



รายงานการวิจัย

ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

ผู้วิจัย

สุวดี สายสกล

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประจำปีงบประมาณ 2569

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยเฉพาะด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นการปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้และ "เปลี่ยนโฉมครูยุคใหม่" เพื่อสร้างคนไทยให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ศตวรรษที่ 21 และตบใจยุทธประเทศในยุค Thailand 4.0 [1, 2] การพัฒนากำลังคนสายอาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา และ พัฒนาทักษะอาชีพ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาภายใต้แนวคิด “เรียนดี มีความสุข” ซึ่ง ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา [3] ขณะที่ สอศ. ซึ่งมีบทบาท หลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพ ได้กำหนดนโยบายสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนคือ “ผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวะสมรรถนะสูง” [4] โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามี คุณธรรม คุณภาพ และสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน [5] การบรรลุเป้าหมาย ดังกล่าว ขึ้นอยู่กับ สมรรถนะของครูและบุคลากร ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิชาชีพ (Up-skill/Re-skill) เพื่อให้สามารถจัดหลักสูตรและการ เรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติและนวัตกรรมได้อย่างมีคุณภาพ

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพานในฐานะที่เป็นสถานศึกษาในสังกัด สอศ. ได้มีการจัดทำ โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับนโยบายข้างต้น อย่างไรก็ตาม การ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรเป็นเพียงปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ต้องได้รับการตรวจสอบว่าส่งผลต่อผลลัพธ์ (Outcome) อย่างไรหรือไม่ ดังนั้น จึงเกิดปัญหาการวิจัยที่สำคัญคือ วิทยาลัยฯ ยังขาดการ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ ว่าโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือสมรรถนะของครูอย่างไร และที่สำคัญที่สุดคือ ส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2561) อย่างไรบ้าง โดยเฉพาะ มาตรฐาน ที่ 1: คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ [6] การวิจัยนี้จึงเป็นกลไกในการเชื่อมโยง การพัฒนาศักยภาพครูกับการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เรียนที่เรียนกับครู/บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หรือสุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสม

1.3.2 ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ : โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

ตัวแปรตาม : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนที่พัฒนาตนเอง

1.3.3 ขอบเขตของระยะเวลาการทดลอง

ดำเนินการทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในปีงบประมาณ 2569

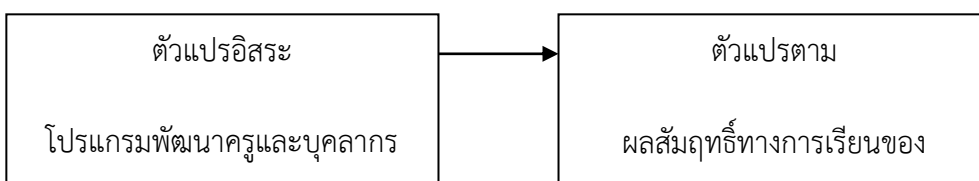
1.3.4 ขอบเขตด้านเนื้อหาวิจัย

ศึกษาผลของการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร ที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ เทคนิคการสอน และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้วิชาการบัญชี/วิชาชีพ (หรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน) ครอบคลุมการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการเรียนรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร คือ ชุดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ การใช้เทคโนโลยีการสอน

1.6.2 คุณภาพการอบรม คือ ความเหมาะสมของเนื้อหา วิธีการสอน วัสดุอ้างอิง และความสามารถของวิทยากร

1.6.3 การนำไปปฏิบัติจริงของครู คือ สัดส่วนและความถี่ที่ครูนำแนวปฏิบัติจากโปรแกรมไปใช้ในการสอนจริง

1.6.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือคะแนนความรู้ของผู้เรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

1.6.5 เทคนิคการสอนเชิงรุก (Active Learning Techniques) คือ วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การใช้กรณีศึกษา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำหรับครูและบุคลากร

1.7.1 ช่วยปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.7.2 เพิ่มทักษะในการใช้เทคนิคการสอนเชิงรุก และเทคโนโลยีการเรียนการสอน

1.7.3 ส่งเสริมทัศนคติและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับ ผู้เรียน

1.7.4 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะปฏิบัติสูงขึ้น

1.7.5 ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนที่ดี เช่น ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และความสนใจในการเรียน

1.7.6 เพิ่มแรงจูงใจและเจตคติเชิงบวกต่อการเรียน

สำหรับ สถานศึกษา / หน่วยงานบริหาร

1.7.7 เป็นแนวทางในการออกแบบและปรับปรุง โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.7.8 ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพผู้เรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน
3. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน
4. นโยบายเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
6. บริบทเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน
7. กรอบแนวคิดการวิจัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กฎระเบียบต่างๆ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนานี้ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (เช่น ฉบับที่แก้ไขล่าสุด) จะมีการกำหนดให้ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการเข้ารับการพัฒนาและการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาและฝึกอบรมภายในประเทศ (พ.ศ. 2538 และที่เกี่ยวข้อง) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการลาไปศึกษาฝึกอบรม หรือวิจัย ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะ

มาตรฐานการพัฒนา ที่หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนากำหนดไว้ ซึ่งรวมถึง มาตรฐานหลักสูตร, มาตรฐานวิทยากร, มาตรฐานการประเมิน และ มาตรฐานคุณภาพผู้ผ่านการพัฒนา เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ (อ้างอิงจากคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูฯ)

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติถือเป็นกฎหมายแม่บทที่กำหนดหลักการพัฒนาผู้เรียน ครู และระบบการศึกษา โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- มาตรา 22–24 เน้นให้ครูและบุคลากรเป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตาม ศักยภาพ
- มาตรา 53 กำหนดให้ “ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” ทั้งด้านวิชาชีพ ทักษะ ดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้
- ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านระบบการพัฒนาต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD)

1.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม

- กำหนดให้ครูและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการสอน และ คุณธรรมจริยธรรม
- มาตรา 72–75 ระบุว่าครูต้องเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนา หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
- การพัฒนาเชื่อมโยงกับการประเมินวิทยฐานะตามระบบ PA (Performance Appraisal)

1.3 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครู

- กำหนดแนวทางให้สถานศึกษาจัด “โครงการพัฒนาครู” ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ
- เน้นการพัฒนาครูด้าน Active Learning, STEM/STEAM, Digital Literacy และทักษะครู ในศตวรรษที่ 21

