



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 และตอบโจทย์ประเทศในยุค 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) อย่างแท้จริงหรือไม่ 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

1.1 เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

1.2 เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จำนวน 89 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เรียนที่เรียนกับครู/บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หรือสุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสม จำนวน 45 คน

1.3.2 ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ : โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

ตัวแปรตาม : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนที่พัฒนาตนเอง

1.3.3 ขอบเขตของระยะเวลาการทดลอง

ดำเนินการทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในปีงบประมาณ 2569

1.3.4 ขอบเขตด้านเนื้อหาวิจัย

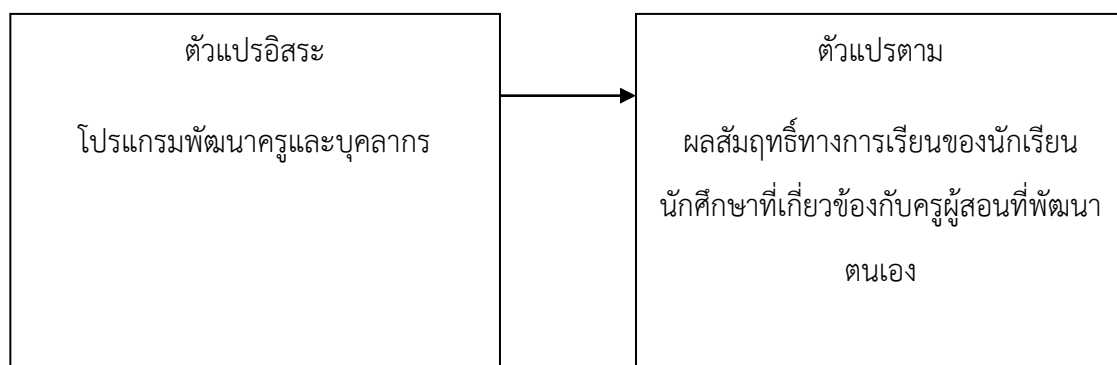
ศึกษาผลของการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร ที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ เทคนิคการสอน และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้วิชาการบัญชี/วิชาชีพ (หรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับ

สถาบัน) 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

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดการเรียนรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านผู้เรียน ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

3. ด้านสถานศึกษา ได้โปรแกรมและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรที่เป็นระบบ สามารถนำไปใช้วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

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

ตอนที่ 1 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กฎระเบียบต่างๆ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนานี้ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

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

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาและฝึกอบรมภายในประเทศ (พ.ศ. 2538 และที่เกี่ยวข้อง) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม 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 เน้นให้ครูและบุคลากรเป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ
- มาตรา 53 กำหนดให้ “ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” ทั้งด้านวิชาชีพ ทักษะดิจิทัล และการจัดการเรียนรู้
- ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านระบบการพัฒนาต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD)

1.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม

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

1.3 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครู

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

1.4 กฎระเบียบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

- พระราชบัญญัติการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ระบุว่า “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูจึงเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
- มาตรฐานการศึกษาของ สพฐ./สอศ./อุดมศึกษา ระบุว่า “สมรรถนะครู” เป็นตัวชี้วัดคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน

ตอนที่ 2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

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 ซึ่งส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียน โดยตรง

พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่แก้ไข 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 และกฎ/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

แผนนี้ระบุชัดเจนว่าการพัฒนาครูเป็น “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

การพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 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

- พัฒนาครูด้วยระบบพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD)
- ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- เน้น ครูสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 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
- การนำหลักสู่ฐานสมรรถนะ (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 5 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 แผนระดับที่1: ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 7 ประเด็น

(1)การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(2)การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

(4)ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

(5)การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี 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

หมวดหมู่ที่ 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 บูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาฝึกอบรม 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 การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว กำหนดนโยบายและทิศทาง ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดีกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

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

กลยุทธ์ที่2 กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึง มีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่3 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ทักษะสมรรถนะ และภาวะผู้นำของ บุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประกาศนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษา ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 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 ขยายและยกระดับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (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 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเองตามแนวทางของ 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 ยกระดับการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร
- 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 6 แนวคิดการประเมินรูปแบบ CIPP Model

2.6.1 ความหมายของ CIPP Model

CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาโดย Daniel L. Stufflebeam โดยคำว่า CIPP มาจากคำว่า **Context, Input, Process และ Product** ซึ่งเป็นกรอบการประเมินที่มุ่งให้ได้สารสนเทศอย่างเป็นระบบสำหรับใช้ในการตัดสินใจ การปรับปรุง และการพัฒนาโครงการหรือโปรแกรม โดยไม่ได้มุ่งเพียงการตัดสินใจว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่เท่านั้น Stufflebeam พัฒนาแนวคิด CIPP ขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 เพื่อเป็นทางเลือกจากแนวทางการประเมินในขณะนั้นที่เน้นวัตถุประสงค์ การทดสอบ และการออกแบบการทดลอง โดยให้

ความสำคัญกับการนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อปรับปรุงโปรแกรม (improvement) มากกว่าการพิสูจน์ผลสำเร็จของโปรแกรมเพียงอย่างเดียว

ดังนั้น CIPP Model จึงเป็นรูปแบบการประเมินที่พิจารณาโปรแกรมอย่างเป็นองค์รวม ตั้งแต่สภาพแวดล้อมและความต้องการ ปัจจัยสนับสนุน กระบวนการดำเนินงาน ไปจนถึงผลผลิตและผลลัพธ์ ทำให้ผู้ประเมินสามารถทราบทั้งจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโปรแกรม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ CIPP Model เป็นกรอบในการประเมิน โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยพิจารณา 4 ด้าน ได้แก่ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

2.6.2 แนวคิดและพัฒนาการของ CIPP Model

แนวคิด CIPP Model เกิดขึ้นจากความต้องการพัฒนารูปแบบการประเมินทางการศึกษาให้สามารถให้สารสนเทศที่นำไปใช้ในการตัดสินใจได้จริง Stufflebeam พัฒนาแนวคิดดังกล่าวขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 และมีการเผยแพร่และพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง ต่อมาได้มีการนำ CIPP ไปใช้กับโครงการและโปรแกรมทางการศึกษาหลากหลายประเภท รวมถึงการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ

ในระยะแรก แนวคิด CIPP มุ่งตอบคำถามสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจ 4 ประการ คือ

- **Context** ช่วยตัดสินใจว่า ควรดำเนินการอะไร และเพราะเหตุใด
- **Input** ช่วยตัดสินใจว่า ควรดำเนินการอย่างไร และใช้ทรัพยากรอะไร
- **Process** ช่วยติดตามว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ และควรปรับปรุงอะไร
- **Product** ช่วยพิจารณาว่า ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร และมีคุณค่าเพียงใด

