความง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ มีการสรุปและการนำความรู้จากอบรมประยุกต์ใช้ มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้

ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 คือ 4.80 ได้แก่ จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมตลอดการอบรม บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความง่ายและเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ได้ผลการทดลองหลักสูตรอบรม หลักสูตร

เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และวัดเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร คำถามคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ และประเมินด้านทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่า

### 3.1 ด้านความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะ

ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

3.1.1 คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป คือ 59.61% แปรผลได้ว่า มีพัฒนาการด้านความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยหน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 64.71% หน่วยที่ 5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ 59.65% และการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีคะแนนลดลงจากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.1.2 คะแนนพัฒนาการด้านเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้น คือ 95.24% แปรผลได้ว่ามีพัฒนาการด้านเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยหน่วย 3 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 96.67% หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน มีคะแนนพัฒนาการน้อยที่สุด คือ 93.82% และในการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีผลคะแนนลดลง จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกหน่วย

3.1.3 คะแนนด้านทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา การปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 คือ 4.90 โดยหน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.90 และหน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.83

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจมาก ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินมากที่สุด คือ การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับ

อาชีวศึกษา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการจัดการสอน 4.80 และในส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยในการประเมินน้อยที่สุด คือ การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเข้าใจครูเข้าใจการจัดการสอนมากขึ้น 4.57

หลังจากได้ใช้หลักสูตรแล้ว ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและรับรองหลักสูตร โดยปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาของหลักสูตร มีการแจกแจงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมด้านทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาออกมาเป็นข้อย่อย ๆ มีการแยกจุดประสงค์ออกจากกันเป็นหลายข้อ เนื่องจากของเดิมนั้นจะเป็นจุดประสงค์ข้อใหญ่ ๆ ที่มีจุดประสงค์ย่อยรวมกันมากเกินไป มีการปรับเนื้อหาให้มีความใกล้เคียงกันเนื่องจากเนื้อหาไม่เท่ากันทำให้ใช้เวลาในแต่ละหน่วยไม่เท่ากัน จึงมีการเพิ่มรายละเอียดในใบความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาให้มากขึ้นและเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการอบรมให้มากขึ้น ในช่วงกิจกรรมการเรียนรู้มีการเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาการปฏิบัติมากขึ้น และประเมินการฝึกอบรมจากผลงานการฝึกอบรม

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถก่อเกิดการพัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เกี่ยวกับสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ ซึ่งเกิดจากที่ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูออกมาได้ 7 หน่วย ซึ่งจะต้องมีการเสริมสร้างให้กับครูผู้เข้ารับการอบรม และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่าเนื้อหาทั้ง 7 หน่วยครอบคลุมสมรรถภาพของครู โดยเริ่มตั้งแต่การทำแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรม และจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสามารถพัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พัฒนาเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา และความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา พบว่า ด้านสมรรถนะของครูผู้สอนนั้นสามารถวิเคราะห์ได้ 7 สมรรถนะ คือ การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งทั้ง 7 สมรรถนะนั้นผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าครอบคลุมกระบวนการทำงานของครูในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพันธ์ เศษะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งพบว่า สมรรถนะครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 14 ด้าน ได้แก่

- 1) การสื่อสารและการใช้ภาษา
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) ความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในวิชาที่สอนและวิชาที่เกี่ยวข้อง
- 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 6) การบริหารและการจัดการชั้นเรียน
- 7) การใช้นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8) การวัดและประเมินผล
- 9) การวิจัยในชั้นเรียน
- 10) จิตวิทยาสำหรับครู
- 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 12) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
- 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศน์ะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะ 8 ประการ คือ 1) สามารถปรับตัว 2) มีวิสัยทัศน์ถึงความต้องการของนักเรียน 3) ทำงานแบบร่วมมือ 4) กล้าพูดกล้าคิด 5) เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) เป็นนักสื่อสาร 7) เป็นต้นแบบทางพฤติกรรม 8) เป็นผู้นำ และได้กล่าวถึงบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) เป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) เป็นผู้แนะแนวทาง ช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างสิ่งที่มีความหมายของตนเอง 3) เป็นผู้เรียนรู้ร่วมหรือศึกษาค้นคว้าร่วม กล้าศึกษาในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด และให้ความร่วมมือกับครูคนอื่น

ในการศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา แล้วได้พบว่า ทุกหน่วยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในช่วง 0.598-0.718 หมายความว่า ทุกสมรรถนะ มีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา อันดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การบริหาร



จัดการชั้นเรียน อันดับที่ 4 การเตรียมแผนการสอน อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อันดับที่ 6 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม อันดับที่ 7 การทำวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ทุกสมรรถนะนั้นมีความจำเป็นต่อสมรรถภาพของครูอาชีวศึกษาด้านการบริหารจัดการสอนของครูอาชีวศึกษา โดยสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งหมายถึงความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูอาชีวศึกษามีความต้องการมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ พงษ์กุลนันท์ (2552, หน้า 181-182) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สมรรถนะในแต่ละด้านของครูมีดังนี้ ด้านความรู้และการเรียนรู้เป็นทีมสอดคล้องกันในสถานะ “รักษาไว้/ จุดแข็ง” คือ ภายในบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุนในองค์กรมีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนา ด้านทักษะและแรงจูงใจสอดคล้องกันในสถานะ “เร่งรีบแก้ไข” คือ ปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุนในองค์กร ไม่มีความพร้อม แต่ต้องการที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ โพรซุร์ย สีนลาร์ตัน (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเปลี่ยนผ่านการศึกษา พบว่า ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครูในทศวรรษหน้าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการออกแบบ การสร้าง การปรับปรุงและการเลือกใช้ในวัตกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ จะเป็นหลักที่สำคัญประการหนึ่งของนวัตกรรมการเปลี่ยนผ่านการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาโรงเรียนที่ปฏิบัติดีเป็นเลิศทุกโรงเรียน ทั้งในและต่างประเทศจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้นได้สร้างเป็นหลักสูตร มีทั้งหมด 7 หน่วย คือ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การเตรียมแผนการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 1 คือ 5.00 ได้แก่ เนื้อหามีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหาที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง บทเรียนมีความง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ มีการสรุป

และการนำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาจากอบรมประยุกต์ใช้ มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้ ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมีความเหมาะสมเป็นลำดับที่ 2 คือ 4.80 ได้แก่ จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมตลอดการอบรม บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีความยากง่ายและเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ

ผลโดยรวมของการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาทั้งหมด 7 หน่วย คือ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การเตรียมแผนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ได้มาดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นดำเนินการโดยศึกษาข้อมูล ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ในการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ การศึกษาสภาพการจัดการเรียน การสอนและปัญหาในการสอนคิดวิเคราะห์ การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานแล้วได้นำข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวมาสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของทาบ (Taba, 1962) ซึ่งผู้วิจัยได้ยกร่างหลักสูตรประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผลของหลักสูตรจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตรเนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และจัดเตรียมเอกสารประกอบหลักสูตรพร้อมนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ผลการตรวจสอบหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความสอดคล้องสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์ในครั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962) ได้เสนอว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร 4) การจัดระบบเนื้อหา 5) การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ 6) การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรที่สร้างขึ้นได้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และด้านเจตคติ

ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นไปตามองค์ประกอบหลักของหลักสูตร และผลจากการนำหลักสูตรและคู่มือ เอกสารประกอบการสอนไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบว่า ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมมีมากจนถึงมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรในแต่ละด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอนแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 16-17)

3. ผลการใช้หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา นั้นพบว่า หลังจากใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 หน่วยฝึกอบรม คือ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น ได้นำไปหาความต้องการจำเป็น และได้นำมาเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ อันดับที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา อันดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้ อันดับที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน อันดับที่ 4 การเตรียมแผนการสอน อันดับที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อันดับที่ 6 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม อันดับที่ 7 การทำวิจัยในชั้นเรียน และหลังจากนั้นได้นำหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้ ในการฝึกอบรมครูผู้สอนในการวิจัย แยกเป็นหัวข้อการอภิปราย ออกเป็น 3 ประเด็น คือ ด้าน 3.1) ด้านความรู้ 3.2) ด้านทักษะ 3.3) ด้านเจตคติ ดังนี้

3.1 ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรม ของหน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 64.71% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะครูผู้สอนเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเพิ่มความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนให้สูงขึ้น จากความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบการอบรมที่มีเนื้อหาที่มีความพร้อมและความสมบูรณ์ในความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดีขึ้น พร้อมทั้งมีสิ่งเร้าด้วยการเรียนด้วยการเรียนแบบผสมผสาน Blended learning และมีการให้ครูผู้เข้ารับการอบรมทำแบบฝึกหัด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของธอร์น ไคค์ (Thorndike) (Gredler, 1997, p. 24) ซึ่งมีทฤษฎีการเรียนรู้

ที่สำคัญ คือ 1 กฎแห่งผล (Law of effect) 2 กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) 3 กฎแห่งการฝึกหัด (Law of exercise) และผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยทั้งหลักสูตรเท่ากับ 59.61 หมายถึง หลักสูตรนี้มีผลทำให้ครูมีพัฒนาการทางด้านความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในการบริหารการจัดการสอน อยู่ในระดับสูง

3.2 ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วย 3 การจัดการการเรียนรู้ มีคะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 96.84% ซึ่งหมายถึงการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเพิ่มเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของครูในด้านการจัดการการเรียนรู้ ให้สูงขึ้นจากเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเดิม ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบการอบรมที่มีการกระตุ้นความเป็นครูที่จะมีเมตตาต่อนักเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนให้เก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยที่ 3 เรื่อง การจัดการการเรียนรู้ นี้ พร้อมทั้งมีการอบรมแบบผสมผสาน Blended learning ช่วยในการจัดการการเรียนรู้ เพื่อเป็นตัวอย่างให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนด้วย และนอกจากนี้ยังมีการให้ครูผู้เข้ารับการอบรมฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในการบริหารการจัดการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Selvi (2010) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูมืออาชีพในประเทศตุรกี ผลการศึกษา พบว่า การเป็นครูมืออาชีพนั้นต้องมีสมรรถนะครบทั้ง 9 ด้านต่อไปนี้ คือ 1) สมรรถนะประจำสายงาน 2) สมรรถนะการวิจัย 3) สมรรถนะการทำหลักสูตร 4) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) สมรรถนะทางสังคมและวัฒนธรรม 6) สมรรถนะทางอารมณ์ 7) สมรรถนะทางการสื่อสาร 8) สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 9) สมรรถนะทางด้านสิ่งแวดล้อม Selvi ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสมรรถนะเหล่านี้ คือ ความตระหนักในคุณค่าของอาชีพครู พฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ เป้าหมาย และการฝึกปฏิบัติในโรงเรียน แต่ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยทั้งหลักสูตรเท่ากับ 67.08 หมายถึง หลักสูตรนี้มีผลทำให้ครูมีพัฒนาการทางด้านเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในการบริหารการจัดการสอน อยู่ในระดับสูง

3.3 ผลคะแนนทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษานั้น หน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.96 ซึ่งหมายถึง การฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเพิ่มสมรรถนะทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่จะนำไปใช้ในการบริหารการจัดการสอนให้สูงขึ้นมากกว่าทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบการอบรมแบบผสมผสาน Blended learning ที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอบรม ซึ่งทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากกว่าด้านอื่น และยังเป็นตัวอย่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการหลายท่าน เช่น จารุวรรณ นาคัน และนภดล เจนอักษร (2556 อ้างถึงใน ศิริ ถืออาสา, 2557) ได้ศึกษาสังเคราะห์นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า การใช้เทคโนโลยี ICT และนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นรูปแบบหนึ่งของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นวัตกรรมที่ถูกเลือกมากที่สุด คือ นวัตกรรมที่ 28 การใช้เทคโนโลยี ICT และนวัตกรรมทางการศึกษาและในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมที่ถูกเลือกมากที่สุด คือ นวัตกรรมที่ 29 การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2559) ได้กล่าวถึงการเรียนทางไกล (Distance learning) ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญในการจัดระบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะการเรียนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีพัฒนาการในการสร้างระบบการสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำเอาระบบการเรียนการสอนทางไกลมาใช้กับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมอีกแนวทางหนึ่ง ในการแก้ปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของไทยได้ในที่สุด โรงเรียนและผลคะแนนของทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยทั้งหลักสูตรเท่ากับ 4.79 หมายถึง หลักสูตรนี้มีผลทำให้ครูมีพัฒนาการทางด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาในการบริหารการจัดการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้

ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และมีทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีความสามารถตรงกับความต้องการ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมัครเข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจซึ่งตรงตามความต้องการ จึงสามารถนำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาและทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ไปใช้กับการจัดการเรียนการสอนได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของคลาร์ก (Clark, 1970, p. 2767-A) ที่ว่า การฝึกอบรมควรพิจารณาหรือเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครูเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันของครู เพื่อครูจะได้ นำความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้หลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ยังเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การเตรียมแผนการสอน การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา (2558, หน้า 1 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2559) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพมีหลักการว่า หากบุคคลใดได้ศึกษาหรือทำงานที่ตรงกับความถนัด ความสนใจ และอุปนิสัยใจคอแล้ว เขาย่อมมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานในสิ่งที่ไม่ชอบไม่ถนัด หรือไม่เหมาะสมกับอุปนิสัยของตน

หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีจุดเด่นในการเสริมสร้างศักยภาพครู เนื่องจากเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาความรู้ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครู และเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยนำรูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ มาปรับใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งเน้นกิจกรรมการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ประกอบกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาซึ่งอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารเพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้คนไทยทุกคน ได้มีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong

learning) ด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ทั้ง 7 หน่วย สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรม และมีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เจตคติในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา และทักษะในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดีขึ้นหลังจากการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้พัฒนาครู พบว่า ความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัยหลังฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของครูต่อหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง โดยผ่านกระบวนการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยครูเห็นว่าเป็นการอบรมที่ใช้เวลาต่อเนื่อง มีขั้นตอนชัดเจน ได้รับความรู้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษามาก มีการให้เรียนรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้เข้ารับการอบรมมีผลงานของตนเอง มีความสุขในการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีความสำเร็จได้แก่ การดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอน ตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 57-59; มาเรียม นิลพันธุ์, 2555, หน้า 77-80; Taba, 1962; Tyler, 1949) นอกจากนั้นแล้วเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของครูผู้เข้ารับการอบรม เพราะเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดโดยการสำรวจความต้องการของครู และนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ใช้การรับสมัครผู้เข้าอบรมจากความสมัครใจ ประกอบกับการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรอบรู้เฉพาะด้านตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งกระบวนการฝึกอบรมใช้การฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-the-job training) และการเรียนรู้โดยใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนั้นการออกแบบการอบรมยังใช้รูปแบบการอบรมเป็นแบบ

ผสมผสาน Blended learning ที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอบรม ซึ่งทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และยังมีตัวอย่างการฝึกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างดีในการอบรม

ในการอบรมในครั้งนี้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจเข้ามารับการอบรมจากการสมัครใจของตนเองเนื่องจากมีความสนใจในหัวข้อที่จะอบรม แต่จะมีส่วนที่เป็นทฤษฎีซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนไม่ได้ให้ความสนใจ วิทยากรต้องมีการใช้วิธีการชักจูงโดยกระตุ้นความคิดในจิตวิญญาณความเป็นครูของครูผู้เข้ารับการอบรม ในการเพิ่มเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ดีขึ้น ในการที่จะเพิ่มความสนใจในส่วนเนื้อหาส่วนที่เป็นทฤษฎีความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา มีประเด็นที่ควรนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

การนำหลักสูตรการอบรมเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาไปใช้ ควรจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากการอบรมตามหลักสูตรนี้ ประสบความสำเร็จในเรื่องการอบรมแบบผสมผสาน Blended learning ได้รับความสนใจในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอบรม ดังนั้นการนำหลักสูตรการอบรมไปใช้ ควรจะได้ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่องใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา
2. กระบวนการบริหารจัดการอบรม ต้องมีการทำข้อตกลง ความเข้าใจกระบวนการในการดำเนินงานอบรม ซึ่งจะทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติตาม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตาม ข้อตกลงเป็นอย่างดี

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยในครั้งนี้ ผลการพัฒนาด้านความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาเรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม คະแนนพัฒนาการด้านเจตคติ



ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอนและ  
คะแนนด้านทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาการปฏิบัติ หน่วยที่ 6  
การทำวิจัยในชั้นเรียน มีผลการพัฒนาต่ำกว่าหัวข้ออื่น ซึ่งเป็นจุดที่ควรจะทำวิจัยต่อไป ว่ามีสิ่งใด  
ที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ได้ผลการพัฒนาการต่ำกว่าหัวข้ออื่น

2. ควรนำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรนี้ไปใช้ในการพัฒนากลุ่มสถาบันอื่น ๆ เช่น  
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร  
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนสถาบันการจัดการเทคโนโลยี  
และนวัตกรรมเกษตร เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543 ก). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ลำดับที่ 2 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543 ข). เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2559). การใช้ Google form เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online. เข้าถึงได้จาก [http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf\\_2117498769.pdf](http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_2117498769.pdf)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/office/powerMOE2556.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551. เข้าถึงได้จาก [http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed\\_law/p.r.g.edu33.pdf](http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu33.pdf)
- กุลชัย กุลตวนิช. (2554). เฟสบุ๊ก: การจัดการเรียนการสอนผสมผสานตามแนวคิด โซเซียลคอนสตรัคติวิสต์ (Social constructivism). เข้าถึงได้จาก <http://www.kulachai.com/index.php/articles/acdemics?download=1:facebook>.
- คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา. (2546). ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา.
- จินดา อัดชู. (2545). การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตวีร์ คล้ายสังข์. (2553). ผลของการเรียนแบบผสมผสานที่ใช้คอร์สแวร์ในรูปแบบที่ต่างกัน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาที่มีระดับความสามารถทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน ในรายวิชาโปรแกรมการเรียนการสอนผ่านเว็บขึ้นมา. เงินทุนสนับสนุน โครงการวิจัย: เงินทุนเพื่อการวิจัย, กองทุนคณะศึกษาศาสตร์.
- เจน หน่อท้าว. (2545). การพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีวิศวกรรมอากาศยานของสถาบันการบินพลเรือน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- ชนะ กติการ. (2530 ก). *ความจำเป็นในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา.
- ชนะ กติการ. (2530 ข). *หลักสูตรกับครูอาชีพและเทคนิคศึกษาในอนาคต. ใน เอกสารประกอบในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.
- ชวาล แพรัตกุล. (2520). *เทคนิคการวัดผล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: แคนเน็กซ์ อินเตอร์.
- ชีวิน ดินนังวัฒนะ. (2555). *ผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) เรื่อง อาหารและสารอาหาร กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2542). *หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ไชยพงษ์ เรืองสุวรรณ. (2553). *การพัฒนาความเข้าใจของผู้เรียนในเรื่องดาราศาสตร์พื้นฐานโดยใช้รูปแบบการสอนแบบผสมผสาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณภัทร กุลจิตติธร. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (ม.ป.ป.). *การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้ในอนาคต*. เข้าถึงได้จาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf>
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). *การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- ทิสนา เขมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

- ชนวัฒน์ หมวกเหล็ก. (2554). การพัฒนาการจัดการความรู้ ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
กรณีศึกษาโรงเรียนจรัลsvithaya จังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัชชัย ชัยจิราขากุล. (2545). เอกสารชุดฝึกอบรมครู: ประมวลสาระ บทที่ 5 หลักสูตร  
สถานศึกษา. ม.ป.ท: เพชรเกษมการพิมพ์.
- ชัยณรงค์ จอกสถิตย์. (2553). โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู: การประยุกต์ใช้แนวคิด  
การประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
ธนรัชการพิมพ์.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2536). การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ:  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรู๊ป ดีไซน์ด์.
- นิลวรรณ วรรณะลี. (2541). การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง สาขาวิชา  
นาฏศิลป์ไทย ของวิทยาลัยนาฏศิลป์พุทธศักราช 2527. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- บรรเลง สรนิล (2548). รายงานการวิจัยเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- บุญเชิด ภิญ โยธอนันตพงษ์. (2545). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การวัดประเมินการเรียนรู้.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเรือง สมประจบ. (2541). การประเมินหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกหัตถกรรม  
สาขาเฉพาะงานเครื่องไม้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยี  
ราชมงคล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขา  
ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี) เข้าถึงได้จาก [http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/  
FilesNews/FilesNews6/education5year\\_ml.pdf](http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews6/education5year_ml.pdf)

- ประวิทย์ กาศา. (2542). *ปัญหาการบริหารหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประเวศ วะสี. (2553). *ปฏิรูปประเทศไทย: รายการเรื่องที่ต้องปฏิรูป (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูป (สปร.)
- พงษ์ศักดิ์ ภูคาบขาว. (2540). *การพัฒนาหลักสูตร หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อลินเพรส.
- พรชัย หนูแก้ว. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประชาธิปไตยนักเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2541). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัยทางเทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว. (2553). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์รี่มีสท์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งจัน. (2550). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พิไลวรรณ อินทร์กษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรฑูรย์ สีนลาร์ตัน. (2550). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2559 ก). *คู่มือการใช้งาน AURASMA*. เข้าถึงได้จาก [http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/AURASMA\\_Manual.pdf](http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/AURASMA_Manual.pdf)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2559 ข). *คู่มือการใช้งาน Flipquiz*. เข้าถึงได้จาก [http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/Manual\\_Flipquiz.pdf](http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/Manual_Flipquiz.pdf)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2559 ค). *คู่มือการใช้งาน QUIZZZ*. เข้าถึงได้จาก <http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/Manual QUIZZZ.pdf>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2559 ง). *คู่มือการใช้งาน Quizlet*. เข้าถึงได้จาก [http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/Manual\\_Quizlet.pdf](http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files/Manual_Quizlet.pdf)

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2560). *Application*. เข้าถึงได้จาก  
<http://modps62.lib.kmutt.ac.th/files>
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2559). *การใช้โปรแกรม Kahoot สำหรับช่วยในเรื่องการเรียนการสอน*.  
 เข้าถึงได้จาก <http://km.buu.ac.th/public/backend/upload/article/file/document150155566125163400.pdf>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร และการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2559). *Google classroom คืออะไร*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.techno.lru.ac.th/techno/google-classroom-คืออะไร/>
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2533). *วิธีวิจัยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วรัท พฤษภาคุณันท์. (2552). *การพัฒนาแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. คุณานิพนธ์ปรัชญาคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2554). *จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนทัศน์ใหม่ การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จรัญสนิทวงศ์การพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2538). *การบริหารหลักสูตร ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการสอน เล่มที่ 1 หน่วยที่ 4*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). *การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานกับการสร้างเด็กเก่ง*. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ด ยูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.
- วิณา ก๊วยสมบุรณ์. (2542). *การศึกษาการพัฒนาและการใช้หลักสูตรของ โรงเรียนอนุบาลที่ใช้แนวคิดทางการศึกษาแบบมอนเตสซอรีและวอลดอร์ฟในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย เสรีรัฐ. (2530). *การพัฒนาโปรแกรมที่ใช้กับไมโครคอมพิวเตอร์สำหรับการสอนซ่อมเสริม ในวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง “สมการ”*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี. (2558). *บทความปริทัศน์การเรียนรู้แบบผสมผสานและการประยุกต์ใช้*. เข้าถึงได้จาก [https://www.academia.edu/8991237/การเรียนรู้แบบผสมผสาน\\_และการประยุกต์ใช้](https://www.academia.edu/8991237/การเรียนรู้แบบผสมผสาน_และการประยุกต์ใช้)
- ศุภมิตร พินิจการ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี กรมสรรพสามิต*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมเดช สวานดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). *วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2546*. เข้าถึงได้จาก [http://www.moe.go.th/new\\_stru/word/rule6.doc](http://www.moe.go.th/new_stru/word/rule6.doc)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *แนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและวิชาชีพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). เข้าถึงได้จาก <http://www.vec.go.th/th-th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (Thai qualifications framework for higher education) (TQF: HED)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัยและ  
พัฒนาการส่งเสริมวัดกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. ใน เอกสารประกอบการประชุมสร้างความเข้าใจแนวทาง  
การดำเนินงาน โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมวัดกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู  
และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐาน  
การศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต  
10-20 ปี. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง  
(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริกร สืบสังข์. (2552). การศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.  
อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุชาดา วาระดี. (2551). ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ  
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเมธ งามกนก. (2549). หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของ  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุไม บิลไบ. (2558). เอกสารประกอบการเรียนรายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ:  
บทบาทครูในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนคร. เข้าถึงได้จาก <https://drsumaibinbai.wordpress.com/2015/11/25/>
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2559). สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา. เข้าถึงได้จาก [http://www.addkutec3.com/  
wp-content/uploads/2015/06/Social-Media-for-Education.pdf](http://www.addkutec3.com/wp-content/uploads/2015/06/Social-Media-for-Education.pdf)
- สุริยา มนต์รักศักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน  
การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- สุวิมล ตีรกานนท์. (2548 ก). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6).  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548 ข). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดิเทพ ศิริพิพัฒนกุล, ปราวีณา สุวรรณัญฐิโชติ และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2553). *การพัฒนา  
ความสามารถในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตปริญญาบัณฑิต  
ด้วยรูปแบบการเรียนแบบผสมผสานที่ใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกรณีศึกษาและ  
เทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดิเทพ ศิริพิพัฒนกุล. (2553). *ผลของการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้  
เป็นทีมของนิสิตระดับปริญญาตรี ด้วยรูปแบบการเรียนแบบผสมผสานที่ใช้เทคนิค  
การเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษาและเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน*.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา,  
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนัญญา กรังพานิช. (2549). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ธนบุรี.
- อรุณแก้ว ลีธรรมชโย. (2541). *การดำเนินงานการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ  
สถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเล  
ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อังคณา ตุงคะสมิต. (2550). *การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนตามหลักสูตร  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม:  
กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านนาศรีดงเค็ง จังหวัดขอนแก่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุมาพร หล่อสมฤดี. (2545). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- อุไรวรรณ ฉัตรสุภาวงศ์. (2550). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2003). *Marketing and introduction* (6<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Arthurs, A. S. (2003). Ensuring stakeholder feedback during the development of apprenticeship training programs in British Columbia. *Dissertation Abstracts International*, 42(3), 754.
- Bernie Trilling and Charles Fadel. (2009). *21<sup>st</sup> Century skills: Learning for life in our times*. US: John Wiley & Sons: Browder.
- Burton, N., & Middlewood, D. (2001). *Managing the curriculum*. London: Paul Chapman Publishing.
- Carman, J. M. (2005). *Blended learning design: Five key ingredients*. Retrieved from <http://www.agilantlearning.com/pdf/Blended%20Learning%20Design.pdf>
- Chester, N. M. (1996). *An introduction to school administration: Selection reading*. New York: McMilan.
- Clark, A. R. (1970). A teacher evaluation of in-service education. *Dissertation Abstracts International*, 31(6), 2767-A.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Donald, C. (2003). *An epic white paper*. Epic Group plc. Reproduction without written permission is strictly forbidden.
- Driscoll, M. (2002). Blended learning: Let's get beyond the hype. E-Learning. 1 March Groen, Janet; & Qing Li. (2005, November-December). Achieving the Benefits of Blended Learning Within a Fully Online Learning Enviroment: A Focus on Synchronous Communication. *Eduucational Technology*, 45(6), 31-37.
- Engauge. (2013). *enGauge 21<sup>st</sup> Century skills for 21<sup>st</sup> Century learners*. n.p.
- Grace, D. (1999). Paradigm lost and regained. *Independent School*, 59(1), 54-57.

- Gredler, M. E. (1997). *Learning and instruction theory into practice* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Printice-Hall.
- Hay Group. (2005). *The innovative organization: Lessons learned from most admired companies*. Retrieved from [http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay\\_Insight\\_Selections\\_April\\_2005.pdf](http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay_Insight_Selections_April_2005.pdf)
- Henson, K. T. (2001). *Curriculum planning: Integrating multiculturalism, constructivism, and education reform* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaufman, R., Rojas, A. M., & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kenneth, N. W., & Gary, P. L. (1983). Developing and training human resources in organizations. *The Academy of Management Review*, 8(1), 163-166.
- Lauridsen, D. A. (2003). What are teachers' perceptions of the curriculum development process?. *Dissertation Abstracts International*, 65(2), 398.
- Lee, H., Choi, S. Y., & Kang, Y. S. (2009). Formation of e-satisfaction and repurchase intention: Moderating roles of computer self-efficacy and computer anxiety. *Expert Systems with Applications*, 36(4), 7848-7859.
- Leonard, N. (1970). *Developing human resources*. Houston: Gulf.
- Masie, E. (2002). *Blended learning: A magic is in the mix*. New York: McGraw-Hill.
- Norton, P., & Wiburg, K. (2003). *Teaching with technology: Designing opportunities to learn*. California: Wadsworth.
- Oliva, P. F. (2009). *Developing the curriculum* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Purnima, V. (2002). *Blended learning models*. Retrieved from <http://www.learningcircuits.org/2002/aug2002/valiathan.html>
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Ferguson, C. G. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. Washington, D.C: Taylor & Francis.
- Rose, D. S. V. (2003). Teaching Italian at checkpoint c: A practical model of curriculum development based upon the New York State Department of Education's Learning Standards for Languages Other Than English. *Dissertation Abstracts International*, 65(1), 97.

- Roy, S. R. (1991). *Education for the twenty-first century: Asia-Pacific perspectives*. Bangkok: UNESCO.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1991). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Schiefelbein, E. (2000). *Expert opinion as an instrument for assessing investment in primary education*. CEPAL 72. May, 143-158.
- Selvi, K. (2010) Teachers' competencies, cultura. *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*.
- Szilagyi, A. D. (1984). *Management and performance*. Glenview: Scot, Foresman.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Thomas, D. L. (2000). Curriculum development for the master craftsman in the printing, newspaper and packaging industries. *Dissertation Abstracts International*, 61(3), 871.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The university of Chicago Press.
- Watamura, K. P. (2001). Child-centered learning versus direct instruction in mathematics in the elementary classroom. *Masters Abstracts International*, 39(05), 1279.
- Witkin, B. R. (1984). *Assessing needs in educational and social programs*. San Francisco: Jossey-Bass .
- Witkin, B., & Alshuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- แบบประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา  
ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างความต้องการจำเป็นกับสมรรถภาพการบริหารจัดการ  
การสอนของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา
- แบบประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตรอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ  
การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## แบบประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชื่อ.....

วิทยาลัย.....