1.4 กฎระเบียบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

- พระราชบัญญัติการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ระบุว่า “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูจึงเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยง โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
- มาตรฐานการศึกษาของ สพฐ./สอศ./อุดมศึกษา ระบุชัดว่า “สมรรถนะครู” เป็นตัวชี้วัด คุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน

ตอนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของ ผู้เรียน

กฎหมายหลักที่วางกรอบแนวคิดและเจตนารมณ์ของการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรซึ่งส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
- มาตรา 24 กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ เช่น การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น
- กฎหมายนี้เป็นฐานรากที่เชื่อมโยงว่า ครูและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยตรง

พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 และ**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่แก้ไข** ย้ำเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (learning outcomes) ทำให้การพัฒนาครูต้องเน้นเป้าหมายเชิงวัดผลสำหรับผู้เรียน — ดังนั้นการประเมินผลของโปรแกรมพัฒนาครูมักถูกวัดด้วยตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียน (เช่น คะแนน ผลสัมฤทธิ์ ทักษะ) ที่กฎหมายกำหนด.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม: กฎหมายนี้ได้กำหนดให้การพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารงานบุคคล เพื่อให้ครูมี จิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลิตและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (อ้างอิงจาก ร่าง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ... ที่มีจุดมุ่งหมายปฏิรูปการศึกษา)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และ**กฎ/นโยบายที่ สอศ. ออก ระเบียบการ** พัฒนากำลังคนและการยกระดับสมรรถนะครูอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน — ส่งผลให้ผลการพัฒนาครูต้องสะท้อนในการเพิ่มอัตราการมีงานทำของผู้เรียน และสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ (เช่น V-NET เป็นตัวชี้วัด)

ตอนที่ 3 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน มีดังนี้

1. นโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกรอบหลักของระบบการศึกษาไทย โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered) และให้ครูเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ นโยบายนี้ส่งผลให้การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน เช่น ทักษะคิดวิเคราะห์ ทักษะชีวิต และทักษะศตวรรษที่ 21

2. นโยบายการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัตินี้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูทั้งระบบ เช่น

- การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาวิชาชีพ
- การประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของครู

นโยบายนี้ส่งผลให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องออกแบบโปรแกรมพัฒนาครูที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนโดยตรง

3. นโยบายการพัฒนาครูแบบวัดผลจากการปฏิบัติงานจริง (Performance Appraisal: PA) ของ ก.ค.ศ.

นโยบาย PA เป็นระบบประเมินใหม่ที่มีมุ่งให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการกำหนดเป้าหมายการสอน การพัฒนาผู้เรียน และวิธีการวัดผลที่ชัดเจน

โปรแกรมพัฒนาครูในยุคปัจจุบันจึงต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน เช่น

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- ผลงานเชิงทักษะ
- ความก้าวหน้าทางสมรรถนะผู้เรียน

4. นโยบายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

แผนการศึกษาชาติเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยการพัฒนาครูในประเด็นต่อไปนี้

- การเสริมทักษะดิจิทัลของครู
- การปรับการเรียนรู้เป็นฐานสมรรถนะ (Competency-based Education)
- การสร้างแรงจูงใจและโครงสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพให้ครู

- การพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะอนาคต
แผนนี้ระบุชัดเจนว่า การพัฒนาครูเป็น “กลไกหลัก” ในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

5. นโยบายยกระดับคุณภาพครูสู่ยุคดิจิทัลตามนโยบาย Thailand 4.0

นโยบายระดับชาติด้านเศรษฐกิจ Thailand 4.0 ส่งผลต่อการศึกษาด้วย โดยกำหนดให้ครูต้องมี

- ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
- การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Blended Learning

ดังนั้นโปรแกรมพัฒนาครูจึงมุ่งเน้นการเสริมสมรรถนะที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ยุคดิจิทัล ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

6. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

สำหรับบริบทอาชีวศึกษา นโยบาย สอศ. เน้นการพัฒนาครูตามสมรรถนะวิชาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม เช่น

- แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา
- นโยบายพัฒนาครูอาชีวะ 5 ด้าน
- ระบบทดสอบสมรรถนะผู้เรียน (V-NET) ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์ของโปรแกรมพัฒนาครู

นโยบายนี้กำหนดให้การพัฒนาครูต้องสะท้อนผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างชัดเจน เช่น ความพร้อมเข้าสู่อาชีพและสมรรถนะการทำงาน

7. นโยบาย PLC (Professional Learning Community) ของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการประกาศส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพครูผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในหลายเขตพื้นที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการดำเนินงาน PLC อย่างต่อเนื่อง

- ทำให้ครูเปลี่ยนรูปแบบการสอน
- ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนพัฒนาขึ้น

ตอนที่ 4 นโยบายเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นนโยบายสำคัญของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากผู้เรียนสายอาชีพจำเป็นต้องได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ใช้เทคโนโลยี และทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การพัฒนาครูและบุคลากรจึงเป็นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

1. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง

1.1 นโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีพ

- เน้นการผลิตกำลังคนที่ตรงตามสมรรถนะอาชีพ (Competency-based)
- ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ (Public-Private Partnership: PPP)
- ครูอาชีวศึกษาต้องมีสมรรถนะทั้งด้านเนื้อหา (Content Expertise) และทักษะการสอน (Pedagogy)

อ้างอิง: กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการอาชีวศึกษาเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม.

1.2 นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแห่งชาติ

- พัฒนาคูด้วยระบบพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD)
- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- เน้นครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้

อ้างอิง: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.

2. นโยบายเฉพาะของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

2.1 นโยบาย "อาชีวะยุคใหม่" (Modern Vocational Education)

สอศ.กำหนดให้ครูอาชีวศึกษาต้องมีสมรรถนะดังนี้

- ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ (Professional Skills)
- ความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- การนำหลักสูตรฐานสมรรถนะ (CBET) มาจัดการเรียนรู้
- การเป็นโค้ชในสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง (Work-based Learning Coach)

อ้างอิง: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2566–2570.