แนวคิดดังกล่าวได้รับการพัฒนาต่อมาให้เป็นกรอบการประเมินที่มีความครอบคลุมมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับ การปรับปรุงโปรแกรมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน และสามารถให้สารสนเทศจากการประเมินในระหว่างการดำเนินงาน ไม่จำเป็นต้องรอจนสิ้นสุดโครงการเพียงอย่างเดียว

2.6.3 หลักการประเมินตามรูปแบบ CIPP

หลักสำคัญของ CIPP Model คือ การประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ และการปรับปรุงโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง โดยมองโปรแกรมเป็นระบบที่มีองค์ประกอบสัมพันธ์กัน ไม่ได้พิจารณาเฉพาะผลลัพธ์ปลายทาง Stufflebeam และนักวิชาการด้านการประเมินอธิบายว่า CIPP ประกอบด้วยการประเมิน 4 ประเภทที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันกัน ได้แก่ Context, Input, Process และ Product ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากแต่ละด้านมาใช้ประกอบการตัดสินใจและประเมินคุณค่าของโปรแกรมได้

หลักการสำคัญสามารถสรุปได้ว่า

1. ประเมินบริบท

เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการ และความจำเป็น ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของโปรแกรม

2. ประเมินปัจจัยนำเข้า

เพื่อพิจารณาความพร้อม ทรัพยากร แนวทางดำเนินงาน และความเหมาะสมของแผนงาน

3. ประเมินกระบวนการ

เพื่อติดตามการดำเนินงาน ตรวจสอบปัญหา อุปสรรค และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน

4. ประเมินผลผลิต

เพื่อพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากโปรแกรม เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้น CIPP จึงมีลักษณะเป็น **การประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง** มากกว่าการประเมินเฉพาะเมื่อสิ้นสุดโครงการ

2.6.4 องค์ประกอบของ CIPP Model

CIPP Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) Context Evaluation: การประเมินบริบท

การประเมินบริบทเป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม ปัญหา ความต้องการ ความจำเป็น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางของโปรแกรมให้เหมาะสม ประเด็นสำคัญในการประเมินบริบท ได้แก่

- ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- ความจำเป็นในการพัฒนา
- ความสอดคล้องของโปรแกรมกับนโยบาย
- ความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา
- ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์
- ความเหมาะสมของเนื้อหา

2) Input Evaluation: การประเมินปัจจัยนำเข้า

การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการพิจารณาความพร้อมและความเหมาะสมของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโปรแกรม รวมถึงแนวทางหรือกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประเด็นที่สามารถประเมิน ได้แก่

- บุคลากรและวิทยาการ
- งบประมาณ
- สื่อและเทคโนโลยี
- วัสดุและอุปกรณ์

- สถานที่
- ระยะเวลา
- แผนการดำเนินงาน
- ความพร้อมของผู้เข้าร่วม

3) Process Evaluation: การประเมินกระบวนการ

การประเมินกระบวนการเป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของโปรแกรมว่า ดำเนินไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหา อุปสรรค หรือเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้หรือไม่ และข้อมูล ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานระหว่างทางได้

ประเด็นการประเมิน ได้แก่

- การดำเนินงานตามแผน
- การจัดกิจกรรม
- การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วม
- การบริหารจัดการ
- การสื่อสาร
- การนิเทศติดตาม
- การแก้ไขปัญหาระหว่างดำเนินงาน
- การนำความรู้ไปทดลองใช้

4) Product Evaluation: การประเมินผลผลิต

การประเมินผลผลิตเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโปรแกรม แล้ว นำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อพิจารณาความสำเร็จ คุณค่า และ ประโยชน์ของโปรแกรม

สำหรับงานวิจัยของครู ด้าน Product สามารถพิจารณาได้หลายระดับ เช่น

ระดับครูและบุคลากร

- มีความรู้เพิ่มขึ้น
- มีทักษะเพิ่มขึ้น
- สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้
- สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
- มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ระดับผู้เรียน

- มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น
- มีทักษะการคิดวิเคราะห์

- มีทักษะการปฏิบัติงาน
- มีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น
- มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

2.6.5 การประยุกต์ใช้ CIPP Model ในการประเมินโปรแกรมพัฒนาครู

CIPP Model สามารถประยุกต์ใช้ในการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการอบรมเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับความต้องการของครู ความพร้อมของทรัพยากร คุณภาพของกระบวนการพัฒนา และการนำความรู้ไปใช้จริง

สำหรับการวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบการประเมินได้ดังนี้

CIPP ประเด็นประเมินสำหรับงานวิจัย

Context ความต้องการ ปัญหา ความจำเป็น และความสอดคล้องกับนโยบาย/สถานศึกษา

Input วิทยากร งบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ สถานที่ ระยะเวลา และความพร้อม

Process การจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ การนิเทศและติดตาม

Product ความรู้ ทักษะ การนำไปใช้ การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

การประยุกต์ใช้ลักษณะนี้สอดคล้องกับหลักการของ CIPP ที่มุ่งให้การประเมินครอบคลุมตั้งแต่ความต้องการและบริบท ทรัพยากรและแผนการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงาน ไปจนถึงผลที่เกิดขึ้น

2.6.6 ข้อดีและข้อจำกัดของ CIPP Model

ข้อดี

1. ประเมินได้ครอบคลุมทุกขั้นตอน

CIPP ไม่ได้ประเมินเฉพาะผลลัพธ์ แต่ครอบคลุมตั้งแต่บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ทำให้เห็นภาพรวมของโปรแกรมอย่างเป็นระบบ

2. ใช้เพื่อการปรับปรุงโปรแกรมได้

ข้อมูลจากการประเมินสามารถนำไปใช้ปรับปรุงโปรแกรมได้ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงาน ซึ่งเป็นจุดเด่นสำคัญของแนวคิด CIPP

3. เหมาะกับการประเมินโปรแกรมทางการศึกษา

CIPP ถูกพัฒนาขึ้นในบริบทของการประเมินโครงการทางการศึกษา และได้รับการนำไปประยุกต์ใช้กับโปรแกรมทางการศึกษาหลากหลายรูปแบบ

4. สามารถใช้ข้อมูลได้หลากหลายวิธี

CIPP สามารถใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร และการประเมินผลการดำเนินงาน

5. ช่วยในการตัดสินใจ

ผลการประเมินแต่ละด้านสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจว่าจะ **ดำเนินต่อ ปรับปรุง ขยาย หรือยุติ** โปรแกรม

ข้อจำกัด

1. มีองค์ประกอบการประเมินจำนวนมาก

การประเมินทั้ง 4 ด้านอาจต้องเก็บข้อมูลหลายประเภท ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรมากกว่าการประเมินเฉพาะผลลัพธ์

2. ต้องกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน

หากผู้วิจัยกำหนดประเด็นของ Context, Input, Process และ Product ไม่ชัดเจน อาจทำให้ข้อคำถามซ้ำซ้อนหรือไม่สามารถสะท้อนผลการประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์