จุดประสงค์

แบบประเมินความต้องการจำเป็น ประเมินเพื่อนำไปสร้างหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ  
การบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา โดยให้ครูผู้สอนทำการประเมินความต้องการ  
จำเป็นในการที่จะได้รับความรู้จากการอบรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปสร้างเสริมสร้าง  
สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาต่อไป

คำชี้แจง

แบบประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ฉบับนี้  
แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาอาชีวศึกษา

1. ให้ผู้ประเมินอ่านรายการคำถามให้ดีกว่าก่อนที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น

2. วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ให้ท่าน

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการจำเป็น ในแต่ละรายการคำถามสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

1. เพศ  ชาย  หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้รับการประเมิน

ครูอัตราจ้าง  ครูผู้ช่วย  ครู คศ. 1

ครู คศ. 2  ครู คศ. 3  ครู คศ. 4

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี

ปริญญาโท  ปริญญาเอก

4. อายุการทำงาน.....ปี

5. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ถนัดหรือสาขาวิชาที่สอน คือ

.....

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาอาชีวศึกษา

ให้ท่านพิจารณาความต้องการประเมินความต้องการจำเป็นของท่าน ในแต่ละรายการ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการจำเป็น ตามสภาพความเป็นจริง

คำอธิบาย

สมรรถภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถในคุณลักษณะ และพฤติกรรมเฉพาะบุคคลในการดำเนินงานตามกระบวนการ เพื่อให้เกิดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรที่ถูกกำหนดเป็นแบบแผนการเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการเตรียมบุคลากรในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดบริการวัสดุ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร การประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

หัวข้อ	ระดับสภาพที่เป็นจริง					ระดับสภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน										
1. ความเข้าใจเรื่องความหมายและคุณสมบัติของการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน										
2. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมแผนการสอน										
4. เจตคติที่ดีต่อการการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมแผนการสอน										
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน										
1. ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน										
2. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน										





หัวข้อ	ระดับสภาพที่เป็นจริง					ระดับสภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน										
1. ความรู้ความเข้าใจในการการทำวิจัย ในชั้นเรียน										
2. ทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน										
3. เจตคติที่ดีต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน										
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศและติดตามประเมินผล การใช้หลักสูตร										
1. ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้และการนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร										
2. ทักษะด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และการนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร										
3. เจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผล การเรียนรู้และการนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร										

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....

(นายประกิต ปอสุวรรณ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

**แบบประเมินความสอดคล้อง**  
**ระหว่างความต้องการจำเป็นกับสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอน**  
**ระดับอาชีวศึกษา**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างความต้องการจำเป็นกับสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

หัวข้อ	ความคิดเห็น			
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	คำแนะนำ
1. การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน				
1. ความเข้าใจเรื่องความหมายและคุณสมบัติของ การพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมแผนการสอน				
2. ทักษะการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมแผนการสอน				
3. เจตคติที่ดีต่อการการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน				
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน				
1. ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน				
2. ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน				
3. เจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน				
3. การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน				
1. ความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน				
2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน				
3. เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน				
4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา				
1. ความรู้ความเข้าใจเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา				
2. ทักษะด้านการใช้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา				

หัวข้อ	ความคิดเห็น			
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	คำแนะนำ
3. เจตคติที่ดีต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา				
5. การสอดคล้องด้านศีลธรรมและจริยธรรม				
1. ความรู้ความเข้าใจในด้านการสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน				
2. ทักษะด้านการสอดคล้องด้านศีลธรรมและจริยธรรม				
3. เจตคติที่ดีต่อการสอดคล้องด้านศีลธรรมและจริยธรรม				
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน				
1. ความรู้ความเข้าใจในการการทำวิจัยในชั้นเรียน				
2. ทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน				
3. เจตคติที่ดีต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียน				
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร				
1. ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร				
2. ทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร				
3. เจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร				

ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....

(นายประกิต ปอคูสุวรรณ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

**แบบประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตรอบรม  
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อหลักสูตรอบรม  
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
โดยใช้เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะ  
ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด	
จุดประสงค์การอบรม						
1. จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม						
2. การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจได้ง่าย						
เนื้อหาการฝึกอบรม						
1. เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้						
2. เนื้อหามีความถูกต้องตามหลักวิชาการ						
3. เนื้อหามีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง						
4. บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม						
5. บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมตลอดการอบรม						
6. บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาสที่เหมาะสม						
7. บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอนอย่างเหมาะสม						

หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสมมากที่สุด	เหมาะสมมาก	เหมาะสมปานกลาง	เหมาะสมน้อย	เหมาะสมน้อยที่สุด	
กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม						
1. มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม						
2. มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ						
3. มีการสรุปและการนำความรู้จากอบรมประยุกต์ใช้						
4. มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ						
การประเมินผล						
1. การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้						
2. มีความง่ายและเหมาะสมกับระดับของผู้เข้าอบรม						
3. ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้						
4. ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ						

ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....

(นายประกิต ปอคุสุวรรณ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.สมุท ธานี ภาส.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ประทีป ผลจันทร์งาม ปร.ค. บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ค.)  
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ไพฑูรย์ วชิรวงศ์ภิญโญ ปร.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.อภิชาติ อนุกุลเวช ปริญญาเอก ภาส.ค. เทคโนโลยีการศึกษาฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ภาคผนวก ข

- แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม ของแบบทดสอบความรู้ในการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา
- แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรม เรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา
- แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม ของแบบสอบถามวัดเจตคติในการบริหารจัดการ การสอนของครูระดับอาชีวศึกษากับหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา



**แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม ของแบบทดสอบความรู้ ของหลักสูตร  
เสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่าน ในด้านความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อที่มีต่อข้อคำถามของแบบทดสอบความรู้ ที่จะนำไปใช้กับครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หลังจากการอบรมเสร็จสิ้น โดยใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

แบบประเมินแบบทดสอบความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ			
คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<b>หน่วยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน</b>			
<b>จุดประสงค์ที่ 1.1 อธิบายขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะได้</b>			
1. ใครเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา A. ครู B. ผู้บริหารสถานศึกษา C. นักเรียน/ นักศึกษา และครู D. ผู้บริหารและครู <b>ANSWER: D</b>			
2. การสำรวจข้อมูลความต้องการกำลังคนจากท้องถิ่น เป็นขั้นตอนใด ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ A. วิเคราะห์หน้าที่อาชีพ B. กำหนดอาชีพที่ต้องการพัฒนา C. จัดระดับสมรรถนะอาชีพ D. ทวนสอบมาตรฐานอาชีพ <b>ANSWER: B</b>			

แบบประเมินแบบทดสอบความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ			
คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>3. ในขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะข้อใดไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการการวิเคราะห์หน้าที่</p> <p>A. กำหนดบทบาทหลัก</p> <p>B. กำหนดหน่วยสมรรถนะ</p> <p>C. กำหนดระดับสมรรถนะ</p> <p>D. กำหนดความมุ่งหมายหลัก</p> <p>ANSWER: C</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 1.2 อธิบายแนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ได้</b>			
<p>4. แนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่นั้น อันดับแรกหลักสูตรที่จะเปิดสอนควรผ่านการพิจารณาจากส่วนใด</p> <p>A. ผู้เชี่ยวชาญอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรร่วมกับครู</p> <p>B. คณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p> <p>C. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา/สถาบัน</p> <p>D. ผู้บริหาร</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>5. เหตุใดคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรของสถาบันจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเอกสารข้อมูลอาชีพและความต้องการกำลังคนจากผลการวิจัย/ผลการสำรวจ/ BOI/ สภาอุตสาหกรรม ฯลฯ</p> <p>A. เพราะผู้พัฒนาหลักสูตรต้องศึกษา วิจัย เกี่ยวกับอาชีพที่มีต้องการของภาคอุตสาหกรรม จึงต้องมีการรวบรวมเอกสาร ข้อมูลของอาชีพ ข้อมูลผู้เรียนและความพร้อมของสถาบัน</p> <p>B. เพราะเป็นหน้าที่ที่มอบหมายโดยผู้บริหารให้ผู้พัฒนาหลักสูตรรับผิดชอบ เนื่องจากมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพมากกว่าผู้เชี่ยวชาญอาชีพ</p> <p>C. เพราะผู้พัฒนาหลักสูตรมีความพร้อมในด้านของปัจจัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ศึกษาและวิจัยหลักสูตร จึงทำให้การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์</p> <p>D. เพราะผู้พัฒนาหลักสูตรเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความสนใจเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ โดยตรง จึงได้รับการรับเลือกจากสถาบัน ให้วิจัยอาชีวดังกล่าว</p> <p>ANSWER: A</p>			

แบบประเมินแบบทดสอบความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ			
คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>6. ตามหลักการปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดสอนควรสอดคล้องกับอะไร</p> <p>A. คณะกรรมการระดับสถานศึกษา</p> <p>B. นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาประเทศ ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน และชุมชน</p> <p>C. สถานศึกษาทั้งหมดที่ใช้หลักสูตรเดียวกัน</p> <p>D. กระทรวงการศึกษาเพียงผู้เดียว</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>9. หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาแล้ว ต้องเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาและอนุมัติภายในกี่วัน</p> <p>A. 7 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ</p> <p>B. 15 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ</p> <p>C. 30 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ</p> <p>D. 60 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>10. เมื่อเอกสารที่ยื่นเพื่อเปิดหลักสูตรใหม่ครบถ้วนตามที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการนำเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณารับรองและอนุมัติภายในกี่วัน</p> <p>A. 30 วัน</p> <p>B. 60 วัน</p> <p>C. 90 วัน</p> <p>D. 120 วัน</p> <p>ANSWER: D</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 1.3 อธิบายการจัดทำแผนการเรียนได้</b>			
<p>11. ขั้นตอนแรกของการเตรียมการสอนครูควรทำสิ่งใด?</p> <p>A. วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>B. การวางแผนการสอน</p> <p>C. การจัดเตรียมงบประมาณของหลักสูตร</p> <p>D. การจัดตั้งและเตรียมสื่อการเรียนการสอนของหลักสูตร</p> <p>ANSWER: A</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>12. ในขั้นตอนของการวางแผนการเปิดหลักสูตรทำเพื่อสิ่งใด?</p> <p>A. ชี้แจงเรื่องสมรรถนะในสาขาอาชีพ</p> <p>B. จัดประชุมครูในสถานศึกษาเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร รูปแบบการจัดการศึกษาและระเบียบต่าง ๆ</p> <p>C. เพื่อชี้แจงแผนการจัดตั้งงบประมาณและรายละเอียดของหลักสูตร</p> <p>D. เพื่อชี้แจงรายละเอียดของหลักสูตรและแผนงานการซื้อสื่อการเรียนการสอน</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>13. ในแนวปฏิบัติของสถานศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษาควรทำสิ่งใดเป็นอันดับแรกในการบริหารจัดการการเรียนการสอน ?</p> <p>A. จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</p> <p>B. จัดทำสมรรถนะชั้นปีและแผนการเรียน</p> <p>C. การบริหารหลักสูตร</p> <p>D. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และสื่อการเรียนการสอน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>14. จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมมีทั้งสามด้านได้แก่ด้านใดบ้าง?</p> <p>A. ด้านทักษะพิสัย, ด้านเจตคติพิสัย, ด้านทัศนวิสัย</p> <p>B. ด้านพุทธิพิสัย, ด้านจิตพิสัย, ด้านทักษะพิสัย</p> <p>C. ด้านพุทธิพิสัย, ด้านลักษณะนิสัย, ด้านทักษะพิสัย</p> <p>D. ด้านจิตพิสัย, ด้านทัศนพิสัย, ด้านทักษะพิสัย</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>15. จุดประสงค์ของการวางแผนการสอนมีอะไรบ้าง?</p> <p>A. จุดประสงค์ทั่วไปและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม</p> <p>B. จุดประสงค์ด้านการสื่อสารและจุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>C. จุดประสงค์ความคิดและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม</p> <p>D. จุดประสงค์การพัฒนาความคิดและจุดประสงค์ด้านการสื่อสาร</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>16. การเตรียมการสอน ที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับข้อใดเป็นอันดับแรก</p> <p>A. กิจกรรมการสอน</p> <p>B. แผนการสอน</p> <p>C. บันทึกการสอน</p> <p>D. วิธีสอน</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>17. “การจัดการเรียนการสอนต้องมีคุณภาพ” ข้อใดเป็นตัวบ่งชี้</p> <p>A. มีกิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>B. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง</p> <p>C. มีการนำหลักสูตรไปใช้</p> <p>D. มีการใช้สื่อประกอบการสอน</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>18. การวัดและการประเมินผลมีวัตถุประสงค์ตามข้อใด</p> <p>A. การปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>B. ตัดสินผลการเรียนการสอน</p> <p>C. ตรวจสอบพัฒนาการตามจุดประสงค์</p> <p>D. ตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>19. สิ่งใดที่ผู้สอนควรยึดเป็นหลักสำคัญที่สุดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>A. หลักสูตร</p> <p>B. แผนการสอน</p> <p>C. จุดประสงค์การเรียนรู้</p> <p>D. สื่อการเรียนการสอน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>20. การเลือกสื่อการเรียนการสอน ต้องเลือกตามหลักการที่เน้นในเรื่องใดที่สำคัญที่สุด</p> <p>A. ประสิทธิภาพ</p> <p>B. ประสิทธิผล</p> <p>C. ประหยัด</p> <p>D. คุ่มค่า</p> <p>ANSWER: A</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<b>หน่วยที่ 2 เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน</b> <b>จุดประสงค์ที่ 2.1 อธิบายความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้</b>			
1. ข้อใดเป็นความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน A. ช่วยให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อครู B. ช่วยให้ผู้เรียนรู้หน้าที่ของตนเอง C. ช่วยให้ผู้เรียนมีความสุขในการใช้ชีวิตมากขึ้น D. ช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการเรียน ANSWER: A			
<b>จุดประสงค์ที่ 2.2 อธิบาย องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้</b>			
2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนมีอะไรบ้าง A. องค์ประกอบด้านชีวิต, องค์ประกอบในหน้าที่, องค์ประกอบด้านสังคม B. องค์ประกอบด้านชีวิต, องค์ประกอบด้านสังคม C. องค์ประกอบด้านกายภาพ, องค์ประกอบด้านสังคม, องค์ประกอบด้านการศึกษา D. องค์ประกอบด้านสังคม, องค์ประกอบด้านกายภาพ ANSWER: C			
<b>จุดประสงค์ที่ 2.3 อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนได้</b>			
3. ข้อใดไม่ใช่แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน A. เพื่อให้มีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น B. วิธีการในการเรียนรู้ C. การบริหารเพื่อให้นักเรียนสามารถบริหารตนเองได้ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ D. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในการฝึกตนเองมากขึ้น ANSWER: D			
4. ถ้าไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน จะเป็นอย่างไร A. ทำงานออกมาได้ดี การสื่อสารชัดเจน B. มีความเข้าใจระหว่างครูกับนักเรียนมากขึ้น C. นักเรียนไม่ไว้วางใจในตัวครู การทำงานเสียหายเพราะสื่อสารไม่เข้าใจ ไม่สบายใจในเวลาเรียน D. ได้ความเป็นกันเองมากขึ้น มีความสุขในการเรียน ANSWER: C			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>5. การปกครองชั้นเรียนควรมีลักษณะใดบ้าง</p> <p>A. หลักประชาธิปไตย, หลักความยุติธรรม, หลักพรหมวิหาร 4, หลักความใกล้ชิด</p> <p>B. หลักการใช้ชีวิต, หลักความยุติธรรม, หลักความเป็นระเบียบ</p> <p>C. หลักประชาธิปไตย, ความซื่อสัตย์, หลักความใกล้ชิด, หลักพรหมวิหาร 4</p> <p>D. หลักความใกล้ชิด, ความซื่อสัตย์, ความอดทน</p> <p>ANSWER: A</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 2.4 อธิบายหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนได้</b>			
<p>6. ใครไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>A. มดทำความสะอาดห้องเรียนทุกวัน</p> <p>B. เควางของไม้เป็นระเบียบ</p> <p>C. โฟร์ไหว้คุณครูทุกเช้าตอนเข้าโรงเรียน</p> <p>D. ไม่มีข้อถูก</p> <p>ANSWER: B</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 2.5 อธิบายการจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ได้</b>			
<p>7. รูปแบบการจัดชั้นเรียนมีกี่รูปแบบอะไรบ้าง</p> <p>A. มี 2 รูปแบบ คือ 1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา, 2. ชั้นเรียนแบบพิเศษ</p> <p>B. มี 1 รูปแบบ คือ 1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา</p> <p>C. มี 2 รูปแบบ คือ 1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา, 2. ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม</p> <p>D. มี 1 รูปแบบ คือ 1. ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>8. Challenge and variety in assignments มีความหมายตรงกับข้อใด</p> <p>A. เป็นการส่งสัญญาณอย่างต่อเนื่อง</p> <p>B. เป็นการมอบหมายงานที่หลากหลายท้าทาย</p> <p>C. เป็นการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่า</p> <p>D. ครูจะต้องตระหนักแล้วรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>9. บรรยากาศทางกายภาพเป็นอย่างไร</p> <p>A. เป็นลักษณะมีความอบอุ่นในชั้นเรียน</p> <p>B. เป็นการทำกิจกรรมในชั้นเรียน</p> <p>C. เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดจากการจัดอาคารสถานที่</p> <p>D. เป็นการออกกำลังกายทุกเช้า</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>10. ข้อใดไม่ใช่เทคนิคการปกครองชั้นเรียน</p> <p>A. ประชาธิปไตย</p> <p>B. พระธรรมวินัย</p> <p>C. พรหมวิหาร 4</p> <p>D. ความยุติธรรม</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>11. ข้อใดไม่ใช่สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมของครูกับนักเรียนในการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>A. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน</p> <p>B. การสร้างแรงจูงใจ</p> <p>C. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน</p> <p>D. การทำลายสิ่งของของโรงเรียน</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>12. Withitness มีลักษณะสำคัญ คือ</p> <p>A. ครูจะต้องตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกส่วนของห้องเรียนอยู่ตลอดเวลา</p> <p>B. เป็นการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน</p> <p>C. เป็นการส่งสัญญาณอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนกิจกรรมในระหว่างบทเรียน</p> <p>D. เป็นการมอบหมายงานที่หลากหลายที่ท้าทายเป็นการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจบทเรียน</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>13. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน,การสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน จัดอยู่หัวข้อใด</p> <p>A. สภาพแวดล้อมทางสังคม</p> <p>B. สภาพแวดล้อมทางการเมือง</p> <p>C. การบริหารจัดการในชั้นเรียน</p> <p>D. กระบวนการจัดการอบรม</p> <p>ANSWER: A</p>			



คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>14. ครู मुखแสดงความคิดเห็นในสารทุกข์สุขดิบของเด็กจากที่กล่าวมาตรงกับหลักการข้อใด</p> <p>A. หลักการอยู่ร่วมการในสังคม</p> <p>B. หลักความใกล้ชิด</p> <p>C. หลักการปกครอง</p> <p>D. หลักความเป็นผู้นำ</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>15. บรรยายทางจิตวิทยาอยู่หัวข้อใด</p> <p>A. ประเภทของบรรยากาศของการเรียนรู้</p> <p>B. บทบาทการเป็นผู้นำครู</p> <p>C. เทคนิคการปกครองชั้นเรียน</p> <p>D. หลักความใกล้ชิด</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>16. ข้อใดไม่ใช่ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา ของครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>A. เพื่อระบุนความรู้ที่ครูต้องการเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียน</p> <p>B. เพื่อแจ้งผลกระทำของนักเรียน</p> <p>C. เพื่อเสนอความคาดหวังทางบวกของนักเรียน</p> <p>D. เพื่อแสดงออกทางวาจาของครูต่อนักเรียนให้ตระหนักในความผิด</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>17. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงอะไร</p> <p>A. การค้นคว้าวิธีการพัฒนาการสอน</p> <p>B. การใช้อุบายเพื่อทำให้การสอนดีขึ้น</p> <p>C. การค้นคว้าวิธีการเรียน โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ค้นคว้า</p> <p>D. การทำผลงานส่งกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>18. ข้อใดคือบทบาทในการเป็นผู้นำของครู</p> <p>A. ครูต้องทำให้เด็กกลัวความผิดได้</p> <p>B. ครูมีอำนาจที่จะจัดการเด็กได้</p> <p>C. ครูต้องมีความเป็นประชาธิปไตย</p> <p>D. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพที่ดี</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>19. การสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน มีผลดีต่อนักเรียนในข้อใด</p> <p>A. มีความตั้งใจ</p> <p>B. มีอารมณ์ดี</p> <p>C. มีความรับผิดชอบ</p> <p>D. มีความสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>20. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีส่วนแก้ปัญหาสถานศึกษาในข้อใด</p> <p>A. การทะเลาะวิวาทของนักเรียน</p> <p>B. การเบี่ยงเบนทางเพศของนักเรียน</p> <p>C. วินัยนักเรียน</p> <p>D. ปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p><b>หน่วยที่ 3 เรื่องการจัดการการเรียนรู้</b></p> <p><b>จุดประสงค์ที่ 3.1 อธิบายลักษณะและจุดประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนได้</b></p>			
<p>1. จุดประสงค์การสอนมีการกำหนดไว้กี่ด้าน ด้านอะไรบ้าง</p> <p>A. 2 ด้าน, ด้านพุทธิพิสัยและด้านทักษะพิสัย</p> <p>B. 2 ด้าน, ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย</p> <p>C. 3 ด้าน, ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย</p> <p>D. 3 ด้าน, ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัยและด้านลักษณะพิสัย</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>2. วิธีสอนใดที่เป็นวิธีสอนที่ใช้กันมากที่สุด</p> <p>A. วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวน</p> <p>B. วิธีสอนแบบวิทยาศาสตร์</p> <p>C. วิธีสอนแบบบรรยาย</p> <p>D. วิธีสอนแบบธรรมสาธกัจฉา</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>3. พหุปัญญา หมายถึงข้อใด</p> <p>A. แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งในด้านสติปัญญาและพัฒนาทางด้านอารมณ์</p> <p>B. แนวคิดพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการลักษณะผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>C. แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>D. ถูกทุกข้อ</p> <p>ANSWER: A</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
จุดประสงค์ที่ 3.2 อธิบาย การใช้ “เทคนิค/ กระบวนการ/ วิธีสอน/ รูปแบบการสอน” ในการจัดการการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ ได้			
<p>4. เทคนิคการจัดวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่เรียกว่า การเรียนแบบการค้นพบคือข้อใด</p> <p>A. Inquiry</p> <p>B. Discovery</p> <p>C. Questioning</p> <p>D. Case Study</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>5. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา</p> <p>A. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด</p> <p>B. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน</p> <p>C. ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการควบคู่กันไปกับผลงาน</p> <p>D. ผู้เรียนมีการทำวิจัยอย่างง่าย</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>6. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ Cooperative learning เป็นลักษณะอย่างไร</p> <p>A. การเรียนรู้แบบร่วมมือ</p> <p>B. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบหาคำตอบให้กับปัญหา</p> <p>C. การแสวงหาความรู้ใหม่</p> <p>D. การพัฒนาความรู้</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>7. ลักษณะที่สำคัญของ การสอนแบบสาธิต (Demonstration) คือข้อใด</p> <p>A. การจำแนกประเภทและระบุชื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ</p> <p>B. การสำรวจและค้นหา</p> <p>C. การสร้างแบบจำลองเพื่อการสำรวจตรวจสอบ</p> <p>D. แสดงให้ดูและให้ทำตาม</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>8. การสอนด้านจิตพิสัย (Affective domain) ได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีลักษณะอย่างไร</p> <p>A. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรักในงานที่ทำ ฝึกอุปนิสัย มีความใฝ่รู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p> <p>B. มุ่งเน้นให้การฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักรต่าง ๆ</p> <p>C. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง การทำงานเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์กับการทำงานหรือ แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้</p> <p>D. มุ่งเน้นการทำงานจริง เหมือนในโรงงานหรือสถานประกอบการจนเกิดความชำนาญถึงระดับ สามารถใช้ข้อมูลจากผลของการฝึก</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>9. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้คำถาม เรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญอย่างไร</p> <p>A. ขึ้นเตรียมคำถาม, ขึ้นการใช้คำถาม, ขึ้นสรุปและประเมินผล</p> <p>B. ขึ้นวางแผนการใช้คำถาม, ขึ้นเตรียมคำถาม, ขึ้นการใช้คำถาม, ขึ้นสรุปและประเมินผล</p> <p>C. ขึ้นเตรียมคำถาม, ขึ้นวางแผนการใช้คำถาม, ขึ้นการใช้คำถาม, ขึ้นสรุปและประเมินผล</p> <p>D. ขึ้นวางแผนการใช้คำถาม, ขึ้นการใช้คำถาม, ขึ้นสรุปและประเมินผล</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>10. ครูคนใดใช้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โมเดลชิปปา</p> <p>A. ครูวิมลสอนนักเรียนพร้อมเปิดสื่อการสอนไปพร้อมกันด้วย</p> <p>B. ครูสมรภัษาให้นักเรียนจัดกลุ่มและศึกษางานตามที่ได้กำหนดไว้</p> <p>C. ครูพิรพลสอนให้นักเรียนทำงานด้วยวิธีฟังและเขียน</p> <p>D. ครูวินาให้นักเรียนคัดลอกงานจากต้นฉบับที่ได้จัดทำไว้</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>11. การจัดการเรียนการสอนแบบ CIPPA MODEL มีหลักแนวคิดกี่แนวคิด อะไรบ้าง</p> <p>A. 5 แนวคิด แนวคิดการสร้างสรรค้ความรู้, แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ, แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้, แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ</p> <p>B. 5 แนวคิด แนวคิดการสร้างสรรค้ความรู้, แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ, แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้, แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ</p> <p>C. 4 แนวคิด แนวคิดการสร้างสรรค้ความรู้, แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ, แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ</p> <p>D. 4 แนวคิด แนวคิดการสร้างสรรค้ความรู้, แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ, แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>12. ขั้นตอนที่ 1 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) คือ ขั้นตอนใด</p> <p>A. การแสวงหาความรู้ใหม่</p> <p>B. การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม</p> <p>C. การทบทวนความรู้เดิม</p> <p>D. การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>13. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียน คือข้อใด ?</p> <p>A. การใช้ E-Learning</p> <p>B. การชำระภาษีออนไลน์</p> <p>C. การทำธุรกิจ</p> <p>D. การหาตำแหน่ง</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>14. ข้อใดคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่สำคัญอันดับแรกในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบโครงงาน</p> <p>A. เรียนรู้อย่างไร</p> <p>B. เรียนรู้อะไร</p> <p>C. เรียนรู้ที่ไหน</p> <p>D. จะแก้ปัญหาใด</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>15. การจัดการเรียนรู้แบบอุปนัยเป็นแบบใด ?</p> <p>A. นักเรียนรู้จักคิดตามหลักตรรกศาสตร์ และหลักวิทยาศาสตร์</p> <p>B. ประเมินผลผู้เรียนแต่ละคน</p> <p>C. ใช้วิชาที่มีคุณค่าทางสุนทรียะ</p> <p>D. เกิดความคิดรวบยอดด้วยตนเอง</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>16. ทักษะในการทำงานใดช่วยให้การทำงานมีความแปลกใหม่</p> <p>A. ทักษะในการร่วมงาน</p> <p>B. การพัฒนาทักษะ/ กระบวนการแก้ปัญหา</p> <p>C. ทักษะความคิดสร้างสรรค์</p> <p>D. ทักษะกระบวนการทำงาน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>17. ข้อใดเป็นการเรียนใน รูปแบบ (Learning together) ของ Johnson</p> <p>A. ครูดวงใจเป็นที่รักของนักเรียนทุกคน</p> <p>B. ครูสนใจให้นักเรียน นำเสนอหน้าชั้นเรียน</p> <p>C. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียน จัดกลุ่มนำเสนอหน้าห้อง</p> <p>D. ครูเพ็ญศรีให้นักเรียนจัดกลุ่มละความสามารถ ( เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คนแล้วให้ทำงานร่วมกัน</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>18. ประโยชน์ของรูปแบบ Group investigation คืออะไร</p> <p>A. ปลุกฝังการร่วมมือกันอย่างประชาธิปไตย</p> <p>B. หนึ่งใจเดียวกัน</p> <p>C. ความสามารถที่แตกต่างกัน</p> <p>D. เป้าหมายสูงสุด</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>19. รูปแบบของ STAD มีลักษณะใด</p> <p>A. ทุกคนต้องผ่านการทดสอบย่อย</p> <p>B. แต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง</p> <p>C. จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ</p> <p>D. เป็นรูปแบบกระบวนการทำโครงการ</p> <p>ANSWER: C</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>20. การจัดการเรียนรู้แบบเอกัตถภาพ เป็นการจักระบบการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ที่ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงเรื่องอะไร</p> <p>A. ประสิทธิภาพ B. ความร่วมมือ C. แผนการจัดการสอน D. ความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p><b>หน่วยที่ 4 เรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยี</b> <b>จุดประสงค์ที่ 4.1 อธิบายการออกแบบการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21 ได้</b></p>			
<p>1. การออกแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อเน้นสิ่งใดเป็นสำคัญ</p> <p>A. การมอบหมายงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติเป็นกลุ่ม B. การมอบหมายงานให้ผู้เรียน แล้วส่งผ่านระบบสารสนเทศ C. การฝึกให้ผู้เรียนมีความสามารถและกล้าที่จะแสดงออกโดยการให้ร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของห้องเรียน D. การสร้างและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>2. องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยอะไรบ้าง</p> <p>A. การนำเข้าข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล B. การนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการประมวลผลข้อมูล C. การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการนำออกข้อมูล D. การนำเข้าข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการนำออกข้อมูล</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>3. เป้าหมายสูงสุดของการประมวลผลข้อมูลให้ได้สารสนเทศ คือข้อใด</p> <p>A. ได้ข้อมูลใหม่ B. ใช้ในการตัดสินใจ C. ติดตามข้อมูลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง D. ฝึกทักษะการทำงาน</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<b>จุดประสงค์ที่ 4.2 อธิบายลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสานได้</b>			
<p>4. “ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนใช้แบบฝึก (Work book) และคู่มือทัศนในชั้นเรียน“ ข้อใดกล่าวถูก</p> <p>A. เป็นการเรียนแบบผสมผสาน B. เป็นการเรียนที่มีการใช้สื่อ C. เป็นการผสมผสานแบบใช้สื่อ D. เป็นการเรียนแบบบูรณาการ</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>5. ข้อใด เป็นลักษณะรูปแบบการเรียนรู้แบบ e-learning</p> <p>A. การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม B. การสร้างประสบการณ์เรียนรู้ด้วยการใช้เวลาเดียวกันร่วมกัน C. การสร้างประสบการณ์เรียนรู้ด้วยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางไกล D. การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากจุดที่อยู่ห่างไกล โดยผู้สอนและผู้เรียนแยกจากกันด้วยเวลาหรือสถานที่</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>6. ข้อใดคือตัวอย่างของการเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning: BL)</p> <p>A. ครูสอนบรรยาย และเด็กนักเรียนปฏิบัติงานกลุ่มสิ่งประดิษฐ์ B. เด็กปลูกผักที่แปลงข้างโรงเรียน โดยเพื่อนเป็นผู้บอกขั้นตอนจากใบงานที่ครูให้มา C. ครูสอนบรรยาย และเด็กนักเรียนค้นหาออนไลน์ D. เด็กนักเรียนค้นคว้าจากหนังสือในห้องสมุด นำมารวบรวมกับความรู้ที่ครูให้มา</p> <p>ANSWER: C</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 4.3 อธิบายองค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสานได้</b>			
<p>7. ข้อใดคือการร่วมมือ (Collaboration) ที่ใช้การเรียนแบบผสมผสาน</p> <p>A. ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน B. ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน C. ความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้สอนและความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน D. ความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน</p> <p>ANSWER: A</p>			



คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>8. ข้อใดเป็นลักษณะของ Self-paced learning</p> <p>A. ครูสมรเปิดเว็บไซต์เรื่องการบริหารจัดการที่ดินเพื่อทำเกษตรพอเพียง ประมาณ 2-3 เว็บ และให้นักเรียนสรุป</p> <p>B. ครูสมศักดิ์บรรยายเรื่องการกำจัดวัชพืชและให้นักเรียนสรุปด้วยตนเอง</p> <p>C. ครูสมชายให้นักเรียนไปค้นคว้าเรื่อง การล่าปลาวาฬ จากอินเทอร์เน็ต</p> <p>D. ครูสมศรีให้นักเรียนจัดกลุ่มอภิปรายเรื่อง การปลูกผักไร้สาร</p> <p>ANSWER: C</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 4.4 อธิบายรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานได้</b>			
<p>9. ข้อใดคือการเรียนรู้ผสมผสานแบบ Attitude-driven model?</p> <p>A. สมศรีและอรณภานั่งเรียนคอร์สพิเศษกับอาจารย์จากโรงงาน</p> <p>B. ครูพิมลพานักศึกษาคูงานและฟังบรรยายกระบวนการทำงานของเครื่องยนต์</p> <p>C. ครูสมศรีให้นักเรียนใช้ application ช่วยกันทำงานกลุ่ม เพื่อลดความเห็นแก่ตัว</p> <p>D. ครูสมศักดิ์สอนเรื่องความมีน้ำใจ หลังจากนั้นนิสิตค้นหาคณะยัดเขี่ยถนน ในขณะที่รถกำลังวิ่งผ่านไปมาจึงเข้าไปช่วยพาคณะยัดเขี่ยถนน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>10. ข้อใดเป็นการผสมผสานแบบ Skill-driven model</p> <p>A. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนฝึกวิธีการค้นคว้าออนไลน์ และนำมาสรุปให้เพื่อน ๆ ฟัง</p> <p>B. ครูสมศรีให้นักเรียนฝึกทักษะการกลิ้ง โดยให้นักเรียนวิจารณ์งานซึ่งกันและกัน</p> <p>C. ครูมนัสให้นักเรียนฝึกทักษะการเชื่อม โดยดูจากการสาธิตของครู</p> <p>D. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนคิดรูปแบบการฝึกทักษะด้วยตนเอง</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>11. ข้อใดเป็นการเรียนผสมผสานแบบ Competency-driven model</p> <p>A. ครูสมศรีจับเวลาในการทำข้อสอบ Online ของนักเรียน</p> <p>B. ครูสมชายเปิด Web Site ฉายออกจอโปรเจกเตอร์สอนคณิตศาสตร์ โดยจับเวลาให้นักเรียนทำความเข้าใจ</p> <p>C. ครูสมชายให้นักเรียนคิดการสร้างงานรูปแบบใหม่ จากเว็บไซต์ โดยตนเองเป็นที่ปรึกษา</p> <p>D. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนแข่งกันประกอบชิ้นส่วนเครื่องยัดเล็ก</p> <p>ANSWER: C</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<b>จุดประสงค์ที่ 4.5 อธิบายการออกแบบแผนการสอนแบบผสมผสานได้</b>			
<p>12. ข้อใดเป็นกระบวนการใหญ่ ๆ ที่สำคัญในการใช้ในการจัดการเรียนแบบผสมผสาน</p> <p>A. สักส่วน → การสอน → แผนการสอน</p> <p>B. ออกแบบ → พัฒนา → ประเมินผล</p> <p>C. ออกแบบ → แผนการสอน → ประเมินผล</p> <p>D. วิเคราะห์สมรรถนะ → แผนการสอน → ออกแบบการเรียนผสมผสาน</p> <p>ANSWER: B</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 4.6 อธิบายระดับและสัดส่วนของการผสมผสานได้</b>			
<p>13. ข้อใดเป็นการสอนแบบผสมผสานแบบ 70: 30</p> <p>A. เรียนประสบการณ์จริง 30 เรียนในห้องเรียน 70</p> <p>B. ออนไลน์ 70 Face to face 30</p> <p>C. เรียนประสบการณ์จริง 70 เรียนในห้องเรียน 30</p> <p>D. ออนไลน์ 30 face to face 70</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>14. ข้อใดเป็นการสอนแบบผสมผสานแบบ 80:20</p> <p>A. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนใช้เวลาปลูกผักข้างโรงเรียน 80% เรียนในห้องเรียน 20%</p> <p>B. ครูเพ็ญศรีให้นักเรียนเรียนออนไลน์ 80% เรียนแบบ face to face 20%</p> <p>C. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนใช้เวลาปลูกผักที่บ้าน 80% เรียนทฤษฎีปลูกผักในห้องเรียน 20%</p> <p>D. ครูเพ็ญศรีให้นักเรียนเรียนออนไลน์ 20 เรียนแบบ Face to face 80</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>15. ข้อใดเป็นการสอนที่ประยุกต์การแบ่งเวลาจากการเรียนแบบผสมผสานแบบ 80:20</p> <p>A. ครูสมศักดิ์ให้นักเรียนเรียนออนไลน์ 10% เรียนตามปกติ 80% และสรุบบนออนไลน์อีก 10%</p> <p>B. ครูสมศักดิ์ใช้วิธีเรียน Face to face 10% เรียนบรรยายตามปกติ 80% และสรุบบนออนไลน์อีก 10%</p> <p>C. ครูสมศักดิ์ใช้วิธีเรียน Face to face 10% เรียนออนไลน์ 80% และสรุปหน้าห้องเรียนอีก 10%</p> <p>D. ครูสมศักดิ์ใช้หน้าห้องเรียน 10% เรียนออนไลน์ 80% และสรุบบนออนไลน์อีก 10%</p> <p>ANSWER: C</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>16. ข้อใดเป็นการประยุกต์การแบ่งเวลาจากการสอนแบบผสมผสานแบบ 70: 30</p> <p>A. Face to face 10%, online 40%, Face to face เพื่อทบทวน 10% online ต่ออีก 30% สรุบบนแบบ Face to face อีก 10%</p> <p>B. Face to face 40%, online 30%, สรุบบนแบบ Face to face อีก 30%</p> <p>C. Face to Face 30%, online 30% , สรุบบนแบบ Face to face อีก 40%</p> <p>D. Face to face 40%, online 20%, Face to face เพื่อทบทวน 10%, online ต่ออีก 20% สรุบบนแบบ Face to face อีก 10%</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>17. ครูท่านใดใช้การเรียนผสมผสานแบบแนวตั้ง</p> <p>A. ครูสมศรีให้นักเรียนค้นคว้าออนไลน์ และ สรุปลงอีเมลล์</p> <p>B. ครูสมชายมีการเรียนแบบ Face to face และให้นักเรียนสรุปลงอีเมลล์</p> <p>C. ครูสมศักดิ์บรรยาย 2 ชั่วโมง และให้ศึกษาออนไลน์ต่ออีก 2 ชั่วโมง</p> <p>D. ครูสมศรีสอนแบบ Face to face 10 สัปดาห์ และให้ศึกษาแบบออนไลน์อีก 10 สัปดาห์</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>18. ครูท่านใดใช้การเรียนผสมผสานแบบแนวนอน</p> <p>A. ครูสมศรีให้นักเรียนค้นคว้าออนไลน์ และสรุปลงอีเมลล์</p> <p>B. ครูสมชายมีการเรียนแบบ Face to face และให้นักเรียนสรุปลงอีเมลล์</p> <p>C. ครูสมศักดิ์บรรยาย 2 ชั่วโมง และให้ศึกษาออนไลน์ต่ออีก 2 ชั่วโมง</p> <p>D. ครูสมศรีสอนแบบ Face to face 10 สัปดาห์ และให้ศึกษาแบบออนไลน์อีก 10 สัปดาห์</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>19. สัดส่วนการผสมผสานสองแบบคือแบบใด?</p> <p>A. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวตั้งและการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานพอเพียง</p> <p>B. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานความรู้และการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานความคิด</p> <p>C. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวนอนและการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานความรู้</p> <p>D. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวตั้งและการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวนอน</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>20. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับสัดส่วนการเรียนแบบผสมผสาน</p> <p>A. ต้องมีการเรียนออนไลน์ไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์</p> <p>B. ต้องมีการเรียนแบบ Face to face ไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์</p> <p>C. สัดส่วนเท่าใดต้องพิจารณาเรื่องเนื้อหาเป็นสำคัญ</p> <p>D. สัดส่วนเท่าใดต้องพิจารณาเรื่องความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p><b>หน่วยที่ 5 เรื่องการสอดแทรกศีลธรรมและจริยธรรม</b></p> <p><b>จุดประสงค์ที่ 5.1 อธิบายวิธีการและขั้นตอนของการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมได้</b></p>			
<p>1. ในวันที่ครูสั่งให้นักเรียนต้องส่งรายงานตามที่ได้ตกลงกันเอาไว้แล้ว ตั้งแต่ต้นและมีข้อกำหนดที่ชัดเจนว่าหากใครทำผิดกติกานี้จะได้ 0 คะแนน “ปรากฏว่ามีนักเรียนคนหนึ่งนำมาส่งในวันรุ่งขึ้น พร้อมทั้งอ้างว่ามีปัญหา จำเป็นเกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ที่พิมพ์งานฉบับนั้น” ท่านคิดว่าครูจัดการกับปัญหานี้อย่างไร?</p> <p>A. ให้นักเรียนชี้แจงเหตุผลของการส่งช้า และไม่มีการหักคะแนน</p> <p>B. ต้องให้ 0 คะแนน ตามที่ตกลงไว้แล้ว เพื่อเป็นการแสดงให้ทุกคนรู้ว่าท่านทำตามกติกา</p> <p>C. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น หากพบว่าเป็นจริงก็หักคะแนนออกครึ่งหนึ่ง</p> <p>D. ต้องเชิญผู้ปกครองให้ทราบเพื่อจะได้ช่วยหาทางแก้ไข</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>2. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึงข้อใด?</p> <p>A. การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมและปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม</p> <p>B. เบื้องหลังการกระทำของบุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกกระทำ</p> <p>C. ความรู้สึกต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ</p> <p>D. กฎหมายระเบียบข้อบังคับ</p> <p>ANSWER: A</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>3. “เชียว นายคิดดีแล้วหรือที่จะเป็นครู ใคร ๆ ก็รู้ว่าเป็นอาชีพนี้ไม่ร่ำรวย” เชียวคิดจะตอบอย่างไร จึงเหมาะสมที่จะมาเป็นครู</p> <p>A. ปัจจุบันเงินเดือนครูก็พอใช้ได้ พออยู่ได้</p> <p>B. ก็เป็นจริงอย่างที่นายพูด แต่เป็นวิชาชีพหางานง่าย สอนเอกชนไปก่อนก็ได้</p> <p>C. สิ่งแวดล้อมชักจูง เดี่ยวก็คงช่องทางสอนพิเศษกับลูกศิษย์</p> <p>D. ถ้าทุกคนคิดอย่างนาย แล้วจะมีใครสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศ</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>4. อาจารย์ท่านใด<u>ไม่ได้</u>สอนในหัวข้อให้นักเรียน วัฒนธรรม ภูมิใจใน ความเป็นไทย</p> <p>A. อาจารย์สมศรีให้นักเรียนเรียงความเรื่องเกิดเป็นคนไทย</p> <p>B. อาจารย์สมรให้นักเรียนถ่ายรูปกิจกรรมทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง มาส่ง</p> <p>C. อาจารย์เสนให้นักเรียนติดตามวิถีชีวิตชาวบ้านในชุมชน</p> <p>D. อาจารย์สดีให้นักเรียนทำสมุดบันทึกความดี</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>5. การสังเกตและให้คำแนะนำตักเตือนผู้ที่แต่งกายไม่เหมาะสมกับสังคมไทย เป็นคุณธรรมและจริยธรรมในข้อใด</p> <p>A. ความรับผิดชอบ</p> <p>B. ความใฝ่รู้</p> <p>C. การรู้จักตนเอง รู้จักสังคม วัฒนธรรม ภูมิใจในความเป็นไทย</p> <p>D. มีศรัทธาต่อศาสนา มีความละเอียดต่อความชั่ว กลัวบาป</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p><b>จุดประสงค์ที่ 5.2 อธิบายรูปแบบและการดำเนินการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมได้</b></p>			
<p>6. อาจารย์ท่านใด<u>ไม่ใช่</u>รูปแบบและการดำเนินการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>A. คุณครูอำพรจัดในเวลาเรียน</p> <p>B. คุณครูพิสมัยจัดอย่างไร รูปแบบใดก็ได้</p> <p>C. คุณครูบังอรจัดในช่วงสั้น ๆ</p> <p>D. คุณครูกรกนกจัดตลอดเวลา</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>7. ครูท่านใดใช้รูปแบบและการดำเนินการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม จัดเวลา ได้เหมาะสมที่สุด</p> <p>A. ครูต้นจัดเวลาใดก็ได้</p> <p>B. ครูชาติรีจัดในเวลาเรียน</p> <p>C. ครูมุขจัดในเวลาว่างหรือพักกลางวัน</p> <p>D. ครูธรรภาพจัดในเวลาเลิกเรียน</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>8. วิธีการสอนการสอนโดยสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม ไม่ควรสอน ด้วยวิธีใด</p> <p>A. ครูสั่งให้นักเรียนเข้าวัดเพื่อไปฟังธรรม</p> <p>B. ครูสอนและสอดแทรกไว้ในการสอนรายวิชา</p> <p>C. ครูดูให้นักเรียนกลัวบาป</p> <p>D. ครูสั่งให้นักเรียนนั่งสมาธิ</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>9. การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม มีความจำเป็นในการปฏิบัติ เพราะเหตุใด</p> <p>A. มีความจำเป็น เพราะนักเรียนจะได้เรียนรู้</p> <p>B. มีความจำเป็น เพราะนักเรียนจะได้เรียนรู้ของวิชาคุณธรรม</p> <p>C. จำเป็นเพราะทำบ่อย ๆ นักเรียนจะได้ซึมซาบเข้าไปในความคิด</p> <p>D. จำเป็นเพราะต้องหาเวลาสอดแทรกให้ได้</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>10. องค์ประกอบในข้อใดที่จะช่วยให้ครูสอน เรื่องการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนสำเร็จ มากที่สุด</p> <p>A. มีการปูพื้นฐานที่ถูกต้อง</p> <p>B. สถานที่และสิ่งแวดล้อม, บุคคล</p> <p>C. การให้ศึกษาร่วมกัน</p> <p>D. การกระทำให้ดู</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<b>จุดประสงค์ที่ 5.3 อธิบายจริยธรรมและจรรยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้</b>			
<p>11. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด</p> <p>A. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>B. การพัฒนาความรู้และสุขภาพจิตของผู้เรียน</p> <p>C. การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน</p> <p>D. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>12. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ตามวัย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด</p> <p>A. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>B. การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน</p> <p>C. การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน</p> <p>D. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>13. จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการเรียนและการปรับพฤติกรรม ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน มีกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับค่านิยมอันดีงาม และมีการดูแลอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด</p> <p>A. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>B. การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน</p> <p>C. การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน</p> <p>D. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>14. ปลุกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น รักษาความ สามัคคีของหมู่คณะ มีการแสดงออกเกี่ยวกับมารยาท ไทยวัฒนธรรมท้องถิ่น และนิยมใช้ของไทยตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับ ข้อใดมากที่สุด</p> <p>A. การปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>B. การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน</p> <p>C. การปลุกฝังการเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับ ผู้เรียน</p> <p>D. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>15. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาและครู ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด</p> <p>A. การปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>B. การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน</p> <p>C. การปลุกฝังการเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน</p> <p>D. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>16. ความสามารถในการปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลุกฝังการเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจ ในความเป็นไทยการจัดระบบ ดูแลและช่วยเหลือให้แก่ผู้เรียน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด</p> <p>A. การออกแบบการเรียนรู้</p> <p>B. การจัดการเรียนรู้</p> <p>C. การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>D. การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>ANSWER: C</p>			



คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>หน่วยที่ 6 เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>จุดประสงค์ที่ 6.1 อธิบายลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนได้</p>			
<p>1. การวิจัยในชั้นเรียนทำเพื่อพัฒนาอะไร</p> <p>A. เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>B. เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้สอน</p> <p>C. เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>D. เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>2. การวิจัยในชั้นเรียน ไม่จัดอยู่ในการวิจัยประเภทใด</p> <p>A. การวิจัยเชิงทดลอง</p> <p>B. การวิจัยเชิงตรรกะ</p> <p>C. การวิจัยเชิงคุณลักษณะ</p> <p>D. การวิจัยเชิงสำรวจ</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>3. วิธีดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ควรเริ่มจากข้อใดเป็นอันดับแรก</p> <p>A. ค้นหาสาเหตุของปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้</p> <p>B. ตั้งสมมติฐานถึงสาเหตุของปัญหา</p> <p>C. เลือกปัญหาที่ต้องการศึกษาและแก้ไข</p> <p>D. ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ได้จากการสังเกตและการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>4. ข้อใดคือเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>A. วิเคราะห์จุดอ่อนของผู้สอนว่าสอนได้ดีหรือไม่</p> <p>B. เพื่อแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ระดับสถานศึกษา</p> <p>C. เพื่อให้ผู้เรียนเก่งตามศักยภาพของผู้เรียน และเรียนให้ทันเพื่อน</p> <p>D. เพื่อให้ทางโรงเรียนพิจารณาการสอนของผู้สอน</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>5. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>A. ครูก่อวิจัยการแก้ปัญหานักเรียน 5 คน ป.3 ออก เสียง ร ล ไม่ชัด</p> <p>B. ครูด้อยวิจัยผลการใช้เทคนิคใหม่ในการสอนคณิตศาสตร์</p> <p>C. ครูน้อยวิจัยการเรียนของเด็กพิการ 2 หน้ากระดาษ</p> <p>D. ครูวิจัยการปฏิรูปการศึกษาโดยสัมภาษณ์เด็กในห้องเรียน</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
6. ข้อใดไม่ใช่การวิจัยในสาขาการศึกษา (ศึกษาศาสตร์) A. การวิจัยในสังคม B. การวิจัยการเรียนการสอน C. การวิจัยในชั้นเรียน D. การวิจัยทางการศึกษา ANSWER: A			
7. การวิจัยในสาขาการศึกษา (ในห้องเรียน) บุคคลใดเป็นผู้วิจัย A. นักวิจัยการศึกษา B. นักศึกษานิเทศก์ C. ผู้เชี่ยวชาญ D. ครู-อาจารย์ประจำ ANSWER: D			
8. เครื่องมือวิจัยในชั้นเรียนคือสิ่งใด A. ครู-อาจารย์ B. ศิษยานิเทศ ผู้บริหาร C. เอกสารที่มีผู้เชี่ยวชาญตรวจ D. เอกสาร ANSWER: A			
9. อนาคตของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน คือสิ่งใด A. ศิษยานิเทศ B. นักวิจัยการศึกษา C. ครูมืออาชีพ D. ผู้บริหารมืออาชีพ ANSWER: C			
<b>จุดประสงค์ที่ 6.2 อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้</b>			
10. ครูในข้อใดมีลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ถูกต้อง A. ครูทำวิจัยมีข้อมูลจำนวนมาก และมีสถิติควมกลุ่มมาด้วย B. ครูนำที่มีข้อมูลมาจากการสังเกต การพูดคุย และการวิเคราะห์ C. ครูหมิวทำวิจัยด้วยความยาว 100-500 หน้าต่อเรื่อง D. ครูเมย์ทำการวิจัยโดยมีงานวิจัยต่าง ๆ มาอ้างอิง ANSWER: B			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>11. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของปัญหาแท้</p> <p>A. เป็นปัญหามานานหลายวัน</p> <p>B. เป็นปัญหาของผู้เรียนบางคน</p> <p>C. เป็นปัญหาคะแนนภาพรวมเช่นคะแนน V-COP</p> <p>D. เป็นปัญหาที่ครู-อาจารย์แก้ไขเองได้</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>12. ข้อใดคือหลักสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาโดยการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>A. ครูเห็นปัญหานั้นหลายวันจนแน่ใจว่าเป็นปัญหา</p> <p>B. ครูเริ่มทำการแก้ไขปัญหาโดยเริ่มจากการเขียน 3 บท</p> <p>C. ครูเริ่มปรึกษาผู้ทำวิจัยเรื่องนั้น ๆ มาก่อน</p> <p>D. เมื่อเจอปัญหาครูอยากแก้ปัญหา</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>13. ข้อใดไม่ใช่วิธีการระบุปัญหา ในการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>A. บรรยายลักษณะของปัญหาในการวิจัย</p> <p>B. ระบุว่าปัญหาของผู้เรียนกี่คนจากทั้งหมด</p> <p>C. บรรยายสภาพการเรียนการสอนก่อนพบปัญหา</p> <p>D. การบรรยายปัญหาให้ผู้บริหารทราบ</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>14. การเลือกสาเหตุที่มาแก้ไข ควรเลือกอย่างไร</p> <p>A. ครู-อาจารย์เลือก 1 สาเหตุแท้ที่ตนแก้ไขได้</p> <p>B. ครู-อาจารย์เลือกแก้ไขข้อที่ยาก ๆ ก่อน</p> <p>C. ครู-อาจารย์เลือกข้อที่น่าสนใจมาก</p> <p>D. ครู-อาจารย์เลือกตามใจชอบ</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>15. เมื่อได้แนวทางต่าง ๆ มาแล้วคุณะวิจัยควรทำอย่างไร</p> <p>A. ลงมือแก้ไข และทำวิจัย</p> <p>B. วางโครงร่างวิจัย หรือเขียนแผนงาน</p> <p>C. สรุปผลวิจัย และนำเสนอการวิจัย</p> <p>D. ลงมือแก้ไข แล้วค่อยเขียนแผนงาน</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>16. หลังจากวางแผนโครงร่างวิจัยเสร็จ ต่อไปเราควรทำอะไร</p> <p>A. ลงมือแก้ไขปัญหา</p> <p>B. เขียนรายงานผลวิจัย</p> <p>C. ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>D. เขียนรายงานผลวิจัย</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>17. การวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัยในชั้นเรียนที่ต้องนำมาใช้คือข้อใด</p> <p>A. การวิเคราะห์เนื้อหา</p> <p>B. การใช้ค่าสถิติพื้นฐาน</p> <p>C. การใช้สถิติเพื่อการวิจัย</p> <p>D. การคำนวณ</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>18. การวิจัยในชั้นเรียนที่ดี มีสิ่งใดเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด</p> <p>A. หัวข้อที่ดี งานวิจัยอ้างอิงดี ๆ</p> <p>B. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น</p> <p>C. หัวข้อที่ดี การศึกษางานวิจัยอื่น ๆ รูปแบบถูกต้อง</p> <p>D. รูปแบบที่ถูกต้อง การมีงานวิจัยอ้างอิงดี ๆ</p> <p>ANSWER: B</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 6.3 อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปขอผลงานได้</b>			
<p>19. ในการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับในส่วนของเรื่อง บรรณานุกรม ข้อใดกล่าวผิด</p> <p>A. ไม่มีก็ได้</p> <p>B. ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ</p> <p>C. จำเป็นต้องมี</p> <p>D. ถ้ารวบรวมทำผลงานต้องมี</p> <p>ANSWER: C</p>			
<p>20. การทำวิจัยชั้นเรียน เพื่อนำไปขอผลงาน ต้องทำตอนไหน</p> <p>A. ตอนไหนก็ได้ แล้วแต่ผู้ที่จะวิจัยงานที่ต้องวิจัย</p> <p>B. ก่อนเริ่มทำผลงาน เพื่อการทำวิจัย</p> <p>C. วิจัยในขณะที่ผู้เรียนบางคนบางเรื่องทำผลงานเพื่อการวิจัยอยู่</p> <p>D. ต้องทำหลังจากการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนบางคนบางเรื่อง เสร็จไป หลาย ๆ เรื่อง</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>หน่วยที่ 7 เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ การนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร</p> <p>จุดประสงค์ที่ 7.1 อธิบายวิธีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ได้</p>			
<p>1. ข้อใดคือลำดับขั้นตอน วิธีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ หรือสมรรถนะ?</p> <p>A. วิเคราะห์ &gt; ทบทวน &gt; เขียนมาตรฐาน</p> <p>B. คิดใคร่ครวญ &gt; ทบทวน &gt; เขียนมาตรฐาน</p> <p>C. คิดใคร่ครวญ &gt; ลงมือ &gt; ประเมินผล</p> <p>D. วิเคราะห์ &gt; เขียนมาตรฐาน &gt; ประเมินผล</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>จุดประสงค์ที่ 7.2 อธิบายวิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนได้</p> <p>2. วิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน มี 2 ประเภทคือ</p> <p>A. คุณภาพที่กำหนดเป็นข้อความทั่วไปไม่ยึดติดกับเนื้อหาและคุณภาพ ที่กำหนดเป็นข้อความที่เจาะจงยึดติดกับเนื้อหาที่ต้องการวัด</p> <p>B. คุณภาพที่กำหนดเป็นข้อความที่เจาะจงยึดติดกับเนื้อหาที่ต้องการวัดและ คุณภาพความถูกต้องของเนื้อหา</p> <p>C. คุณภาพที่กำหนดเป็นข้อความทั่วไปไม่ยึดติดกับเนื้อหาและคุณภาพ ความถูกต้องของเนื้อหา</p> <p>D. คุณภาพที่กำหนดเป็นข้อความทั่วไปไม่ยึดติดกับเนื้อหาและคุณภาพ เจาะจงความถูกต้องส่วนงานของเนื้อหา</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>จุดประสงค์ที่ 7.3 อธิบายลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนได้</p>			
<p>3. คุณครูท่านใดใช้ Rubric scoring</p> <p>A. ครูสมศักดิ์กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำว่า ถ้าต่ำกว่า 50 ตก</p> <p>B. ครูสมศรีกำหนดการให้คะแนน เป็น 5, 4, 3, 2, 1</p> <p>C. ครูสมชายสอบสัมภาษณ์เด็กนักเรียน</p> <p>D. ครูเอกให้เด็กทำข้อสอบแบบเติมคำ</p> <p>ANSWER: B</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>4. ลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนมีกี่เกณฑ์ อะไรบ้าง</p> <p>A. 1 เกณฑ์ คือ-ประกอบด้วยมาตรวัด (Scale)</p> <p>B. 2 เกณฑ์ คือ ประกอบด้วยมาตรวัด (Scale), มีคำอธิบายแต่ละระดับการปฏิบัติ</p> <p>C. 3 เกณฑ์ คือ ประกอบด้วยมาตรวัด (Scale), มีคำอธิบายแต่ละระดับการปฏิบัติ, มาตรวัดอาจมีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบรวม</p> <p>D. 4 เกณฑ์ คือ ประกอบด้วยมาตรวัด (Scale), มีคำอธิบายแต่ละระดับการปฏิบัติ, มาตรวัดอาจมีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบรวม, อาจให้คะแนนแบบใดก็ได้</p> <p>ANSWER: C</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 7.4 อธิบายขั้นตอนการดำเนินการประเมินตามสภาพจริงได้</b>			
<p>5. ข้อใดคือลักษณะเกณฑ์การให้คะแนนตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้</p> <p>A. คุณครูสวดไส ให้คะแนนการวาดภาพของ ด.ช. สมชาย 8 เต็ม 10 เนื่องจากมีลายเส้นที่ชัดเจนและสวยงามแต่ยังขาดเรื่องการลงสีที่ยังไม่สมจริงเท่าที่ควร</p> <p>B. คุณครูดวงจันทร์ให้คะแนนการเขียนตามคำบอกวิชาภาษาไทยของ ด.ญ. ฟ้าใส โดยให้นักเรียนร่วมชั้นเป็นผู้ตัดสินชิ้นงานของเพื่อน</p> <p>C. คุณครูดวงเนตรให้คะแนนการเขียนคำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของ ด.ญ. กมลวรรณ เต็ม 10 โดยให้คะแนนตามลายมือที่สวยงาม</p> <p>D. คุณครูสมหมายให้คะแนนความประพฤติของ ด.ช. สมหวัง เต็ม 10 เนื่องจากเด็กชายสมหวังซื้อเสื้อนักเรียนใหม่สวมมาเรียน และตัดคะแนน ด.ช. วิภพ 5 คะแนน เนื่องจาก ด.ช. วิภพ เสือเพื่อนและขาด</p> <p>ANSWER: A</p>			
<p>6. ข้อใดคือขั้นตอนอันดับแรกการดำเนินการประเมินตามสภาพจริง</p> <p>A. กำหนดสิ่งที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้</p> <p>B. ตั้งแบบสอบถามการประเมิน</p> <p>C. ประเมินตามความคิดเห็นส่วนบุคคล</p> <p>D. แยกประเภทส่วนต่างการประเมิน</p> <p>ANSWER: A</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
จุดประสงค์ที่ 7.5 อธิบายเครื่องมือในการวัดและประเมินตามสภาพจริง ประเภทต่าง ๆ และหลักการสร้างแบบทดสอบได้			
7. ข้อใดคือขั้นตอนที่สำคัญอันดับแรกของการสร้างแบบทดสอบ A. การอ่านเนื้อหาแล้ววิเคราะห์ B. กำหนดวัตถุประสงค์การสอบ C. วิเคราะห์หลักสูตร หรือการวิเคราะห์คุณลักษณะ D. การจัดบันทึกระหว่างสอน ANSWER: B			
8. การประเมินผลจากการสังเกต มีหลายสิ่งที่ต้องดำเนินการ ยกเว้นข้อใด A. สร้างเครื่องมือ B. ศึกษาจุดประสงค์และกำหนดพฤติกรรม C. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ D. กำหนดเวลา และสถานที่ ANSWER: C			
9. ถ้าการวัดผลประเมินผลการศึกษาผิดพลาด ผู้ใดไม่ได้รับความเป็นธรรม มากที่สุด A. นักเรียน B. ครูผู้สอน C. สถานศึกษา D. ผู้บริหาร ANSWER: A			
10. จงวิเคราะห์การฝึกทักษะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียนในวิชา” ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์” ของคุณครูประกิต A. เกณฑ์การจัดทำแบบทดสอบโดยคำนึงถึงอายุของผู้เรียน หากนักศึกษา คนไหนอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ทำข้อสอบไม่เกิน 30 ข้อ B. จัดทำแบบทดสอบจากการออกแบบสอบถามที่ให้ครูสาขาวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยจากจังหวัดชลบุรี สรุปผลออกมาคือ ควรออกข้อสอบที่ให้ สอบท่องชื่อระบบปฏิบัติการเป็นภาษาอังกฤษ C. จัดทำแบบทดสอบแบบข้อเขียนโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างและ การทำงานของระบบปฏิบัติการตั้งแต่รุ่นแรกจนถึงรุ่นปัจจุบัน D. จัดทำแบบทดสอบโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติโดยลงมือโปรแกรมและ ลงระบบปฏิบัติการ โดยให้นักศึกษานั่งสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำ จากนักศึกษาร่วมชั้นได้ ANSWER: D			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>11. การวัดผลและประเมินผลมีวัตถุประสงค์ตามข้อใด</p> <p>A. ตัดสินผลการเรียนการสอน</p> <p>B. การปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>C. ตรวจสอบพัฒนาการตามจุดประสงค์</p> <p>D. ตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน</p> <p>ANSWER: D</p>			
<p>12. คุณครูท่านใดสอน โดยเน้นตามจุดประสงค์ที่สำคัญของการอาชีวศึกษา</p> <p>A. ครูชม้อยทำข้อสอบมาตรฐานวิชาการเชื่อมโลหะ</p> <p>B. คุณครูสมปองเน้นการฝึกกลิ้งในกับนักเรียน</p> <p>C. คุณครูอัมพรให้นักศึกษาทำแบบทดสอบ ตามแนว V-COP</p> <p>D. คุณครูจอร์แดนให้นักศึกษารวมกลุ่มทำงานหาความรู้มาอภิปรายหน้าห้อง</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>13. ข้อใดกล่าวถึงการทำให้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ความสามารถและความรู้จากการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ดีที่สุด</p> <p>A. คุณครูปริญญาทำแบบสอบถามเกี่ยวกับรายวิชาเครือข่ายเน็ตเวิร์คให้นักเรียน/ นักศึกษารอกเครื่องหมายถูกต้องลงในช่องระดับคะแนนว่าตัวผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับรายวิชามากน้อยอย่างไร เพื่อนำมาสรุปเป็นคะแนนแล้วทำเกรด</p> <p>B. คุณครูจักรกฤตทำแบบทดสอบโดยให้นักศึกษาเขียนบรรยายตอบคำถามในแบบทดสอบรายวิชาการพัฒนาเว็บไซต์ด้วยภาษา PHP</p> <p>C. คุณครูสันติชัยทำแบบทดสอบโดยโจทย์ให้นักศึกษาไปหาข้อมูลมาทำเป็นรายงานรูปเล่มในรายวิชาสถาปัตยกรรมคอมพิวเตอร์และระบบปฏิบัติการแล้วนำมาส่งตามกำหนด</p> <p>D. คุณครูประจิดทำแบบทดสอบโดยกำหนดให้นักศึกษาทำแบบทดสอบแบบปรนัย ก-ง เพราะเป็นแบบทดสอบที่มีความนิยมมากที่สุด</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>14. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>A. ประกอบด้วยมาตรวัด (Scale) ที่แสดงระดับคุณภาพเพื่อให้คะแนนผลงาน</p> <p>B. มีคำอธิบายแต่ละระดับการปฏิบัติเพื่อช่วยให้การให้คะแนนมีความเชื่อมั่นไม่ลำเอียง</p> <p>C. มาตรวัดอาจมีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบรวม (Holistic scoring rubrics) หรือแบบแยกส่วน (Analytic scoring rubrics)</p> <p>D. การประเมินใช้เพิ่มสะสมงานอย่างเดียวก็น่าได้</p> <p>ANSWER: D</p>			



คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
<p>15. ข้อใดคือลำดับการสร้างแบบทดสอบ ?</p> <p>A. กำหนดวัตถุประสงค์ &gt; กำหนดขอบเขตของงาน &gt; เขียนคำถามให้สอดคล้อง &gt; เขียนข้อสอบและปรับปรุง &gt; สร้างผังหรือตาราง</p> <p>B. กำหนดวัตถุประสงค์ &gt; วิเคราะห์หลักสูตรงานหรือคุณลักษณะ &gt; สร้างผังหรือตาราง &gt; เขียนคำถามให้สอดคล้อง &gt; เขียนข้อสอบและปรับปรุง</p> <p>C. วิเคราะห์หลักสูตรงานหรือคุณลักษณะ &gt; กำหนดขอบเขตของงาน &gt; สร้างผังหรือตาราง &gt; เขียนคำถามให้สอดคล้อง &gt; เขียนข้อสอบและปรับปรุง</p> <p>D. กำหนดขอบเขตของงาน &gt; วิเคราะห์หลักสูตรงานหรือคุณลักษณะ &gt; เขียนคำถามให้สอดคล้อง &gt; เขียนข้อสอบและปรับปรุง &gt; สร้างผังหรือตาราง</p> <p>ANSWER: B</p>			
<b>จุดประสงค์ที่ 7.6 อธิบายการกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตรได้</b>			
<p>16. การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตรอาชีวศึกษามีหลักการสำคัญ คือ</p> <p>A. วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์งาน หรือการวิเคราะห์คุณลักษณะ (Trait)</p> <p>B. สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>C. มีเจตคติที่ดีในการวัดและประเมินผล</p> <p>D. กำหนดสิ่งที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ (Standard)</p> <p>ANSWER: B</p>			
<p>17. ข้อใดคือเหตุผลสำคัญที่ภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา และชุมชนต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตร</p> <p>A. เพราะเอกชนและรัฐบาลเป็นเป้าหมายหลักในการประกอบอาชีพของนักศึกษาอาชีวะ จึงต้องมีการร่วมกันพัฒนาหลักสูตร</p> <p>B. เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีความรู้และความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จึงทำให้ต้องมีการหาสื่อจากผู้ที่มิประสบความสำเร็จจากภาคส่วนต่าง ๆ เป็นผู้พัฒนา</p> <p>C. การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยจากภาคเอกชน จึงต้องให้ภาคเอกชนเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรร่วมด้วย</p> <p>D. ทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง</p> <p>ANSWER: D</p>			

คำถาม	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
18. ข้อใดไม่ใช่หัวข้อในการประเมินหลักสูตร A. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ B. ความพร้อมของทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน C. ผลการสอบ V-COP, ผลการประกันคุณภาพการศึกษาของ สมศ. D. ความพึงพอใจของตลาดแรงงานสังคมและชุมชน ANSWER: C			
19. การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร เริ่มจากการทำสิ่งใด A. การเชิญกรรมการภายนอกมาประชุม B. การออกแบบประเมิน C. การนิเทศภายในสถานศึกษา D. การตรวจสอบสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ANSWER: C			
20. การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ A. การมีงานทำ B. ผลการประเมิน V-COP ที่สูง C. สถานศึกษามีมาตรฐาน D. ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนและสังคม ANSWER: D			

ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....

(นายประกิต ปอดุสุวรรณ)

ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

**แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาของครูผู้เข้าอบรม**  
**เรื่อง การเพิ่มสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา**

**คำชี้แจง** แบบประเมินนี้ ใช้ประเมินทักษะความรู้ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ของครูผู้เข้ารับการอบรม จากการตรวจการปฏิบัติ ตามใบงานจากการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง

แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม																																
: วันที่การปฏิบัติงานของครูผู้เข้ารับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง																																
หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1. การพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมแผนการสอน	เตรียมแผนการสอน โดยสร้างแผนการสอน Online ด้วย Google document ได้																															
	1. สร้าง Google document ได้																															
	2. ใส่หัวข้อการทำแผนการสอนครบ																															
	3. เนื้อหาในแต่ละหัวข้อในแผนการสอนถูกต้อง																															

แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม																																
: บันทึกการปฏิบัติงานของครูผู้รับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง																																
หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
2. การ บริหาร จัดการ ชั้นเรียน	บริหารจัดการชั้นเรียน โดยการสร้าง Kahoot ด้วยตนเองได้																															
	1. สร้าง Kahoot เป็น ตัวอย่างในการใช้เป็น เครื่องมือในการบริหาร จัดการชั้นเรียนได้																															
	2. นำเนื้อหาใส่ Kahoot ได้																															
	3. เนื้อหาใน Kahoot เหมาะสม																															
3. การจัดการ การเรียนรู้	1. จัดการเรียนรู้อ โดยการสร้าง Quizlet ได้																															
	1.1 สร้าง Quizlet เป็น ตัวอย่างในการใช้เป็น เครื่องมือในการจัด การเรียนรู้อได้																															

แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม																																		
: บันทึกการปฏิบัติงานของครูผู้รับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง																																		
หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
	1.2 นำเนื้อหาใส่ Quizlet ได้																																	
	1.3 เนื้อหาใน Quizlet เหมาะสม 2. จัดการเรียนรู้โดย การสร้าง แผนภาพ ความคิด Online ด้วยตนเองได้																																	
	2.1 สร้างผังความคิด Online ด้วย Mindmeister ได้																																	
	2.2 นำเนื้อหาใส่ในผัง ความคิด Mindmeister ได้																																	
	2.3 เนื้อหาใน Mindmeister เหมาะสม																																	

แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม																															
: บันทึกการปฏิบัติงานของครูผู้รับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง																															
หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	3. จัดการการเรียนรู้ โดยสร้าง Quizizz ด้วยตนเองได้																														
	3.1 สร้าง Quizizz ได้																														
	3.2 นำเนื้อหาใส่ Quizizz ได้																														
	3.3 เนื้อหาใน Quizizz เหมาะสม																														
4. เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1. สร้าง Quiver เป็นตัวอย่างของการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาได้																														
	2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยสร้าง Pixlive maker																														
	2.1 สร้าง Pixlive maker ได้																														

แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม

: บันทึกการปฏิบัติงานของครูผู้รับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง

หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	2.2 นำเนื้อหาใส่ Pixlive maker ได้																															
	2.3 เนื้อหาใน pixlive maker เหมาะสม																															
	3. จัดการการเรียนรู้ โดยสร้าง Quizizz ด้วยตนเองได้																															
	3.1 สร้าง Quizizz ได้																															
5. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	สร้าง AuRasMa เป็นตัวอย่างในการช่วยสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรมได้																															
	1. สร้าง AuRasMa ได้																															
จริยธรรม	2. ใ้เนื้อหาเพื่อสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรมได้เหมาะสม																															

แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม																															
: บันทึกการปฏิบัติงานของครูผู้รับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง																															
หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
6. การทำ วิจัยใน ชั้นเรียน	ใช้ Google form ทำวิจัย ในชั้นเรียนได้																														
	1. สร้าง Google form ได้																														
	2. สร้างหัวข้อการทำวิจัย ได้ถูกต้อง																														
	3. ใส่นี้อหา ส่วนประกอบ ได้เหมาะสม																														
7. การวัด และ ประเมินผล การเรียนรู้	1. ใช้ Flipquiz.me ทำการประเมินผล ทฤษฎีได้																														
	1.1 สร้าง Flipquiz.me ได้																														
	1.2 ใสคำถามใน Flipquiz.me ได้																														
	1.3 ใสเนื้อหาใน Flipquiz.me มีความเหมาะสม																														



แบบประเมินทักษะในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่ได้จากการอบรม																																	
: บันทึกการปฏิบัติงานของครูผู้รับการอบรม โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ เมื่อ 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง																																	
หน่วยที่	ทักษะ	ครูผู้เข้าอบรม (หมายเลข)																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	2. ใช้ Google form ทำแบบประเมินผล การปฏิบัติได้																																
	2.1 สร้าง Google form ทำแบบประเมินผล การปฏิบัติได้																																
	2.2 ใส่คำถามใน Google form ได้																																
	2.3 คำถามใน Google form มีความเหมาะสม																																
	รวมคะแนน 11 ทักษะ																																

**แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม ของแบบสอบถามวัดเจตคติ  
ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษากับหลักสูตรเสริมสร้าง  
สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา**

.....

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อคำถามของแบบสอบถามวัดเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษาที่จะนำไปใช้กับครูผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หลังจากการอบรมเสร็จสิ้น โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

<b>แบบประเมินความสอดคล้องของแบบวัดเจตคติในการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา</b>				
<b>ข้อที่</b>	<b>ข้อความ</b>	<b>สอดคล้อง</b>	<b>ไม่แน่ใจ</b>	<b>ไม่สอดคล้อง</b>
1	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ครูผู้สอน ได้เรียนรู้และเข้าใจการบริหารจัดการสอน ได้อย่างรวดเร็วและง่าย			
2	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเข้าใจครูเข้าใจการจัดการสอนมากขึ้น			
3	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ครูผู้เข้าอบรมสามารถจัดการสอนได้			

ด้วยตนเอง			
-----------	--	--	--

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบวัดเจตคติในการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ต่อหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา				
ข้อที่	ข้อความ	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
4	เนื้อหาของกรอบหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ชัดเจน และเข้าใจง่าย			
5	แบบฝึกหัดในการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แต่ละตอนมีความเหมาะสม			
6	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการสอน			
7	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เป็นวิธีการอบรมที่น่าสนใจ			
8	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ผู้สอน มีความสนุกสนานกับการจัดการสอน			
9	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการจัดการสอน			
10	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ			

	การบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการจัดการ สอน			
--	--	--	--	--

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....

(นายประทีป ปอสุวรรณ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

**ภาคผนวก ค**

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก

ตารางที่ 19 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบประเมินความต้องการจำเป็นระดับสภาพที่ควรจะเป็น Cronbach's Alpha 0.668

Item-Total Statistics				
	Scale	Scale		
	Mean if	Variance if	Corrected	Cronbach's
	Item	Item	Item-Total	Alpha if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
การเตรียมแผนการสอน	29.3667	1.344	.234	.688
การบริหารจัดการชั้นเรียน	29.2000	1.545	.334	.652
การจัดการการเรียนรู้	29.3000	1.459	.182	.690
เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	29.3000	1.252	.464	.606
การสอดแทรกด้านศีลธรรมและ จริยธรรม	29.3333	1.126	.571	.566
การทำวิจัยในชั้นเรียน	29.2667	1.237	.589	.573
การวัดและประเมินผลการเรียน	29.2333	1.426	.395	.632

ตารางที่ 20 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบประเมินความต้องการจำเป็นระดับสภาพที่เป็นจริง Cronbach's Alpha 0.755

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การเตรียมแผนการสอน	17.0333	6.309	.290	.763
การบริหารจัดการชั้นเรียน	16.9333	6.409	.369	.745
การจัดการการเรียนรู้	16.8333	6.764	.449	.741

ตารางที่ 20 (ต่อ)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	16.9667	4.723	.719	.658
การสอดแทรกด้านศีลธรรม และจริยธรรม	17.1000	5.403	.473	.728
การทำวิจัยในชั้นเรียน	17.0667	5.857	.435	.733
การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	16.8667	5.292	.650	.683

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบทดสอบความรู้  
ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ( $n = 5$ )

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	หน่วยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน จุดประสงค์ที่ 1.1 อธิบายขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพ หรือมาตรฐานสมรรถนะได้		

1.	ใครเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1	สอดคล้อง
2.	การสำรวจข้อมูลความต้องการกำลังคนจากท้องถิ่น เป็นขั้นตอนใดในการพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ	1	สอดคล้อง
3.	ในขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ ข้อใดไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์หน้าที่	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	จุดประสงค์ที่ 1.2 อธิบายแนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ได้		
4.	แนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่นั้น อันดับแรกหลักสูตรที่จะเปิดสอนควรผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากส่วนใด	1	สอดคล้อง
5.	เหตุใดคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรของสถาบันจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเอกสารข้อมูลอาชีพและความต้องการกำลังคนจากผลการวิจัย/ ผลการสำรวจ/ BOI/ สภาอุตสาหกรรม ฯลฯ	1	สอดคล้อง
6.	ตามหลักการปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดสอน ควรสอดคล้องกับอะไร	1	สอดคล้อง
7.	ข้อใดไม่ใช่เอกสารที่ต้องนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	1	สอดคล้อง
8.	แนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรหลักสูตรใหม่ ในขั้นตอนสุดท้าย หลักสูตรที่จะเปิดสอน จะได้รับการรับรองและอนุมัติหลักสูตรจากหน่วยงานใด	1	สอดคล้อง
9.	หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาแล้ว ต้องเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาและอนุมัติภายในกี่วัน	1	สอดคล้อง



10.	เมื่อเอกสารที่ยื่นเพื่อเปิดหลักสูตรใหม่ครบถ้วนตามที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการนำเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณารับรองและอนุมัติภายในกี่วัน	1	สอดคล้อง
11.	ขั้นตอนแรกของการเตรียมการสอนควรทำสิ่งใด?	1	สอดคล้อง
12.	ในขั้นตอนของการวางแผนการเปิดหลักสูตรทำเพื่อสิ่งใด?	1	สอดคล้อง
13.	ในแนวปฏิบัติของสถานศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษาควรทำสิ่งใดเป็นอันดับแรกในการบริหารการจัดการเรียนการสอน ?	1	สอดคล้อง
14.	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมมีทั้งสามด้านได้แก่ด้านใดบ้าง?	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
15.	จุดประสงค์ของการวางแผนการสอนมีอะไรบ้าง?	1	สอดคล้อง
16.	การเตรียมการสอน ที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับข้อใดเป็นอันดับแรก	1	สอดคล้อง
17.	“การจัดการเรียนการสอนต้องมีคุณภาพ” ข้อใดเป็นตัวบ่งชี้	1	สอดคล้อง
18.	การวัดและการประเมินผลมีวัตถุประสงค์ตามข้อใด	1	สอดคล้อง
19.	สิ่งใดที่ผู้สอนควรยึดเป็นหลักสำคัญที่สุดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	สอดคล้อง
20.	การเลือกสื่อการเรียนการสอน ต้องเลือกตามหลักการที่เน้นในเรื่องใดที่สำคัญที่สุด หน่วยที่ 2 เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน จุดประสงค์ที่ 2.1 อธิบายความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้	1	สอดคล้อง
21.	ข้อใดเป็นความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน จุดประสงค์ที่ 2.2 อธิบาย องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้	1	สอดคล้อง

22.	องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนมีอะไรบ้าง จุดประสงค์ที่ 2.3 อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนได้	1	สอดคล้อง
23.	ข้อใดไม่ใช่แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	สอดคล้อง
24.	ถ้าไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียน จะเป็นอย่างไร	1	สอดคล้อง
25.	การปกครองชั้นเรียนควรมีลักษณะใดบ้าง จุดประสงค์ที่ 2.4 อธิบายหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนได้	1	สอดคล้อง
26.	ใครไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	จุดประสงค์ที่ 2.5 อธิบายการจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ได้		
27.	รูปแบบการจัดชั้นเรียนมีกี่รูปแบบ อะไรบ้าง	1	สอดคล้อง
28.	Challenge and variety in assignments มีความหมายตรงกับข้อใด	1	สอดคล้อง
29.	บรรยากาศทางกายภาพเป็นอย่างไร	1	สอดคล้อง
30.	ข้อใดไม่ใช่เทคนิคการปกครองชั้นเรียน	1	สอดคล้อง
31.	ข้อใดไม่ใช่สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมของครูกับนักเรียน ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	สอดคล้อง
32.	Withitness มีลักษณะสำคัญคือ	1	สอดคล้อง
33.	การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน, การสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียน จัดอยู่หัวข้อใด	1	สอดคล้อง
34.	ครูมุขแสดงความสนใจในสารทุกข์สุขดิบของเด็กจากที่กล่าวมา ตรงกับหลักการข้อใด	1	สอดคล้อง
35.	บรรยากาศทางจิตวิทยาอยู่หัวข้อใด	1	สอดคล้อง
36.	ข้อใดไม่ใช่ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา ของครูในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	1	สอดคล้อง
37.	การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงอะไร	1	สอดคล้อง

38.	ข้อใดคือบทบาทในการเป็นผู้นำของครู	1	สอดคล้อง
39.	การสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน มีผลดีต่อนักเรียนในข้อใด	1	สอดคล้อง
40.	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีส่วนแก้ปัญหาสถานศึกษาในข้อใด หน่วยที่ 3 เรื่องการจัดการการเรียนรู้ จุดประสงค์ที่ 3.1 อธิบายลักษณะและจุดประสงค์ในการจัดการเรียน การสอนได้	1	สอดคล้อง
41.	จุดประสงค์การสอนมีการกำหนดไว้กี่ด้าน ด้านอะไรบ้าง	1	สอดคล้อง
42.	วิธีสอนใดที่เป็นวิธีสอนที่ใช้กันมากที่สุด	1	สอดคล้อง
43.	พหุปัญญา หมายถึงข้อใด	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	จุดประสงค์ที่ 3.2 อธิบาย การใช้ “เทคนิค/ กระบวนการ/ วิธีสอน/ รูปแบบการสอน” ในการจัดการการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้		
44.	เทคนิคการจัดวิธีการจัดการเรียนการสอน ที่เรียกว่า การเรียน แบบการค้นพบ คือข้อใด	1	สอดคล้อง
45.	ข้อใดไม่ใช่ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบซิปปา	1	สอดคล้อง
46.	กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ Cooperative learning เป็นลักษณะใด	1	สอดคล้อง
47.	ลักษณะที่สำคัญของ การสอนแบบสาธิต (Demonstration) คือข้อใด	1	สอดคล้อง
48.	การสอนด้านจิตพิสัย (Affective domain) ได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีลักษณะอย่างไร	1	สอดคล้อง
49.	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้คำถาม เรียงลำดับขั้นตอน ความสำคัญอย่างไร	1	สอดคล้อง
50.	ครูคนใดใช้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โมเดลซิปปา	1	สอดคล้อง
51.	การจัดการเรียนการสอนแบบ CIPPA MODEL มีหลักแนวคิด กี่แนวคิด อะไรบ้าง	1	สอดคล้อง

52.	ขั้นตอนที่ 1 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) คือขั้นตอนใด	1	สอดคล้อง
53.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียน คือข้อใด?	1	สอดคล้อง
54.	ข้อใดคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่สำคัญอันดับแรกในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบโครงงาน	1	สอดคล้อง
55.	การจัดการเรียนรู้แบบอุปนัยเป็นแบบใด?	1	สอดคล้อง
56.	ทักษะในการทำงานใดช่วยให้การทำงานมีความแปลกใหม่	1	สอดคล้อง
57.	ข้อใดเป็นการเรียนใน รูปแบบ (Learning together) ของ Johnson	1	สอดคล้อง
58.	ปรัชญาของรูปแบบ Group investigation คืออะไร	1	สอดคล้อง
59.	รูปแบบของ STAD มีลักษณะใด	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
60.	การจัดการเรียนรู้แบบเอกัตภาพ เป็นการจักระบบการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงเรื่องอะไร หน่วยที่ 4 เรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยี จุดประสงค์ที่ 4.1 อธิบายการออกแบบการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21 ได้	1	สอดคล้อง
61.	การออกแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเน้นสิ่งใดเป็นสำคัญ	1	สอดคล้อง
62.	องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยอะไรบ้าง	1	สอดคล้อง
63.	เป้าหมายสูงสุดของการประมวลผลข้อมูลให้ได้สารสนเทศคือข้อใด จุดประสงค์ที่ 4.2 อธิบายลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสานได้	1	สอดคล้อง
64.	ข้อใด เป็นลักษณะรูปแบบการเรียนรู้แบบ e-learning	1	สอดคล้อง
65.	ข้อใดคือตัวอย่างของการเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning: BL) จุดประสงค์ที่ 4.3 อธิบายองค์ประกอบของการเรียนแบบ	1	สอดคล้อง

## ผสมผสานได้

66.	ข้อใดคือการร่วมมือ (Collaboration) ที่ใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน	1	สอดคล้อง
67.	ข้อใดเป็นลักษณะของ Self-paced learning	1	สอดคล้อง
จุดประสงค์ที่ 4.4 อธิบายรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานได้			
68.	ข้อใดคือการเรียนรู้ผสมผสานแบบ Attitude-driven model?	1	สอดคล้อง
69.	ข้อใดเป็นการผสมผสานแบบ Skill-driven model	1	สอดคล้อง
70.	ข้อใดเป็นการเรียนผสมผสานแบบ Competency-driven model	1	สอดคล้อง

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
จุดประสงค์ที่ 4.5 อธิบายการออกแบบแผนการสอนแบบผสมผสานได้			
71.	ข้อใดเป็นกระบวนการใหญ่ ๆ ที่สำคัญในการใช้ในการจัดการเรียนแบบผสมผสาน	1	สอดคล้อง
จุดประสงค์ที่ 4.6 อธิบายระดับและสัดส่วนของการผสมผสานได้			
72.	ข้อใดเป็นการสอนแบบผสมผสานแบบ 70: 30	1	สอดคล้อง
73.	ข้อใดเป็นการสอนแบบผสมผสานแบบ 80: 20	1	สอดคล้อง
74.	ข้อใดเป็นการสอนที่ประยุกต์การแบ่งเวลาจากการเรียนแบบผสมผสานแบบ 80: 20	1	สอดคล้อง
75.	ข้อใดเป็นการประยุกต์การแบ่งเวลาจากการสอนแบบผสมผสานแบบ 70: 30	1	สอดคล้อง
76.	ครูท่านใดใช้การเรียนรู้ผสมผสานแบบแนวตั้ง	1	สอดคล้อง
77.	ครูท่านใดใช้การเรียนรู้ผสมผสานแบบแนวนอน	1	สอดคล้อง
78.	สัดส่วนการผสมผสานสองแบบคือแบบใด?	1	สอดคล้อง
79.	ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับสัดส่วนการเรียนแบบผสมผสาน	1	สอดคล้อง

หน่วยที่ 5 เรื่อง การสอดแทรกศีลธรรมและจริยธรรม

จุดประสงค์ที่ 5.1 อธิบายวิธีการและขั้นตอนของการสอดแทรก

คุณธรรมจริยธรรมได้

80.	พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึงข้อใด?	1	สอดคล้อง
81.	“เชียว นายคิดดีแล้วหรือที่จะเป็นครู ใครๆก็รู้ว่าเป็นอาชีพนี้ ไม่ร่ำรวย “เชียวคิดจะตอบอย่างไร จึงเหมาะสมที่จะมาเป็นครู	1	สอดคล้อง
82.	อาจารย์ท่านใดไม่ได้สอนในหัวข้อให้นักเรียน วัฒนธรรม ภูมิใจ ในความเป็นไทย	1	สอดคล้อง
83.	การสังเกตและให้คำแนะนำตักเตือนผู้ที่แต่งกายไม่เหมาะสมกับ สังคมไทย เป็นคุณธรรมและจริยธรรมในข้อใด	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	จุดประสงค์ที่ 5.2 อธิบายรูปแบบและการดำเนินการสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรมได้		
84.	อาจารย์ท่านใดไม่ใช้รูปแบบและการดำเนินการสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม	1	สอดคล้อง
85.	ครูท่านใดใช้รูปแบบและการดำเนินการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม จัดเวลา ได้เหมาะสมที่สุด	1	สอดคล้อง
86.	วิธีการสอนการสอนโดยสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม ไม่ควรสอน ด้วยวิธีใด	1	สอดคล้อง
87.	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม มีความจำเป็นในการปฏิบัติ เพราะเหตุใด	1	สอดคล้อง
88.	องค์ประกอบในข้อใดที่จะช่วยให้ครูสอน เรื่องการสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนสำเร็จ มากที่สุด	1	สอดคล้อง
	จุดประสงค์ที่ 5.3 อธิบายจริยธรรมและจรรยาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้		
89.	ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	1	สอดคล้อง

	ตรงกับข้อใดมากที่สุด		
90.	มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ตามวัย ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด	1	สอดคล้อง
91.	จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียนด้านการเรียนและปรับพฤติกรรมดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน มีกิจกรรมป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับค่านิยมอันดีงาม และมีการดูแลอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
92.	ปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ มีการแสดงออกเกี่ยวกับมารยาทไทยวัฒนธรรมท้องถิ่น และนิยมใช้ของไทยตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด	1	สอดคล้อง
93.	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตรงกับข้อใดมากที่สุด หน่วยที่ 6 เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จุดประสงค์ที่ 6.1 อธิบายลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนได้	1	สอดคล้อง
94.	การวิจัยในชั้นเรียนทำเพื่อพัฒนาอะไร	1	สอดคล้อง
95.	การวิจัยในชั้นเรียน ไม่จัดอยู่ในการวิจัยประเภทใด	1	สอดคล้อง
96.	วิธีดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ควรเริ่มจากข้อใดเป็นอันดับแรก	1	สอดคล้อง
97.	ข้อใดคือเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน	1	สอดคล้อง

98.	ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน	1	สอดคล้อง
99.	ข้อใดไม่ใช่การวิจัยในสาขาการศึกษา (ศึกษาศาสตร์)	1	สอดคล้อง
100.	การวิจัยในสาขาการศึกษา (ในห้องเรียน) บุคคลใดเป็นผู้วิจัย	1	สอดคล้อง
101.	เครื่องมือวิจัยในชั้นเรียนคือสิ่งใด	1	สอดคล้อง
102.	อนาคตของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน คือสิ่งใด	1	สอดคล้อง
	จุดประสงค์ที่ 6.2 อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้		
103.	ครูในข้อใดมีลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่ถูกต้อง	1	สอดคล้อง
104.	ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของปัญหาแท้	1	สอดคล้อง
105.	ข้อใดคือหลักสำคัญในการที่จะแก้ไขปัญหาโดยการวิจัยในชั้นเรียน	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
106.	ข้อใดไม่ใช่ วิธีการระบุปัญหา ในการวิจัยในชั้นเรียน	1	สอดคล้อง
107.	การเลือกสาเหตุที่มากำกัใจ ควรเลือกอย่างไร	1	สอดคล้อง
108.	เมื่อได้แนวทางต่าง ๆ มาแล้วคณะวิจัยควรทำอย่างไร	1	สอดคล้อง
109.	หลังจากวางแผน โครงร่างวิจัยเสร็จ ต่อไปเราควรทำอย่างไร	1	สอดคล้อง
110.	การวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัยในชั้นเรียนที่ต้องนำมาใช้คือข้อใด	1	สอดคล้อง
111.	การวิจัยในชั้นเรียนที่ดี มีสิ่งใดเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด	1	สอดคล้อง
	จุดประสงค์ที่ 6.3 อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปขอผลงานได้		
112.	ในการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับในส่วนของเรื่อง บรรณานุกรม ข้อใดกล่าวผิด	1	สอดคล้อง
113.	การทำวิจัยชั้นเรียน เพื่อนำไปขอผลงานต้องทำตอนไหน	1	สอดคล้อง
	หน่วยที่ 7 เรื่อง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศ และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร		
	จุดประสงค์ที่ 7.1 อธิบายวิธีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ได้		
114.	ข้อใดคือลำดับขั้นตอน วิธีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ หรือสมรรถนะ?	1	สอดคล้อง