2.2 นโยบาย “ครูอาชีวะคุณภาพ” (Quality Vocational Teachers)

- ครูต้องผ่านมาตรฐานวิชาชีพครูอาชีวะ เช่น การประเมินสมรรถนะ
 - การฝึกอบรมในสถานประกอบการ (Teacher Internship in Industry)
 - การพัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญภาคอุตสาหกรรม
- อ้างอิง:** สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). แนวทางการพัฒนาครูอาชีวศึกษา.

2.3 นโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอน

- การใช้ Learning Management System (LMS) เช่น V-Cop, VLearn
 - ส่งเสริมการใช้ AR/VR, สื่อดิจิทัล, เครื่องมือจำลองทางอาชีวะ
 - ครูเป็นผู้ออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้และสื่อฝึกปฏิบัติ
- อ้างอิง:** สอศ. (2566). รายงานการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา.

3. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (CBET)

3.1 การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

- สอศ.กำหนดให้ทุกวิทยาลัยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - ครูต้องออกแบบแผนการสอน-แบบประเมินตามสมรรถนะ
 - เน้นผลลัพธ์การปฏิบัติจริง (Performance Output)
- อ้างอิง:** สอศ. (2566). หลักสูตรฐานสมรรถนะสายอาชีพ.

3.2 การพัฒนาครูด้าน Assessment for Vocational Competency

- อบรมการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอุตสาหกรรม
 - ใช้เครื่องมือวัดผลแบบอิงสมรรถนะ (Competency Rubrics)
 - ประเมินแบบ On-the-job Assessment
- อ้างอิง:** สอศ. (2565). แนวทางการประเมินสมรรถนะ.

4. นโยบายด้านความร่วมมือสถานศึกษา-สถานประกอบการ (Dual System)

- ครูต้องมีสมรรถนะในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ
 - ครูต้องสามารถเป็นผู้ประสานงานระบบทวิภาคีได้
 - ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรร่วมทางอุตสาหกรรม
- อ้างอิง:** สอศ. (2566). แผนกลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.

5. นโยบายด้านการยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนาครู

ครูอาชีวะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมี

1. ทักษะอาชีพ (Technical Skills)
2. ทักษะดิจิทัล (Digital Literacy)
3. ทักษะนวัตกรรม (Innovation Skills)

4. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (4C's)
5. ทักษะ Soft Skills เช่น วินัย ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม

อ้างอิง: สอศ. (2566). มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพอาชีวศึกษา.

ตอนที่ 6 ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการ) ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2567 – 2570) ได้ศึกษา รวบรวม ข้อมูลยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการ ศึกษาข้อมูลหน่วยงานรัฐและเอกชนที่เป็นต้นแบบการพัฒนา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของส่วนราชการ เพื่อนำมาเชื่อมโยง กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ทิศทางในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (ข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการ) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2567 – 2570) ได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

1.1 แผนระดับที่ 1: ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 7 ประเด็น

- (1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- (4) ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
- (6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

1.2 แผนระดับที่ 2 : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องตามเป้าหมายหลัก ได้แก่ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ในการพัฒนา ให้คนไทยมีทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ มีทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเป้าหมาย การเสริมสร้างความสามารถของประเทศ ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ ในการสร้างความพร้อมในการรับมือ และแสวงหาโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อ การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐ ให้สามารถตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา
แห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงาน
ให้มี สมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดย
เพิ่มพูนและพัฒนา ทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการ
พัฒนาทักษะเดิมเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยี
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความ คล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุก
องค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดง ความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรม เพื่อจัดปัญหาทุจริตคอร์
รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง
สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้
ทุกภาคส่วน บูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการ
เรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบรองรับ และสภาพแวดล้อมที่
สามารถดึงดูดและเก็บรักษา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุม ทั้งความสามารถ
ในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะ ดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และ
การใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและ สินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมี
แนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหาร ตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะ
ของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน การปฏิบัติงาน ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนด
มาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ประโยชน์
จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากร ขั้นสูงเพื่อการ
พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
กำหนด มาตรการจูงใจ ให้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดให้มีแหล่ง
เงินทุนเพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรมสำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรร
สิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม

1.3 แผนระดับที่ 3 : ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

1.3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงาน ก.พ.
ประเด็นการพัฒนาที่1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เป้าหมาย
หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความ
ปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิด ในการทำงาน
มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้

ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว กำหนดนโยบายและทิศทาง ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดีกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับ แผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจ ที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึง มีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ทักษะสมรรถนะ และภาวะผู้นำของ บุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประกาศนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของ
สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียดดังนี้
แนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษา ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนา
คุณภาพผู้เรียน และสร้างความเข้มแข็งให้กับ ประชาชน

นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่าน 8 วาระงานพัฒนาอาชีวะ (8
Agenda) ดังนี้

วาระงานพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการเรียนรู้อาชีวศึกษาทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

- 1.1 พัฒนาแพลตฟอร์มและสื่อสารการเรียนรู้อาชีวศึกษา
- 1.2 ขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษา (Vocational for All)

วาระงานพัฒนาที่ 2 พัฒนาทักษะวิชาชีพเพื่อลดภาระของผู้เรียนและผู้ปกครอง (Skill Certificate)

- 2.1 พัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพ (Up-Skill, Re-Skill)
- 2.2 พัฒนาระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ
- 2.3 พัฒนาหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะ (ปวพ.)
- 2.4 ส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

วาระงานพัฒนาที่ 3 ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง 3.1 ขยายและ ยกระดับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (DVE for All)

- 3.2 ยกระดับการขับเคลื่อนความร่วมมือกับภาคเอกชน (Active MOU/MOA)
- 3.3 พัฒนาคุณภาพและทักษะชีวิตผู้เรียนอาชีวศึกษาในทุกมิติ
- 3.4 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning
- 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม การวิจัย และสิ่งประดิษฐ์

วาระงานพัฒนาที่ 4 พัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาและคลังหน่วยกิตอาชีวศึกษา (Credit Bank)

- 4.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ปวช./ปวส./ป.ตรี
- 4.2 พัฒนาระบบการวัดผล เทียบระดับการศึกษาและประเมินผลการศึกษา
- 4.3 พัฒนาระบบคลังหน่วยกิตอาชีวศึกษา
- 4.4 ตั้งศูนย์เทียบโอนผลการเรียนในระดับจังหวัด (77 ศูนย์)
- 4.5 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรทวิศึกษา

วาระงานพัฒนาที่ 5 พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการศึกษาและทำงาน (Language Skills)

- 5.1 พัฒนาทักษะด้านภาษาให้กับผู้เรียน
- 5.2 ส่งเสริมทักษะด้านภาษาเพื่อการทำงานให้กับประชาชน
- 5.3 พัฒนาหลักสูตร 2 ภาษา (อังกฤษ/จีน)

วาระงานพัฒนาที่ 6 สร้างชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพเสริม (1 วิทยาลัย 1 ศูนย์ช่างชุมชน)

- 6.1 สร้างศูนย์ช่างชุมชน 433 แห่ง
- 6.2 พัฒนาทักษะอาชีพช่างและสร้างอาชีพเสริม (หลักสูตรช่างชุมชน)
- 6.3 พัฒนา Application ช่างชุมชน

วาระงานพัฒนาที่ 7 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและการบริหารจัดการ

- 7.1 แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7.2 แก้ไขปัญหาความขาดแคลนครูผู้สอนอาชีวศึกษา (จัดหาครูอัตราจ้าง)
- 7.3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนเองตามแนวทางของ ก.ค.ศ.
- 7.4 พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง
- 7.5 ส่งเสริมข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

- 7.6 ขับเคลื่อนและบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
- 7.7 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.8 นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ
- 7.9 ปรับปรุงกฎ ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง

วาระงานพัฒนาที่ 8 เสริมสร้างภาพลักษณ์อาชีวศึกษายุคใหม่

- 8.1 เสริมสร้างสถานศึกษาอาชีวศึกษาแห่งความสุขและปลอดภัย
- 8.2 ยกกระตักการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร
- 8.3 เชิดชูเกียรติศิษย์เก่าดีเด่น / สร้างต้นแบบรุ่นพี่อาชีวะ (Senior Idol) 8.4 ส่งเสริม Soft Power อาชีวศึกษา (1 วิทยาลัย 1 Soft Power/อัตลักษณ์)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

1. พัฒนาและยกระดับศักยภาพครูอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะของครูยุคใหม่และครูในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาและยกระดับศักยภาพข้าราชการพลเรือน และบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะแห่งอนาคต

3. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และการวางแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Planning)

4. พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการฝึกอบรมที่หลากหลาย

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาในระดับพื้นที่

6. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการทดสอบประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู ข้าราชการพลเรือน และบุคลากรอาชีวศึกษา ร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

8. ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผ่านกลไกคณะกรรมการและการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ

9. นำระบบดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(แผนพัฒนาบุคลากร (ข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการ) ของสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2567 - 2570) ของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา หน้า 4-12)

สรุป ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา ซึ่งมีนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร ของวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากเพราะการเนื่องจากในปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อจะได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพต่อไป

ตอนที่ 7. บริบทเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษา

1. **ที่ตั้ง** วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน 101 ม.1 ต.ทองมั่งคล อ.บางสะพาน จ. ประจวบคีรีขันธ์ 77230 โทรศัพท์ 032691061 โทรสาร 032691062 เว็บไซต์ <http://www.bsptc.ac.th/> E-mail.com Prachuapo02@vec.go.th

2. **ประวัติสถานศึกษา** วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน เป็นสถานศึกษาที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ทุกระดับ เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งก้าวทันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมของประเทศ

อันเป็นการเสริมสร้างและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล
วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 เลขที่ 101 หมู่ 1
ถนนเพชรเกษม ตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77230 โทรศัพท์ 03
269 7062 โทรสาร 03 269 7061 website : <http://www.bspc.ac.th> บนเนื้อที่ 43 ไร่ ได้รับ
งบประมาณทั้งสิ้น 27,969,800 บาท (ยี่สิบเจ็ดล้าน เก้าแสนหกหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) แบ่ง
งบประมาณออกเป็น 3 ปี คือ

ปี 2537 งบประมาณ 5,000,000.- บาท

ปี 2538 งบประมาณ 16,000.000.- บาท

ปี 2539 งบประมาณ 6,188,000.- บาท

ในปี 2538 วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2538 เวลา 13.39 น. ได้ทำพิธีวางศิลาฤกษ์ และ
ดำเนินการก่อสร้าง โดยห้างหุ้นส่วนจำกัดทับสะแกก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน เปิดทำการ
เรียนการสอนครั้งแรก เมื่อปีการศึกษา 2539 โดยจัดตั้งตาม วัตถุประสงค์ขยายการศึกษาให้มากขึ้น
เพื่อสอดคล้องกับการขยายตัวกับเศรษฐกิจในขณะนั้น โดยเปิดทำการเรียน การสอนดังนี้

สาขาอุตสาหกรรมมี 3 สาขางาน

- สาขางานช่างยนต์
- สาขางานไฟฟ้ากำลัง
- สาขางานอิเล็กทรอนิกส์

สาขการบริหารธุรกิจมี 2 สาขางาน

- สาขางานบัญชี
- สาขางานการขาย

ทำเนียบผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

1. นายทวีพันธ์ คล้ายเพชร 25 พฤศจิกายน 2537 - 15 ตุลาคม 2550
2. นายสุรินทร์ นวลรอด 20 เมษายน 2550 - 17 ตุลาคม 2554
3. นายบรรยงค์ วงศ์สกุล 13 มกราคม 2555 – 25 ธันวาคม 2562
4. นายพิษณุเวท โพธิ์เพชร 8 กรกฎาคม 2562 – 30 ตุลาคม 2563
5. นายนิมิตร ศรียาภัย 2 พฤศจิกายน 2563 – ปัจจุบัน

3.สภาพชุมชน เศรษฐกิจ สังคม

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพานตั้งอยู่บนพื้นที่สภาพภูมิประเทศที่สวยงาม มีป่าไม้ ภูเขา สภาพอากาศที่มี ความเหมาะสม ร่มรื่น สถานที่รอบ ๆ และชุมชนใกล้เคียง รวมทั้งบริษัท ด้านข้อมูลพื้นฐาน มีดังนี้