3. การประเมินอาจได้รับอิทธิพลจากความคิดเห็นของผู้ตอบ

โดยเฉพาะเมื่อใช้แบบสอบถามความพึงพอใจเพียงอย่างเดียว ข้อมูล Product อาจสะท้อน การรับรู้หรือความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง

4. ต้องใช้ความรู้ในการตีความข้อมูล

ผลการประเมินแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน จึงควรพิจารณาข้อมูลโดยรวม ไม่ควรตัดสินคุณภาพของโปรแกรมจากค่าเฉลี่ยของด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตอนที่ 7 บริบทเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษา

1. **ที่ตั้ง** วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน 101 ม.1 ต.ทองมั่งคด 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 เป็นสถานศึกษาที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการศึกษา อาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ทุกระดับ เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งก้าวทันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมของประเทศ อันเป็นการเสริมสร้างและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 เลขที่ 101 หมู่ 1 ถนนเพชรเกษม ตำบลทองมั่งคด 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 (ยี่สิบเจ็ดล้านเก้าแสนหกหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) 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 สภาพ
อากาศที่มี ความเหมาะสม ร่มรื่น สถานที่รอบ ๆ และชุมชนใกล้เคียง รวมทั้งบริษัท ด้านข้อมูล
พื้นฐาน 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 ท่าเรือประจวบฯ 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. เกาะทะลุ
25. วนอุทยานบ้านกลางอ่าว
26. สหกรณ์โคนมอำเภอบางสะพาน
27. วัดเกาะยายฉิม
28. วัดเขาโปสถ์
29. วัดห้วยทรายขาว
30. วัดทุ่งกระต่ายทอง
31. วัดถ้ำม้าร้อง
32. วัดโป่งโก

4.ขนาดและที่ตั้ง

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ปัจจุบันมีเนื้อที่ 43 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนเพชรเกษม ตำบล
ทองมงคล 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 ปัจจุบันใช้เป็นอาคารเรียน
แผนก สามัญสัมพันธ์ และชั้น 4 เป็นแผนกการโรงแรม
2. อาคารเรียนปฏิบัติการ 4 ชั้น สร้างเมื่อ พ.ศ. 2541 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันใช้เป็นอาคาร
เรียนและ ปฏิบัติการช่างอุตสาหกรรม
3. อาคารวิทยบริการ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2548 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันเป็นอาคารห้องสมุด
4. อาคารปฏิบัติการ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2554 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบันเป็นอาคารเรียนแผน
กนิชยการและ แผนกคอมพิวเตอร์ 5. อาคารเอนกประสงค์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2558 จำนวน 1 หลัง 6.
อาคารทวิภาคี สร้างเมื่อ พ.ศ. 2559 จำนวน 1 หลัง 7. อาคารโรงฝึกงาน แผนกช่างกลโรงงาน สร้าง
เมื่อ พ.ศ. 2552 จำนวน 1 หลัง 8. โรงฝึกงานช่างยนต์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง ปัจจุบัน
ใช้เป็นอาคารเรียนและอาคาร 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. ห้องนํ้านักเรียน
สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 2 หลัง 15. ต่อเติมอาคารโรงฝึกงานช่างโลหะการร่วมกับ SSI สร้างเมื่อ
พ.ศ. 2551 16. สนามฟุตบอลพร้อมติดตั้งอุปกรณ์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2556 จำนวน 1 หลัง 17. หลังคา
เอนกประสงค์ 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. อาคาร
ประชาสัมพันธ์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 2539 จำนวน 1 หลัง

5.สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

“วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน พัฒนากำลังคนด้านอาชีวะ สู่มาตรฐานสากล
โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. พัฒนาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษาคุณธรรม สถานศึกษาพอเพียง
สถานศึกษารางวัลพระราชทาน และมาตรฐานอาชีวศึกษา
2. พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

3. จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ
4. วิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
5. พัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพสู่มาตรฐานระดับชาติ
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 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของตลาดแรงงานและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและจัดหาครุภัณฑ์เพื่อการเรียนการสอนเครื่องมือ

อุปกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการจัดการเรียน
การสอนอย่างพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและยกระดับอาชีวศึกษาทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 3.1 เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับยุทธศาสตร์
การพัฒนาประเทศและสากล

กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านวิชาการและวิชาชีพทั้ง
ภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาความร่วมมืออาชีวศึกษาสู่มาตรฐานนานาชาติ

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 ยกระดับมาตรฐานทักษะพื้นฐานอาชีพสมาชิกองค์กรวิชาชีพสู่มาตรฐาน
ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ประเพณี
วัฒนธรรม และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

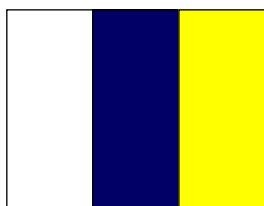
กลยุทธ์ที่ 6.1 การบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

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

“ภวนามยปัญญา” คือ ปัญญาเกิดจากการฝึกฝน

เอกลักษณ์วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

จัดการศึกษาสายอาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการเครือข่าย

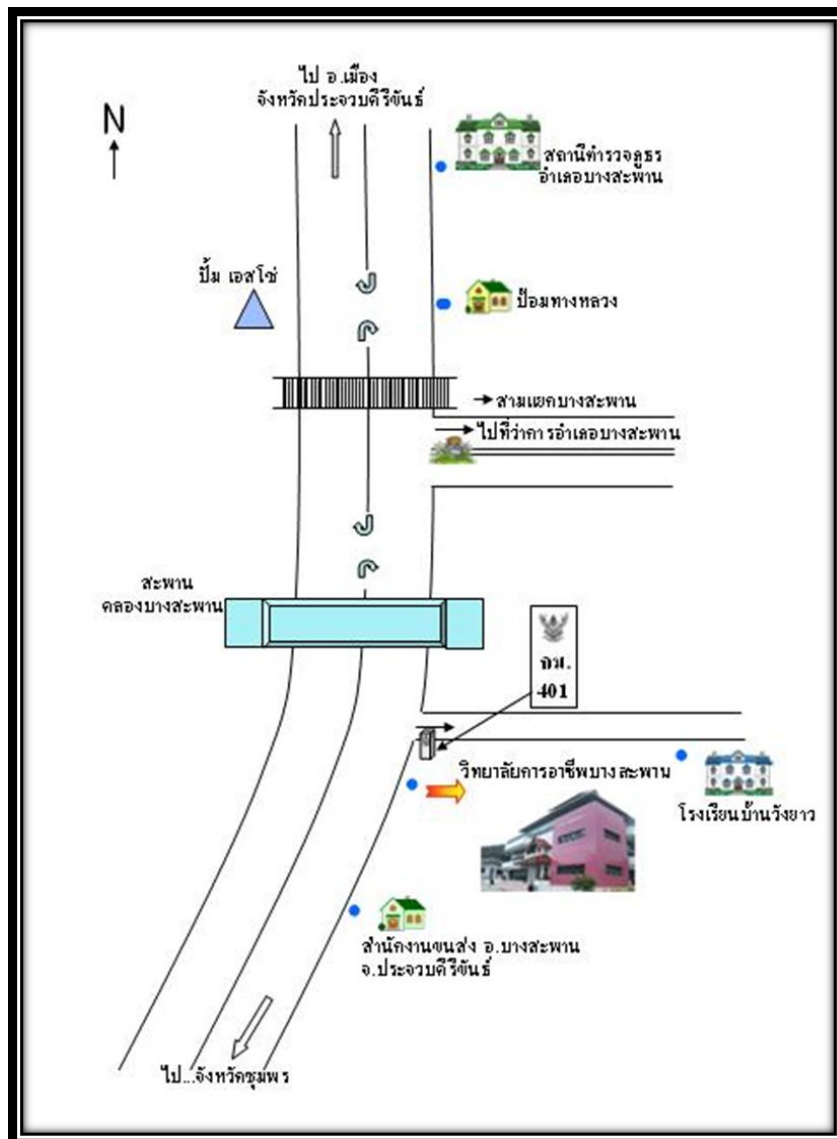
คุณธรรมอัตลักษณ์วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน

วินัย รับผิดชอบ พอเพียง

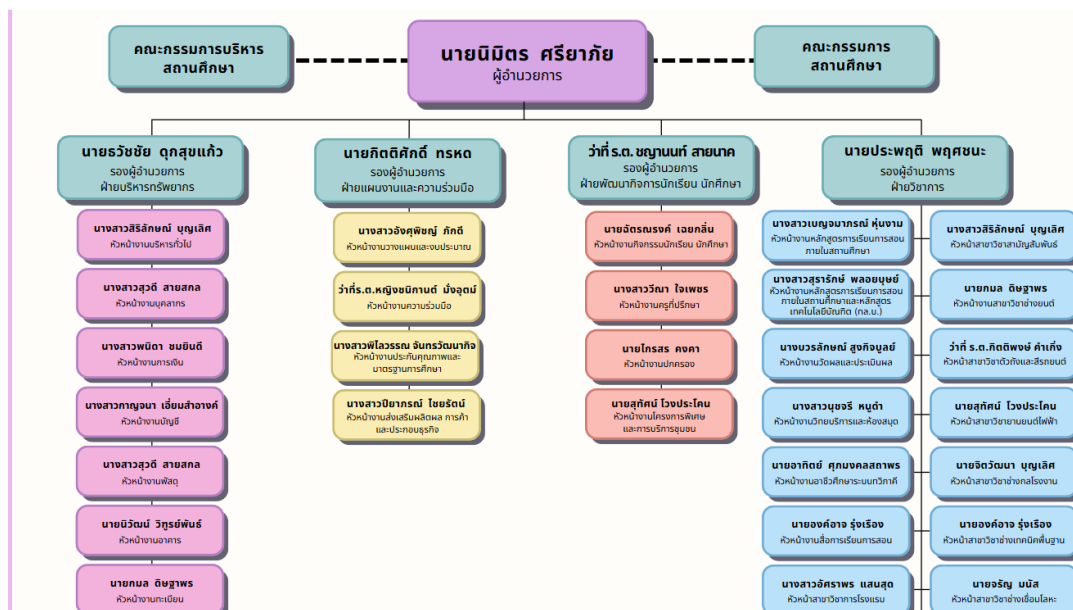
คำขวัญนักเรียน – นักศึกษา

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.) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 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 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

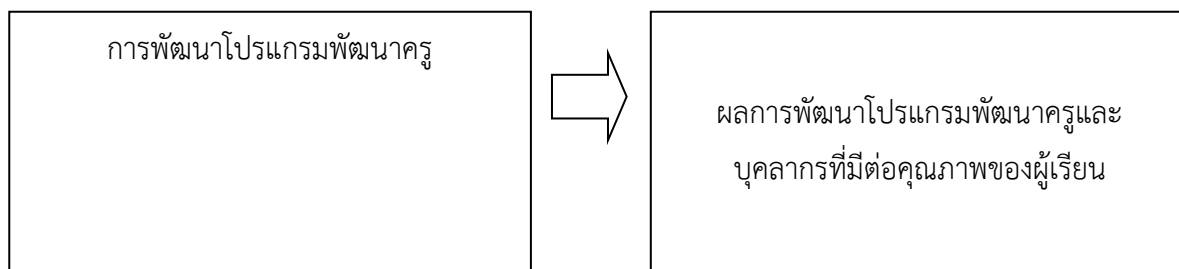
2.3.1 สาขางานการจัดการคลังสินค้า

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 กาพล 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 วิกรมวยากรรมและคณะ (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 และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) กลุ่มทดลอง มีคะแนนผลการ ปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อน การทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา และมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาควรนำ โปรแกรมนี้ไปใช้ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้กับครูอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาศักยภาพครูอาชีวศึกษาและขยายผลไปสู่การพัฒนานักเรียนอาชีวศึกษาด้วย

สถาปนิย ยศคาลือ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 2) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 จำนวน 330 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางเจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครู โรงเรียนต้นแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่ พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมอง เป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 โดยรวมและ รายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ขั้นพัฒนาความคิดรวบยอด ขั้นตรวจสอบและอภิปราย ขั้นเตรียมความรู้ขั้นออกแบบและนำเสนอความรู้และขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ตามลำดับ 2. โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์3) เนื้อหา 4) กิจกรรมหรือกลยุทธ์ของโปรแกรม 5) สื่อ วัสดุอุปกรณ์และ 6) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรที่มีต่อโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 รูปแบบที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของ Stufflebeam ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำ CIPP Model มาใช้เป็นกรอบในการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) Context: การประเมินบริบท

ประเมินความต้องการ ความจำเป็น ปัญหา ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ และความสอดคล้องของโปรแกรมกับบริบทของสถานศึกษาและการพัฒนาครูและบุคลากร

2) Input: การประเมินปัจจัยนำเข้า

ประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของบุคลากร วิทยากร งบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ระยะเวลา และทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินโปรแกรม

3) Process: การประเมินกระบวนการ

ประเมินการดำเนินงานตามแผน การจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วม การฝึกปฏิบัติ การบริหารจัดการ การนิเทศและติดตามผล

4) Product: การประเมินผลผลิต

ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโปรแกรมในมุมมองของผู้เข้าร่วม ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ได้รับ ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และการรับรู้ว่าการพัฒนาครูส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน

3.2 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือจะต้องเป็นครูวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ที่มีเข้ารับการอบรม ในรอบปีงบประมาณ 2569 (ระหว่างหวางหวางเดือน ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569)