	จุดประสงค์ที่ 7.2 อธิบายวิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนได้		
115.	วิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน มี 2 ประเภท คือ จุดประสงค์ที่ 7.3 อธิบายลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนได้	1	สอดคล้อง
116.	คุณครูท่านใดใช้ Rubric scoring	1	สอดคล้อง
117.	ลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนมีกี่เกณฑ์ อะไรบ้าง จุดประสงค์ที่ 7.4 อธิบายขั้นตอนการดำเนินการประเมิน ตามสภาพจริงได้	1	สอดคล้อง
118.	ข้อใดคือลักษณะเกณฑ์การให้คะแนนตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้	1	สอดคล้อง
119.	ข้อใดคือขั้นตอนอันดับแรกการดำเนินการประเมินตามสภาพจริง	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	จุดประสงค์ที่ 7.5 อธิบายเครื่องมือในการวัดและประเมินตามสภาพ จริงประเภทต่าง ๆ และหลักการสร้างแบบทดสอบได้		
120.	ข้อใดคือขั้นตอนที่สำคัญอันดับแรกของการสร้างแบบทดสอบ	1	สอดคล้อง
121.	การประเมินผลจากการสังเกต มีหลายสิ่งที่ต้องดำเนินการ ยกเว้น ข้อใด	1	สอดคล้อง
122.	ถ้าการวัดผลประเมินผลการศึกษาผิดพลาด ผู้ใดไม่ได้รับ ความเป็นธรรมมากที่สุด	1	สอดคล้อง
123.	จงวิเคราะห์การฝึกทักษะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน ในวิชา “ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์” ของคุณครูประกิต	1	สอดคล้อง
124.	การวัดและประเมินผล มีวัตถุประสงค์ตามข้อใด	1	สอดคล้อง
125.	คุณครูท่านใดสอนโดยเน้นตามจุดประสงค์ที่สำคัญของ การอาชีวศึกษา	1	สอดคล้อง
126.	ข้อใดกล่าวถึงการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ความสามารถและความรู้จากการเรียนรู้ ในห้องเรียนได้ดีที่สุด	1	สอดคล้อง

127.	ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนน	1	สอดคล้อง
128.	ข้อใดคือลำดับการสร้างแบบทดสอบ? จุดประสงค์ที่ 7.6 อธิบายการกำกับ ติดตามและประเมินผล หลักสูตรได้	1	สอดคล้อง
129.	การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตรอาชีวศึกษามีหลักการ สำคัญ คือ	1	สอดคล้อง
130.	ข้อใดคือเหตุผลสำคัญที่ภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา และชุมชน ต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตร	1	สอดคล้อง
131.	ข้อใดไม่ใช่หัวข้อในการประเมินหลักสูตร	1	สอดคล้อง
132.	การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร เริ่มจากการทำสิ่งใด	1	สอดคล้อง
133.	การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบประเมินทักษะ  
ในการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
	1. การพัฒนาหลักสูตร และ การเตรียมแผนการสอน เตรียมแผนการสอนโดยสร้างแผนการสอน Online ด้วย Google document ได้		
1.	สร้าง Google document ได้	1	สอดคล้อง
2.	ใส่หัวข้อการทำแผนการสอนครบทุกหัวข้อ	1	สอดคล้อง
3.	เนื้อหาในแต่ละหัวข้อในแผนการสอนมีความถูกต้อง	1	สอดคล้อง
	2. การบริหารจัดการชั้นเรียน บริหารจัดการชั้นเรียน โดยการสร้าง Kahoot ด้วยตนเองได้		
4.	สร้าง Kahoot เป็นตัวอย่างในการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการชั้นเรียนได้	1	สอดคล้อง
5.	น้ำเนื้อหาใส่ Kahoot ได้ถูกต้อง 10 ข้อ	1	สอดคล้อง
6.	เนื้อหา คำถามใน Kahoot มีความถูกต้องเหมาะสมทุกข้อ	1	สอดคล้อง
	3. การจัดการการเรียนรู้		

1. จัดการการเรียนรู้ โดยการสร้าง Quizlet ได้		
7. สร้าง Quizlet เป็นตัวอย่างในการใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการการเรียนรู้ได้	1	สอดคล้อง
8. นำเนื้อหาใส่ Quizlet ได้	1	สอดคล้อง
9. เนื้อหาใน Quizlet เหมาะสม	1	สอดคล้อง
2. จัดการการเรียนรู้ โดยการสร้าง แผนภาพความคิด Online ด้วยตนเองได้		
10. สร้างผังความคิด Online ด้วย Mindmeister ได้	1	สอดคล้อง
11. นำเนื้อหาใส่ในผังความคิด Mindmeister ได้	1	สอดคล้อง
12. เนื้อหาใน Mindmeister มีความเหมาะสม	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
3. จัดการการเรียนรู้ โดยสร้าง Quizizz ด้วยตนเองได้			
13. สร้าง Quizizz ได้		1	สอดคล้อง
14. นำเนื้อหาใส่ Quizizz ได้ถูกต้อง		1	สอดคล้อง
15. เนื้อหาใน Quizizz เหมาะสม		1	สอดคล้อง
4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา			
16. สร้าง Quiver เป็นตัวอย่างของการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาได้		1	สอดคล้อง
สร้าง Pixlive maker เป็นตัวอย่างของการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา			
17. สร้าง Pixlive maker ได้		1	สอดคล้อง
18. นำเนื้อหาใส่ Pixlive maker ได้		1	สอดคล้อง
19. เนื้อหาใน Pixlive maker เหมาะสม		1	สอดคล้อง
5. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม			

สร้าง AuRasMa เป็นตัวอย่างในการช่วยสอดแทรกด้านศีลธรรม และจริยธรรมได้		
20.	สร้าง AuRasMa ได้	1 สอดคล้อง
21.	ใส่เนื้อหาเพื่อสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรมได้เหมาะสม	1 สอดคล้อง
6. การทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้ Google form ในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้		
22.	สร้าง Google form ได้	1 สอดคล้อง
23.	สร้างหัวข้อการทำวิจัยได้ถูกต้องทุกหัวข้อ	1 สอดคล้อง
24.	ใส่เนื้อหา ส่วนประกอบการวิจัยได้เหมาะสม	1 สอดคล้อง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร ใช้ Flipquiz.me ทำการประเมินผลทฤษฎีได้			
25.	สร้าง Flipquiz.me ได้	1	สอดคล้อง
26.	ใส่คำถามใน Flipquiz.me ได้	1	สอดคล้อง
27.	เนื้อหา คำถามใน Flipquiz.me มีความเหมาะสม ใช้ Google form ทำแบบประเมินผลการปฏิบัติได้ถูกต้อง	1	สอดคล้อง
28.	สร้าง Google form ทำแบบประเมินผลการปฏิบัติได้	1	สอดคล้อง
29.	ใส่ คำถามใน Google form ได้ถูกต้อง ทุกข้อ	1	สอดคล้อง
30.	คำถามใน Google form มีความเหมาะสม	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแบบวัดเจตคติต่อ  
การบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ( $n = 5$ )

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
1.	การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษาช่วยให้ครูผู้สอน ได้เรียนรู้และเข้าใจ การบริหารจัดการสอน ได้อย่างรวดเร็วและง่าย	0.8	สอดคล้อง
2.	การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยเข้าใจครูเข้าใจการจัดการสอนมากขึ้น	1	สอดคล้อง
3.	การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ครูผู้เข้าอบรมสามารถจัดการสอน ได้ด้วยตนเอง	0.6	สอดคล้อง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ดัชนีความ สอดคล้อง	ความ หมาย
4.	เนื้อหาของอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา ชัดเจน และเข้าใจง่าย	0.8	สอดคล้อง
5.	แบบฝึกหัดในการอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหาร การจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา แต่ละตอนมีความเหมาะสม	0.8	สอดคล้อง
6.	การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการจัด การสอน	0.8	สอดคล้อง
7.	การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา เป็นวิธีการอบรมที่น่าสนใจ	1	สอดคล้อง
8.	การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยให้ครูผู้สอนมีความสุขสนาน กับการจัดการสอน	1	สอดคล้อง

9. การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้เข้าอบรมมีอิสระ ในการจัดการสอน	0.6	สอดคล้อง
10. การอบรมหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน ของครูระดับอาชีวศึกษา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการจัดการสอน	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 24 ค่าประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					$\bar{X}$	SD
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
จุดประสงค์การอบรม							
1. จุดประสงค์เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม	5	5	5	4	5	4.80	0.45
2. การแจ้งจุดประสงค์ของการอบรมสามารถเข้าใจ ได้ง่าย	5	5	5	4	5	4.80	0.45
เนื้อหาการฝึกอบรม							
1. เนื้อหาบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4	5	5	5	5	4.80	0.45
2. เนื้อหามีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	5	5	5	5	5	5.00	0.00
3. เนื้อหามีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง	5	5	5	5	5	5.00	0.00
4. บทเรียนมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม	5	5	5	5	5	5.00	0.00
5. บทเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม	4	5	5	5	5	4.80	0.45
ตลอดการอบรม							
6. บทเรียนมีการยกตัวอย่างในปริมาณและโอกาส ที่เหมาะสม	4	5	5	5	5	4.80	0.45
7. บทเรียนมีการสรุปเนื้อหาในแต่ละตอน	5	5	5	5	5	5.00	0.00

อย่างเหมาะสม

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. มีการนำเข้าสู่บทเรียนที่เหมาะสม	5	5	5	4	5	4.80	0.45
2. มีกระบวนการอบรมที่เหมาะสมและน่าสนใจ	5	5	5	5	5	5.00	0.00
3. มีการสรุปและการนำความรู้จากอบรมประยุกต์ใช้	5	5	5	5	5	5.00	0.00
4. มีการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมและ น่าสนใจ	5	5	5	5	5	5.00	0.00

การประเมินผล

1. การประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหาและจุดประสงค์ การเรียนรู้	5	5	5	4	5	4.80	0.45
2. มีความยากง่ายและเหมาะสมกับระดับของ ผู้เข้าอบรม	5	5	5	4	5	4.80	0.45
3. ผู้เข้าอบรมสามารถประเมินความเข้าใจของตนเองได้	5	5	5	5	5	5.00	0.00
4. ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ	5	5	5	4	5	4.80	0.45

ตารางที่ 25 ค่าการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ  
วัดความรู้ ในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน					
1.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้

12.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
13.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
17.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
18.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
19.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
20.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.76137207

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน					
1.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
12.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้



13.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
17.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
18.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
19.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
20.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20)เท่ากับ 0.811471593

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 3 การจัดการการเรียนรู้					
1.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
12.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้

13.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.67	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
17.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
18.	0.67	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
19.	0.57	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
20.	0.73	ใช้ได้	0.53	ใช้ได้	ใช้ได้

---

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.82802699

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
1.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.63	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.70	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
12.	0.70	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้

13.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
17.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
18.	0.63	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
19.	0.63	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
20.	0.63	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้

---

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.828071131

---

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 5 การสอดแทรกค่านิยมและจริยธรรม					
1.	0.70	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.63	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.70	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.70	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.57	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
12.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้

13.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.70	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้

---

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.710520188

---

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน					
1.	0.70	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
12.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้

13.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
17.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
18.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
19.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
20.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้

---

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.793079189

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความยากง่าย	แปลผล	อำนาจจำแนก	แปลผล	แปลผลคุณภาพแบบทดสอบ
หน่วยที่ 7 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
1.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
2.	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
3.	0.70	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
4.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
5.	0.73	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้	ใช้ได้
6.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
7.	0.73	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	ใช้ได้
8.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
9.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
10.	0.77	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	ใช้ได้
11.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
12.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้

13.	0.77	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้	ใช้ได้
14.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
15.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
16.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
17.	0.70	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
18.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
19.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้
20.	0.77	ใช้ได้	0.20	ใช้ได้	ใช้ได้

---

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.758800619

ตารางที่ 26 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม  
(Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 1 การเตรียมแผน  
การสอน

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.694

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	14.3667	10.585	.137	.695
ข้อ 2	14.3667	10.102	.317	.678
ข้อ 3	14.3667	9.826	.424	.667
ข้อ 4	14.3667	10.102	.317	.678
ข้อ 5	14.3667	9.826	.424	.667
ข้อ 6	14.4333	10.392	.181	.692
ข้อ 7	14.3667	10.033	.343	.675
ข้อ 8	14.4000	10.386	.195	.690
ข้อ 9	14.4000	10.317	.220	.687
ข้อ 10	14.3667	10.447	.188	.690
ข้อ 11	14.3667	10.723	.087	.700
ข้อ 12	14.3667	10.033	.343	.675
ข้อ 13	14.3667	9.620	.506	.659
ข้อ 14	14.3667	10.309	.239	.685
ข้อ 15	14.3667	9.895	.397	.670
ข้อ 16	14.4333	10.461	.158	.694
ข้อ 17	14.3667	10.792	.063	.702
ข้อ 18	14.3667	10.171	.291	.680
ข้อ 19	14.3667	10.585	.137	.695
ข้อ 20	14.3667	9.964	.370	.673

ตารางที่ 27 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

(Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการ  
ชั้นเรียน

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.746

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	14.2333	12.116	.291	.737
ข้อ 2	14.2333	11.771	.412	.728
ข้อ 3	14.2333	11.633	.461	.724
ข้อ 4	14.2667	12.409	.177	.746
ข้อ 5	14.2333	11.702	.437	.726
ข้อ 6	14.2333	12.047	.315	.735
ข้อ 7	14.2333	11.564	.486	.722
ข้อ 8	14.2333	11.909	.363	.732
ข้อ 9	14.2333	11.840	.387	.730
ข้อ 10	14.2333	12.323	.220	.743
ข้อ 11	14.2333	11.771	.412	.728
ข้อ 12	14.2333	12.530	.150	.748
ข้อ 13	14.2333	12.116	.291	.737
ข้อ 14	14.2667	11.995	.313	.736
ข้อ 15	14.2333	11.978	.339	.734
ข้อ 16	14.2667	12.409	.177	.746
ข้อ 17	14.2667	11.995	.313	.736
ข้อ 18	14.2333	12.047	.315	.735
ข้อ 19	14.2333	12.530	.150	.748
ข้อ 20	14.4333	12.254	.188	.747

ตารางที่ 28 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

(Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 3 การจัดการ  
การเรียนรู้

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.763



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	14.0000	12.552	.520	.740
ข้อ 2	14.0000	12.966	.378	.750
ข้อ 3	14.0000	13.517	.196	.762
ข้อ 4	14.0000	12.621	.496	.741
ข้อ 5	14.0000	12.966	.378	.750
ข้อ 6	14.0000	12.621	.496	.741
ข้อ 7	14.0000	12.828	.425	.746
ข้อ 8	14.0000	13.931	.064	.771
ข้อ 9	14.0000	12.828	.425	.746
ข้อ 10	14.0000	13.103	.332	.753
ข้อ 11	14.0000	13.103	.332	.753
ข้อ 12	14.0000	13.172	.309	.755
ข้อ 13	14.0667	13.720	.112	.769
ข้อ 14	14.0000	13.103	.332	.753
ข้อ 15	14.0000	13.172	.309	.755
ข้อ 16	14.1000	13.266	.237	.760
ข้อ 17	14.0667	13.513	.173	.765
ข้อ 18	14.1000	13.128	.278	.757
ข้อ 19	14.2000	13.269	.218	.762
ข้อ 20	14.0333	12.378	.551	.737

ตารางที่ 29 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.763

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	13.8000	12.993	.480	.743
ข้อ 2	13.8000	13.338	.364	.751
ข้อ 3	13.8000	12.786	.551	.738
ข้อ 4	13.9333	12.685	.499	.740
ข้อ 5	13.8000	13.200	.410	.748
ข้อ 6	13.8000	13.131	.434	.746
ข้อ 7	13.8667	14.326	.035	.774
ข้อ 8	13.8000	13.062	.457	.744
ข้อ 9	13.8667	13.085	.405	.748
ข้อ 10	13.8000	13.614	.274	.757
ข้อ 11	13.8000	13.407	.342	.752
ข้อ 12	13.8667	13.154	.383	.749
ข้อ 13	13.8000	14.097	.120	.767
ข้อ 14	13.8000	13.338	.364	.751
ข้อ 15	13.8000	13.683	.251	.759
ข้อ 16	13.8333	13.523	.285	.756
ข้อ 17	13.8000	13.200	.410	.748
ข้อ 18	13.9333	13.651	.215	.762
ข้อ 19	13.9333	13.720	.195	.764
ข้อ 20	13.9333	14.064	.099	.771

ตารางที่ 30 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

(Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 5 การสอดแทรก  
ด้านศีลธรรมและจริยธรรม

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.625

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	10.6333	7.068	.353	.592
ข้อ 2	10.7000	7.528	.146	.624
ข้อ 3	10.6000	7.421	.220	.612
ข้อ 4	10.6333	6.999	.383	.587
ข้อ 5	10.6333	7.620	.126	.626
ข้อ 6	10.6333	7.206	.295	.601
ข้อ 7	10.7667	7.082	.308	.598
ข้อ 8	10.6000	7.283	.278	.604
ข้อ 9	10.5667	7.082	.391	.588
ข้อ 10	10.6333	7.620	.126	.626
ข้อ 11	10.6000	7.421	.220	.612
ข้อ 12	10.5667	7.289	.296	.602
ข้อ 13	10.6000	7.490	.190	.617
ข้อ 14	10.6333	7.275	.266	.605
ข้อ 15	10.6000	7.559	.162	.621
ข้อ 16	10.6000	7.697	.105	.629

ตารางที่ 31 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม  
(Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 6 การทำวิจัย  
ในชั้นเรียน

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.751

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	14.5333	11.361	.493	.728
ข้อ 2	14.5333	12.051	.248	.746
ข้อ 3	14.5333	12.326	.154	.753
ข้อ 4	14.6000	11.766	.311	.742
ข้อ 5	14.5333	11.154	.570	.722
ข้อ 6	14.5333	11.568	.418	.734
ข้อ 7	14.5333	11.499	.443	.732
ข้อ 8	14.5333	11.292	.518	.726
ข้อ 9	14.5333	11.430	.468	.730
ข้อ 10	14.5333	11.775	.344	.739
ข้อ 11	14.5333	11.706	.369	.737
ข้อ 12	14.5333	11.499	.443	.732
ข้อ 13	14.5333	12.395	.131	.755
ข้อ 14	14.5333	11.844	.320	.741
ข้อ 15	14.5333	11.844	.320	.741
ข้อ 16	14.5333	12.395	.131	.755
ข้อ 17	14.5333	12.671	.039	.762
ข้อ 18	14.5333	12.464	.107	.757
ข้อ 19	14.5000	12.741	.024	.762
ข้อ 20	14.5333	11.499	.443	.732

ตารางที่ 32 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ของแบบทดสอบความรู้ หน่วยที่ 7 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.713

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	14.2667	9.789	.714	.661
ข้อ 2	14.3000	10.355	.462	.685
ข้อ 3	14.3333	10.782	.293	.701
ข้อ 4	14.2667	10.409	.469	.685
ข้อ 5	14.3000	10.010	.591	.672
ข้อ 6	14.2667	11.168	.189	.710
ข้อ 7	14.3000	10.562	.387	.692
ข้อ 8	14.2667	10.547	.416	.690
ข้อ 9	14.2667	10.685	.365	.694
ข้อ 10	14.2667	10.961	.263	.704
ข้อ 11	14.2667	11.099	.213	.708
ข้อ 12	14.2667	11.099	.213	.708
ข้อ 13	14.2667	10.961	.263	.704
ข้อ 14	14.2000	11.269	.190	.709
ข้อ 15	14.3333	11.402	.088	.720
ข้อ 16	14.3333	11.402	.088	.720
ข้อ 17	14.3333	11.540	.044	.724
ข้อ 18	14.2667	11.444	.092	.718
ข้อ 19	14.2667	10.961	.263	.704
ข้อ 20	14.2667	11.513	.068	.720

ตารางที่ 33 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา

Cronbach's Alpha 0.818

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

ตารางที่ 34 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะในการบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
อาชีวศึกษา

Cronbach's Alpha 0.870

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	30

ตารางที่ 35 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความพึงพอใจหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพ  
การบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา

Cronbach's Alpha 0.780

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	42.13	6.533	.449	.761
2	42.17	6.351	.520	.751
3	42.13	6.120	.535	.749
4	42.10	6.645	.412	.766
5	42.07	7.375	.124	.800
6	42.03	6.309	.598	.742

ตารางที่ 35 (ต่อ)

Cronbach's Alpha 0.780

---

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
7	42.03	6.585	.470	.758
8	42.00	6.552	.509	.754
9	42.00	6.345	.499	.754
10	41.93	6.961	.373	.770

---

ตารางที่ 36 ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบ วัดความรู้			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	(20 คะแนน)			พัฒนาการ	พัฒนาการ		(50 คะแนน)			พัฒนาการ	พัฒนาการ			
	ก่อน	หลัง	ติดตาม	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตาม	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
	(1)	(2)	ผล (3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	ผล (3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
1	2	10	8	44.44	33.33	ผ่าน	35	48	44	86.67	60.00	ผ่าน	5	ผ่าน
2	2	10	7	44.44	27.78	ผ่าน	32	49	42	94.44	55.56	ผ่าน	4.67	ผ่าน
3	2	11	9	50	38.89	ผ่าน	31	49	43	94.74	63.16	ผ่าน	4.67	ผ่าน
4	2	11	9	50	38.89	ผ่าน	33	48	44	88.24	64.71	ผ่าน	4.67	ผ่าน
5	3	11	8	47.06	29.41	ผ่าน	35	50	43	100	53.33	ผ่าน	5	ผ่าน
6	3	11	9	47.06	35.29	ผ่าน	36	45	42	64.29	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
7	3	12	10	52.94	41.18	ผ่าน	34	50	44	100	62.50	ผ่าน	4.67	ผ่าน
8	2	12	10	55.56	44.44	ผ่าน	30	46	40	80	50.00	ผ่าน	4.33	ผ่าน
9	3	12	9	52.94	35.29	ผ่าน	37	45	41	61.54	30.77	ผ่าน	4.67	ผ่าน
10	3	13	11	58.82	47.06	ผ่าน	36	47	41	78.57	35.71	ผ่าน	5	ผ่าน
11	5	13	10	53.33	33.33	ผ่าน	37	46	42	69.23	38.46	ผ่าน	4.67	ผ่าน
12	5	13	10	53.33	33.33	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	5	ผ่าน
13	3	13	11	58.82	47.06	ผ่าน	35	50	39	100	26.67	ผ่าน	4.67	ผ่าน



ตารางที่ 36 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบ วัดความรู้			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	(20 คะแนน)			พัฒนาการ	พัฒนาการ		(50 คะแนน)			พัฒนาการ	พัฒนาการ			
	ก่อน	หลัง	ติดตาม	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตาม	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
	(1)	(2)	ผล (3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	ผล (3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
14	6	14	11	57.14	35.71	ผ่าน	34	50	41	100	43.75	ผ่าน	4.67	ผ่าน
15	10	15	13	50	30.00	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	4.67	ผ่าน
16	5	17	12	80	46.67	ผ่าน	33	50	41	100	47.06	ผ่าน	5	ผ่าน
17	6	17	13	78.57	50.00	ผ่าน	36	50	43	100	50.00	ผ่าน	4.67	ผ่าน
18	11	17	12	66.67	11.11	ผ่าน	36	50	40	100	28.57	ผ่าน	4.67	ผ่าน
19	12	17	14	62.5	25.00	ผ่าน	34	50	38	100	25.00	ผ่าน	4.67	ผ่าน
20	10	18	13	80	30.00	ผ่าน	37	50	41	100	30.77	ผ่าน	4.67	ผ่าน
21	10	18	13	80	30.00	ผ่าน	36	50	43	100	50.00	ผ่าน	4.67	ผ่าน
22	7	18	15	84.62	61.54	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
23	4	18	14	87.5	62.50	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	4.67	ผ่าน
24	13	18	15	71.43	28.57	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
25	11	19	15	88.89	44.44	ผ่าน	42	50	44	100	25.00	ผ่าน	4.67	ผ่าน
26	6	19	15	92.86	64.29	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	4.67	ผ่าน

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบ วัดความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (2-1)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (3-1)	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (2-1)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (3-1)	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนน ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน							
	ก่อน	หลัง	ติดตาม	ก่อน	หลัง		ติดตาม	ก่อน	หลัง	ติดตาม	ก่อน		หลัง		ติดตาม						
	(1)	(2)	ผล (3)													(1)	(2)	ผล (3)	(1)	(2)	ผล (3)
27	11	19	15	88.89	44.44	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	4.67	ผ่าน							
28	12	19	15	87.5	37.50	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน							
29	7	19	16	92.31	69.23	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	4.67	ผ่าน							
30	8	20	16	100	66.67	ผ่าน	36	50	43	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน							
รวม	187	454	358	64.65		ผ่าน	1063	1473	1261	93.82		ผ่าน	143	ผ่าน							

จากตารางที่ 36 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน่วยที่ 1 การเตรียมแผนการสอน มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 44.44% ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.76 และในระหว่างการติดตามผลหลัง การฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนน หลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติ ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับ การอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 61.54% และในระหว่าง การติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน มีผลคะแนนลดลง เพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับ การอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.00

ตารางที่ 37 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน้าที่ 2 การบริหารจัดการ  
ชั้นเรียน

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
1	5	10	8	33.33	20.00	ผ่าน	28	48	44	90.91	72.73	ผ่าน	5	ผ่าน
2	5	10	8	33.33	20.00	ผ่าน	36	49	40	92.86	28.57	ผ่าน	5	ผ่าน
3	6	10	9	28.57	21.43	ผ่าน	33	49	42	94.12	52.94	ผ่าน	5	ผ่าน
4	6	10	9	28.57	21.43	ผ่าน	32	47	42	83.33	55.56	ผ่าน	5	ผ่าน
5	6	11	8	35.71	14.29	ผ่าน	32	45	41	72.22	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
6	6	11	9	35.71	21.43	ผ่าน	30	46	43	80	65.00	ผ่าน	4.33	ผ่าน
7	7	12	10	38.46	23.08	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
8	4	12	10	50	37.50	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
9	4	11	9	43.75	31.25	ผ่าน	34	50	43	100	56.25	ผ่าน	5	ผ่าน
10	4	12	11	50	43.75	ผ่าน	34	50	41	100	43.75	ผ่าน	4.67	ผ่าน
11	4	12	11	50	43.75	ผ่าน	36	50	44	100	57.14	ผ่าน	5	ผ่าน
12	4	13	11	56.25	43.75	ผ่าน	36	50	44	100	57.14	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
13	6	13	12	50	42.86	ผ่าน	34	50	37	100	18.75	ผ่าน	4.33	ผ่าน
14	5	14	10	60	33.33	ผ่าน	34	50	42	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
15	2	14	12	66.67	55.56	ผ่าน	40	50	43	100	30.00	ผ่าน	5	ผ่าน
16	7	16	14	69.23	53.85	ผ่าน	35	50	42	100	46.67	ผ่าน	5	ผ่าน
17	5	16	14	73.33	60.00	ผ่าน	36	50	45	100	64.29	ผ่าน	4	ผ่าน
18	14	18	16	66.67	33.33	ผ่าน	39	50	43	100	36.36	ผ่าน	5	ผ่าน
19	5	17	15	80	66.67	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
20	7	19	17	92.31	76.92	ผ่าน	36	50	41	100	35.71	ผ่าน	5	ผ่าน
21	4	19	18	93.75	87.50	ผ่าน	34	50	42	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
22	4	18	16	87.5	75.00	ผ่าน	34	50	42	100	50.00	ผ่าน	4.33	ผ่าน
23	10	18	17	80	70.00	ผ่าน	35	50	43	100	53.33	ผ่าน	5	ผ่าน
24	6	19	16	92.86	71.43	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	5	ผ่าน
25	4	19	18	93.75	87.50	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
26	11	19	17	88.89	66.67	ผ่าน	36	50	41	100	35.71	ผ่าน	5	ผ่าน
27	8	18	18	83.33	83.33	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
28	7	19	17	92.31	76.92	ผ่าน	34	50	41	100	43.75	ผ่าน	5	ผ่าน
29	2	20	18	100	88.89	ผ่าน	35	50	43	100	53.33	ผ่าน	4	ผ่าน
30	7	20	18	100	84.62	ผ่าน	36	50	41	100	35.71	ผ่าน	5	ผ่าน
รวม	175	450	394	64.71		ผ่าน	1045	1484	1262	96.48		ผ่าน	145.67	ผ่าน

จากตารางที่ 37 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน้าที่ 2 การบริหารจัดการ  
ชั้นเรียน มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป  
โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 28.57%  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.81147 และในระหว่างการติดตามผล  
หลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนน  
หลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับ  
การอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 72.22 % และในระหว่าง  
การติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน มีผลคะแนนลดลง  
เพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับ  
การอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.00

ตารางที่ 38 ผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 3 การจัดการการเรียนรู้

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
1	2	10	9	44.44	38.89	ผ่าน	37	48	43	84.62	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
2	4	10	8	37.5	25.00	ผ่าน	35	48	43	86.67	53.33	ผ่าน	4.56	ผ่าน
3	3	10	8	41.18	29.41	ผ่าน	29	49	42	95.24	61.90	ผ่าน	5	ผ่าน
4	2	10	7	44.44	27.78	ผ่าน	32	47	43	83.33	61.11	ผ่าน	5	ผ่าน
5	4	10	7	37.5	18.75	ผ่าน	28	49	41	95.45	59.09	ผ่าน	5	ผ่าน
6	4	11	8	43.75	25.00	ผ่าน	33	45	42	70.59	52.94	ผ่าน	4.56	ผ่าน
7	7	11	10	30.77	23.08	ผ่าน	29	50	38	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
8	5	11	7	40	13.33	ผ่าน	35	46	41	73.33	40.00	ผ่าน	4.67	ผ่าน
9	4	12	9	50	31.25	ผ่าน	34	50	42	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
10	8	12	11	33.33	25.00	ผ่าน	37	50	40	100	23.08	ผ่าน	4.44	ผ่าน
11	8	12	12	33.33	33.33	ผ่าน	37	46	41	69.23	30.77	ผ่าน	5	ผ่าน
12	5	12	8	46.67	20.00	ผ่าน	39	50	39	100	0.00	ผ่าน	5	ผ่าน
13	5	12	9	46.67	26.67	ผ่าน	37	50	40	100	23.08	ผ่าน	5	ผ่าน
14	9	13	12	36.36	27.27	ผ่าน	33	50	40	100	41.18	ผ่าน	5	ผ่าน



ตารางที่ 38 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
15	10	13	12	30	20.00	ผ่าน	38	50	39	100	8.33	ผ่าน	5	ผ่าน
16	11	15	13	44.44	22.22	ผ่าน	30	50	41	100	55.00	ผ่าน	5	ผ่าน
17	12	16	14	50	25.00	ผ่าน	36	50	40	100	28.57	ผ่าน	5	ผ่าน
18	5	17	15	80	66.67	ผ่าน	40	50	44	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
19	3	17	14	82.35	64.71	ผ่าน	38	50	39	100	8.33	ผ่าน	5	ผ่าน
20	6	18	15	85.71	64.29	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
21	9	18	16	81.82	63.64	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
22	8	18	17	83.33	75.00	ผ่าน	32	50	40	100	44.44	ผ่าน	5	ผ่าน
23	2	19	17	94.44	83.33	ผ่าน	38	50	42	100	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
24	9	19	16	90.91	63.64	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
25	9	19	17	90.91	72.73	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
26	3	19	18	94.12	88.24	ผ่าน	38	50	41	100	25.00	ผ่าน	5	ผ่าน
27	8	19	17	91.67	75.00	ผ่าน	38	50	42	100	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
28	16	20	17	100	25.00	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
29	5	20	9	100	26.67	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
30	15	20	18	100	60.00	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
รวม	201	443	353	60.65		ผ่าน	1057	1478	1238	95.03		ผ่าน	148.22	ผ่าน

จากตารางที่ 38 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างครู หน้าที่ 3 การจัดการการเรียนรู้ มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 30.00% ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.828027 และในระหว่างการติดตามผล หลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนน หลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 69.23% และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.44

ตารางที่ 39 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ  
ทางการศึกษา

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
1	3	10	8	41.18	29.41	ผ่าน	37	48	43	84.62	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
2	4	10	8	37.5	25.00	ผ่าน	35	49	43	93.33	53.33	ผ่าน	5	ผ่าน
3	4	10	9	37.5	31.25	ผ่าน	31	49	42	94.74	57.89	ผ่าน	4.25	ผ่าน
4	4	10	9	37.5	31.25	ผ่าน	32	48	43	88.89	61.11	ผ่าน	5	ผ่าน
5	5	10	8	33.33	20.00	ผ่าน	31	50	42	100	57.89	ผ่าน	5	ผ่าน
6	5	11	9	40	26.67	ผ่าน	33	45	43	70.59	58.82	ผ่าน	5	ผ่าน
7	3	11	9	47.06	35.29	ผ่าน	26	46	36	83.33	41.67	ผ่าน	4.25	ผ่าน
8	7	11	10	30.77	23.08	ผ่าน	35	50	43	100	53.33	ผ่าน	5	ผ่าน
9	4	11	10	43.75	37.50	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
10	5	11	9	40	26.67	ผ่าน	38	50	42	100	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
11	5	11	10	40	33.33	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
12	8	12	10	33.33	16.67	ผ่าน	35	50	41	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	GS (2-1)	GS (3-1)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	GS (2-1)	GS (3-1)		5 คะแนน	
	(1)	(2)	(3)				(1)	(2)	(3)					
13	3	12	10	52.94	41.18	ผ่าน	37	46	41	69.23	30.77	ผ่าน	5	ผ่าน
14	8	12	11	33.33	25.00	ผ่าน	33	50	38	100	29.41	ผ่าน	5	ผ่าน
15	5	13	11	53.33	40.00	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
16	10	15	12	50	20.00	ผ่าน	31	50	44	100	68.42	ผ่าน	5	ผ่าน
17	4	16	13	75	56.25	ผ่าน	38	50	45	100	58.33	ผ่าน	5	ผ่าน
18	8	16	12	66.67	33.33	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	5	ผ่าน
19	12	17	14	62.5	25.00	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
20	6	18	13	85.71	50.00	ผ่าน	41	50	42	100	11.11	ผ่าน	5	ผ่าน
21	7	18	15	84.62	61.54	ผ่าน	34	44	46	62.5	75.00	ผ่าน	5	ผ่าน
22	4	18	16	87.5	75.00	ผ่าน	32	50	41	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
23	1	19	17	94.74	84.21	ผ่าน	38	50	42	100	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
24	7	19	18	92.31	84.62	ผ่าน	39	50	42	100	27.27	ผ่าน	5	ผ่าน
25	7	19	17	92.31	76.92	ผ่าน	37	50	45	100	61.54	ผ่าน	5	ผ่าน
26	15	19	16	80	20.00	ผ่าน	38	50	43	100	41.67	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ	คะแนน พัฒนาการ	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ	คะแนน พัฒนาการ	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
27	6	19	17	92.86	78.57	ผ่าน	38	50	41	100	25.00	ผ่าน	5	ผ่าน
28	4	19	18	93.75	87.50	ผ่าน	36	50	40	100	28.57	ผ่าน	5	ผ่าน
29	7	20	17	100	76.92	ผ่าน	39	50	43	100	36.36	ผ่าน	5	ผ่าน
30	3	20	18	100	88.24	ผ่าน	37	50	40	100	23.08	ผ่าน	5	ผ่าน
รวม	174	437	373	61.74		ผ่าน	1066	1475	1266	94.24		ผ่าน	148.5	ผ่าน

จากตารางที่ 39 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง หน่วยที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 30.77% ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.8280711 และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติ ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 62.50% และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.25

ตารางที่ 40 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 5 การสอดแทรก  
ด้านศีลธรรมและจริยธรรม

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (16 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน		
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
1	2	8	7	42.86	35.71	ผ่าน	37	48	41	84.62	30.77	ผ่าน	5	ผ่าน
2	2	8	7	42.86	35.71	ผ่าน	35	49	42	93.33	46.67	ผ่าน	5	ผ่าน
3	2	8	6	42.86	28.57	ผ่าน	31	49	42	94.74	57.89	ผ่าน	5	ผ่าน
4	4	8	7	33.33	25.00	ผ่าน	32	48	42	88.89	55.56	ผ่าน	5	ผ่าน
5	4	8	7	33.33	25.00	ผ่าน	34	50	43	100	56.25	ผ่าน	5	ผ่าน
6	5	9	7	36.36	18.18	ผ่าน	33	45	43	70.59	58.82	ผ่าน	5	ผ่าน
7	5	9	7	36.36	18.18	ผ่าน	26	50	36	100	41.67	ผ่าน	4.5	ผ่าน
8	5	9	8	36.36	27.27	ผ่าน	35	46	44	73.33	60.00	ผ่าน	5	ผ่าน
9	2	9	8	50	42.86	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	5	ผ่าน
10	4	8	7	33.33	25.00	ผ่าน	38	50	43	100	41.67	ผ่าน	5	ผ่าน
11	2	8	5	42.86	21.43	ผ่าน	38	50	43	100	41.67	ผ่าน	5	ผ่าน
12	3	10	8	53.85	38.46	ผ่าน	40	50	44	100	40.00	ผ่าน	4	ผ่าน



ตารางที่ 40 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (16 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ	พัฒนาการ		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ	พัฒนาการ	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
				(ร้อยละ)	(ร้อยละ)					(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
13	6	10	8	40	20.00	ผ่าน	37	50	41	100	30.77	ผ่าน	5	ผ่าน
14	3	10	8	53.85	38.46	ผ่าน	31	50	39	100	42.11	ผ่าน	5	ผ่าน
15	1	11	9	66.67	53.33	ผ่าน	40	45	44	50	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
16	3	11	9	61.54	46.15	ผ่าน	32	50	43	100	61.11	ผ่าน	5	ผ่าน
17	6	11	8	50	20.00	ผ่าน	37	50	45	100	61.54	ผ่าน	5	ผ่าน
18	8	12	10	50	25.00	ผ่าน	35	50	44	100	60.00	ผ่าน	5	ผ่าน
19	4	13	9	75	41.67	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	4.5	ผ่าน
20	5	12	10	63.64	45.45	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
21	7	14	12	77.78	55.56	ผ่าน	34	50	42	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
22	9	14	13	71.43	57.14	ผ่าน	32	50	40	100	44.44	ผ่าน	5	ผ่าน
23	2	14	12	85.71	71.43	ผ่าน	38	50	43	100	41.67	ผ่าน	5	ผ่าน
24	6	14	13	80	70.00	ผ่าน	34	50	44	100	62.50	ผ่าน	5	ผ่าน
25	4	14	11	83.33	58.33	ผ่าน	37	50	47	100	76.92	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (16 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
26	3	15	12	92.31	69.23	ผ่าน	34	50	41	100	43.75	ผ่าน	5	ผ่าน
27	3	15	14	92.31	84.62	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
28	11	16	14	100	60.00	ผ่าน	38	50	40	100	16.67	ผ่าน	5	ผ่าน
29	5	16	14	100	81.82	ผ่าน	36	50	43	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
30	7	16	13	100	66.67	ผ่าน	40	50	42	100	20.00	ผ่าน	5	ผ่าน
รวม	133	340	280	59.65		ผ่าน	1062	1480	1272	95.43		ผ่าน	148	ผ่าน

จากตารางที่ 40 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 33.33% ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.710520188 และในระหว่างการติดตามผล หลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติ ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 50.00% และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.00

ตารางที่ 41 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)			
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)			
1	3	10	8	41.18	29.41	ผ่าน	34	48	43	87.5	56.25	ผ่าน	5	ผ่าน
2	4	10	9	37.5	31.25	ผ่าน	35	49	42	93.33	46.67	ผ่าน	5	ผ่าน
3	4	10	8	37.5	25.00	ผ่าน	31	49	42	94.74	57.89	ผ่าน	4.33	ผ่าน
4	3	10	8	41.18	29.41	ผ่าน	31	45	43	73.68	63.16	ผ่าน	4.67	ผ่าน
5	5	10	7	33.33	13.33	ผ่าน	26	50	37	100	45.83	ผ่าน	4.67	ผ่าน
6	5	11	7	40	13.33	ผ่าน	32	48	43	88.89	61.11	ผ่าน	4	ผ่าน
7	3	11	9	47.06	35.29	ผ่าน	33	46	44	76.47	64.71	ผ่าน	5	ผ่าน
8	4	11	8	43.75	25.00	ผ่าน	35	50	45	100	66.67	ผ่าน	5	ผ่าน
9	6	12	8	42.86	14.29	ผ่าน	37	50	45	100	61.54	ผ่าน	4.67	ผ่าน
10	7	13	10	46.15	23.08	ผ่าน	38	50	44	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
11	7	14	9	53.85	15.38	ผ่าน	31	50	44	100	68.42	ผ่าน	4.67	ผ่าน
12	10	15	12	50	20.00	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
13	10	15	12	50	20.00	ผ่าน	37	50	41	100	30.77	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	GS (2-1)	GS (3-1)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	GS (2-1)	GS (3-1)			
	(1)	(2)	(3)				(1)	(2)	(3)					
14	10	15	13	50	30.00	ผ่าน	40	50	41	100	10.00	ผ่าน	5	ผ่าน
15	12	16	14	50	25.00	ผ่าน	33	50	37	100	23.53	ผ่าน	4	ผ่าน
16	12	17	14	62.5	25.00	ผ่าน	33	50	41	100	47.06	ผ่าน	5	ผ่าน
17	12	17	13	62.5	12.50	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
18	9	17	14	72.73	45.45	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
19	14	18	16	66.67	33.33	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	4.33	ผ่าน
20	7	18	14	84.62	53.85	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
21	7	18	15	84.62	61.54	ผ่าน	34	50	42	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
22	8	18	16	83.33	66.67	ผ่าน	32	50	41	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
23	13	18	16	71.43	42.86	ผ่าน	38	50	42	100	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
24	5	18	15	86.67	66.67	ผ่าน	35	50	45	100	66.67	ผ่าน	4.67	ผ่าน
25	14	18	16	66.67	33.33	ผ่าน	35	50	40	100	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
26	14	18	17	66.67	50.00	ผ่าน	38	50	41	100	25.00	ผ่าน	5	ผ่าน
27	5	19	16	93.33	73.33	ผ่าน	38	50	39	100	8.33	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (2-1)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (3-1)	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (2-1)	คะแนน พัฒนาการ (ร้อยละ) GS (3-1)	ผลคะแนน ทักษะ (ค่าเฉลี่ย) 5 คะแนน	ผลการ ประเมิน	
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	ก่อน	หลัง		ติดตามผล	ก่อน	หลัง	ติดตามผล				
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)		(3)	(1)	(2)	(3)				
28	14	19	17	83.33	50.00	ผ่าน	34	50	41	100	43.75	ผ่าน	5	ผ่าน
29	6	20	18	100	85.71	ผ่าน	40	50	44	100	40.00	ผ่าน	5	ผ่าน
30	10	20	17	100	70.00	ผ่าน	36	50	43	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
รวม	243	456	359	59.66		ผ่าน	1050	1485	1262	96.67		ผ่าน	145	ผ่าน

จากตารางที่ 41 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างนักเรียนและชุมชน หน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน มีผลดังนี้

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 33.33% ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.79308 และในการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติ ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 73.68% และในระหว่างการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนนหลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.00

ตารางที่ 42 ผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา หน่วยที่ 7 การวัดและประเมินผล

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
1	4	10	8	37.5	25.00	ผ่าน	38	48	44	83.33	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
2	6	10	9	28.57	21.43	ผ่าน	35	49	43	93.33	53.33	ผ่าน	5	ผ่าน
3	5	10	8	33.33	20.00	ผ่าน	31	49	41	94.74	52.63	ผ่าน	4.5	ผ่าน
4	6	10	9	28.57	21.43	ผ่าน	32	48	43	88.89	61.11	ผ่าน	5	ผ่าน
5	6	10	9	28.57	21.43	ผ่าน	31	50	43	100	63.16	ผ่าน	5	ผ่าน
6	5	11	10	40	33.33	ผ่าน	33	45	43	70.59	58.82	ผ่าน	5	ผ่าน
7	7	11	10	30.77	23.08	ผ่าน	26	50	36	100	41.67	ผ่าน	4.5	ผ่าน
8	7	11	10	30.77	23.08	ผ่าน	35	46	44	73.33	60.00	ผ่าน	5	ผ่าน
9	6	12	11	42.86	35.71	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	5	ผ่าน
10	6	13	12	50	42.86	ผ่าน	38	50	43	100	41.67	ผ่าน	5	ผ่าน
11	9	13	12	36.36	27.27	ผ่าน	42	49	43	87.5	12.50	ผ่าน	5	ผ่าน
12	3	14	11	64.71	47.06	ผ่าน	38	44	42	50	33.33	ผ่าน	5	ผ่าน
13	6	14	13	57.14	50.00	ผ่าน	37	50	40	100	23.08	ผ่าน	5	ผ่าน



ตารางที่ 42 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ	พัฒนาการ		พัฒนาการ	พัฒนาการ	พัฒนาการ	พัฒนาการ	พัฒนาการ	พัฒนาการ	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
				(ร้อยละ)	(ร้อยละ)									
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
14	4	15	13	68.75	56.25	ผ่าน	31	50	38	100	36.84	ผ่าน	5	ผ่าน
15	6	15	13	64.29	50.00	ผ่าน	39	50	42	100	27.27	ผ่าน	4.67	ผ่าน
16	6	17	15	78.57	64.29	ผ่าน	33	50	44	100	64.71	ผ่าน	5	ผ่าน
17	12	17	15	62.5	37.50	ผ่าน	39	50	42	100	27.27	ผ่าน	5	ผ่าน
18	4	17	15	81.25	68.75	ผ่าน	37	50	44	100	53.85	ผ่าน	5	ผ่าน
19	6	17	15	78.57	64.29	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	4.67	ผ่าน
20	4	17	16	81.25	75.00	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
21	4	17	16	81.25	75.00	ผ่าน	38	50	41	100	25.00	ผ่าน	5	ผ่าน
22	9	17	14	72.73	45.45	ผ่าน	36	50	41	100	35.71	ผ่าน	5	ผ่าน
23	2	18	16	88.89	77.78	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
24	9	18	16	81.82	63.64	ผ่าน	37	50	41	100	30.77	ผ่าน	5	ผ่าน
25	8	18	17	83.33	75.00	ผ่าน	35	50	42	100	46.67	ผ่าน	5	ผ่าน
26	11	18	16	77.78	55.56	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ผู้เข้ารับ การฝึก อบรม คนที่	ผลคะแนนการทดสอบวัด ความรู้ (20 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลการ ประเมิน	ผลคะแนนการวัดเจตคติ (50 คะแนน)			คะแนน	คะแนน	ผลคะแนน		
	ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)		ก่อน	หลัง	ติดตามผล	พัฒนาการ (ร้อยละ)	พัฒนาการ (ร้อยละ)	ผลการ ประเมิน	ทักษะ (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ ประเมิน
	(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)		(1)	(2)	(3)	GS (2-1)	GS (3-1)	5 คะแนน		
27	6	18	17	85.71	78.57	ผ่าน	37	50	42	100	38.46	ผ่าน	5	ผ่าน
28	6	19	16	92.86	71.43	ผ่าน	36	50	43	100	50.00	ผ่าน	5	ผ่าน
29	5	20	18	100	86.67	ผ่าน	37	50	43	100	46.15	ผ่าน	5	ผ่าน
30	5	20	18	100	86.67	ผ่าน	36	50	42	100	42.86	ผ่าน	5	ผ่าน
รวม	183	447	395	63.31		ผ่าน	1071	1478	1263	94.87		ผ่าน	148.33	ผ่าน

จากตารางที่ 42 เป็นผลของการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง หน่วยที่ 7 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

ผลคะแนนพัฒนาการจากการทดสอบความรู้ของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการมากที่สุด คือ 100.00% น้อยที่สุด คือ 28.57% ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (KR-20) เท่ากับ 0.7588 และในการติดตามผลหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อย จากคะแนนหลังการฝึกอบรม แต่ผลคะแนนที่ได้ยังสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรทุกคน

ผลคะแนนพัฒนาการของเจตคติของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนพัฒนาการ 100.00% น้อยที่สุด คือ 50.00% และในการติดตามผล หลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลคะแนนลดลงเพียงเล็กน้อยจากคะแนน หลังการฝึกอบรม

ผลคะแนนจากการสังเกตทักษะการปฏิบัติงานของทุกคนสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 จาก 5 ระดับ โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 5.00 และที่ได้น้อยที่สุด คือ 4.50

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต่อการฝึกอบรม ( $n = 30$ )

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
1.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษาช่วยให้ครูผู้สอน ได้เรียนรู้และเข้าใจ การบริหารจัดการสอน ได้อย่างรวดเร็วและง่าย	4.60	2.68	มาก	8
2.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารการจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา ช่วยเข้าใจครูเข้าใจการจัดการสอน มากขึ้น	4.57	2.71	มาก	10
3.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ	4.60	3.03	มาก	9

การบริหารการจัดการสอนของครูระดับอาชีวศึกษา  
 ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดการสอนได้ด้วย  
 ตนเอง

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
4.	เนื้อหาของกรอบหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.63	2.64	มาก	6
5.	แบบฝึกหัดในการอบรมหลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถภาพการบริหารจัดการสอนของครู ระดับอาชีวศึกษา แต่ละตอนมีความเหมาะสม	4.67	2.58	มาก	6
6.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา ช่วยให้ผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการ จัดการสอน	4.70	2.51	มาก	4
7.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา เป็นวิธีการอบรมที่น่าสนใจ	4.70	2.51	มาก	5
8.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา ช่วยให้ผู้สอน มีความสนุกสนาน กับการจัด การสอน	4.73	2.42	มาก	2
9.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ การบริหารจัดการสอนของครูระดับ อาชีวศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีอิสระใน การจัด การสอน	4.73	2.80	มาก	3
10.	การอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพ	4.80	2.19	มาก	1

การบริหารการจัดการสอนของครูระดับ  
 อาชีวศึกษา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการจัดการสอน

รวม	4.67	2.61	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 43 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก

**ภาคผนวก ง**

หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษา

## แผนการอบรม

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน

### ประกอบกรวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษา

A Development of an enrichment curriculum to enhance instructional management  
competency of vocational teachers

ประกิต ปอคุณสุวรรณ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## คำนำ

แผนการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน ของครูอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นคู่มือสำหรับการอบรมครูผู้สอนอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษา โดยมีเนื้อหาการอบรมทั้งหมด 7 หน่วย ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การสอดคล้องด้าน ศีลธรรมและจริยธรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศ และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรซึ่งแต่ละหน่วยจะประกอบด้วยแผนการอบรมและเนื้อหา การอบรม

ผู้เรียบเรียงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารประกอบอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอน เล่มนี้ จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น ดร.สุเมธ งามกนก ผู้เขียนตำราทุกท่านที่ผู้เรียบเรียงได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ได้ให้ คำปรึกษา จนมีความสมบูรณ์ หากมีข้อเสนอแนะประการใด ยินดีน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณ อย่างยิ่ง เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ประกิต ปอสุวรรณ



## สารบัญ

	หน้า
หน่วยที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน	284
หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน	293
หน่วยที่ 3 การจัดการการเรียนรู้	300
หน่วยที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	305
หน่วยที่ 5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	310
หน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน	316
หน่วยที่ 7 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการนิเทศ และติดตามประเมินผล การใช้หลักสูตร	321

## หน่วยที่ 1

### การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน

เวลา 2 ชั่วโมง

#### จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพิ่มสมรรถนะความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน
2. เพิ่มสมรรถนะทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเตรียมแผนการสอน
3. เพิ่มสมรรถนะด้านเจตคติที่ดีต่อการการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน

#### จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะได้
2. อธิบายแนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ได้
3. อธิบายการจัดทำแผนการเรียนได้
4. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการเตรียมแผนการสอน โดยสร้างแผนการสอน Online

ด้วย Google form ได้

5. สร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอนที่ดีขึ้น

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา ด้านหลัง)

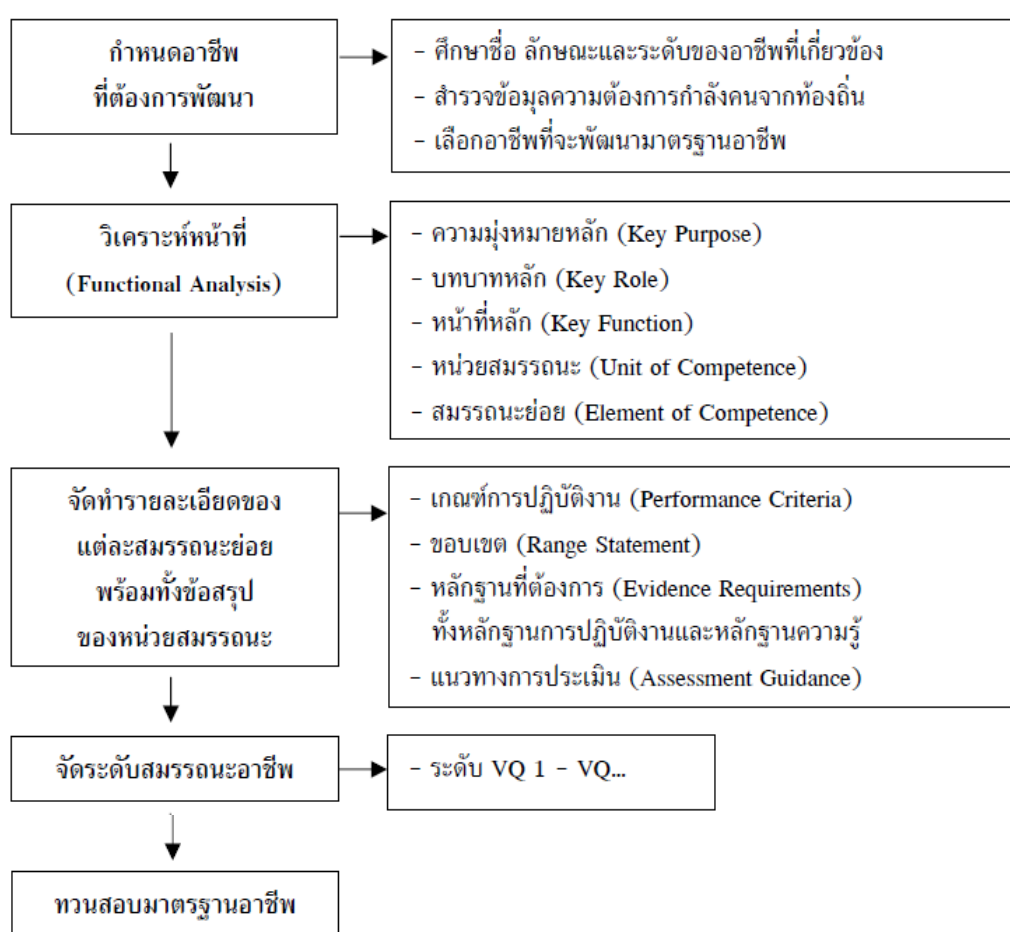
#### การพัฒนาหลักสูตร

การบริหารจัดการเรียนการสอน เป็นการนำการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา โดยเริ่มที่การบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคต่างๆมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการบริหารหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบ (ธวัชชัย ชัยจิรฉายกุล, 2545, หน้า 27) บทบาทสำคัญประการหนึ่งของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาต้องสร้างหลักสูตรของตนเองที่เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร ซึ่งหมายถึง การสร้าง การใช้ และปรับปรุงหลักสูตร นอกเหนือจากหน้าที่ในการสอนเมื่อสถานศึกษาสร้างหลักสูตรแล้วในขั้นต่อไปเป็นการนำหลักสูตรไปใช้ นอกเหนือจากหน้าที่ในการสอน เมื่อสถานศึกษาสร้างหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 7)

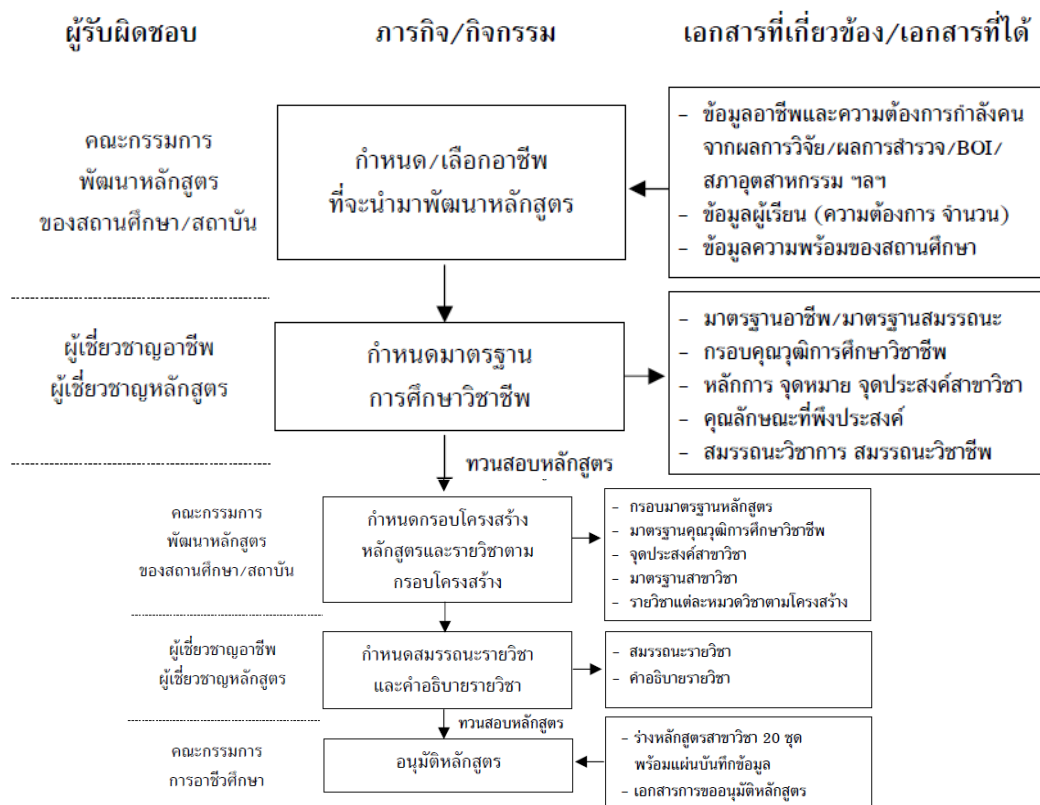
การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะที่กำหนด มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ
2. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
3. การขออนุมัติหลักสูตร
4. การนำหลักสูตรไปใช้

#### 1. การพัฒนามาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ



## 2. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ



## 3. การขออนุมัติหลักสูตร

องค์ประกอบของเอกสารหลักสูตร

เอกสารหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในการจัดการศึกษา ควรประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. คำนำ
2. สารบัญ
3. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง อนุมัติให้ใช้หลักสูตร
4. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
5. หลักการของหลักสูตร
6. และจุดหมายของหลักสูตร
7. จุดประสงค์สาขาวิชา

8. โอกาสในสายงานวิชาชีพ
9. เกณฑ์การใช้หลักสูตร
10. การกำหนดรหัสวิชา
11. ชื่อหลักสูตร ชื่อประกาศนียบัตรและชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ
12. มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ
13. โครงสร้างหลักสูตร
14. สมรรถนะรายวิชาและคำอธิบายรายวิชา
15. ภาคผนวก

แนวปฏิบัติในการนำเสนอหลักสูตรหลักสูตรใหม่

1. หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาประเทศ และความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานสังคมและชุมชน
2. หลักสูตรที่จะเปิดสอนควรผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากคณะกรรมการระดับสถานศึกษา หรือสถาบันการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น
3. หลักสูตรที่เปิดสอน ต้องมีโครงสร้างและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
4. สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาควรมีสักยภาพและความพร้อมในการเปิดดำเนินการสอนตามหลักสูตร ทั้งด้านผู้สอน ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน และปัจจัยเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ
5. หลักสูตรที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษา ก่อนเปิดสอน
6. หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา หรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษาแล้วต้องเสนอให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับความเห็นชอบ เพื่อพิจารณารับรองและอนุมัติหลักสูตร
7. เอกสารที่เสนอสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย
  - 7.1 หัวข้อและรายละเอียดการจัดทำเอกสารหลักสูตร ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด
  - 7.2 หนังสือราชการนำเสนอข้อมูลหลักสูตร โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นผู้ลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด

7.3 สำเนาติดคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสภาสถาบันการอาชีวศึกษาที่เห็นชอบ  
หลักสูตร

7.4 เอกสารหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ จำนวน 20 เล่ม พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล

7.5 หากมีเอกสารประกอบหลักสูตรหรือที่อ้างอิง ให้จัดทำเป็นเอกสารผนวก  
แนบท้ายหลักสูตร

8. ในกรณีที่เอกสารหลักสูตรมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษากำหนด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะดำเนินการนำเสนอให้  
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณารับรองและอนุมัติหลักสูตรภายใน 120 วัน

#### 4. ขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมี  
คุณภาพและบรรลุผลตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร มีแนวปฏิบัติดังนี้

แนวปฏิบัติของสถานศึกษา/ สถาบันการอาชีวศึกษา

1. วางแผนการเปิดสอนหลักสูตร โดยจัดประชุมครูในสถานศึกษาหรือคณาจารย์  
ในสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร รูปแบบการจัดการศึกษาและ  
ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดประชาสัมพันธ์เพื่อแนะแนวทางการศึกษาและการประกอบ  
อาชีพแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้สนใจ

2. จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้สอนและผู้รับผิดชอบงาน  
ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาค้นคว้าและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เอกสารหลักสูตร ระเบียบ  
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารแนะนำการใช้หลักสูตร เอกสารแนะนำ การจัดการเรียนการสอน เอกสาร  
แนะนำการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ใบช่วยสอนและการวัดผลประเมินผล รวมทั้งเอกสาร  
สิ่งพิมพ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ฯลฯ

3. จัดทำสมรรถนะชั้นปีและแผนการเรียน เพื่อกำหนดรายวิชาในแต่ละภาค การศึกษา  
ตามโครงสร้างหลักสูตรแต่ละสาขาวิชา/ สาขางานตลอดหลักสูตร โดยเป็นไปตามเงื่อนไขการจัด  
การศึกษาตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน

4. กำหนดผู้สอน โดยมอบให้แต่ละแผนก/ คณะวิชาพิจารณากำหนดผู้สอน รายวิชาต่าง ๆ  
ในแต่ละภาคการศึกษาตามแผนการเรียนที่กำหนด พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานจากแผนก/ คณะวิชา  
ต่าง ๆ ร่วมกันพิจารณาจัดทำตารางเรียน ตารางสอน และตารางการใช้ห้องเรียน/ ห้องปฏิบัติการ  
ประจำภาคการศึกษา

5. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และสื่อการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุน โครงการสอนของแผนกวิชา/ คณะวิชา และการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาค ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน

6. จัดเตรียมและดำเนินการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ

7. จัดเตรียมและดำเนินการประเมินหลักสูตร โดยพิจารณาประเด็นการประเมินอย่างน้อย 4 ประเด็น ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร ได้แก่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีพ/ มาตรฐานสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง การบริหารหลักสูตร ความพร้อมของทรัพยากร ประกอบการเรียนการสอน ความต้องการและความพึงพอใจของตลาดแรงงานสังคมและชุมชน

### การจัดทำแผนการเรียน

การเตรียมการของสถานศึกษา/ สถาบันการอาชีวศึกษา

เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา/ สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดหมาย เกณฑ์การจัดการศึกษา ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชาและสาขางาน ควรดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดประชุมครู/ คณาจารย์
2. จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
3. จัดทำสมรรถนะชั้นปี
4. จัดทำแผนการเรียน
5. กำหนดผู้สอน
6. จัดทำโครงการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้
7. จัดเตรียมสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และสื่อการเรียนการสอน

การเตรียมการสอน ครูควรเตรียมการสอน ดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นแรกผู้สอนต้องวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อศึกษาจุดมุ่งหมายหลักสูตร โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระจากคำอธิบายรายวิชา จุดประสงค์และสมรรถนะรายวิชา มากำหนดหน่วยการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้กำหนดหน่วยการเรียนรู้ก่อนที่จะนำไปเป็นแนวทางการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2. วางแผนการสอน โดยจัดแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งควรเขียนให้ครอบคลุมองค์ประกอบของเนื้อหาในคำอธิบายรายวิชา โดยการทำแผนการเรียน ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วิชา หน่วยการเรียนรู้และสาระสำคัญ (ความคิดรวบยอดของเรื่อง)
2. จุดประสงค์การเรียนการสอน
  - 2.1 จุดประสงค์ทั่วไป
  - 2.2 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
    - 2.2.1 ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain)
      - 2.2.1.1 ความรู้
      - 2.2.1.2 ความเข้าใจ

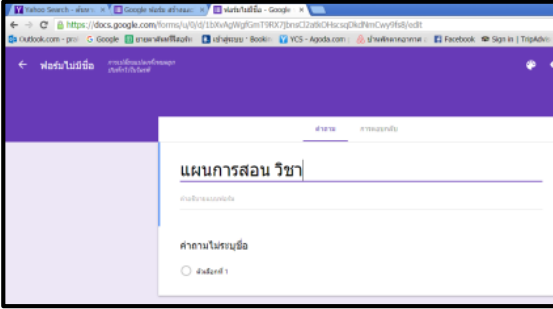


- 2.2.1.3 การนำไปใช้
- 2.2.1.4 การวิเคราะห์
- 2.2.1.5 การสังเคราะห์
- 2.2.1.6 การประเมินค่า
- 2.2.2 ด้านจิตพิสัย (Affective domain)
- 2.2.3 ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain)
  - 2.2.3.1 การเลียนแบบ เป็นการทำตามตัวอย่างที่ครูให้ หรือดูแบบจากของจริง
  - 2.2.3.2 การทำตามคำบอก เป็นการทำตามคำสั่งของครูโดยไม่มีตัวอย่างให้เห็น
  - 2.2.3.3 การทำอย่างถูกต้องและเหมาะสม
  - 2.2.3.4 การทำได้ถูกต้องหลายรูปแบบ
  - 2.2.3.5 การทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ
- 3. สมรรถนะประจำหน่วย
- 4. เนื้อหา
- 5. กิจกรรมการเรียนรู้การสอน
- 6. สื่อการเรียนรู้การสอน
- 7. วัดผลประเมินผล

#### กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การเตรียมแผนการสอน	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สาระการเรียนรู้ 1. การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 2. แผนผังมโนทัศน์ ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ชิ้นนำเข้าสู่บทเรียน 1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ	

<p>การเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และบอกรวดประสงค การอบรม</p>	
	<p>2. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรมเข้า Facebook กลุ่มและ Line กลุ่ม และสมัครเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com">https://www.mindmeister.com</a> เพื่อเตรียม ความพร้อม</p> <p>3. วิทยากร ให้ครูผู้เข้ารับการอบรมเปิด Browser เพื่อใช้ Quizizz ในการทำแบบทดสอบ ก่อนเรียนเรื่อง การเตรียมแผนการสอน</p> 
<p>ขั้นสอน</p> <p>5. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหาการ เตรียม แผนการสอน</p>	<p>4. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรม แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การเตรียม แผนการสอนเข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>
<p>ขั้นสรุปและนำไปใช้</p> <p>6. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับ การอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็นและ สรุปความรู้ที่ได้จากการอบรมในการ อบรม ตามแผนการจัดอบรม แผนที่ 1 เรื่อง การเตรียมแผนการสอนครั้งนี้</p>	

	<p>7. วิทยากรแนะนำครูผู้เข้าอบรมทำแผนการสอน Online ด้วย Google form</p>  <p>8. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่อง การเตรียมแผนการสอน ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a></p> <p>9. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบ หลังเรียน โดยเปิด Browser เพื่อใช้ Quizizz ในการทำแบบทดสอบหลังการอบรม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน</p>
--	--

สื่อประกอบการฝึกอบรม

ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมแผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่มการประเมินผล

1. ประเมินผลความรู้โดย

1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร และการเตรียมแผนการสอน โดยใช้ Quizizz

1.2 แผนภาพความคิดเรื่อง การเตรียมแผนการสอนในเว็บ

<https://www.mindmeister.com/>

2. ประเมินผลทักษะ โดยการสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการทำแผนการเรียนลงใน Google form

3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม

## หน่วยที่ 2

### การบริหารจัดการชั้นเรียน

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพิ่มสมรรถนะความรู้ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
2. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน
3. เพิ่มสมรรถนะในการสร้างเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้
2. อธิบายองค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียนได้
3. อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนได้
4. อธิบายหลักการบริหารจัดการชั้นเรียนได้
5. อธิบายการจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ได้
6. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยการสร้าง Kahoot

ด้วยตนเองได้

7. เพิ่มสมรรถนะในการสร้างเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สูงขึ้น

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน)

## การบริหารจัดการชั้นเรียน

ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน และมีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอน
2. ช่วยให้ผู้เรียนและครูผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้น ๆ
3. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้ตระหนักในเรื่องของวินัยในชั้นเรียน
4. ช่วยป้องกันสิ่งรบกวนที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเรียนการสอน

องค์ประกอบของการบริหารจัดการชั้นเรียน

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ
2. องค์ประกอบด้านสังคม
3. องค์ประกอบด้านการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน

1. เพื่อให้มีเวลาในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
  2. วิธีการในการเรียนรู้
  3. การบริหารเพื่อให้นักเรียนสามารถบริหารตนเองได้ดีขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้
- การจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge)
2. บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom)
3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect)
4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth)
5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control)
6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success)

ลักษณะของชั้นเรียนที่ดี

1. ชั้นเรียนที่ดีควรมีสีสนทนาที่ น่าดู สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ถูกสุขลักษณะ

2. จัดโต๊ะเก้าอี้และสิ่งของที่อยู่ในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน และกิจกรรมประเภทต่าง ๆ

3. ให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มีอิสระเสรีภาพ และมีวินัยในการดูแลตนเอง

4. ใช้ประโยชน์ชั้นเรียนให้คุ้มค่า ครูอาจคิดแปลงให้เป็นห้องประชุม ห้องฉายภาพยนตร์ และอื่น ๆ

5. จัดเตรียมชั้นเรียนให้มีความพร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง

6. สร้างบรรยากาศให้อบอุ่น ให้ความเป็นกันเองกับผู้เรียน

รูปแบบการจัดชั้นเรียน

1. ชั้นเรียนแบบธรรมดา

1.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน

1.2 บทบาทของครูและนักเรียน

2. ชั้นเรียนแบบนวัตกรรม

2.1 ลักษณะการจัดชั้นเรียน

2.2 บทบาทของครูและนักเรียน

ประเภทของบรรยากาศการเรียนรู้

1. บรรยากาศทางจิตวิทยา

2. บรรยากาศทางกายภาพ เป็นลักษณะของบรรยากาศที่เกิดจากการจัดอาคารสถานที่

3. บรรยากาศทางสังคม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากผลการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มที่อยู่

ร่วมกัน

แนวการจัดการจัดการชั้นเรียนของคุณิน

1) Withitness ครูจะต้องตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกละเอียดของห้องเรียน

อยู่ตลอดเวลา

2) Overlapping เป็นการจัดการที่ครูสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าหนึ่งอย่างในเวลา

เดียวกัน

3) Signal continuity and momentum during lessons เป็นการส่งสัญญาณอย่างต่อเนื่อง

4) Challenge and variety in assignment เป็นการมอบหมายงานที่หลากหลายท้าทาย

1. บทบาทในการเป็นผู้นำของครู

1.1 ครูประเภทเผด็จการ

1.2 ครูประเภทปล่อยปละเลย

### 1.3 ครูประเภทวิชาชีพไทย

#### 2. พฤติกรรม เทคนิค ทักษะการสอนของครู

- ตอบสนองพฤติกรรมของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการเสริมแรงที่เหมาะสม
- เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน
- ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม
- ใช้เทคนิคและวิธีสอนที่ไม่ทำให้นักเรียนเบื่อหน่ายในการเรียน

#### 3. เทคนิคการปกครองชั้นเรียน

##### 3.1 หลักวิชาชีพไทย

##### 3.2 หลักความยุติธรรม

##### 3.3 หลักพรหมวิหาร 4

##### 3.4 หลักความใกล้ชิด

1. ครูจะต้องรู้จักนักเรียนในชั้นทุกคน
2. ครูจะต้องแสดงความสนใจในสารทุกข์สุขดิบของเด็ก
3. ครูจะมอบเวลาของตนเพื่อเด็ก
4. ครูจะต้องใกล้ชิด สัมผัสทั้งร่างกายและจิตใจ

#### 4. ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

##### 4.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

1. เริ่มสร้างความสัมพันธ์
2. สร้างสัดส่วนของคำพูดทางบวกและทางลบอย่างสม่ำเสมอ
3. สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังระดับสูงของตน
4. ร่วมกันควบคุมดูแลการแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความคาดหวัง
5. สร้างทางเลือกเพื่อนำไปสู่กฏกติกาในชั้นเรียน

##### 4.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

##### 4.3 ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา

1. เพื่อระบุความต้องการที่ครูต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. เพื่อแจ้งผลการกระทำของนักเรียน
3. เพื่อเสนอความคาดหวังทางบวกของนักเรียน

#### สำหรับการสื่อสาร

1. การแสดงออกทางวาจาด้วยดีระหว่างครูกับนักเรียน จะช่วยสร้างความเข้าใจอันดี

## ต่อกัน

2. ช่วยให้การเรียนได้ผลดี เพราะมีการสื่อความหมายที่ถูกต้อง เข้าใจกัน
3. ช่วยให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่จะรับวิชาการ
4. ช่วยให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจในตัวครู มีเหตุผล
5. ช่วยแก้ปัญหาคำถามการเรียนการสอนในชั้นได้
6. ช่วยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นให้เกิดขึ้น
5. การสร้างกฎระเบียบร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับครู
1. กำหนดความคาดหวังของครูที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมของเด็กในช่วงสัปดาห์แรก

## ของภาคเรียน

2. กำหนดกฎระเบียบของชั้นเรียน โดยระบุเป็นข้อ ๆ
  - 2.1 เขียนด้วยข้อความที่สั้น กระชับ เข้าใจง่ายและครอบคลุม
  - 2.2 ควรเป็นกฎระเบียบที่ครูเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นจริง ๆ
  - 2.3 ควรเป็นกฎระเบียบที่ให้ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย

## การเรียนรู้

- 2.4 การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุง กฎระเบียบกติกาของ

## ห้องเรียน

- 2.5 กฎระเบียบที่ดีควรจะมีผลที่ตามมาของการไม่ปฏิบัติตามกฎ

สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม


- การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
- การสร้างแรงจูงใจ
- ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

## กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สารการเรียนรู้ 1. การบริหารจัดการชั้นเรียน	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรม เห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง



	2. แผนผังโน้ตบุ๊ก ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
<p>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</p> <p>1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ</p> <p>การบริหารจัดการชั้นเรียนและบอกวัตถุประสงค์การอบรม</p>	<p>2. วิทยากร ให้ครูผู้เข้ารับการอบรมเปิด Browser เพื่อใช้ Kahoot ในการทำแบบทดสอบก่อนเรียนเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> 
<p>ขั้นสอน</p> <p>4. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหา การบริหารจัดการชั้นเรียน</p>	<p>3. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมแผนการจัดการอบรมที่ 2 เรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน เข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>
<p>ขั้นสรุปและนำไปใช้</p>	<p>5. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม ใช้ Kahoot สร้างคำถามด้วยตนเอง เพื่อทดลองสร้างบรรยากาศในการเรียน</p> 

<p>6. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็นและสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรมเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน</p>	<p>7. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบหลังการอบรมโดยเปิด Browser เพื่อใช้ Kahoot ในการทำแบบทดสอบหลังการอบรมเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน</p>  <p>8. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิดเรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้โปรแกรม Free mind</p>
---	--

### สื่อประกอบการฝึกอบรม

ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน Upload เข้าสู่ Facebook  
กลุ่มการประเมินผล

#### 1. ประเมินผลความรู้โดย

1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน โดยใช้

Kahoot

1.2 แผนภาพความคิด เรื่องการบริหารจัดการชั้นเรียน ในเว็บ

<https://www.mindmeister.com/>

2. ประเมินผลทักษะ โดยการสังเกตทักษะการสร้าง Kahoot ด้วยตนเอง

3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกต พฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม

### หน่วยที่ 3

#### การจัดการการเรียนรู้

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพิ่มสมรรถนะความรู้ในด้านการจัดการเรียนรู้
2. เพิ่มสมรรถนะทักษะในด้านการจัดการการเรียนรู้
3. เพิ่มสมรรถนะในสร้างเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายลักษณะและจุดประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนได้
2. อธิบาย การใช้ “เทคนิค/ กระบวนการ/ วิธีสอน/ รูปแบบการสอน” ในการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ ได้
2. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการจัดการการเรียนรู้ โดยการสร้าง Quizlet ด้วยตนเองได้
3. เพิ่มสมรรถนะในทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้างแผนภาพความคิด ด้วย <https://www.mindmeister.com/> ได้
4. เพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้าง Quizizz ด้วยตนเองได้
5. มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา หน่วยที่ 3 การจัดการการเรียนรู้)

#### การจัดการการเรียนรู้

Bloom ได้กำหนดจุดประสงค์การสอนมีการกำหนดไว้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain)
2. ด้านจิตพิสัย (Affective domain)
3. ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain)

การใช้ “เทคนิค/ กระบวนการ/ วิธีสอน/ รูปแบบการสอน” ในการจัดการการเรียนรู้

1. การจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถาม (Questioning method)
2. วิธีสอนแบบโมเดลชิปปา \*
3. วิธีสอนแบบโครงการ (Project method)
4. การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
5. การจัดการเรียนรู้แบบค้นพบ (Discovery method)
6. การจัดการเรียนรู้แบบนิรนัย (Deductive method)
7. การจัดการเรียนรู้แบบอุปนัย (Induction method)
8. การพัฒนาทักษะ/ กระบวนการแก้ปัญหา
9. การพัฒนาทักษะ/ กระบวนการให้เหตุผล
10. การพัฒนาทักษะ/ กระบวนการสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์

และการนำเสนอ


11. การค้นหารูปแบบ (Pattern seeking)
12. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry process)
13. วิธีสอนแบบอุปนัย (Inductive method)
14. วิธีสอนแบบนิรนัย (Deductive method)
15. วิธีสอนแบบอภิปราย (Discussion method)
16. วิธีสอนแบบสืบสวนสอบสวน
17. วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน (Committee work method)
18. วิธีสอนแบบหน่วย (Unit teaching method)
19. วิธีสอนแบบแสดงบทบาท (Role playing method)
20. วิธีสอนแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific method)
21. วิธีสอนแบบบรรยาย (Lecture method)
22. วิธีสอนแบบปฏิบัติการหรือการทดลอง (Laboratory method)
23. วิธีสอนแบบศึกษาด้วยตนเอง (Self study method)
24. วิธีสอนตามคาดหวัง (Expectation method)
25. วิธีสอนแบบโซเครติส (Socratic method)
26. วิธีสอนแบบประสาทสัมผัส (Method of sense realism)
27. วิธีสอนด้วยสิ่งของหรือวัตถุ
28. วิธีสอนแบบแฮร์บาร์ต (Herbart method)

29. วิธีสอนแบบกิจกรรม (Self-activity method)
30. วิธีสอนแบบแก้ปัญหา (Problem-solving method) \*
31. กระบวนการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ 4 โดยสาโรช บัวศรี
32. วิธีสอนแบบโครงการ (Project method) \*
33. วิธีสอนแบบดัลตัน (Dalton laboratory plan)
34. วิธีสอนแบบวินเนทกา (The winnetka plan)
35. วิธีสอนแบบนิเทศ (Supervised plan)
36. วิธีสอนแบบใช้ครูพี่เลี้ยง (Tutorial method)
37. วิธีสอนแบบใช้วัสดุทัศนวัสดุ (Audio-visual material of instruction method)
38. วิธีสอนแบบทีม (Team teaching method)
39. วิธีสอนแบบจุลภาค (Micro-teaching method)
40. วิธีสอนแบบอริยสัจ
41. วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มระดมพลังสมอง
42. วิธีสอนแบบเอ็กซ์พลิซิท (Explicit teaching method)
43. วิธีสอนแบบสาธิต \*
44. วิธีการสอนแบบทดลอง
45. การสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
46. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ แอล.ที. (L.T)
47. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ จี.ไอ. (G.I.)
48. การเรียนการสอนของรูปแบบ เอส.ที.เอ.ดี. (STAD)
49. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบจิ๊กซอว์ (Jigsaw)
50. รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ
51. การสอนแบบเอกัตภาพ (Individualized instruction)
52. การสอนภาษาโดยใช้เนื้อหาเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ภาษา (Content-based instruction)
53. การสอนแบบวิถีธรรมชาติ (Natural method)
54. การสอนแบบชุมชนเป็นฐาน
55. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ (Conflict situation skills)
56. การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ (Learning process)

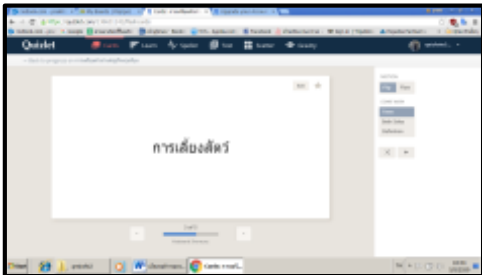
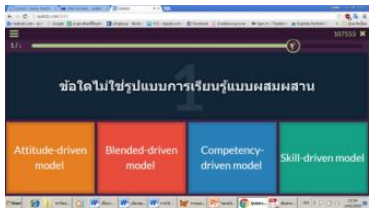
## 57. วิธีสอนแบบธรรมสากัจฉา (The use of dhammasakaccha)

\*เป็นวิธีสอนที่ได้รับความนิยม

## กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การจัดการการเรียนรู้	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สาระการเรียนรู้ 1. การจัดการการเรียนรู้	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 2. แผนผังมโนทัศน์ ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	
ผู้นำเข้าสู่บทเรียน 1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ การจัดการการเรียนรู้และบอกวัตถุประสงค์ การอบรม	
	2. วิทยากร วิทยากร ให้ครูผู้เข้ารับการอบรมเปิด Browser เพื่อใช้ Quizlet ในการทำแบบทดสอบก่อนเรียนเรื่อง การจัดการการเรียนรู้ 

<p>ชั้นสอน</p> <p>4. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหา การจัดการ การเรียนรู้</p>	<p>3. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบ การอบรมแผนการจัดการอบรมที่ 3 เรื่อง การจัดการการเรียนรู้เข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>
--	---

<p>ชั้นสรุปและนำไปใช้</p> <p>5. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็น และสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรมเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียน</p>	<p>6. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้าง Quizlet ด้วยตนเอง เพื่อช่วยในการจัดการการเรียนรู้ รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ตามที่ได้รับ ความรู้จากการอบรม</p>  <p>7. วิทยากรแสดงวิธีการสร้าง คำถามใน Quiziz และให้ครูผู้เข้ารับการอบรมทำตาม</p>  <p>8. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่องการจัดการการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรม</p>
---	---

	<p>Free mind</p> <p>9. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม ทดสอบ หลังการอบรมโดยเปิด Browser เพื่อใช้ Quizlet ในการทำแบบทดสอบหลังการอบรม เรื่อง การจัดการการเรียนรู้</p>
--	--

### สื่อประกอบการฝึกอบรม

ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การจัดการการเรียนรู้ Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม การประเมินผล

#### 1. ประเมินผลความรู้โดย

1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การจัดการการเรียนรู้ โดยใช้ Quizlet

1.2 แผนภาพความคิด เรื่องการจัดการการเรียนรู้ ในเว็บ

<https://www.mindmeister.com/>

2. ประเมินผลทักษะ โดยการสังเกตทักษะการสร้าง Quizlet ด้วยตนเอง และการสร้าง Quizizz ด้วยตนเอง

3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกต พฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม



## หน่วยที่ 4

### นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อเพิ่มสมรรถนะความรู้ในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
2. เพื่อเพิ่มสมรรถนะทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
3. เพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านเจตคติที่ดีด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทางการศึกษา

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายการออกแบบการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21 ได้
2. อธิบายลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสานได้
3. อธิบายองค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสานได้
4. อธิบายรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานได้
5. อธิบายการออกแบบแผนการสอนแบบผสมผสานได้
6. อธิบายระดับและสัดส่วนของการผสมผสานได้
7. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

โดยสร้าง Quiver ด้วยตนเองได้

8. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

โดยสร้าง Pixlive maker ด้วยตนเองได้

9. สร้างเจตคติต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา หน่วยที่ 4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา)

### นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

การออกแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1. การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge construction)
2. การทำงานร่วมกัน (Collaboration)
3. ความมีวินัยในตนเอง (Self-regulation)
4. การแก้ปัญหาจริงของโลกและนวัตกรรม (Real-world problem-solving and innovation)
5. การสื่อสารอย่างคล่องแคล่ว (Skilled communication)
6. การใช้ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้ (The use of ICT for learning)

การออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต้องสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต้องจำเป็นในการสร้างองค์ความรู้ ถ้าไม่จำเป็นเพราะสามารถใช้สิ่งอื่นทำแทนได้ดีกว่าต้องใช้สิ่งอื่น
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต้องสร้างผลิตผล/ นวัตกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน ความหมาย การผสมผสานระหว่างการเรียนในชั้นเรียน Face to face กับ Online รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน

Purnima Valiathan ได้จำแนกการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. Skill-driven model ซึ่งเป็นการรวมกันของการเรียนด้วยตนเอง (Self-paced learning) กับการเรียน โดยมีผู้สอน หรือวัสดุสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทางด้านความรู้ และทักษะที่ต้องการเฉพาะ
2. Attitude-driven model ซึ่งเป็นการรวมกันของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ ช่วยในการเรียนรู้กับสื่อต่าง ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาทางด้านพฤติกรรม และเจตคติที่ต้องการเฉพาะ
3. Competency-driven model เป็นการรวมกันของการจัดการด้านองค์ความรู้ (Knowledge management resource) โดยใช้วัสดุสนับสนุนการเรียนการสอนเป็นแหล่งเก็บข้อมูลผนวกกับการเรียนรู้โดยมีผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

สัดส่วนการผสมผสาน

มีวิธีการจัดการอยู่ 2 วิธี คือ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวตั้งกับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวนอน

### 1.1 การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวตั้ง (Vertical blended learning)

สัปดาห์	1 ครั้ง / ชั่วโมง	
	การเรียนแบบปกติ 2 ชม.	การเรียนแบบออนไลน์ 2 ชม.
1.	50%	50%
2.	50%	50%
3.	50%	50%
4.	50%	50%
5.	50%	50%
6.	50%	50%
7.	50%	50%
8.	50%	50%
9.	50%	50%
10.	50%	50%

### 1.2 การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานแนวนอน (Horizontal blended learning)



จำนวน สัปดาห์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
วิธีการเรียนรู้	การเรียนแบบปกติ ร้อยละ 50										การเรียนแบบออนไลน์ ร้อยละ 50									

องค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสาน

1. เหตุการณ์สด (Live events)
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-paced learning) โดยใช้หลักเกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในตัวบุคคลตามหลักการ หรือทฤษฎีการออกแบบการเรียนรู้ เช่น หลัก 9 ขั้นของแกกเน่ (Gagne)
  1. ได้รับความสนใจ (Gain attention)
  2. บอกวัตถุประสงค์ (Specific objectives)
  3. ทวนความรู้เดิม (Activate prior knowledge)
  4. การเสนอเนื้อหา (Present information)
  5. ชี้แนวทางการเรียนรู้ (Guide learning)
  6. กระตุ้นการตอบสนอง (Elicit responses)
  7. ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Provide feedback)
  8. ทดสอบความรู้หลังบทเรียน (Assess performance)
  9. การจำและนำไปใช้งาน (Promote retention and transfer)
3. การร่วมมือ (Collaboration)
  - 3.1 ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน
  - 3.2 ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับพี่เลี้ยง
4. การประเมินผล (Assessment)
5. การใช้วัสดุสนับสนุนการเรียนการสอน (Performance support materials)

## กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สาระการเรียนรู้ 1. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 2. แผนผังมโนทัศน์ ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	
ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน 1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและบอกวัตถุประสงค์การอบรม	
ชั้นสอน 3. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	2. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรม แผนการจัดการอบรมที่ 4 เรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เข้าสู่ Facebook กลุ่ม

<p>ขั้นสรุปและนำไปใช้</p> <p>5. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็นและสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรมเรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</p>	<p>2. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรมทดลองใช้ Application ประกอบเนื้อหา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</p> <p>2.1 Quiver</p>  <p>2.2 Pixlive maker</p>  <p>6. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิดเรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาโดยใช้ โปรแกรม Free mind</p> <p>7. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบเลือกตอบ ด้วย Quiziz</p>
---	---

สื่อประกอบการฝึกอบรม

ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม

การประเมินผล

1. ประเมินผลความรู้โดย
  - 1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาโดยใช้ Quiziz
  - 1.2 แผนภาพความคิด นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ในเว็บ <https://www.mindmeister.com/>
2. ประเมินผลทักษะโดยการวัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติด้วยการทำ Quiver และ Pixlive maker
3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม

## หน่วยที่ 5

### การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพิ่มสมรรถนะความรู้ด้านการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม
2. เพิ่มสมรรถนะทักษะด้านการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม
3. เพิ่มสมรรถนะด้านเจตคติที่ดีต่อการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายวิธีการและขั้นตอนของการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมได้
2. อธิบายรูปแบบและการดำเนินการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมได้
3. อธิบายจริยธรรมและจรรยาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้
4. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม โดยการใช้

AuRasMa ได้

5. สร้างเจตคติที่ดีต่อการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา หน่วยที่ 5 การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม)

การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน Explicit knowledge

1. ความจำเป็นในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน

## 2. แนวคิดรวบยอดในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน

2.1 จะให้ได้ผลซึมลึกเข้าไปในจิตใจจะต้องมีการลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2 ยอมรับในคุณงามความดีอย่างแท้จริง ยินดีปฏิบัติด้วยความรู้สึกที่เป็นสุข ไม่ได้ถูกบังคับหรือมีเงื่อนไข

2.3 บูรณาการคุณธรรมเข้ากับศาสตร์ของวิชาที่สอน

2.4 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อดีต้องมีแนวคิด และการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

## 3. ยุทธวิธีของความสำเร็จในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

### 4. วิธีการและขั้นตอนของการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

4.1 อาจารย์เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.2 อาจารย์รู้จักใช้วิธีการเรียนการสอน และการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมเข้ากับวิชาที่สอน

4.3 อาจารย์ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดคุณธรรมจริยธรรมในกระบวนการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่จะช่วยให้สำเร็จ

1. สถานที่และสภาพแวดล้อม

2. บุคคล

3. หลักสูตร หมายถึง ทุกรายวิชาต้องสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมเข้าไป

คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ

1. ขยัน 2. ประหยัด 3. ซื่อสัตย์ 4. มีวินัย 5. สุภาพ 6. สะอาด 7. สามัคคี 8. มีน้ำใจ

แนวคิดในการสอนจริยธรรม

1. มีการปูพื้นฐานที่ถูกต้อง

2. มีการกระตุ้นตอกย้ำเป็นระยะ ๆ

3. ส่งเสริมให้มีบรรยากาศของความมั่นใจในความถูกต้อง

4. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

5. การสอนหรือปลูกฝังคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยสอนเป็นกลุ่มย่อย และ/ หรือ

สอนแบบสอดแทรก

การสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

1. แทรกไว้ในการสอนรายวิชา
2. เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. เปิดโอกาสให้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. ดำเนินการที่มีเป้าหมาย และหวังผล
5. มีการกระตุ้นให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบและการดำเนินการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

1. จัดในเวลาเรียน
2. จัดอย่างไร รูปแบบใดก็ได้
3. จัดในช่วงสั้น ๆ
4. เสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาการ
5. ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

กลวิธีในการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรม กลวิธีในการสอดแทรก

1. ความตรงต่อเวลา
    - ให้ความสำคัญต่อเวลาในการเข้าชั้นเรียน การนำเสนอรายงาน การเลิกชั้นเรียน
- กำหนดส่งรายงาน โดยผู้ที่ปฏิบัติไม่ตรงเวลาจะมีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
2. การรู้จักตนเอง รู้จักสังคม วัฒนธรรม ภูมิใจในความเป็นไทย
    - สังเกตและให้คำแนะนำ ตักเตือนผู้ที่แต่งกายไม่เหมาะสมกับสังคมไทย
    - แนะนำการแต่งกายที่เหมาะสมกับสังคมไทยให้แก่นักศึกษาในการเข้าชั้นเรียนครั้งต่อไป
  3. ความรับผิดชอบ
    - บันทึกผลการปฏิบัติในการจัดทำรายงาน และการนำเสนอรายงานในประเด็น

ที่รับผิดชอบ

4. ความสามัคคีการทำงานเป็นทีม
  - มีการแบ่งงานเป็นกลุ่ม และแบ่งงานตามหน้าที่
  - การตอบคำถามในนามทีม
5. ฝึกการคิด-วิเคราะห์
  - กำหนดประเด็นเป็นสถานการณ์แล้วให้เสนอแนวคิดในแต่ละสถานการณ์นำเสนอ

ในชั้นเรียน

6. ความซื่อสัตย์



- ตรวจสอบการลงชื่อเข้าชั้นเรียนกับการเข้าเรียนจริง
- การลงสัญลักษณ์ในการเข้าชั้นเรียนสาย
- การเตือน และการลงโทษเมื่อไม่ซื้อสตั๊ด

#### 7. การใฝ่รู้

- มอบสถานการณ์ให้ไปค้นคว้าแล้วนำมาเสนอในชั้นเรียน โดยกำหนดให้ค้นคว้า

#### 8. มีศรัทธาต่อศาสนา มีความละเอียดต่อความชั่ว กลัวบาป

- สอดแทรกในเนื้อหาที่สอนทุกครั้งที่มีโอกาส ในเชิงวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ
- การถามความคิดเห็นในกรณีตัวอย่าง

#### 9. มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

- การช่วยเหลืออาจารย์ในการจัดเตรียมห้องเรียน ฯลฯ
- การช่วยเหลืออื่น ๆ ที่โอกาสอำนวย

ตัวอย่างแผนการสอนสอดแทรก

คาบที่ 1 สอดแทรกเรื่อง ความมีระเบียบวินัย

คาบที่ 2 สอดแทรกเรื่อง ความซื่อสัตย์ การมีสัมมาคารวะ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

คาบที่ 3 สอดแทรกเรื่อง ความสามัคคี มีน้ำใจ รู้กาลเทศะ

คาบที่ 4 สอดแทรกเรื่อง ความประหยัด การเสียสละ การพึ่งพาตนเอง

คาบที่ 5 สอดแทรกเรื่อง วินัยจราจร

คาบที่ 6 สอดแทรกเรื่อง การประหยัด

คาบที่ 7 สอดแทรกเรื่อง การรักษาสิ่งแวดล้อม

คาบที่ 8 สอดแทรกเรื่อง การละเว้นอบายมุข เช่น การดื่มสุรา

คาบที่ 9 สอดแทรกเรื่อง การเที่ยวเตร่กลางคืน

คาบที่ 10 สอดแทรกเรื่อง การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น การออกกำลังกาย

คาบที่ 11 สอดแทรกเรื่อง การรู้ทันและการใช้สื่อ Electronic

คาบที่ 12 สอดแทรกเรื่อง ทักษะชีวิตและเพศศึกษา เช่น นักศึกษาอยู่ด้วยกันก่อนแต่ง

คาบที่ 13 สอดแทรกเรื่อง การมีจิตสาธารณะ

คาบที่ 14 สอดแทรกเรื่อง การเตรียมตัว เช่น การเตรียมตัวอ่านหนังสือสอบ

คาบที่ 15 สอดแทรกเรื่อง การครองตนในการใช้ชีวิต

เทคนิคการสอดแทรก

1. สอดแทรก โดยไม่ให้นักศึกษารู้สึกว่า ถูกตำหนิ

## 2. หาข้อมูลเกี่ยวกับ Background ของนักศึกษา

### กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สาระการเรียนรู้ 1. การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 2. แผนผังมโนทัศน์ ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม และบอกวัตถุประสงค์การอบรม	
ชี้นสอน 3. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหาเรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม	2. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรม แผนการจัดการอบรมที่ 5 เรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรมเข้าสู่ Facebook กลุ่ม
ชี้นสรุปและนำไปใช้	4. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม ใช้ AuRasMa

5.	<p>ในการสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม ให้กับนักเรียน</p>  <p>6. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและ จริยธรรม โดยใช้โปรแกรม Free mind</p> <p>7. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบเลือกตอบด้วย Quiziz</p>
----	--

### สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม

Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม

2. การวัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติด้วยการทำ AuRasMa แต่วัดผลความรู้  
ทางทฤษฎีด้วย Quiziz
3. กิจกรรมการสร้างแผนภาพความคิด ด้วยเว็บ <https://www.mindmeister.com/>
4. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อสารนอกห้องเรียนร่วมกันผ่าน Facebook กลุ่ม  
การประเมินผล

1. ประเมินผลความรู้โดย

1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การสอดแทรกด้านศีลธรรมและ  
จริยธรรมโดยใช้ Quiziz

## 1.2 แผนภาพความคิด การสอดแทรกด้านศีลธรรมและจริยธรรม ในเว็บ

<https://www.mindmeister.com/>

2. ประเมินผลทักษะ โดยการวัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติด้วยการทำ AuRasMa
3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม

## หน่วยที่ 6

### การทำวิจัยในชั้นเรียน

เวลา 2 ชั่วโมง

#### จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพิ่มสมรรถนะความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. เพิ่มสมรรถนะทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. เพิ่มสมรรถนะด้านเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

#### จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนได้
2. อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้
3. อธิบายวิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปขอผลงานได้

4. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ Google form ได้

5. สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา หน่วยที่ 6 การทำวิจัยในชั้นเรียน)  
การทำวิจัยในชั้นเรียน

1. การวิจัยในชั้นเรียน เพื่ออะไร ของใคร

เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การแก้ปัญหาให้ผู้เรียนอ่อนเรียนทันเพื่อน  
กับการเสริมผู้เรียนเก่งให้เก่งตามศักยภาพของเขา

2. การวิจัยในชั้นเรียนจัดอยู่ในการวิจัยประเภทใด การวิจัยมีหลายประเภท เช่น

- การวิจัยเชิงทดลอง

- การวิจัยเชิงสำรวจ

- การวิจัยเชิงคุณลักษณะ (Qualitative research)

- การวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ เหมาะสำหรับผู้ทำเพื่อรับปริญญา มักแบ่งเป็น 5 บท

- การวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experiment)

- การวิจัยเชิงสหพันธ์ เป็นการวิจัยที่มีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัว

- การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์เป็นการวิจัยอดีตที่ผ่านมา

- การวิจัยเชิงอนาคต เป็นการวิจัยจากสภาพปัจจุบันเพื่อทำนายอนาคต

- การวิจัยในสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาการศึกษา เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ นิติศาสตร์

3. การวิจัยในสาขาการศึกษา (ศึกษาศาสตร์) แยกได้ก็ประเภท 4 ประเภท คือ 1) การวิจัย  
ในชั้นเรียน 2) การวิจัยในโรงเรียน 3) การวิจัยการเรียนการสอนและ 4) การวิจัยทางการศึกษา  
สรุปลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

1. ผู้ทำวิจัยยังคงทำงานตามปกติของตน

2. ไม่ต้องสร้างเครื่องมือวิจัย

3. ไม่มีข้อมูลจำนวนมาก และไม่ต้องใช้สถิติ

4. ข้อมูลส่วนใหญ่มาจากการสังเกต การพูดคุย และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

5. ไม่ต้องทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. ใช้เวลาทำวิจัยไม่นาน ขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหาและจำนวนบุคคลที่ต้องการแก้ไข

7. ความยาว 2-3 หน้าต่อเรื่อง

8. ผู้เรียนได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา

9. ไม่มีกระบวนการประชากร กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง

10. ไม่ต้องใช้สถิติสรุปอ้างอิง และไม่มีระดับนัยสำคัญ
  11. ไม่มีการทดสอบก่อนหลัง
  12. ไม่มีตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม (ตัวแปร คือ สิ่งที่ศึกษา)
  13. ไม่มีกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม
  14. เป็นการวิจัยเชิงคุณลักษณะมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ
  15. เน้นการแก้ไขที่สาเหตุของปัญหาของผู้เรียนบางคน บางเรื่อง
4. วิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

#### 4.1 การระบุปัญหาแท้

##### 4.1.1 ลักษณะของปัญหาแท้ ได้แก่

- 1) เป็นปัญหามานานหลายวัน
- 2) เป็นปัญหาของผู้เรียนบางคน
- 3) เป็นปัญหาการเรียน/ ความประพฤติ
- 4) ปัญหานั้นสามารถอธิบายเชิงพฤติกรรมได้
- 5) ปัญหานั้นหาสาเหตุได้
- 6) เป็นปัญหาที่ครู-อาจารย์แก้ไขเองได้

#### วิธีการระบุปัญหา มีดังนี้

- 1) บรรยายสภาพการเรียนการสอนก่อนพบปัญหา
- 2) ระบุว่าพบปัญหาได้อย่างไร โดยใคร
- 3) เป็นปัญหาของผู้เรียนกี่คนจากทั้งหมด
- 4) เป็นปัญหาเฉพาะวิชานี้หรือทุกวิชา
- 5) บรรยายลักษณะของปัญหา

#### 4.2 จากปัญหาแท้ ครู/ อาจารย์ระบุสาเหตุแท้

##### ลักษณะของสาเหตุแท้

- 1) ใน 1 ปัญหามีหลายสาเหตุ
- 2) เป็นสาเหตุที่อธิบายเชิงพฤติกรรมได้
- 3) เป็นสาเหตุของผู้เรียนบางคน บางเรื่อง
- 4) เป็นสาเหตุที่ครู-อาจารย์แก้ไขเองได้

การเลือกสาเหตุที่มาแก้

- 1) ครู-อาจารย์เลือก 1 สาเหตุแท้ที่ตนแก้ไขได้
- 2) ครู-อาจารย์ถามต้นตอของสาเหตุ จะได้ต้นตอแท้ ๆ

#### 4.3 วิธีแก้ไข

ครู-อาจารย์เลือก 1 สาเหตุ และหาวิธีแก้ไขที่ตรง โดยเป็นวิธีที่แก้ไขในช่วงการสอนหรือก่อน/ หลังสอนและไม่ทำให้เสียหายแก่กลุ่มใหญ่

#### 5. หัวข้อใน โครงร่างวิจัย

เมื่อได้แนวทางมาแล้วครู-อาจารย์ ศึกษาניתเทศ/ ผู้บริหารเขียนแผนงาน (โครงร่างวิจัย)

ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องวิจัย
- 2) ปัญหาแท้และสาเหตุแท้ที่เลือกมาวิจัย
- 3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 4) วิธีดำเนินงาน
- 5) ระยะเวลาที่คาดว่าจะแก้ไขเสร็จ
- 6) ทำไมจึงเลือกวิธีนี้มาแก้ไขและรู้ได้อย่างไรว่าจะได้ผล/สำเร็จ

#### 6. หัวข้อในรายงานวิจัย

เมื่อลงมือแก้ไขจนสำเร็จ 1 เรื่อง เขียนรายงานวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1) ชื่อเรื่องวิจัย
- 2) ปัญหาแท้และสาเหตุแท้ที่เลือกมาวิจัย
- 3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 4) วิธีดำเนินงาน
- 5) ผลการวิจัย
- 6) การอภิปรายผล

#### 7. วิธีทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปขอผลงาน

การทำวิจัยเพื่อไปขอผลงาน

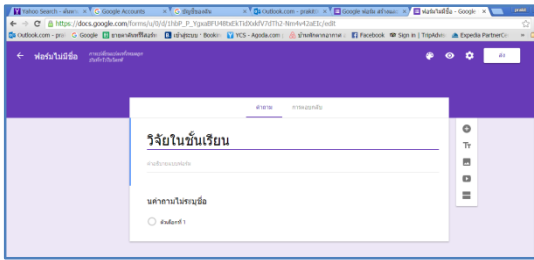
- 1) ต้องทำหลังจากการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนบางคน บางเรื่อง เสร็จไปหลาย ๆ เรื่อง
- 2) อ่านงานวิจัยของคนอื่น แล้วนำมาอภิปรายร่วมกับของตน ว่าสอดคล้อง/ แตกต่าง

- 3) หัวข้อในรายงานวิจัยเพื่อขอผลงาน
  - 4) ชื่อเรื่อง
  - 5) ปัญหาและสาเหตุของการวิจัย
  - 6) ทบทวนงานวิจัย บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหา สาเหตุ และวิธีแก้
  - 7) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
  - 8) วิธีดำเนินงาน
  - 9) สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์
  - 10) อภิปรายผลวิจัย
  - 11) ข้อเสนอแนะ
  - 12) บรรณานุกรม
- 

#### กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สาระการเรียนรู้ 1. การทำวิจัยในชั้นเรียน	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรม เห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 2. แผนผังมโนทัศน์ ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	



<p>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</p> <p>1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ การทำวิจัยในชั้นเรียน และบอก วัตถุประสงค์ การอบรม</p>	
<p>ขั้นสอน</p> <p>3. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหาเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>2. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรม แผนการจัดการอบรมที่ 6 เรื่อง การทำวิจัย ในชั้นเรียนเข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>
<p>ขั้นสรุปและนำไปใช้</p> <p>5. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็นและสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรมเรื่องการการทำวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>4. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรมใช้ Google form สร้างการนำเสนอความรู้ ประกอบความรู้เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน</p>  <p>6. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิดเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้โปรแกรม Free mind</p> <p>7. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบเลือกตอบด้วย Quiziz</p>

สื่อประกอบการฝึกอบรม

ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม  
การประเมินผล

1. ประเมินผลความรู้โดย

1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ Quiziz

1.2 แผนภาพความคิด การทำวิจัยในชั้นเรียนในเว็บ <https://www.mindmeister.com/>

2. ประเมินผลทักษะ โดยการวัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติด้วยการทำ Google

form

3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม

## หน่วยที่ 7

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการนิเทศและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

เวลา 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพิ่มสมรรถนะความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศและติดตาม  
ประเมินผลการใช้หลักสูตร

2. เพิ่มสมรรถนะทักษะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร

3. เพิ่มสมรรถนะด้านเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศ และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายวิธีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ได้
2. อธิบายวิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนได้
3. อธิบายลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนได้
4. อธิบายขั้นตอนการดำเนินการประเมินตามสภาพจริงได้
5. อธิบายเครื่องมือในการวัดและประเมินตามสภาพจริงประเภทต่าง ๆ และหลักการ สร้างแบบทดสอบได้

6. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการวัดและประเมินผลโดยการใช้ Google Form ได้

7. เพิ่มสมรรถนะในทักษะด้านการวัดและประเมินผลโดยการใช้ Flipquiz.me ได้

8. สร้างเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ การนิเทศและติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร

ขอบเขตเนื้อหาการฝึกอบรม (วิทยากรดูรายละเอียดเนื้อหา หน่วยที่ 7 เรื่องการวัดและประเมินผล)

วิธีการประเมินตามสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กล่าวถึงวิธีที่ใช้ในการประเมิน ตามสภาพจริงไว้ ดังนี้

1. การสังเกต
2. การสัมภาษณ์
3. การตรวจงาน
4. การรายงานตนเอง
5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง
7. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ขั้นตอนการดำเนินการประเมินตามสภาพจริง

1. กำหนดสิ่งที่ต้องประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ (Standard) จุดประสงค์รายวิชา (Objective learning)

2. กำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับชีวิตจริง (Authentic task)
3. กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ (Indicator) หรือเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance criteria)
4. กำหนดการให้คะแนน (Rubric scoring)
5. กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ (Cut off score)
6. ปรับปรุงการเรียนการสอน (Adjust instruction)

รายละเอียดการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้หรือสมรรถนะ (Standard/ competency)

วิธีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้

1. คิดใคร่ครวญ (Reflect)
2. ทบทวน (Review)
3. เขียนมาตรฐาน (Write)

ขั้นที่ 2 การเลือกกิจกรรมเสมือนจริง (Authentic task)

ขั้นที่ 3 กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance criteria)

ขั้นที่ 4 เลือกรูปแบบเครื่องมือที่เหมาะสม และสร้างข้อรายการตรงตามพฤติกรรม

ที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 5 การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

วิธีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน มี 2 ประเภท คือ

1. คุณภาพที่กำหนดเป็นข้อความทั่วไป ไม่ยึดติดกับเนื้อหา (General scoring rubrics)
2. คุณภาพที่กำหนดเป็นข้อความที่เจาะจง ยึดติดกับเนื้อหาที่ต้องการวัด (Specific

scoring rubrics)

ลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

1. ประกอบด้วยมาตรวัด (Scale) ที่แสดงระดับคุณภาพ เพื่อให้คะแนนผลงาน
2. มีคำอธิบายแต่ละระดับการปฏิบัติ เพื่อช่วยให้การให้คะแนนมีความเชื่อมั่นไม่ลำเอียง
3. มาตรวัดอาจมีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบรวม (Holistic scoring rubrics)

หรือแบบแยกส่วน (Analytic scoring rubrics) หรือใช้ร่วมกันทั้งสองแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 การกำหนดเกณฑ์แบบองค์รวม (Holistic rubrics)
- 3.2 การกำหนดเกณฑ์แบบแยกส่วน (Analytic rubrics)

ตัวอย่าง: การให้คะแนนแบบองค์รวม เรื่อง การประกอบอาหาร

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔ (ดีเยี่ยม)	ปรุงอาหารสำเร็จ สะอาด รสชาติอร่อย และตกแต่งสวยงามน่ารับประทาน
๓ (ดี)	ปรุงอาหารสำเร็จ สะอาด และรสชาติอร่อย แต่ไม่มีการตกแต่งให้สวยงาม
๒ (พอใช้)	ปรุงอาหารสำเร็จและสะอาด แต่รสชาติไม่อร่อย
๑ (ปรับปรุง)	ปรุงอาหารไม่สำเร็จ หรือสำเร็จแต่ไม่สะอาดและไม่อร่อย

ตัวอย่าง: การให้คะแนนแบบแยกส่วน เรื่อง การประกอบอาหาร

องค์ประกอบ การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน			
	๐ ไม่ผ่าน	๑ ต้องปรับปรุง	๒ พอใช้ได้	๓ ยอดเยี่ยม
๑. การเตรียม วัสดุอุปกรณ์	ไม่มีการเตรียม วัสดุอุปกรณ์	เตรียมวัสดุ อุปกรณ์มา ไม่ครบ	เตรียมวัสดุอุปกรณ์ มาครบแต่ไม่ได้ ทำความสะอาด	เตรียมวัสดุอุปกรณ์ มาครบและมีการทำ ความสะอาดก่อนใช้
๒. การเตรียม วัตถุดิบใน การประกอบ อาหาร	ไม่มีการเตรียม วัตถุดิบใน การประกอบ อาหาร	มีการเตรียม วัตถุดิบในการ ประกอบอาหาร แต่ไม่ครบ	มีการเตรียมวัตถุดิบ ในการประกอบ อาหาร ครบ แต่ไม่ มีคุณภาพ	มีการเตรียมวัตถุดิบ ในการประกอบ อาหาร ครบ และมี คุณภาพ
๓. การเตรียม ประกอบ อาหาร	ไม่มีการล้าง ก่อนหั่น	หั่นแล้วจึงนำมา ล้าง และไม่แยก ประเภท	มีการล้างก่อนหั่น แต่ไม่แยกประเภท	มีการล้างก่อนหั่น และมีการแยก ประเภท
๔. คุณภาพของ อาหารที่ปรุง สำเร็จ	ปรุงอาหาร ไม่สำเร็จ	ปรุงอาหาร สำเร็จ และ สะอาด	ปรุงอาหารสำเร็จ สะอาด และรสชาติ อร่อย	ปรุงอาหารสำเร็จ สะอาด รสชาติอร่อย และตกแต่งสวยงาม

เครื่องมือในการวัดและประเมินตามสภาพจริง

เครื่องมือ	ลักษณะของข้อมูล
แบบทดสอบ (test)	วัดความรู้ความสามารถของผู้เรียน ตามจุดประสงค์การเรียนรู้
แบบสังเกต (observation)	ใช้สังเกตเหตุการณ์บรรยายพฤติกรรม หรือการปฏิบัติงานที่ผู้สังเกตได้ กำหนดไว้โดยผู้สังเกตรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
แบบบันทึกเหตุการณ์ หรือระเบียบ พฤติกรรม (anecdotal record)	บันทึกเหตุการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมในชั้นเรียน ปฏิบัติการ ผู้เรียน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน กระบวนการกลุ่ม การจัดกลุ่ม บรรยากาศ สภาพทางกายภาพ เป็นการบันทึกของครูถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่าง การจัดการเรียนการสอน การบันทึกเหตุการณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูที่จะ สะท้อนว่าการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
แบบสอบถาม (questionnaire)	เป็นข้อความที่เตรียมขึ้นไว้ให้ผู้ตอบเขียนตอบ ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ
แบบสัมภาษณ์ (interview)	ใช้เก็บข้อมูลด้วยการซักถามด้วยวาจา มีการเผชิญหน้า เป็นข้อมูลที่ต้องการ ความลึกซึ้ง ลงลึกในรายละเอียด
แบบประเมินด้วย	เป็นเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานของสภาพงาน การปฏิบัติงาน โดยมี

1. แบบทดสอบด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) แบ่งเป็น 6 ระดับ ดังนี้

- 1.1 ความรู้
- 1.2 ความเข้าใจ
- 1.3 การนำไปใช้
- 1.4 การวิเคราะห์
- 1.5 การสังเคราะห์
- 1.6 การประเมินค่า

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นิยมใช้มี 3 รูปแบบ คือ

1. แบบปากเปล่า (Oral test)
2. แบบเขียนตอบ (Paper-pencil test) แบ่งได้ 2 แบบ คือ
  - 2.1 แบบความเรียง (Essay type)
  - 2.2 แบบจำกัดคำตอบ (Fixed response type) หรือข้อสอบปรนัย
    - 1) แบบถูกผิด (True-false)
    - 2) แบบเติมคำ (Completion)
    - 3) แบบจับคู่ (Matching) และ
    - 4) แบบเลือกตอบ (Multiple choice)
3. แบบทดสอบการปฏิบัติ (Performance test)

หลักการสร้างแบบทดสอบ

1. กำหนดวัตถุประสงค์การสอบ ซึ่งต้องใช้ชนิดของแบบทดสอบให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด
2. วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์งาน หรือการวิเคราะห์คุณลักษณะ (Trait)
3. สร้างผังข้อสอบ (Test blueprint) หรือตารางจำแนกเนื้อหาและพฤติกรรม และจุดประสงค์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางด้านปัญญา 6 ระดับ

4. เขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้จำแนกตามระดับการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย

5. เขียนข้อสอบและปรับปรุง

2. แบบสังเกต เครื่องมือที่ช่วยบันทึกผลการสังเกต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

### 2.1 แบบตรวจสอบรายการ

ตัวอย่าง: แบบตรวจสอบรายการการปฏิบัติงาน			
ชื่อนักเรียน.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....			
การปฏิบัติกิจกรรม.....			
วิชา.....			
ทำ	ไม่ทำ		ข้อสังเกตเพิ่มเติม
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๑. ตรวจสอบและปรับแต่งเครื่องมือ	.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๒. เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๓. ศึกษาขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน	.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๔. ดำเนินการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๕. ทำความสะอาดเครื่องมือเมื่อเสร็จงาน	.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๖. นำเครื่องมือไปจัดเก็บให้ถูกต้อง	.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	๗. ทำความสะอาดบริเวณที่ปฏิบัติงาน	.....

### 2.2 แบบมาตรฐานค่า

ตัวอย่าง : แบบประเมินการแก้ปัญหา						
กลุ่มที่.....รายชื่อนักเรียนในกลุ่ม ๑)..... ๒).....						
วัน เดือน ปี.....						
คำชี้แจง : บันทึกการปฏิบัติงานของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่มตามเกณฑ์ต่างๆ โดยเขียนเป็นเลขระดับคุณภาพ						
เมื่อ : ๔ ยอดเยี่ยม ๓ ดี ๒ พอใช้ ๑ ปรับปรุง						
รายการ	รายชื่อนักเรียน (กรอกเลขที่ข้างบน)					
	เลขที่ ๑	เลขที่ ๒	เลขที่ ๓	เลขที่ ๔	เลขที่ ๕	เลขที่ ๖
๑. นักเรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา						
๒. นักเรียนค้นหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม						
๓. นักเรียนวางแผนและลงมือแก้ปัญหา						
๔. นักเรียนมีความเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย						
๕. นักเรียนสามารถอธิบายวิธีการแก้ปัญหา						
๖. นักเรียนแสดงผลการทำงานได้อย่างเหมาะสม						

## 2.3 แบบบันทึกเหตุการณ์หรือระเบียบปฏิบัติการ

**ตัวอย่าง: การบันทึกพฤติกรรมของผู้เรียน**

ชื่อผู้สังเกต นาย ม.ม้า วิชา .....

วันเวลาที่บันทึกข้อมูล ๑๓/๐๓/๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๐๐ น.

บันทึกผลการสังเกต

ตอนครูอธิบายเกี่ยวกับวิธีการทำงาน นาย ม.ม้า นั่งอยู่หลังห้องเรียน เมื่อครูทบทวนความเข้าใจเรียกให้ตอบก็ตอบไม่ได้ เมื่อให้เริ่มทำงานกลุ่ม นายม.ม้า เดินไปเข้ากลุ่มกับเพื่อนที่นั่งด้วยกัน แต่นั่งอยู่ข้างหลังเพื่อนและมองดูเพื่อนเลย ๆ ไม่ได้ลงมือทำอะไร พอหมดชั่วโมงก็รีบเดินออกจากห้องเรียนทันที ทั้ง ๆ ที่เพื่อนในกลุ่มยังทำงานกันอยู่

**สรุปความคิดเห็น**

นาย ม.ม้า ไม่สนใจการเรียน อยู่ในห้องเรียนรอเวลาให้หมดชั่วโมง และดูเหมือนจะเรียนไม่เข้าใจด้วย รวมทั้งมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือกับการทำงานกลุ่ม

ตัวอย่าง: แบบจดบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตแบบรวมทั้งห้อง

การจดบันทึกพฤติกรรมที่สังเกต		
วัน/เดือน/ปี	ชื่อนักเรียน	บันทึก
๑ ก.พ. ๒๕๕๘	ชัชวาลย์	เขียนแผนภาพข้างชั้นบน ชั้นล่าง ห้องน้ำ หลังบ้าน ได้อย่างสร้างสรรค์
๑ ก.พ. ๒๕๕๘	ชวกร	แสดงความคิดเห็น ช่วยงานกลุ่ม ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มเป็นอย่างดี
๒ ก.พ. ๒๕๕๘	ชลวิทย์	ชอบขีดเขียนข้อความภาษาอังกฤษลงบนกระดาน ชักถามเพื่อน ๆ เมื่อสงสัยคำศัพท์บางตัว

ตัวอย่าง : แบบจดบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตรายบุคคล

การจดบันทึกเหตุการณ์ย่อยรายบุคคล	
ชื่อ นายบี	การจดบันทึก
๑ ก.พ. ๒๕๕๘	ทะเลาะกับเพื่อนในกลุ่ม เดินออกจากกลุ่มขณะที่ทำงานยังไม่เสร็จ ครูได้พูดคุยและโน้มน้าวให้กลับไปทำงานต่อให้เสร็จ และเสนอแนะข้อคิดเห็นให้กลุ่มได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง นายบีจึงทำงานต่อในกลุ่มจนหมดเวลาเรียน


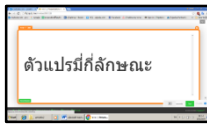


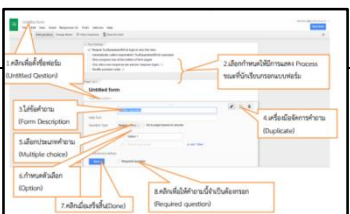
การกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร

หลักสูตรอาชีวศึกษามีหลักการสำคัญ คือ สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพของชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรับทราบความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค รวมทั้งข้อคิดเห็นเสนอแนะ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาถือเป็นกระบวนการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบเครือข่าย เริ่มจากการนิเทศภายในสถานศึกษา/ สถาบัน ภายในกลุ่มสถานศึกษา/ สถาบันระดับจังหวัด ระดับภาคและระดับประเทศ ในรูปคณะกรรมการที่มาจากบุคคลทุกระดับและทุกอาชีพ และต้องมีการสรุปรายงาน ให้ทุกฝ่ายรับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาต่อไป

#### กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การวัดและประเมินผล	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
สาระการเรียนรู้ 1. การวัดและประเมินผล	ชิ้นงาน/ ภาระงาน 1. แบบทดสอบท้ายหน่วยเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

	2. แผนผังมโนทัศน์ ด้วยเว็บ <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>
กระบวนการจัดการอบรม (กิจกรรมการอบรมแบบผสมผสาน)	
<p>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</p> <p>1. วิทยากรกล่าวทักทายครูผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และบอกวัตถุประสงค์การอบรม</p>	
<p>ขั้นสอน</p> <p>3. วิทยากรนำเสนอเกี่ยวกับเนื้อหาเรื่อง การวัดและประเมินผล</p>	<p>2. วิทยากร Upload ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรม แผนการจัดการอบรมที่ 6 เรื่อง การวัดและประเมินผลเข้าสู่ Facebook กลุ่ม</p>
<p>ขั้นสรุปและนำไปใช้</p>	<p>4. วิทยากรให้ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างการวัดและประเมินผลแบบทฤษฎี และแบบประเมินผลการปฏิบัติ</p> <p>4.1 ใช้ Flipquiz.me ทำการประเมินผลทฤษฎี</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>

แผนการจัดการอบรมที่ 1 เรื่อง การวัดและประเมินผล	
ใช้การสอนปกติ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	<p>4.2 ใช้ Google form ทำแบบประเมินผล การปฏิบัติ</p> 

<p>5. วิทยากรใช้คำถามเพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมช่วยกันแสดงความคิดเห็น และสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรมเรื่องการการทำวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>6. ครูผู้เข้ารับการอบรม สร้างแผนภาพความคิด เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้โปรแกรม Free mind</p> <p>7. วัดผลความรู้เป็นข้อสอบเลือกตอบด้วย Google form</p>
--	--

### สื่อประกอบการฝึกอบรม

ไฟล์ความรู้ประกอบการอบรมเรื่อง การวัดและประเมินผล Upload เข้าสู่ Facebook กลุ่ม การประเมินผล

#### 1. ประเมินผลความรู้โดย

1.1 การทำแบบทดสอบความรู้หลังเรียนเรื่อง การวัดและประเมินผล โดยใช้ Google

form

1.2 แผนภาพความคิด การวัดและประเมินผล ในเว็บ <https://www.mindmeister.com/>

2. ประเมินผลทักษะ โดยการวัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติด้วยการทำ Google form และการใช้ Flipquiz.me

3. ประเมินผลเจตคติ โดยการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม

### ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรมการอบรมการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการจัดการสอน  
ของครูระดับอาชีวศึกษา















ชื่อ-สกุล

นายประกิต ปอคูสุวรรณ

วัน เดือน ปีเกิด

วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2508

สถานที่เกิด

จังหวัดระยอง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านพักรู่วิทยาลัยเทคนิคระยอง 086/ 13