1. ชุมชนรอบ ๆ วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ส่วนมากยังมีพื้นที่เป็นไร่/สวน
2. ระดับการศึกษาของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา
3. อาชีพของผู้ปกครอง มีอาชีพทำสวน รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ
4. รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยประมาณ 5,000 - 8,000 บาท/เดือน
5. ค่าใช้จ่ายของนักเรียน 50 - 100 บาท/วัน/คน
6. บริษัท สหวิริยาอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)
7. บริษัท เหล็กแผ่นรีดเย็นไทย จำกัด (มหาชน)
8. บริษัท เหล็กแผ่นเคลือบไทย จำกัด (มหาชน)
9. บริษัท บางสะพานบาร์บิล จำกัด (มหาชน)
10. บริษัท บางสะพานทรานสปอร์ต จำกัด (มหาชน)
11. บริษัท ทำเรือประจวบฯ จำกัด (มหาชน)
12. บริษัท บีเอส เมทัล จำกัด (มหาชน)
13. บริษัท เทพวัลย์ยนตรกิจ จำกัด
14. บริษัท เวสต์โคสต์เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
15. บริษัท คอมทู จำกัด
16. สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางสะพาน
17. บริษัท โตโยต้าประจวบสาขาบางสะพาน
18. บริษัท ศิริวัฒนาพร จำกัด
19. สำนักงานที่ดินส่วนแยกอำเภอบางสะพาน
20. บริษัท เอ็น ซี เค มอเตอร์ จำกัด
21. โรงเรียนบางสะพานวิทยา
22. โรงเรียนธนาคารออมสิน
23. โรงเรียนบ้านบางสะพาน (บ้านล่าง)
24. เกาะทะเล
25. วนอุทยานบ้านกลางอ่าว
26. สหกรณ์โคนมอำเภอบางสะพาน
27. วัดเกาะยายฉิม
28. วัดเขาโบสถ์

29. วัดห้วยทรายขาว
30. วัดทุ่งกระต่ายทอง
31. วัดถ้ำม้าร้อง
32. วัดโป่งโก

4.ขนาดและที่ตั้ง

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ปัจจุบันมีเนื้อที่ 43 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนเพชรเกษม ตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77230 โทรศัพท์ 032-69 7062 โทรสาร 032-697061 ระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต <http://www.bsptc.ac.th> ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ bspc@bspc.ac.th วิทยาลัยเทคนิคบางสะพานมีอาคารเรียน อาคารปฏิบัติการและบ้านพักครู ดังนี้

1. อาคารเรียนปฏิบัติการ 1 สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันใช้เป็นอาคารเรียนแผนก สามัญสัมพันธ์ และชั้น 4 เป็นแผนกการโรงแรม
2. อาคารเรียนปฏิบัติการ 4 ชั้น สร้างเมื่อ พ.ศ. 2541 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันใช้เป็นอาคารเรียนและ ปฏิบัติการช่างอุตสาหกรรม
3. อาคารวิทยบริการ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2548 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันเป็นอาคารห้องสมุด
4. อาคารปฏิบัติการ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2554 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันเป็นอาคารเรียนแผนก ผลิตกรรมการและ แผนกคอมพิวเตอร์ 5. อาคารเอนกประสงค์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2558 จำนวน 1 หลัง 6. อาคารทวิภาคี สร้างเมื่อ พ.ศ. 2559 จำนวน 1 หลัง 7. อาคารโรงฝึกงาน แผนกช่างกลโรงงาน สร้างเมื่อ พ.ศ. 2552 จำนวน 1 หลัง 8. โรงฝึกงานช่างยนต์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันใช้เป็นอาคารเรียนและอาคาร ปฏิบัติการช่างยนต์ 9. อาคารหอประชุม สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันใช้เป็นอาคารหอประชุม 10. โรงอาหารเอนกประสงค์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2549 จำนวน 1 หลัง 11. บ้านพักครู สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 2 หลัง 12. บ้านพักภารโรง สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 3 หลัง 13. บ้านพักผู้อำนวยการ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง 14. ห้องน้ำนักเรียน สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 2 หลัง 15. ต่อเติมอาคารโรงฝึกงานช่างโลหะการร่วมกับ SSI สร้างเมื่อ พ.ศ. 2551 16. สนามฟุตบอลพร้อมติดตั้งอุปกรณ์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2556 จำนวน 1 หลัง 17. หลังคาเอนกประสงค์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2557 จำนวน 1 หลัง 18. หลังคาสนามฟุตบอล สร้างเมื่อ พ.ศ. 2557 จำนวน 1 หลัง 19. อาคารศูนย์บ่มเพาะ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2559 จำนวน 1 หลัง 20. อาคารประชาสัมพันธ์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง

5.สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

“วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน พัฒนากำลังคนด้านอาชีพะ สู่มাত্রฐานสากล

โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. พัฒนาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษาคุณธรรม สถานศึกษาพอเพียง สถานศึกษารางวัลพระราชทาน และมาตรฐานอาชีวศึกษา
2. พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล
3. จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ
4. วิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
5. พัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพสู่มาตรฐานระดับชาติ
6. สร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์

1. เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
2. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของผู้เรียนเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมในประเทศและภูมิภาคอาเซียน
3. พัฒนาคุณภาพและการยกระดับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่สถานศึกษาต้นแบบส่งเสริมพัฒนานักเรียน บุคลากรและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อเป็นสถาบันอาชีวศึกษา และเป็นที่ยอมรับในอาเซียน
4. สร้างองค์ความรู้ด้านวิจัย นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยีในการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชนและสังคมให้บริการวิชาชีพ และสร้างความเชื่อมั่น แก่ชุมชนและสังคม
5. พัฒนาทักษะวิชาชีพ และผลิตกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ
6. ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ มาตรฐาน มีคุณธรรม และมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการประกันคุณภาพอาชีวศึกษาสู่มาตรฐานสากล (APACC)

กลยุทธ์ที่ 1.3 สร้างความตระหนักในการป้องกัน และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพตาม
มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของตลาดแรงงานและ
เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและจัดหาครุภัณฑ์สื่อการเรียนการสอนเครื่องมือ
อุปกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการจัดการเรียน
การสอนอย่างพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและยกระดับอาชีวศึกษาทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 3.1 เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับยุทธศาสตร์
การพัฒนาประเทศและสากล

กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านวิชาการและวิชาชีพทั้ง
ภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาคือร่วมมืออาชีวศึกษาสู่มาตรฐานนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนางานวิจัย นวัตกรรม เพื่อบริการวิชาการและวิชาชีพสู่ชุมชน และสังคม
อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างงานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ในการประกอบอาชีพ
และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม

กลยุทธ์ที่ 4.2 เพิ่มขีดความสามารถ พัฒนาคุณภาพงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์
และการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพที่หลากหลายสู่มาตรฐานอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานผู้เรียนด้านวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ
ทักษะคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ 5.2 ยกระดับมาตรฐานทักษะพื้นฐานอาชีพสมาชิกองค์การวิชาชีพสู่มาตรฐาน
ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ประเพณี
วัฒนธรรม และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 6.1 การบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

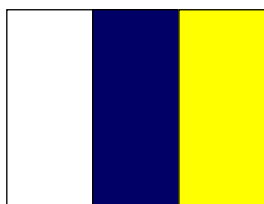
กลยุทธ์ที่ 6.2 ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 6.3 เสริมสร้าง และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีบทบาทในการจัดการอาชีวศึกษา

ตราวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน



สีประจำวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน



สีขาว	หมายถึง	ความบริสุทธิ์
สีน้ำเงิน	หมายถึง	ความสำเร็จ
สีเหลือง	หมายถึง	ความดี มีคุณธรรม

ปรัชญา

“ภวานามยปัญญา” คือ ปัญญาเกิดจากการฝึกฝน

เอกลักษณ์วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

จัดการศึกษาสายอาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการเครือข่าย

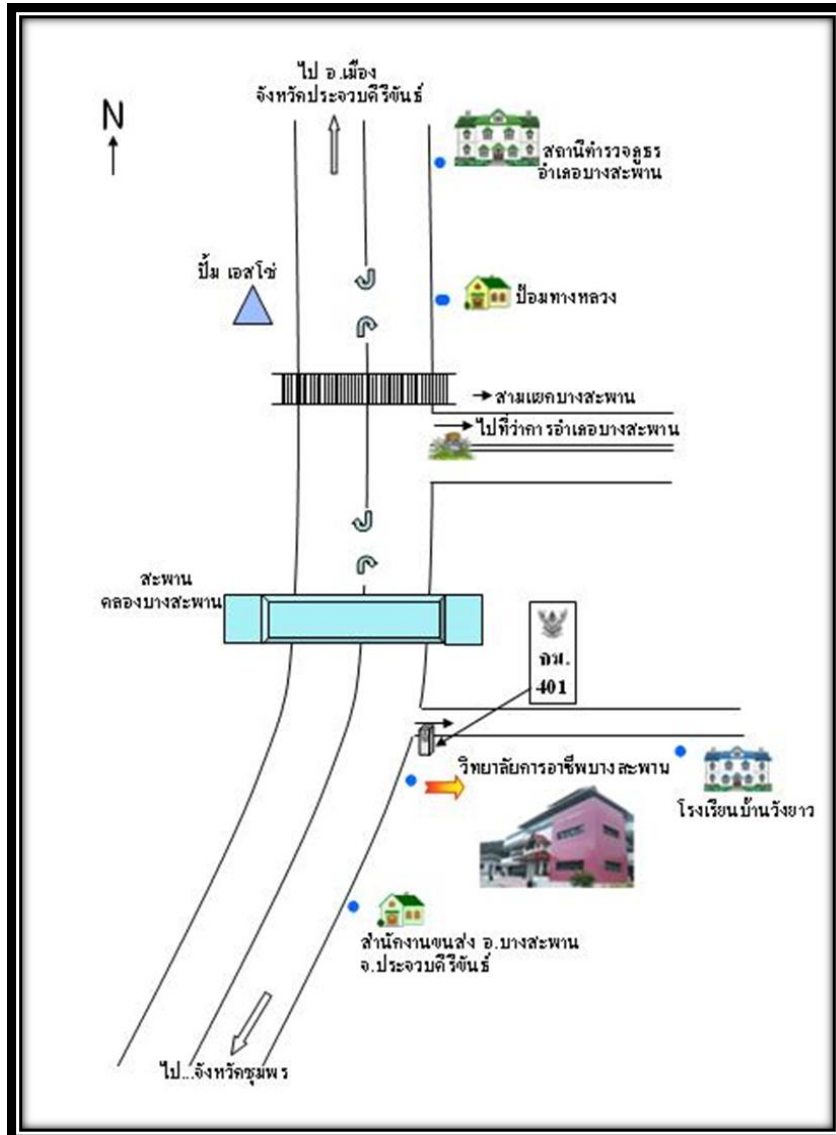
คุณธรรมอัตลักษณ์วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