3.3 ขอบเขตการประเมิน

การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

3.3.1 ด้านบริบท (Context)

ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโปรแกรมกับบริบทของสถานศึกษา ได้แก่

1. ความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากร
2. ความจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ
3. ความสอดคล้องของโปรแกรมกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. ความสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา
5. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
6. ความเหมาะสมของเนื้อหา
7. ความเหมาะสมของเป้าหมายของโปรแกรม

3.3.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโปรแกรม ได้แก่

1. ความรู้และความสามารถของวิทยากร
2. จำนวนและความพร้อมของผู้ดำเนินงาน
3. งบประมาณ
4. สื่อและเอกสารประกอบการพัฒนา
5. วัสดุและอุปกรณ์
6. สถานที่
7. ระยะเวลา
8. เทคโนโลยีและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

3.3.3 ด้านกระบวนการ (Process)

ประเมินการดำเนินงานของโปรแกรม ได้แก่

1. การประชาสัมพันธ์และการเตรียมความพร้อม
2. การดำเนินกิจกรรมตามแผน
3. ความเหมาะสมของกิจกรรม
4. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร
5. การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วม
6. การฝึกปฏิบัติ
7. การนิเทศและติดตามผล
8. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินงาน

3.3.4 ด้านผลผลิต (Product)

ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโปรแกรม ได้แก่

1. ผู้เข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น
2. ผู้เข้าร่วมมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
4. ผู้เข้าร่วมสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้
5. ผู้เข้าร่วมมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
6. ผู้เข้าร่วมสามารถนำแนวทางที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน
7. โปรแกรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
8. โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.4.1 โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

เป็นโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถของครูและบุคลากรในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยเนื้อหาของโปรแกรมมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรตามรูปแบบ CIPP Model ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโปรแกรมและ CIPP Model โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
6. ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจตามรูปแบบ CIPP

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบริบท (Context)
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)
3. ด้านกระบวนการ (Process)
4. ด้านผลผลิต (Product)

กำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดเด่น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากร
2. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ Active Learning
3. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน
4. ศึกษาแนวคิดและหลักการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model

5. กำหนดกรอบและประเด็นการประเมิน
6. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร
7. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของ CIPP Model
8. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง
9. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพ
10. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.5.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3-5 คน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการวิจัย การพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ หรือการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามเชิงปฏิบัติการ

ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือ IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ได้

3.6 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมทั้งศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโปรแกรม

ขั้นที่ 2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ Active Learning คุณภาพผู้เรียน การประเมินโปรแกรม และ CIPP Model เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบ ของโปรแกรม

CIPP Model ของ Stufflebeam เป็นกรอบที่ออกแบบมาเพื่อให้การประเมินครอบคลุม ตั้งแต่บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุง โปรแกรมและการตัดสินใจได้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 3 ออกแบบและพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัญหาและเอกสารที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาโปรแกรม โดย กำหนดองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่

1. หลักการและเหตุผล

2. วัตถุประสงค์
3. กลุ่มเป้าหมาย
4. เนื้อหา
5. กิจกรรมการพัฒนา
6. ระยะเวลา
7. สื่อและแหล่งเรียนรู้
8. วิธีการดำเนินงาน
9. การนิเทศและติดตาม
10. การประเมินผล

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรม

นำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของโปรแกรม

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงโปรแกรมก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการตามโปรแกรม

นำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด เช่น

1. การให้ความรู้
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. การฝึกออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
4. การฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยี
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
7. การนิเทศและติดตามผล

ขั้นที่ 6 ประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP

หลังจากดำเนินการตามโปรแกรม ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อโปรแกรม โดยประเมิน 4 ด้าน ได้แก่

Context → Input → Process → Product

การประเมินดังกล่าวช่วยให้ทราบทั้งความเหมาะสมของบริบท ความพร้อมของปัจจัยนำเข้า คุณภาพของกระบวนการ และผลที่ผู้เข้าร่วมรับรู้ที่เกิดขึ้นจากโปรแกรม

ขั้นที่ 7 สรุปผลและนำข้อเสนอแนะไปใช้

ผู้วิจัยนำผลการประเมินทั้ง 4 ด้านมาวิเคราะห์ สรุปผล และนำข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำเนินการวิจัย
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร
4. หลังสิ้นสุดกิจกรรม ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม
6. คัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์
7. นำข้อมูลมาบันทึกและวิเคราะห์
8. สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้

ความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage)

3.8.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรม

วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรในแต่ละด้านของ CIPP Model ได้แก่

1. ด้านบริบท (Context)
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)
3. ด้านกระบวนการ (Process)
4. ด้านผลผลิต (Product)

โดยใช้

ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทั้งหมด จำนวน 50 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

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

3.9 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.9.1 ขั้นเตรียมการ

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

3.9.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- จัดทำแบบสอบถามเบื้องต้น นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ
- ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
- ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.9.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

- ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
- แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด จำนวน 45 คน โดยอธิบาย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบ และการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล
- เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด
- ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์

3.9.4 การประมวลผลข้อมูล

- วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ร้อยละ)
- สรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย

3.10 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
$$S. D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

ตัวอย่าง	เมื่อ	S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม
		n	=	จำนวนข้อมูลหรือขนาดตัวอย่าง
		X	=	ข้อมูลแต่ละจำนวน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1 เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต 2 เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร และผลการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

ตอนที่ 3 ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของครูและบุคลากรที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	19	42
	หญิง	26	58
	รวม	45	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 58 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อายุ	20-30 ปี	27	60
	31-40 ปี	9	20
	41-50 ปี	8	17.78
	50-60 ปี	1	2.22
	รวม	45	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และรองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.78 และอายุระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	38	84.44
	ปริญญาโท	7	15.56
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	45	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษา วุฒิปริญญาตรีมากที่สุดถึง 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร	-	-
	ข้าราชการครู	10	22.22
	พนักงานราชการครู	15	33.33
	ครูพิเศษสอน	20	44.44
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-
	รวม	45	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ครูพิเศษสอน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาเป็น พนักงานบริหารทั่วไป (ครู) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ ข้าราชการครู จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	1-5 ปี	30	66.67
	5-10 ปี	8	17.78
	10-20 ปี	3	6.67
	21-30 ปี	4	8.89
	31 ปี ขึ้นไป	-	-
	รวม	45	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 รองลงมาคือ ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 และ 10-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัย จำแนกตามการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาฯ

คุณลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาฯ	กิจกรรมที่ 1 โครงการยกระดับและพัฒนากุณภาพการงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)	6	13.33
	กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอน	1	2.22
	เข้าร่วมทั้ง 2 กิจกรรม	38	84.44
	รวม	45	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาฯ เข้าร่วมทั้ง 2 กิจกรรมมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 รองลงมาคือ เข้าร่วมกิจกรรมที่ 1 โครงการยกระดับและพัฒนากุณภาพการงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพียงอย่างเดียว จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และเข้าร่วมกิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอน เพียงอย่างเดียว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22

ส่วนที่ 2: ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรและการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ

CIPP Model

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร และการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านที่ 1 Context การประเมินบริบท			
1.โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรมีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครู	4.55	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
2.โปรแกรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.46	0.66	เห็นด้วยมาก
3.โปรแกรมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู	4.46	0.69	เห็นด้วยมาก
4.โปรแกรมสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.53	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
5.วัตถุประสงค์ของโปรแกรมมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.51	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
6.เนื้อหาของโปรแกรมสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน	4.48	0.66	เห็นด้วยมาก
7.การนำงานวิชาการมาบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.46	0.75	เห็นด้วยมาก
8.การพัฒนาครูผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	4.53	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
9.การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.55	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
10.โปรแกรมมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน	4.57	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.50	0.693	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรด้านการประเมินบริบท (Context) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โปรแกรมมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D. = 0.72) รองลงมา คือ โปรแกรมมีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครู และการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.66 และ 0.72) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โปรแกรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โปรแกรมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู และการนำงานวิชาการมาบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D. = 0.66, 0.69 และ 0.75) ตามลำดับ โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สะท้อนว่าโปรแกรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของครู บริบทและนโยบายของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร และการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านที่ 2 Input การประเมินปัจจัยนำเข้า			
1.วิทยากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่อบรม	4.68	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
2.วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.53	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
3.เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าร่วม	4.48	0.66	เห็นด้วยมาก
4.เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มีความเหมาะสม	4.6	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
5. เนื้อหาเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนมีความเหมาะสม	4.62	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
6.เอกสารประกอบการอบรมมีความครบถ้วนและ	4.6	0.57	เห็นด้วยมากที่สุด

เหมาะสม			
7.สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสม	4.53	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด
8. วัสดุและอุปกรณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติมีความเพียงพอ	4.62	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
9.สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติ	4.53	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
10.ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.48	0.66	เห็นด้วยมาก
รวมเฉลี่ย	4.56	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรด้านการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่อบรม มีค่าเฉลี่ย 4.68 (S.D. = 0.63) รองลงมา คือ เนื้อหาเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนมีความเหมาะสม และ วัสดุและอุปกรณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติมีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.62 (S.D. = 0.64) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าร่วม และ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.48 (S.D. = 0.66) โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้ รายการประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สะท้อนว่า วิทยากร เนื้อหา เอกสาร สื่อและเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการดำเนินโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร และการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านที่ 3 Process การประเมินกระบวนการ			
1.มีการประชาสัมพันธ์และแจ้งรายละเอียดของกิจกรรมอย่างชัดเจน	4.57	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
2.การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.51	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด

3.การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด	4.62	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
4.กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายและเหมาะสม	4.6	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
5.ผู้เข้าร่วมมีโอกาสซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.64	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
6.ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.68	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด
7.กิจกรรมการฝึกปฏิบัติช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น	4.66	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
8.การฝึกจัดทำ/พัฒนางานตาม PA สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานจริง	4.64	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
9.การฝึกเขียนแผนการสอนช่วยให้สามารถจัดทำแผนการสอนได้อย่างเป็นระบบ	4.66	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
10.วิทยากรให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะระหว่างการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม	4.68	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.626	0.575	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรด้านการประเมินกระบวนการ (Process) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.626 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.62 (S.D. = 0.64) ขณะที่ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และ วิทยากรให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะระหว่างการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร่วมที่ 4.68 (S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้เข้าร่วมมีโอกาสซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ การฝึกจัดทำ/พัฒนางานตาม PA สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.64 (S.D. = 0.52 และ 0.60 ตามลำดับ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.51 (S.D. = 0.66) โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้ ผลการประเมินสะท้อนว่า กระบวนการดำเนินโปรแกรมมีความเป็นระบบ มีการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วม และเน้นการฝึกปฏิบัติที่สามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรและการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านที่ 4 Product การประเมินผลผลิต			
1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานตาม PA เพิ่มขึ้น	4.62	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด
2.สามารถนำแนวทาง PA มาบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ได้	4.62	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
3.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนเพิ่มขึ้น	4.62	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
4.สามารถเขียนแผนการสอนได้อย่างเป็นระบบ	4.66	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
5.สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน	4.57	0.54	เห็นด้วยมากที่สุด
6.สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง	4.66	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
7.สามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้	4.57	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
8.การจัดการเรียนรู้ของข้าพเจ้ามีความเป็นระบบมากขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรม	4.6	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
9.สามารถนำผลการจัดการเรียนรู้มาใช้ปรับปรุงการสอนได้	4.66	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
10.โปรแกรมช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่	4.6	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
11.โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้	4.62	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
12.โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของผู้เรียน	4.6	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
13.โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมเจตคติที่ดีของผู้เรียนต่อการเรียนรู้	4.62	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด

14.โปรแกรมช่วยให้การจัดการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนมากขึ้น	4.64	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
15.โดยภาพรวม โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนได้	4.71	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.57	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรด้านการประเมินผลผลิต (Product) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โดยภาพรวม โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนได้ มีค่าเฉลี่ย 4.71 (S.D. = 0.45) รองลงมา ได้แก่ สามารถเขียนแผนการสอนได้อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง และสามารถนำผลการจัดการเรียนรู้มาใช้ปรับปรุงการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.66 (S.D. = 0.52, 0.52 และ 0.60 ตามลำดับ) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน และสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.57 (S.D. = 0.54 และ 0.62 ตามลำดับ) ทั้งสองรายการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้ ผลการประเมินสะท้อนว่า โปรแกรมสามารถส่งเสริมความรู้และทักษะของครูในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนางานตาม PA และการจัดทำแผนการสอน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้การนำเสนอผลการเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้การนำเสนอผลการเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		แปลความ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านที่ 1 ความรู้			
1.ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น	4.51	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
2.ผู้เรียนสามารถอธิบายหลักการ/แนวคิดได้	4.55	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
3.ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้	4.57	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
4.ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริงได้	4.57	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
5.ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้จากสิ่งที่เรียนได้	4.62	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.56	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านที่ 2 ทักษะ			
1.ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้	4.57	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
2.ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้	4.57	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
3.ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้	4.62	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
4.ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.6	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
5.ผู้เรียนสามารถสื่อสารและนำเสนอผลงาน	4.55	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.58	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านที่ 3 เจตคติทางการเรียนรู้			
1. ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน	4.57	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
2.ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ	4.6	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
3.ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.6	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
4.ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.62	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ผู้เรียนมีเจตคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้	4.6	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนภายหลังการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเจตคติทางการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.59 (S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D. = 0.65) และ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.56 (S.D. = 0.65) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้จากสิ่งที่เรียนได้ มีค่าเฉลี่ย 4.62 (S.D. = 0.64) ส่วน ด้านทักษะ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้ มีค่าเฉลี่ย 4.62 (S.D. = 0.64) และ ด้านเจตคติทางการเรียนรู้ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.62 (S.D. = 0.61) ทั้งนี้ ผลการประเมินสะท้อนว่า การใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรมีส่วนส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้ในระดับสูง โดยเฉพาะการวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และความมุ่งมั่นในการทำงานของผู้เรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และ 2) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model และแบบประเมินคุณภาพของผู้เรียน ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