วินัย รับผิดชอบ พอเพียง

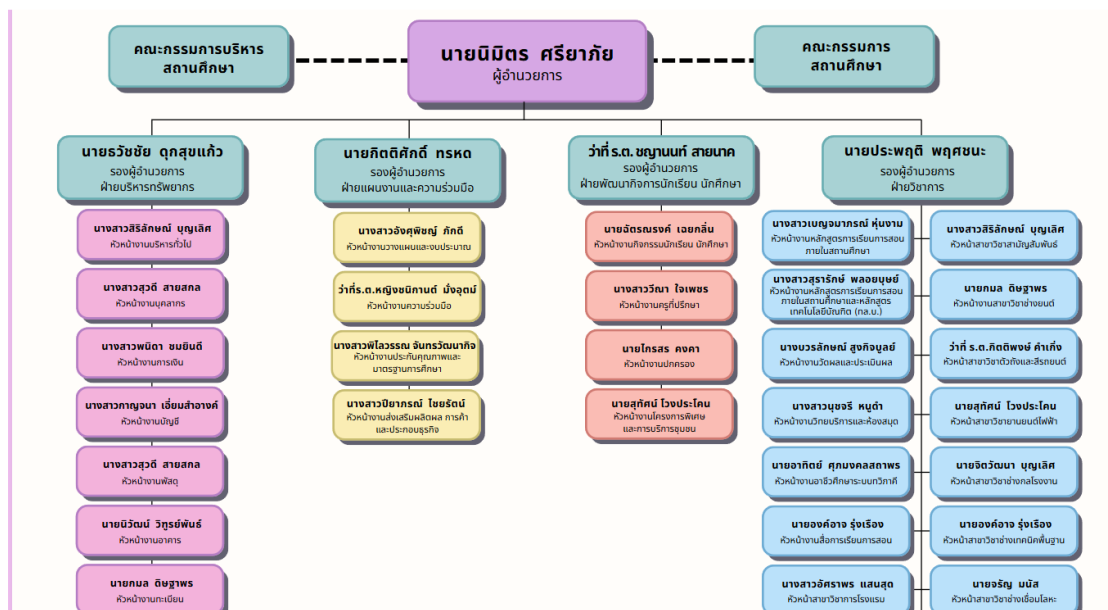
คำขวัญนักเรียน – นักศึกษา

วิชาการดี มีฝีมือ
ยึดถือวัฒนธรรมไทย มีน้ำใจพัฒนา

6.แผนที่ของวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน



7. ลักษณะการแบ่งสายงานในแต่ละฝ่ายงาน วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน



8. หลักสูตรและการเรียนการสอนวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

ในปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ได้จัดให้มีการเรียนการสอน 2 ระดับ คือ 1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 3) หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า(ต่อเนื่อง)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษา ประกอบด้วยประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานดังนี้

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 สาขาวิชา 5 สาขางาน ดังนี้
 - 1.1 สาขาวิชาช่างยนต์
 - 1.1.1 สาขางานยานยนต์
 - 1.2 สาขาวิชาช่างกลโรงงาน
 - 1.2.1 สาขางานเครื่องมือกล
 - 1.3 สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ
 - 1.3.1 สาขางานโครงสร้าง
 - 1.4 สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
 - 1.4.1 สาขางานช่างไฟฟ้ากำลัง
 - 1.5 สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.5.1 สาขางานช่างอิเล็กทรอนิกส์
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประกอบด้วย 2 สาขาวิชา 2 สาขางาน ดังนี้

2.1 สาขาการบัญชี

2.1.1 สาขางานการบัญชี

2.2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

2.2.1 สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

3. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1 สาขาวิชา 1 สาขางาน ดังนี้

3.1 สาขาวิชาการโรงแรม

3.1.1 สาขางานการโรงแรม

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานดังนี้

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 สาขาวิชา 6 สาขางาน ดังนี้

1.1 สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล

1.1.1 สาขางานเทคนิคยานยนต์

1.1.2 สาขางานเทคนิคเครื่องกลอุตสาหกรรม

1.2 สาขาวิชาเทคนิคการผลิต

1.2.1 สาขางานเครื่องมือกล

1.3 สาขาวิชาเทคนิคโลหะ

1.3.1 สาขางานเทคโนโลยีงานเชื่อมโครงสร้างโลหะ

1.4 สาขาวิชาไฟฟ้า

1.4.1 สาขางานไฟฟ้ากำลัง

1.5 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์

1.5.1 สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม

2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประกอบด้วย 3 สาขาวิชา ดังนี้

2.1 สาขาวิชาการบัญชี

2.1.1 สาขางานการบัญชี

2.2 สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

2.2.1 สาขางานเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

2.3 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสินค้าและบริการ

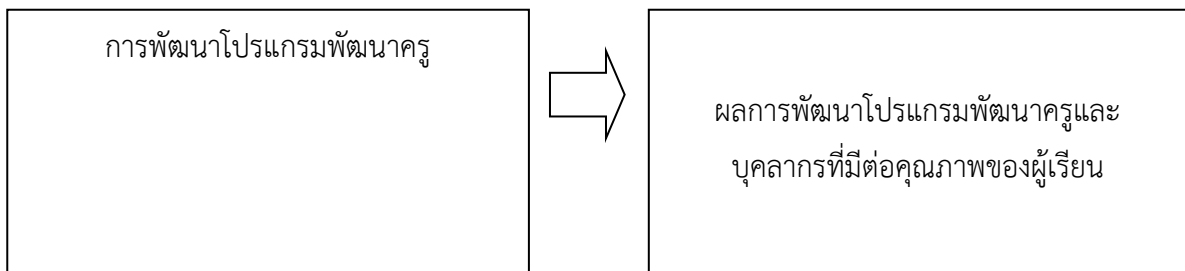
2.3.1 สาขางานการจัดการคลังสินค้า

3. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1 สาขาวิชา ดังนี้

3.1 สาขาวิชาการโรงแรม

3.1.1 สาขางานบริการอาหารและเครื่องดื่ม

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

สมพิศ สุขกัลยา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความ ต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 4,251 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 352 คน 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ร่างการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิชุดา กภาพล และ พิระศักดิ์ วรฉัตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 336 คน ระยะที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะ การคิดวิเคราะห์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศจำนวน 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ การกำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดหลักการและกฎเกณฑ์ การกำหนดการพิจารณาแยกแยะ และการสรุปคำตอบ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด และความ ต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ และโปรแกรมการพัฒนาครูด้าน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ และเครื่องมือ และการวัดและประเมินผล ระยะเวลาการพัฒนา 72 ชั่วโมง

กวีศุภณัฐ วิกรมวายกรมและคณะ (2564) ได้ศึกษาจัดทำบทความวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ซึ่งบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นครูอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน โดยมีการทดสอบ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ซึ่งกลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับ เครื่องมือที่ใช้ใน งานวิจัยคือ โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา แบบวัดผล การปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และแบบวัดการ รับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มทดลอง มีคะแนนผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และ คะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และ หลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) กลุ่มทดลอง มีคะแนน ผลการ ปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และคะแนนการรับรู้ ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อน การทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา และมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่ต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาควรนำ โปรแกรมนี้ไปใช้ เพื่อพัฒนา ผลการปฏิบัติงานให้กับครูอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาศักยภาพครูอาชีวศึกษาและ ขยายผลไปสู่การพัฒนานักเรียนอาชีวศึกษาด้วย

สถาปนิย ยศคาลือ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 2) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 จำนวน 330 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางแจกแจงและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู โรงเรียนต้นแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่ พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมอง เป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมและ รายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ขั้นพัฒนาความคิดรวบยอด ขั้นตรวจสอบและอภิปราย ขั้นเตรียมความรู้ขั้นออกแบบและนำเสนอความรู้และขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ตามลำดับ
2. โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์3) เนื้อหา 4) กิจกรรมหรือกลยุทธ์ของโปรแกรม 5) สื่อ วัสดุอุปกรณ์และ 6) การวัดและ ประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นศึกษาสภาพการณ์ ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้สามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จำนวนทั้งหมด 89 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มี.ค.69) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาตามคำสั่งแต่งตั้ง ณ ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือจะต้องเป็นครูวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ที่มีเข้ารับการอบรม ในรอบปีงบประมาณ 2569 (ระหว่างระหว่างเดือน ตุลาคม 2568 – สิงหาคม 2569)

2. การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการประกอบด้วย:

ระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา (RMS): ระบบนี้ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยในโครงการนี้จะเน้นการใช้ ฟังก์ชันประวัติการฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของบุคลากร โดยฟังก์ชันนี้มีจุดเด่นคือ บุคลากรสามารถกรอกข้อมูลการอบรม เช่น ชื่อหลักสูตร, หน่วยงานที่จัด, วันที่อบรม และอัปโหลดเอกสารประกอบ (เช่น เกียรติบัตร, วุฒิบัตร) ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา ข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถเรียกดูและสรุปผลเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้

แบบสอบถาม (Questionnaire): ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลการพัฒนาระบบฯ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการนำระบบ RMS มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity): แบบสอบถามฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ครอบคลุมของประเด็น และความชัดเจนของถ้อยคำ

ความเชื่อมั่น (Reliability): ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขั้นเตรียมการ

- ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร
- กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย
- จัดทำเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร

3.3.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- จัดทำแบบสอบถามเบื้องต้น นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ
- ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
- ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

- ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
- แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด จำนวน 50 คน โดยอธิบาย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบ และการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล
- เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด

-ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไป
วิเคราะห์

3.3.4 การประมวลผลข้อมูล

-วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน, ร้อยละ)

-สรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทั้งหมด จำนวน 50 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี
ขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับคืน
2. หาค่าร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
3. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูล
ผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย แปลความหมายข้อมูลเทียบจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม มี
ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนนของความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
5	มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
4	มีระดับเห็นด้วยมาก
3	มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
2	มีระดับเห็นด้วยน้อย
1	มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84)
กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 - 5.00	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัยมี ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 102-103)

สูตร
$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่
N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 105)

สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มนั้น
N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มนั้น

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 :

3)

สูตร
$$S. D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม

ตัวอย่าง

n = จำนวนข้อมูลหรือขนาดตัวอย่าง
X = ข้อมูลแต่ละจำนวน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้ 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

รายละเอียดแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย		
	หญิง		
	รวม		

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ... คน คิดเป็นร้อยละ ... และเป็นเพศชาย จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อายุ	20-30 ปี		
	31-40 ปี		
	41-50 ปี		
	50-60 ปี		
	รวม		

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละรองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ และรองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ และอายุระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ ตามลำดับในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	18
	ปริญญาตรี	37	74
	ปริญญาโท	4	8
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	50	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษา วุฒิปริญญาตรีมากที่สุดถึง 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และมีวุฒิการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร	-	-
	ข้าราชการครู	13	26
	พนักงานราชการครู	13	26
	ครูพิเศษสอน	13	26
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	11	22
	รวม	50	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา มีตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการครู จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการครู จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 มีตำแหน่งเป็นครูพิเศษสอน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	1-5 ปี	23	46
	6-10 ปี	10	20
	11-20 ปี	7	14
	21-30 ปี	6	12
	31 ปี ขึ้นไป	4	8
	รวม	50	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาคือ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมาคือ ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14 รองลงมาคือ 21-30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และ 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

การนำเสนอผลการศึกษาการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	\bar{X}	S.D.	
รวมเฉลี่ย			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีผลต่อประสิทธิภาพงาน ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยฯมีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หัวหน้างานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพลูกน้อง ($\bar{X} = 4.26$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

การนำเสนอผลการเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	\bar{X}	S.D.	
รวมเฉลี่ย			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน การประเมินประสิทธิภาพการทำงานหลังการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริหารเวลา ($\bar{X} = 4.20$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นศึกษาสภาพการณ์ ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครู และบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้สามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู และบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัย ได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 89 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มี.ค.69)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จำนวน 50 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือจะต้องเป็นครู วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ที่มีเข้ารับการอบรม ในรอบปีงบประมาณ 2569 (ระหว่างเดือน ตุลาคม 2568 – สิงหาคม 2569)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ตอนที่ 3 ผลการนำระบบ RMS มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ **ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity):** แบบสอบถามฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ

เนื้อหา ความครอบคลุมของประเด็น และความชัดเจนของถ้อยคำ **ความเชื่อมั่น (Reliability):** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับคืน
2. หาค่าร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1
3. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของ

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นรายชื่อและหาค่าเฉลี่ย แปลความหมายข้อมูลเทียบจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนนของความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
5	มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
4	มีระดับเห็นด้วยมาก
3	มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
2	มีระดับเห็นด้วยน้อย
1	มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 - 5.00 หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง	มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หลักการ

แนวคิด

ทฤษฎี

ผลการวิจัย เป็นไปในทิศทางของใคร....

การวิจัยเรื่อง.... เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อ.....๑.....๒และ . ๓ กลุ่มตัวอย่างใน

การวิจัย คือ จำนวน

แยกทีละประเด็น ตามวัตถุประสงค์

แสดงให้เห็นว่าบทที่ ๕ สามารถใส่ความคิดเห็นของผู้วิจัยได้ ต้องเป็นเหตุ เป็นผล มีหลักการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก

อ้างอิงในเนื้อหา Intet

๑ คน

กิตติพงษ์ คำเก็ง (๒๕๖๘)

ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า ๒ คนขึ้นไป

จะใช้

กิตติพงษ์ คำเก็ง และฉัตรณรงค์ เขยกลิ้น(๒๕๖๘)

ถ้า ๓ คน

ใช้ กิตติพงษ์ คำเก็งและคณะ (๒๕๖๘)

แต่ถ้าอยู่ในเอกสารอ้างอิง

ถ้ามี ๓ คน ใส่ทุกคน ใช้ และ &