2 เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน จำนวน 45 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือจะต้องเป็นครู วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน ที่มีเข้ารับการอบรม ในรอบปีงบประมาณ 2569 (ระหว่างเดือน ตุลาคม 2568 – สิงหาคม 2569)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

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

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

ระดับคะแนนของความคิดเห็น

5

4

3

2

1

ระดับความคิดเห็น

มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด

มีระดับเห็นด้วยมาก

มีระดับเห็นด้วยปานกลาง

มีระดับเห็นด้วยน้อย

มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84)

กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51 - 5.00 หมายถึง

3.51 - 4.50 หมายถึง

2.51 - 3.50 หมายถึง

1.51 - 2.50 หมายถึง

1.00 - 1.50 หมายถึง

ระดับความคิดเห็น

มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด

มีระดับเห็นด้วยมาก

มีระดับเห็นด้วยปานกลาง

มีระดับเห็นด้วยน้อย

มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 45 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 58 และเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 และปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นครูพิเศษสอน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาเป็นพนักงานราชการครู จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

และข้าราชการครู จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 สำหรับระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 2 กิจกรรมของโปรแกรม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44

ผลการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรตามรูปแบบ CIPP Model พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริบท (Context) มีค่าเฉลี่ย 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.693 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โปรแกรมมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.57
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มีค่าเฉลี่ย 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่อบรม มีค่าเฉลี่ย 4.68
3. ด้านกระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ย 4.626 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.575 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และวิทยากรให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะระหว่างการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.68
4. ด้านผลผลิต (Product) มีค่าเฉลี่ย 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนได้ มีค่าเฉลี่ย 4.71

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า โปรแกรมได้รับการประเมินในระดับสูงทุกองค์ประกอบของ CIPP Model สะท้อนว่าโปรแกรมมีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการ มีปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม มีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีผลผลิตที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาครูและคุณภาพผู้เรียน

ผลของการใช้โปรแกรมที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

ผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนภายหลังการใช้โปรแกรม พบว่า คุณภาพของผู้เรียนทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่

ด้านเจตคติทางการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.59 (S.D. = 0.62)

ด้านทักษะ ค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D. = 0.65)

ด้านความรู้ ค่าเฉลี่ย 4.56 (S.D. = 0.65)

ด้านความรู้ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้จากสิ่งที่เรียนได้ ค่าเฉลี่ย 4.62 ด้านทักษะ คือ ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้ ค่าเฉลี่ย 4.62 และด้านเจตคติทางการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.62

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภายหลังจากดำเนินโปรแกรม ครูสามารถนำความรู้และทักษะจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสัมพันธ์กับการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรมีความเหมาะสมตามรูปแบบ CIPP Model ผลการประเมินโปรแกรมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยด้านบริบทมีค่าเฉลี่ย 4.50 ด้านปัจจัยนำเข้า 4.56 ด้านกระบวนการ 4.626 และด้านผลผลิต 4.62 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบที่เหมาะสมตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท การเตรียมปัจจัยสนับสนุน การดำเนินกิจกรรม ตลอดจนผลที่เกิดจากการดำเนินโปรแกรม

ด้านบริบท (Context) ผลการประเมินอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สะท้อนว่าโปรแกรมมีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครู นโยบายของสถานศึกษา และการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะการพัฒนาครูผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) และการเขียนแผนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้โปรแกรมมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเฉพาะความรู้และความเชี่ยวชาญของวิทยากร แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ใช้สนับสนุนการดำเนินโปรแกรม ได้แก่ วิทยากร เนื้อหา เอกสาร สื่อ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม

ด้านกระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น คือ 4.626 สะท้อนว่า การดำเนินกิจกรรมมีความเป็นระบบ ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีโอกาสซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงได้รับคำแนะนำระหว่างการฝึกปฏิบัติ ซึ่งลักษณะดังกล่าวช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถเชื่อมโยงความรู้จากการอบรมกับการปฏิบัติงานจริงได้

ด้านผลผลิต (Product) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเฉพาะความคิดเห็นว่าโปรแกรมสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนได้ มีค่าเฉลี่ย 4.71 แสดงให้เห็นว่า ผลที่เกิดขึ้นจากโปรแกรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PA และการเขียน

แผนการสอนเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และนำผลการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุงการสอนได้

ดังนั้น การพัฒนาโปรแกรมโดยใช้กรอบ CIPP Model ทำให้สามารถพิจารณาความเหมาะสมของโปรแกรมได้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งช่วยให้เห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการพัฒนาครูและการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

ผลของการใช้โปรแกรมที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

ผลการประเมินพบว่า คุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยด้านเจตคติทางการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทักษะ และด้านความรู้ตามลำดับ

ผลดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาครูให้สามารถจัดทำและพัฒนางานตาม PA รวมทั้งการเขียนแผนการสอนอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูมีแนวทางในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น โดยเฉพาะการนำความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนในหลายมิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาโปรแกรม ควรนำโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาการจัดทำ PA และการเขียนแผนการสอนให้เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้จริง
2. ด้านเนื้อหาและกิจกรรม ควรเพิ่มกิจกรรมฝึกปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงของครู เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. ด้านการติดตามผล ควรมีการติดตามผลหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การนิเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้ครูนำความรู้จากโปรแกรมไปใช้จริง
4. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรนำผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ในรอบต่อไป
5. ด้านสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และเวลาในการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินโปรแกรมสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดผลต่อการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของโปรแกรมโดยเปรียบเทียบคุณภาพของผู้เรียนก่อนและหลังการใช้โปรแกรม เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการวิจัยในสถานศึกษาอื่น เพื่อศึกษาความเหมาะสมและประสิทธิผลของโปรแกรมในบริบทที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

- กาญจนา วัฒนสุนทร. (๒๕๕๑). การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ของสตีฟเฟิลป์มในการประเมินโครงการทางการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒(๑).
- สุวิมล ว่องวานิช. (๒๕๖๓). การวิจัยการออกแบบทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๖
- บุญชม ศรีสะอาด. (๒๕๓๕). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุวิมล ว่องวานิช. (๒๕๕๗). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ. การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก. วารสารจิตวิทยาคลินิกไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๔๒). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (๒๕๔๗). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (๒๕๖๔). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว ๙/๒๕๖๔). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (๒๕๖๐). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙. กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๕). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (๒๕๖๗). นโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (๒๕๖๗). แผนพัฒนาบุคลากร (ข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการ) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สมทรง สุภาพ. (๒๕๖๕). รูปแบบเพื่อประเมินหลักสูตรในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งพัฒนาจากรูปแบบการประเมิน CIPP Model. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มินตรา สมจิตต์, ศิริชัย กาญจนวาสี, และโชติกา ภาษีผล. (๒๕๖๗). การใช้แบบจำลอง CIPP และแนวคิดที่คลาดเคลื่อนในการนำแบบจำลอง CIPP มาใช้ในการประเมินโครงการทางการศึกษา. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์.

สมพิศ สุขกัลยา. (๒๕๖๔). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๘. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิชุดา กาพล และพีระศักดิ์ วรฉัตร. (๒๕๖๔). โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.

สถาปนิย์ ยศคำลือ. (๒๕๖๔). การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กวีศุภณัฐ วิกกรมยากรณ์. (๒๕๖๔). ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัทธพล จารุจิตร. (๒๕๖๗). การประเมินโครงการสถานศึกษาพอเพียงวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา.

วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน. (๒๕๖๘). ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน. ประจวบคีรีขันธ์: วิทยาลัยเทคนิคบางสะพาน.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูตามรูปแบบ CIPP Model ประกอบด้วย ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 กิจกรรม ได้แก่

1. โครงการยกระดับและพัฒนาการบูรณาการงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอน

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากร โดยข้อมูลของผู้ตอบจะนำเสนอในภาพรวมและเก็บรักษาเป็นความลับ

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ:

☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่นๆ

อายุ:

☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตำแหน่งงาน:

- ☐ ผู้บริหาร ☐ ข้าราชการครู
☐ พนักงานบริหารทั่วไป (ครู) ☐ ครูพิเศษสอน
☐ เจ้าหน้าที่ธุรการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1-5 ปี ☐ 5-10 ปี
☐ 10-20 ปี ☐ 20-30 ปี
☐ 30 ปีขึ้นไป

ท่านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครั้งนี้ในกิจกรรมใดบ้าง

- ☐ กิจกรรมที่ 1 โครงการยกระดับและพัฒนาการบูรณาการงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA)
☐ กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอน
☐ เข้าร่วมทั้ง 2 กิจกรรม

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรและการประเมินโปรแกรมตามรูปแบบ CIPP Model

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับคะแนนของความคิดเห็น

5

4

3

2

1

ระดับความคิดเห็น

มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด

มีระดับเห็นด้วยมาก

มีระดับเห็นด้วยปานกลาง

มีระดับเห็นด้วยน้อย

มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ด้านที่ 1 Context การประเมินบริบท

วัตถุประสงค์: ประเมินความต้องการ ความจำเป็น ปัญหา ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของโปรแกรม
กับบริบทของสถานศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1.โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรมีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครู					
2.โปรแกรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู					
3.โปรแกรมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครู					
4.โปรแกรมสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
5.วัตถุประสงค์ของโปรแกรมมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					
6.เนื้อหาของโปรแกรมสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอน					
7.การนำงานวิชาการมาบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
8.การพัฒนาครูผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง					
9.การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอนมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
10.โปรแกรมมีความเหมาะสมต่อการส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน					

ด้านที่ 2 Input การประเมินปัจจัยนำเข้า

วัตถุประสงค์: ประเมินความพร้อมของบุคลากร วิทยากร เนื้อหา สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ และ ระยะเวลา

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1.วิทยากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่อบรม					
2.วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย					
3.เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าร่วม					
4.เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มีความเหมาะสม					
5.เนื้อหาเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนมีความเหมาะสม					
6.เอกสารประกอบการอบรมมีความครบถ้วนและเหมาะสม					
7.สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสม					
8.วัสดุและอุปกรณ์สำหรับการฝึกปฏิบัติมีความเพียงพอ					
9.สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติ					
10.ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					

ด้านที่ 3 Process การประเมินกระบวนการ

วัตถุประสงค์: ประเมินการดำเนินงานจริงตามแผน ความเหมาะสมของกิจกรรม การมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ และการติดตามผล

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. มีการประชาสัมพันธ์และแจ้งรายละเอียดของกิจกรรมอย่างชัดเจน					
2. การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม					
3. การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
4. กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายและเหมาะสม					
5. ผู้เข้าร่วมมีโอกาสซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
6. ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม					
7. กิจกรรมการฝึกปฏิบัติช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น					
8. การฝึกจัดทำ/พัฒนางานตาม PA สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานจริง					
9. การฝึกเขียนแผนการสอนช่วยให้สามารถจัดทำแผนการสอนได้อย่างเป็นระบบ					
10. วิทยากรให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะระหว่างการฝึกปฏิบัติอย่างเหมาะสม					

ด้านที่ 4 Product การประเมินผลผลิต

“การพัฒนาครู” → “การจัดการเรียนรู้” → “คุณภาพผู้เรียน”

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานตาม PA เพิ่มขึ้น					
2.สามารถนำแนวทาง PA มาบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ได้					
3.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนเพิ่มขึ้น					
4.สามารถเขียนแผนการสอนได้อย่างเป็นระบบ					
5.สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียน					
6.สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้จริง					
7.สามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้					
8.การจัดการเรียนรู้ของข้าพเจ้ามีความเป็นระบบมากขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรม					
9.สามารถนำผลการจัดการเรียนรู้มาใช้ปรับปรุงการสอนได้					
10.โปรแกรมช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ					
11.โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้					
12.โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะของผู้เรียน					
13.โปรแกรมมีส่วนช่วยส่งเสริมเจตคติที่ดีของผู้เรียนต่อการเรียนรู้					
14.โปรแกรมช่วยให้การจัดการเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนมากขึ้น					
15.โดยภาพรวม โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนได้					

ตอนที่ 2 ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาครูและบุคลากรที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และ เจตคติทางการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความรู้					
1.ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น					
2.ผู้เรียนสามารถอธิบายหลักการ/แนวคิดได้					
3.ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้					
4.ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริงได้					
5.ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้จากสิ่งที่เรียนได้					
ด้านที่ 2 ทักษะ					
1.ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้					
2.ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้					
3.ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้					
4.ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
5.ผู้เรียนสามารถสื่อสารและนำเสนอผลงาน					
ด้านที่ 3 เจตคติทางการเรียนรู้					
1.ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน					
2.ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ					
3.ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้					
4.ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					

5.ผู้เรียนมีเจตคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้					
---	--	--	--	--	--

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม