

การพัฒนาแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Development of Competency Based Training Course Model
on Learning Management Using Participatory Learning for
Assistant Teachers in Colleges under the Office of the
Vocational Education Commission

จิรศักดิ์ หมุนขำ

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา ปรัชญาดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จිරศักดิ์ หมุนขำ

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา เทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อคุณูปนิพนธ์

การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Development of Competency Based Training Course Model
on Learning Management Using Participatory Learning for
Assistant Teachers in Colleges under the Office of the
Vocational Education Commission

ชื่อ - นามสกุล

นายจิรศักดิ์ หมุนขำ

สาขาวิชา

เทคนิคศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริพร อั้งโสภา, ประ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง, ค.อ.ด.


ปีการศึกษา

2562

คณะกรรมการสอบคุณูปนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(นายพีระพล พูลทวี, ประ.ด.)

.....กรรมการ

(นายสมชาย อังรังสุข, ค.อ.ด.)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย ผิวสอาด, D.Eng.)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง, ค.อ.ด.)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริพร อั้งโสภา, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติคุณูปนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณูปนิพนธ์บัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ชื่อหัวข้อคุณูปการ	การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ชื่อ – นามสกุล	นายจิรศักดิ์ หมุนฆ่า
สาขาวิชา	เทคนิคศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริพร อังโสภา, ปร.ด.
ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์อัศครัตน์ พูลกระจ่าง, ค.อ.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม 3) ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมมีขั้นตอนการดำเนินการคือ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายจำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และ 2) การศึกษาความต้องการและความจำเป็นจากครูผู้ช่วยโดยการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย จำนวน 252 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมด้วยการสนทนากลุ่มประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายจำนวน 12 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 2 จำนวน 22 คน

ผลการวิจัย พบว่าความต้องการและความจำเป็นของครูผู้ช่วยทุกรายการมีความต้องการและความจำเป็นมากที่สุดคือ 1) การวัดและการประเมินผล 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ 3) รายงานผลการจัดการเรียนรู้ 4) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดประกอบด้วย ขั้นตอนการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาแบบการฝึกอบรม ขั้นตอนสะท้อนผลเป็นขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยที่ได้ฝึกอบรม ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบการฝึกอบรม ครูผู้ช่วย การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ

Dissertation Title	Development of Competency Based Training Course Model on Learning Management Using Participatory Learning for Assistant Teachers in Colleges under the Office of the Vocational Education Commission
Name-Surname	Mr. Jeerasak Moonkhum
Program	Technical Education
Thesis Advisor	Assistant Professor Siriporn Angsopa, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Akkarat Poolkrajang, Tech.Ed.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

This research aims to : 1) study the needs of the trainer for training, 2) develop the model of training course and 3) determine the efficiency of training curriculum for the training course development of learning management competency using participatory learning for assistant teacher in colleges under the office of the vocational education commission.

The research carried out into 3 phases: phase 1, studying the needs of the trainer for training. Phase 1 has 2 steps there are 1) in-depth interviews from the 9 experts which were selected using purposive sampling method and 2) survey the need of 252 assistant teachers using sample random sampling. In phase 2, developing the model of training course. The developed model was evaluated by 12 experts using focus group method. In phrase 3, try out the training course by 22 assistant teachers of institute of vocational education: central region 2.

The results showed that all learning management competency is needed in highest level for assistant teacher. The most needed competencies for assistant teacher are 1) measurement and evaluation 2) learnig standard and learning substance analysis 3) learning management reporting and 4) leaning management design respectively. The training course's model evaluation was rated at highest level. The training course model consists of need analysis, process, and respond. The efficiency of the training course was above the standard. The achievement of participants after the training was higher than before training that significantly different at the statistical level of .01 and The satisfaction of participants on the training course results were rated at the highest level.

Keywords : The Training Course Model Development, Assistant Teacher, Office of Vocational Commission, Competency-based training

กิตติกรรมประกาศ

คณาจารย์นิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นและสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา ที่ปรึกษาคณาจารย์นิพนธ์และ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศศิริตัน พูลกระจำง ที่ปรึกษาร่วมคณาจารย์นิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำและ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.พีระพล พูลทวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย ผิวสะอาด ดร.สมชาย อารังสุข อาจารย์วณิชช์ อ่วมศรี ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการ ตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์วีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ ที่เป็นผู้ซึ่งจุดประกายในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในครั้งนี้และให้คำแนะนำ สนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจ่านง หมุนขำ คุณแม่กัญญา หมุนขำ อาจารย์สุภกิจน์ หมุนขำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มลฤดี จันทรัตน์ และอาจารย์วสุภัทร กุลเมือง ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาเล่าเรียน ประโยชน์และคุณค่าจากคณาจารย์นิพนธ์ ขอมอบบูชาพระคุณบุพการี และบูรพาจารย์ ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างพื้นฐานการศึกษา ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จตามความประสงค์

จිරศักดิ์ หมุนขำ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	17
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
1.6 กรอบการดำเนินการวิจัย.....	20
1.7 ประโยชน์ของผลการวิจัย.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 การอาชีวศึกษาและครูผู้ช่วยในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	21
2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะ.....	28
2.3 แนวคิดการฝึกอบรม.....	34
2.4 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน.....	46
2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	51
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	63
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	77
4.2 ผลการพัฒนาแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	84
4.3 ผลประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	93
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก. คู่มือรูปแบบการฝึกอบรม.....	114
ภาคผนวก ข. รายชื่อและหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ.....	132
ภาคผนวก ค. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	139
ภาคผนวก ง. แบบสอบถาม.....	141
ภาคผนวก จ. ผลการวิเคราะห์การประเมิน.....	167
ภาคผนวก ฉ. คู่มือหลักสูตรการฝึกอบรม.....	179
ประวัติผู้เขียน.....	204

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.2	ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะเปรียบเทียบแบบดั้งเดิม.....	29
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูผู้ช่วย จากการสัมภาษณ์.....	79
ตารางที่ 4.2	ผลการประเมินสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.3	ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.4	ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	86
ตารางที่ 4.5	ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	89
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	93
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	94
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	95
ตารางที่ 4.9	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย..... 20
ภาพที่ 2.1	ขั้นตอนการสอบของครูผู้ช่วย..... 28
ภาพที่ 2.2	รูปแบบการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมของ UNESCO..... 31
ภาพที่ 2.3	รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับช่างอุตสาหกรรม..... 32
ภาพที่ 2.4	สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 6 ขั้นตอน..... 34
ภาพที่ 2.5	บทบาทของวิทยากรตามความหมาย..... 37
ภาพที่ 2.6	กระบวนการฝึกอบรม (พิสิฐ เมธาภัทร, 2561)..... 45
ภาพที่ 2.7	กระบวนการฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร, 2561) 46
ภาพที่ 3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 64
ภาพที่ 3.2	การศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยใน สถานศึกษา..... 65
ภาพที่ 3.3	การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา..... 67
ภาพที่ 3.4	ขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา..... 69
ภาพที่ 3.5	ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดย วิธีการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 72
ภาพที่ 4.1	(ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม..... 85
ภาพที่ 4.2	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม..... 91

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (1 มกราคม ค.ศ. 2001 ถึง 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตของมนุษย์ใน 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) Globalization โลกเชื่อมต่อกันอย่างสนิท ทำให้เกิดการไหลของทุน สินค้าและบริการ กำลังคนอย่างเสรี 2) Digitization การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ไม่จำกัด เป็นการอยู่ในอารยธรรมของโลกจริงและอารยธรรมในโลกเสมือนจริง 3) Urbanization คือการเคลื่อนย้ายคนจากสังคมชนบทเข้าสู่สังคมเมือง ทำให้มีการกระจุกตัวที่หนาแน่นของสังคมเมือง ทำให้วิถีชีวิต พฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ของคนจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 4) Individualization คนในศตวรรษที่ 21 จะมีความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น มีความคิดเป็นของตนเองมากขึ้น ต่างคนต่างมองแต่ประโยชน์ส่วนตน และ 5) Commonization เป็นโลกที่ยิ่งเชื่อมต่อกันมากขึ้น ทำให้เมื่อเกิดความเสี่ยงและภัยคุกคามจากประเทศใดประเทศหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อโลกโดยรวม ที่เรียกว่า “Global Commons” เช่น วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โรคระบาด การก่อการร้าย ภาวะโลกร้อน เป็นต้น ซึ่งจากรูปแบบในการดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงข้างต้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตามมาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีวิตของมนุษย์ 2) ด้านการดำเนินธุรกิจของมนุษย์ 3) ด้านการทำงานของมนุษย์ และ 4) ด้านการเรียนรู้ของมนุษย์ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มีหลักการสำคัญ ประกอบด้วย 1) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา 3) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย 4) ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579 และ 5) ยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มี 10 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตินิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย 7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคการเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ และ 10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) โดยสรุปความสำคัญในการพัฒนาคนบรรจุในยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

ต้องปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ควบคู่กับพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากกระแสโลกในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประเทศไทยมีการปรับตัว ครั้งสำคัญด้วยการเปลี่ยนโครงสร้างการพัฒนาประเทศ เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยวางกรอบนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” ซึ่งเป็นโมเดลทางเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ไปเป็นประเทศที่มีรายได้สูงหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยหลักการสำคัญคือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของประเทศไปสู่ยุค Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนผ่านใน 4 องค์ประกอบสำคัญคือ 1) เปลี่ยนจากเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี โดยเกษตรกรจะต้องมีความเป็นอยู่ที่ดี ร่ำรวยขึ้น และมีความเป็นผู้ประกอบการ 2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startup ที่มีศักยภาพสูง 3) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และ 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2560) อันจะนำไปสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 ที่มีศักยภาพใน 4 มิติ ประกอบไปด้วย 1) มิติด้านความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) 2) มิติด้านความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-Beings) 3) มิติด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness) และ 4) มิติด้านการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) และในวาระแรกของการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทยเพื่อก้าวสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายในมิติด้านการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ ที่ต้องมีการพัฒนากำลังคนของประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีโครงสร้างของการพัฒนากำลังคนไว้ 3 ด้านคือ การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ทักษะของกำลังคน (Skill-Set) และพฤติกรรมการดำรงชีวิต (Behavior Set) (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2559)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ซึ่งประกาศใช้โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความสำคัญตอนหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยระบุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในเป้าหมายที่ 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการพัฒนา ข้อที่ 7 พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการผลิตกำลังคนที่ไม่ได้เพียงแต่จะมุ่งผลิตกำลังคนเพื่อป้อนสู่ตลาดแรงงานเท่านั้น แต่จะต้องสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติตามมาตรา 56 ไว้ว่า “ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

เป็นระยะเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด” ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ครูผู้ช่วยต้องมีการประเมิน ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินมี 2 หมวดคือ หมวดที่ 1. ด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู 3.เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม และ หมวดที่ 2. ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 7) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน และต่อมาสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วย ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 หลักสูตรประกอบด้วย 5 หมวดดังนี้ หมวดที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมวดที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี ซึ่งสาระสำคัญทั้ง 2 หลักเกณฑ์มีหลักการที่สำคัญคือ เป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยก่อนบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนสายวิชาชีพเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งมีการจัดการศึกษาในการผลิตกำลังคนภายใต้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยมีใจความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนดังในมาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้” ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชนในการเตรียมกำลังคนสำหรับการพัฒนาประเทศ” มีจุดเน้นให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีคุณธรรม มีวินัย มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพและจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569) ได้มีนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้าน 1) สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด 2) ให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ

โดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญนโยบาย ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ซึ่งให้เห็นได้ว่าครูถือเป็นกำลังสำคัญที่จะวางแผน ดำเนินการ และพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอนเพื่อสามารถพัฒนานักศึกษาให้สามารถมีศักยภาพ ทักษะและความรู้เพียงพอ ที่จะร่วมพัฒนาประเทศได้ โดยเฉพาะครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งเริ่มต้นของข้าราชการครูจำเป็นต้องมี การเตรียมความพร้อมอย่างมากเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูอย่างมีคุณภาพได้ (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สาระสำคัญของ มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานที่ 1 ในเรื่องของคุณลักษณะ ของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ต้องมีความรู้ มีทักษะ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้ อีกทั้งต้องเป็น ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา ต้องใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการและตลาดแรงงาน และมาตรฐานที่ 3 ในเรื่อง ของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กำหนด เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือ ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพหรือตามความต้องการ ของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษา และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองหลักสูตรและคุณวุฒิประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ อาชีวศึกษา ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับ ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ 1) คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและ การดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงานในขอบเขตสำคัญและบริบทต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นงานประจำสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะไปสู่บริบทใหม่ สามารถให้คำแนะนำ แก้ปัญหา เฉพาะด้าน และรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีส่วนร่วมในคณะทำงานหรือมีการประสานงานกลุ่ม รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน 2) คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพ ครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในการ วางแผน แก้ปัญหาและจัดการทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมมีส่วนร่วมในการพัฒนา วิชาการริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและหมู่คณะ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน หรือจัดการงานผู้อื่น มีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงานและการประเมินผล รวมทั้ง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน 3) คุณวุฒิ

อาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมายเคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ทางทฤษฎีและเทคโนโลยีเฉพาะทางอย่างกว้างขวางและเป็นระบบในการพัฒนางานอาชีพ 3) ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจัย และเปรียบเทียบ ปัญหาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถริเริ่ม ปรับปรุงวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวางแผนการบริหารและการจัดการในสาขาอาชีพ

บทสัมภาษณ์ นายวณิชย์ อ่วมศรี ตำแหน่งที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560 กล่าวว่า ครูผู้ช่วยมีปัญหาสำคัญคือไม่สามารถวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพได้ ทำให้ไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมทักษะให้กับนักเรียนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ช่วยซึ่งมีประสบการณ์ในการเรียนการสอนแคในระดับต้น

บทสัมภาษณ์ นายพีระพล พูลทวี ตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2560 กล่าวว่า ครูผู้ช่วยของอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ ขาดองค์ความรู้ในการวัดประเมินผลการจัดการศึกษา เนื่องจากปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ยกเว้นให้สาขาวิชาชีพขาดแคลนไม่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูในการสมัครเข้าบรรจุเป็นครูผู้ช่วยในส่วนของอาชีวศึกษา จึงส่งผลให้ครูผู้ช่วยในปัจจุบันขาดทักษะที่สำคัญบางประการของการประกอบอาชีพครู เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนการสอน เทคนิคการสอน การวัดประเมินผล และจิตวิทยาการเป็นครู เป็นต้น จึงเป็นความจำเป็นที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องเพิ่มเติมสมรรถนะหลักที่สำคัญของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาที่บรรจุเข้ามาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายด้านคุณภาพของครูและผู้เรียนอาชีวศึกษา

บทสัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และอดีตเคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560 กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ต้องเน้นให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มาก โดยต้องเร่งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ใกล้ชิดทำงานร่วมกัน เข้าใจหลักการและทำงานอย่างมีส่วนร่วม ปัจจุบันต้องเร่งเพิ่มประสิทธิภาพ ที่หน่วยปฏิบัติ ในระดับสถาบันและวิทยาลัย ต้องเร่งให้ความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนเป็นสำคัญ และเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาคือหลักสูตร โดยที่ครูผู้สอนต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตรเป็นฐานสมรรถนะได้ ต้องสามารถจัดรายวิชาเป็นกลุ่มสมรรถนะอาชีพได้ และในรายวิชาหนึ่งต้องสามารถจำแนกสมรรถนะเป็นกลุ่มอาชีพได้

และบทสัมภาษณ์ ดร.อนุสรณ์ แสงนิมิต พลประธานอนุกรรมการเฉพาะกิจด้านอาชีวศึกษา ในคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและประธานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กล่าวว่า จากการประชุมของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปอาชีวศึกษาที่คณะกรรมการเฉพาะกิจด้านอาชีวศึกษา เสนอ 3 เรื่องคือ การเพิ่มจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพในเชิงปฏิบัติ การทำให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทวิภาคี และการมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการในอนาคต อย่างไรก็ตามที่มีการหารือกันมากคือจุดใหญ่ที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ คือ เรื่องของมาตรฐานครูอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญใน 2 เรื่องคือ สมรรถนะด้านความรู้ในการสอนอาชีวศึกษา และสมรรถนะทางความเชี่ยวชาญที่เป็นประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ครูอาชีวศึกษา ยังขาดประสบการณ์ อีกทั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ครูอาชีวศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการซึ่งผู้ประกอบการยินดีที่จะรับครูเข้าไปฝึกปฏิบัติ อาจจะใช้เวลา 3 เดือน ครูจะได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติกับเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้สิ่งที่อยากเห็นในการปฏิรูปคือ ครูมีใบประกอบวิชาชีพครูด้านอาชีวศึกษา ทั้งนี้เชื่อว่ามาตรการครูอาชีวศึกษาที่คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาจัดทำขึ้นจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษามีสมรรถนะและส่งเสริมให้เด็กมีคุณภาพมากขึ้น (หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 20 พฤศจิกายน 2561)

อีกทั้งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลมาสังเคราะห์ให้ได้ประเด็นสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ซึ่งทำการสัมภาษณ์ในกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูที่เลี้ยงอาชีวศึกษาและครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ข้อสรุปดังนี้ สภาพปัญหาและอุปสรรคของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ ขาดทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ สมรรถนะหลักสูตรและสมรรถนะรายวิชาได้ ไม่สามารถวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ไม่สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ เนื่องจากในปัจจุบันมีแผนการเรียนรู้สำเร็จรูปและยังขาดความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอนของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองทำการสอน และสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูผู้ช่วยต้องสามารถวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ ปรับหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ มีความรับผิดชอบในหน้าที่สอน มีวินัยต่อตนเอง ใฝ่เรียนรู้ วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง วิเคราะห์งาน จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำโครงการสอน เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ทำการสอนได้

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา สรุปได้ว่าเมื่อกระแสของการเข้าสู่ศตวรรษ ที่ 21 ส่งผลให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อาทิเช่น วัฒนธรรมการใช้ชีวิต การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการเรียนรู้ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญของมนุษย์ ในการส่งผ่านความรู้ ทักษะ และรูปแบบวัฒนธรรม เพื่อการสืบทอดสิ่งต่างๆ เหล่านี้จากรุ่นก่อนสู่รุ่นหลัง และเมื่อโลกมีการปรับตัว ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งกำลังติดกับดักรายได้ปานกลาง (Middle

Income Trap) จึงได้มีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการประกาศนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งวาระแรกที่ต้องดำเนินการคือการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อรองรับการพัฒนาในด้านอื่นๆ ของประเทศควบคู่กันไป และเมื่อโครงสร้างของประเทศมีการปรับเปลี่ยน หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในเรื่องของการพัฒนา กำลังคน มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสุดท้ายของการก้าวสู่ “ประเทศไทย 4.0” อาทิเช่น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประกาศแผนการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกาศนโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569) ประกอบกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้าน การจัดการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันว่า การที่จะผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศตามกรอบนโยบายประเทศไทย 4.0 และ จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการอาชีวศึกษาให้ข้อเสนอแนะถึงสภาพปัญหา ปัจจุบันของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ ขาดทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอ ต่อการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ สมรรถนะหลักสูตรและสมรรถนะรายวิชาได้ ไม่สามารถวิเคราะห์ หัวข้อเรื่อง ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ไม่สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ จึงทำให้ คุณภาพผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษา มีสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคคลที่สำคัญที่สุดคือ “ครูผู้สอน” โดยเฉพาะตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของอาชีพครู ที่จะต้องมีสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญด้านหนึ่งที่ควรพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วยเนื่องจากเป็นสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หากมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านของการจัดการเรียนรู้ จะส่งผลให้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีสมรรถนะเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษา ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามรูปแบบ การฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานและสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างแท้จริง มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะส่งผลให้สมรรถนะของผู้เข้าอบรมสามารถได้รับการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบ การฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เพื่อให้มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานกลาง สามารถเป็นกระบวนการที่พัฒนาสมรรถนะ ของผู้เข้าอบรมได้อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมครูผู้ช่วยโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2.3 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมระดับมาก

1.3.2 ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมของครูผู้ช่วยตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดไว้ 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4.1.2 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index ; $PNI_{modified}$) หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D ให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1.4.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning: PL) ตามแนวคิดของ Kolb and Fry, (1975) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นประสบการณ์ (Experience) ขั้นการสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion) ขั้นความคิดรวบยอด

(Concept) และ ขั้นตอนการทดลองแนวคิดการประยุกต์ (Experimentation Application) (แสงดาว ถิ่นหารวงษ์, ม.ป.ป.)

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1.4.2.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) กลุ่มเป้าหมาย ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ซึ่งได้ประกาศบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 545 คน

(2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 252 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

1.4.2.2 ระยะเวลาที่ 2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูพี่เลี้ยง ที่มีประสบการณ์ด้านการอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.2.3 ระยะเวลาที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูผู้ช่วยของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

1.4.3 ด้านระยะเวลาการวิจัย

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 ถึง ปีการศึกษา 2562

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา หมายถึง ครูผู้สอน ซึ่งได้ประกาศบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 545 คน

ครูพี่เลี้ยงอาชีวศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นประสบการณ์ (Experience) ขั้นการสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion) ขั้นความคิดรวบยอด (Concept) และขั้นการทดลอง/การประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application)

หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินงานของครูผู้ช่วยดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ 2) การออกแบบการเรียนรู้ และ 3) การรายงานผลการเรียนรู้

การหาประสิทธิภาพหลักสูตร หมายถึง การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของครูผู้ช่วยในสมรรถนะดังต่อไปนี้ 1) ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) หมายถึง ประเมินพฤติกรรมย่อยๆ จากการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ในบทเรียนทุกกิจกรรม หรือจากการที่ผู้เข้ารับการอบรม ทำแบบทดสอบระหว่างการอบรม 2) ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) หมายถึง การประเมินผลลัพธ์ (Product) ของผู้เข้ารับการอบรม โดยพิจารณาจากผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-Test) ในการเขียนประสิทธิภาพของนวัตกรรม เกณฑ์ที่ใช้คือ 80/80

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หมายถึง องค์กรทางการศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี

1.6 กรอบการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.7.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยที่มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และคู่มือการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.7.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมครูผู้ช่วย ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

1.7.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบุคลากรครูอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.7.4 ครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและแนวคิด ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 การอาชีวศึกษาและครูผู้ช่วยในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรในการอบรมครูผู้ช่วยในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบฐานสมรรถนะ
- 2.3 แนวคิดการฝึกอบรม
- 2.4 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน
- 2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การอาชีวศึกษาและครูผู้ช่วยในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายอาชีวะไว้ดังนี้ อาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีวิตการทำมาหากิน งานที่ทำประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และคำว่าอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางช่างฝีมือ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มาตราที่ 4 ระบุว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา และมีการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยยึดหลักคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาเพื่อชีวิต โดยมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการศึกษา หรือฝึกอบรมในด้านนี้ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตการแปรรูปและการจำหน่าย

เกษม วัฒนชัย (2545) ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง แขนงการศึกษา เพื่อนำไปสู่การอาชีพที่มีศักดิ์ศรีพึ่งตนเองได้ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้ด้วย

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2547) ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะ มีฝีมือที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านชีวิต ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตลอดเวลา ไม่มีข้อจำกัดเรื่องวัย กลุ่มเป้าหมายควรเป็นคนทุกคนที่สนใจ มุ่งเสริมทักษะเพื่อเข้าสู่การทำงานอาชีพและการงานอาชีพที่หลากหลายก็ยังคงต้องการคนที่มีความล้าลึกทางทักษะและความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับเบื้องต้นจนถึงระดับสูงยิ่งขึ้น

วิลาวัลย์ แสนเผ่า (2552) ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะฝีมือและผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับ มาประกอบอาชีพได้ เพราะผู้เรียนจะได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในระหว่างที่เรียนในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ให้ความหมายไว้ว่าการอาชีวศึกษา หมายถึง การมุ่งผลิต กำลังคนโดยมุ่งให้สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมให้แก่ชาติ การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่วไป ในแง่ที่ว่าเป็นการศึกษา เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพ ในการจัดการศึกษาจึงต้องจัดเพื่อพัฒนาทักษะวิชา ความสามารถ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างอุปนิสัยที่ดีและจำเป็นในการทำงาน ความหมาย ของการอาชีวศึกษาจึงครอบคลุมระดับกว้างไปจนถึงแคบ ดังนี้

1) นักบริหารอาชีวศึกษา จะให้ความหมายของการอาชีวศึกษาในด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอาชีพและการทำงาน

2) ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาก็จะให้ความหมายของการอาชีวศึกษาในด้านของการมุ่งผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพในการประกอบอาชีพสาขาวิชาต่าง ๆ

3) ครูอาชีวศึกษาจะมองการอาชีวศึกษาในการให้การศึกษแก่ผู้เรียน โดยมุ่งความรู้และ ทักษะที่จำเป็นไปประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

4) ส่วนนักเรียนหรือผู้เรียนด้านอาชีวศึกษามองการอาชีวศึกษาในด้านการศึกษาวิชาชีพ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการและความถนัดของตนเพื่อจะได้นำความรู้ ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ และทำงานได้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา (Vocational Education) หมายถึง การจัดการ ศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการ ประกอบอาชีพที่สุจริตในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งความรู้และทักษะฝีมือนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ

2.1.2 ความเป็นมาของรูปแบบการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาในประเทศไทย

จากข้อมูลสำนักงานการอาชีวศึกษา กล่าวว่า การอาชีวศึกษามีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การฝึก ให้เยาวชนของชาติได้รู้จักคิดประดิษฐ์สิ่งของด้วยการเรียนรู้ในรายวิชาเฉพาะด้าน เพื่อที่จะสามารถ นำความรู้ที่ได้นำไปประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวได้ โดยในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียน อาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และ วัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่างพร้อมกัน ในปี พ.ศ. 2460 ก็ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมขึ้น ต่อมา ในปี พ.ศ. 2475 แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่การศึกษาวิชาชีพ ซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ จนในปี พ.ศ. 2479 ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับเข้ารับการศึกษ ในปี พ.ศ. 2551 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ใจความว่า การจัดการ อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำ ความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพมีรูปแบบการศึกษา คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคีและมีหลักสูตรในสามระดับคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

ดังนั้นการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่สำคัญของประเทศชาติแต่ต้องสอนให้ผู้ประกอบอาชีพมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เสียก่อน โรงฝึกงานต้องมีคุณภาพ สถานประกอบการต้องอนุเคราะห์ให้เป็นแหล่งฝึกงาน ของผู้เรียนอาชีวศึกษา การอาชีวศึกษาจึงจะประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

2.1.3 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

2.1.3.1 ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

- 1) รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.
- 2) ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกันดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนาแก้ปัญหาหารายวิทยาลัย รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง
- 3) จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา
- 4) เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา
- 5) เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุกซึ่งได้แก่นักเรียน และผู้ปกครอง

2.1.3.2 ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

- 1) จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย
- 2) จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบันและสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง
- 3) จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอ ชั้นหนึ่ง
- 4) ส่งเสริมการจัดการอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่นและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส
- 5) มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการ จัดอาชีวศึกษา

เฉพาะทาง อาทิ บีโตร์เคมี การสร้างเขตรุ่นใหม่ คริวไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทนโลจิสติกส์ รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยวและโรงแรม ฯลฯ

6) ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้นและตลาดนัดอาชีพศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะทั้ง upgrade skills และ re skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และ อปท. ฯลฯ

7) สนับสนุนให้หน่วยงาน องค์กรร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ อปท. และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

8) จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

9) เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

2.1.3.3 ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

1) ระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

(1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง constructionism, project based learning Authentic Assessment, การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/ สถานการณ์จริง อาทิ fix It center และกรณีภัยพิบัติ

(2) พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครู รุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

(3) สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัย ผ่าน การประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

(4) ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น คนพิการ วัยทำงาน สูงวัย สตรี ฯลฯ

(5) ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้าน hardware สื่อ การเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ สื่อออนไลน์และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

(6) พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู social media และ network สนับสนุนให้ครู ทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

(7) จัดหาสื่อ หนังสือวัสดุฝึกอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

2) ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาสามารถแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (function competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และ การประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน competency based technology based green technology และ creative economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุภาพบุรุษอาชีพ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

3) เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN โดยการเพิ่มจำนวนสถานศึกษา english program (EP) mini english program (MEP) ทุกจังหวัด ใช้หลักสูตร สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกย่องทักษะด้านภาษาอังกฤษ ในงานอาชีพส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ sister school ทุกประเทศใน ASEAN

2.1.3.4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

1) ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ web portal, e-office และ data based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก

2) ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง strategic performance, based budgeting: SPBB และ formula funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และตามนโยบาย การกระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง จัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภคและค่าจ้างครู ให้เพียงพอ

3) ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู สมาคมวิชาชีพ จัดหาครูจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันการศึกษา

4) ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

(1) องค์กร สมาคมวิชาชีพ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการฝึกงาน ฯลฯ

(2) ประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน

(3) องค์กรระหว่างประเทศ ได้แก่ VOTTECH, CPSC /APACC, SEARCA และ UNIVOC ฯลฯ

(4) ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลก ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน อิสราเอล ญี่ปุ่น เดนมาร์ก เยอรมัน ฯลฯ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า สำคัญสำคัญตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา โดยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง constructionism, project based learning authentic assessment, การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/ สถานการณ์จริงและในระดับผู้เรียน ยกย่องความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาสามารถแข่งขัน ทั้งสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (function competency) เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน competency based technology based green

technology และ creative economy และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาให้สูงขึ้นด้วย เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับครูอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ให้คำจำกัดความไว้ในมาตราที่ 4 คำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งความหมายตามพระราชบัญญัตินั้นสรุปได้ว่า ครูต้องเป็นบุคลากรทางวิชาชีพ ไม่ใช่ใครจะเดินเข้ามาเป็นครูก็ได้ ตั้งแต่ก่อนที่ยังไม่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติบังคับใช้บุคลากรทางวิชาชีพก็ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามความในมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติด้วย กล่าวคือต้องมีมาตรฐานด้านต่าง ๆ ตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องประพฤติปฏิบัติตามตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดไว้

ครูต้องเป็นผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐหรือของเอกชน ฉะนั้นผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาก็จะไม่เรียกว่าครูอีกต่อไป สำหรับหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนก็หมายความว่าครูต้องเป็นผู้จัดประกายการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้แสวงหาสาระการเรียนรู้ตลอดจนกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์ เนตรกลาง อธิการบดีฝ่ายฝึกประสบการณ์ ได้กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำความรู้เชิงวิชาการถ่ายทอดสู่ผู้เรียนโดยผ่านทักษะการสอนหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ความรู้ในเนื้อหานั้นมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กล่าวว่า การผลิตครูอาชีวศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางด้านอาชีวศึกษา หากการพัฒนาที่มีขั้นตอนและแนวทางที่ชัดเจน ก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษา คุณสมบัติที่จะทำการถ่ายทอดความรู้ ตามสมรรถนะของตนเอง ให้ตรงตามที่สถานประกอบการหลาย ๆ แห่ง ต้องการในปัจจุบัน

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2541) ได้กล่าวถึง ครูฝึกประจำสถานประกอบการควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) ได้รับการตรวจสอบความสามารถในด้านอาชีพมาแล้วจากสถานประกอบการหรือสมาคมวิชาชีพ
- 2) ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขานั้น ๆ หรือได้รับใบอนุญาตประกอบอาชีพ
- 3) มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพที่จะฝึกอาชีพ
- 4) ได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการ โดยความเห็นชอบของสถานศึกษาที่ให้ ความร่วมมือในสาขานั้น ๆ

5) มีความมุ่งมั่นที่จะสอนและฝึกอาชีพให้แก่นักเรียนให้เป็นคนดี มีทักษะในการประกอบอาชีพ

6) มีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนปฏิบัติและเข้าใจในพฤติกรรมวัยรุ่นตามสมควร

7) มีความรู้ในด้านการวัดและประเมินผล

8) ซื่อสัตย์และรักษาภาพพจน์ของสถานประกอบการ

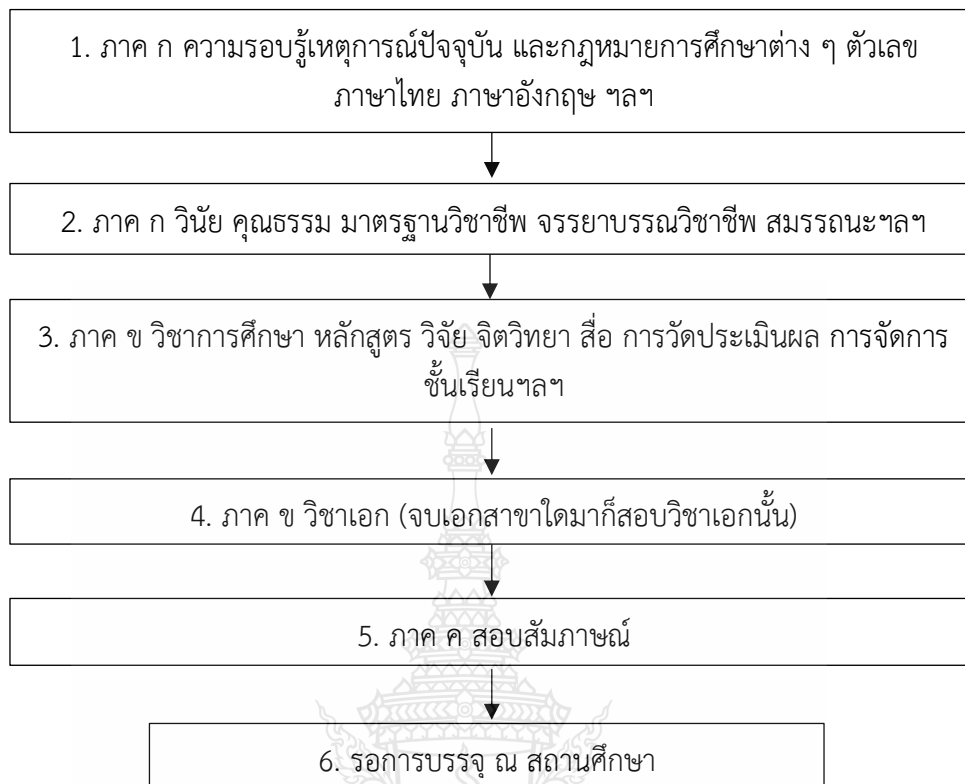
สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2541) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ครูฝึกประจำสถานประกอบการ สามารถประสานงานกับสถานศึกษา เตรียมแผนการสอน การฝึกอาชีพและติดต่อกับผู้ประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ถ่ายทอดความรู้ เตรียมแผนงานใบงานฯ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ เริ่มถ่ายทอดตั้งแต่พื้นฐานอาชีพ และประเมินผลนักเรียนที่เข้ารับการฝึกอาชีพได้

ครูผู้ช่วย คือ ตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ และอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี ผู้ที่จะสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นครูผู้ช่วยได้ ต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู มีกระบวนการในการสอบเป็นครูผู้ช่วย ดังภาพที่ 2.1 (ครูเชียงราย, 2559)

เมื่อศึกษาข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ที่ผ่านมามีวิทยาลัยอาชีวศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความต้องการครูผู้สอนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

จากข้อมูล ในปี พ.ศ.2556 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนประเภทวิชาสาขาช่างอุตสาหกรรม ทั้งหมด 348,648 คน และปัจจุบันมีครูในสังกัด 25,685 คน ซึ่งแบ่งเป็นข้าราชการครูเพียง 14,935 คน ของครูทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 58 ทำให้ต้องจ้างครูอัตราจ้างเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ครูอัตราจ้างนี้ได้เงินเดือนและความมั่นคงทางวิชาชีพต่ำกว่าข้าราชการครู ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูลดลงตามไปด้วย

ศรัญญา ปานเจริญ และสุนิสา ช่อแก้ว (2559) กล่าวว่า สภาพปัญหาต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวิชาชีพครูช่างอุตสาหกรรมได้หลายประการ ได้แก่ ด้านการเข้าสู่วิชาชีพครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า การบริหารงานบุคลากรด้านการอาชีวศึกษา ขาดแคลนครูและผู้มีประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ส่งผลให้ไม่สามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีและทักษะทางวิชาชีพเฉพาะให้แก่ผู้เรียนได้ รวมทั้งข้อจำกัดของใบประกอบวิชาชีพครู ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงจากสาขาวิชาที่สอนนั้น รวมถึงการ เคลื่อนย้ายบุคลากรจากสถานศึกษาสู่สถานประกอบการ เนื่องจากไม่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู ส่วนด้านการพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า การจัดฝึกอบรมของวิชาชีพครูช่างอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องต่อความต้องการและสภาพปัญหาของครู ประกอบกับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติการสอนได้จริง



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการสอบของครูผู้ช่วย

แหล่งที่มา : เว็บไซต์ครูเชียงราย (2559)

สามารถสรุปได้ว่า ครูอาชีพศึกษาคือบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญ ในภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และสมรรถนะในอาชีพ ตามสาขาที่ตนเองทำการสอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน เป็นทรัพยากรหลักที่ถือได้ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในอาชีพ และต้องมีประสบการณ์ในงานอาชีพที่จะถ่ายทอดความรู้นี้สู่ นักศึกษาที่เข้ามาเรียนรู้ และที่สำคัญจะต้องมีการพัฒนาครูผู้สอนให้เท่าเทียมกัน แม้ไม่มีประสบการณ์ด้านการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริงมาก่อน เพื่อแก้ปัญหาครูอาชีพศึกษาที่เข้ามาฝึกสอนในสาขาอาชีพนั้น ให้สามารถถ่ายทอดความรู้ และเข้าใจในสาขาวิชาที่สอน พร้อมถ่ายทอดผ่านการจัดแผนการสอนสู่ นักศึกษาที่เข้ามาเรียนรู้ จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมี ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป จึงถือได้ว่า การพัฒนาครูอาชีพศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นไม่น้อยกว่าการผลิต ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะ

2.2.1 ความหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ บูรณาการ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

สำนักมาตรฐานอาชีพศึกษา กล่าวว่า หลักสูตรฐานสมรรถนะ จะยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งแนวคิดนี้จะมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติ ผู้ที่จบการศึกษาระดับหนึ่งๆ จะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็นหลักสูตรที่ไม่ได้มุ่งเรื่องความรู้หรือเนื้อหาวิชาที่อาจมีความเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา แต่จะมุ่งพัฒนาในด้านทักษะ ความสามารถ เจตคติและค่านิยมอันจะมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและอนาคตของผู้เรียน หลักสูตรนี้มีโครงสร้างแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติในแต่ละระดับการศึกษา และในแต่ละระดับชั้น ทักษะและความสามารถจะถูกกำหนดให้มีความต่อเนื่องกัน โดยใช้ทักษะและความสามารถที่มีในแต่ละระดับเป็นฐานสำหรับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในระดับต่อไป

สุจิตรา ปทุมลังการ (2552) กล่าวถึงที่มาของหลักสูตรฐานสมรรถนะไว้ว่า หลักสูตรฐานสมรรถนะ เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี 1970 ในประเทศสหรัฐอเมริกา นิยมใช้ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม (competency-based training) เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ เกาหลี ออสเตรเลีย เพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันกับนานาชาติ เช่น ประเทศออสเตรเลีย มี the national training board เป็นผู้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะระดับชาติ (national competency standards) ให้นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานฝึกอบรม โดยคาดหวังสิ่ง que ผู้เข้าอบรมจะสามารถปฏิบัติ (performance) ได้เมื่อจบหลักสูตร เช่น การฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ด้านอาหาร การโรงแรม ท่องเที่ยว ของ TAFE ประเทศออสเตรเลีย ก็จัดการฝึกอบรมแบบ competency based training in english language teaching และได้ปรับปรุงพัฒนา มาตรฐานสมรรถนะของอาชีพต่าง ๆ จนถึงปัจจุบัน รวมถึงการเทียบความรู้และประสบการณ์ โดยสามารถเปรียบเทียบการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะแบบดั้งเดิม (สุจิตรา ปทุมลังการ, 2552) ถึงความแตกต่างของการเรียนการสอน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะเปรียบเทียบแบบดั้งเดิม

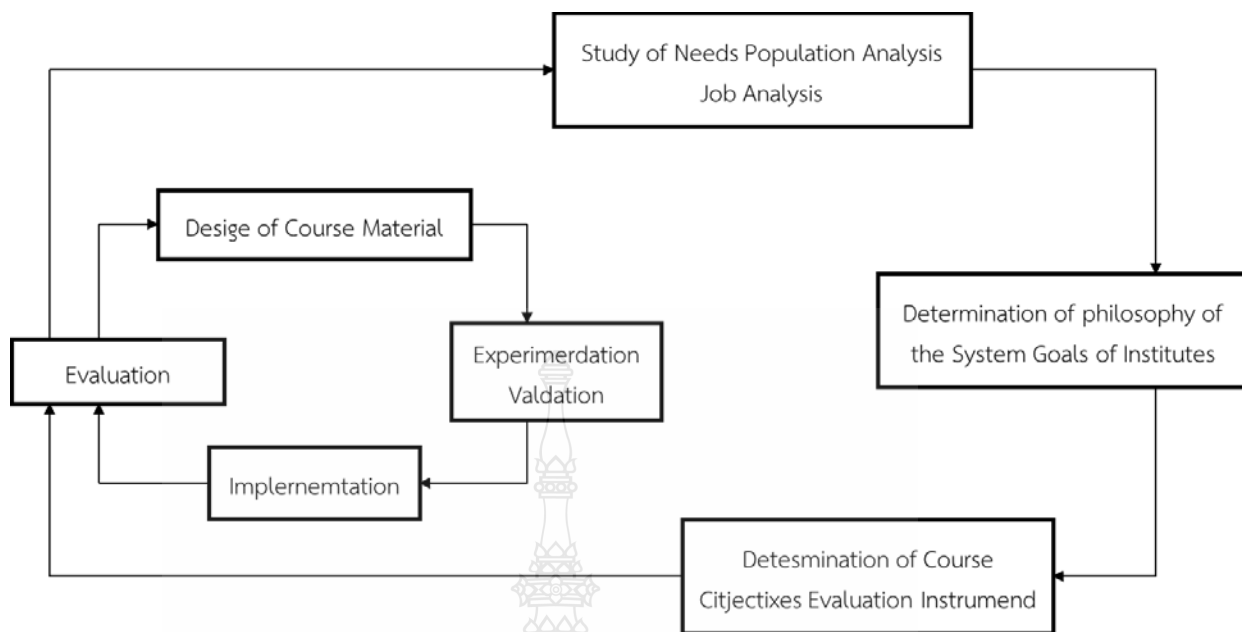
แบบฐานสมรรถนะ	แบบดั้งเดิม
กำหนดผลเรียนรู้ (learning outcomes course outcomes) เรียกว่า สมรรถนะ หรือ ภาระงาน (competencies of tasks) อย่างชัดเจน ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดขึ้นจำเป็นกับการศึกษา และการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสมรรถนะที่กำหนด	การเรียนการสอนยึดตำราเรียนเป็นหลัก หรือ สื่อต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นเนื้อหารายวิชา ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ผู้เรียนไม่ทราบชัดเจนว่าต้องทำอะไรเมื่อจบหลักสูตร ผู้สอนยึดเนื้อหาตามตำราเรียน บทต่อบท หรือ หน่วยต่อหน่วย

แบบฐานสมรรถนะ	แบบดั้งเดิม
จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เลือกใช้สื่อที่หลากหลาย และอุปกรณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงาน (task-oriented activities) ได้สำเร็จตามสมรรถนะที่กำหนด เน้นกระบวนการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่ผู้เรียนเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามที่ผู้สอนกำหนด ผู้สอนเป็นผู้สาธิต บรรยาย (instructor centered learning activities) ผู้เรียนได้รับข้อมูลย้อนกลับน้อย
ให้เวลาผู้เรียนแต่ละคนเพียงพอที่จะปฏิบัติภาระงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จก่อนที่จะไปสู่ภาระงานต่อไป	ให้เวลาผู้เรียนทุกคนภายในเวลาที่กำหนดเท่ากันและเรียนบทเรียนต่อไปพร้อมกันซึ่งอาจมากไป หรือน้อยไปสำหรับผู้เรียนแต่ละคนที่มีศักยภาพแตกต่างกัน
ให้ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติภาระงานให้สำเร็จตามเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนด ใช้การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ (criterion referenced) ในการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคน	ใช้ข้อสอบวัดผลแบบอิงกลุ่ม (norm referenced) โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับผู้เรียนในกลุ่ม

แหล่งที่มา : (สุจิตรา ปทุมลังการ, 2552)

2.2.2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

(UNESCO อ้างถึงใน พิสิฐ,เมธาภัทร. 2549) ได้กำหนดรูปแบบการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมออกเป็น 2 ส่วนดังภาพที่ 2.6 ได้แก่ ส่วนมหภาค (macro-level) และส่วนจุลภาค (micro-level) ซึ่งในส่วนมหภาคนั้นจะเป็น ส่วนของการให้เหตุผลในหลักการใหญ่ๆ เพื่อที่จะให้ได้มาถึงเป้าหมายของหลักสูตรรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตร ตลอดจนวิธีหรือรูปแบบของการประเมินผลหลักสูตรและส่วนจุลภาคเป็นระดับของทฤษฎีการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปทดลองใช้จริงและการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป



ภาพที่ 2.2 รูปแบบการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมของ UNESCO (ฟิลิฐู เมธาภัทร, 2561)

ฟิลิฐู เมธาภัทร (2549) สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับช่างอุตสาหกรรมดังภาพที่ 2.7 ดังนี้

1) การหาความต้องการของการฝึกอบรม (needs) เป็นการสำรวจหาความต้องการหรือสภาพของปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการ ไม่ว่าจะทางด้านเกี่ยวกับกระบวนการผลิตงานบุคคลหรือด้านการจัดการเป็นต้น

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) ในขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอบรมไม่ใช่วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

3) การออกแบบ (design) เป็นขั้นตอนการออกแบบส่วนต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูล สำหรับการจัดการฝึกอบรมโดยมีขั้นตอนที่ละเอียดดังนี้

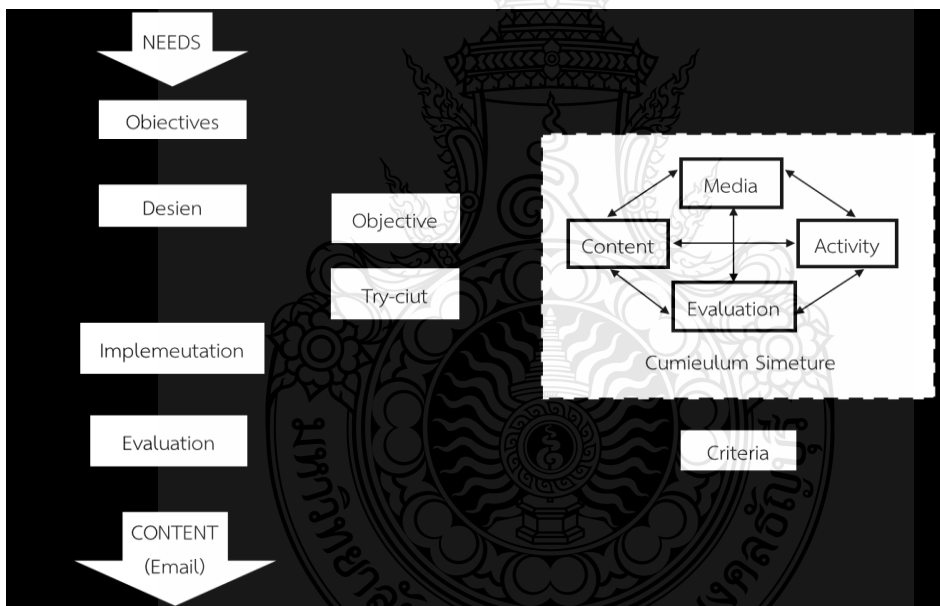
(1) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (objective) หลังจากวิเคราะห์งานย่อยเรียบร้อยแล้ว (job analysis) เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้เป็นจุดสำหรับประเมินผลการฝึกอบรม

(2) การกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร มี 4 ส่วนซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

- เนื้อหา (content) เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมที่ได้วิเคราะห์ไป

- สื่อ (media) เลือกสื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ รวมถึงการคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เช่นอุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ

- กิจกรรม (activity) เป็นการกำหนดกิจกรรมระหว่างการศึกษาให้กับผู้เข้ารับการศึกษา เช่น ใบแบบฝึกหัดและใบงาน เป็นต้น
 - การประเมินผล (evaluation) ขั้นตอนประเมินผลของชุดศึกษาคือได้ออกแบบไว้ซึ่งไม่ใช่การประเมินผลของกระบวนการศึกษา
- (3) การนำไปทดลองใช้ (try-out) เมื่อออกแบบชุดศึกษาคือ (curriculum structure) แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเหมาะสม เช่น เวลาและภาษา ตลอดจนสื่อว่ามีคุณภาพอย่างไร
- (4) การนำไปใช้เก็บข้อมูล (implementation) หลังจากทดลองใช้และนำมาปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จึงนำชุดศึกษาคือไปใช้สำหรับการศึกษาคือจริง ๆ
- (5) การประเมินผลการศึกษา (evaluation) การประเมินผลจะต้องพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์วิทยากร และการจัดการศึกษา คือ เป็นต้น
- (6) การสรุปผล หลังจากการประเมินผลแล้ว ให้สรุปผลข้อดี ข้อเสีย พร้อมกับข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุง



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรศึกษาคือสำหรับช่างอุตสาหกรรม (พิสิฐ เมธภัทร, 2549)

ชื่อเพชร เบ้าเงิน (2545) สรุปกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร คือ 4 ขั้นตอนคือ

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตรเป็นการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยวิธีการสำคัญคือการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การใช้แบบสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายการสนทนากลุ่ม จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร

2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหรือการพัฒนาหลักสูตรจำลอง 3 องค์ประกอบ (1) ปัญหาและ ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (3) การออกแบบหน่วย การฝึกอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา วิธีการ ระยะเวลา เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ และวิธีการ ประเมินผล

3) การทดลองใช้หลักสูตร นำไปทดลองฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย ในการ นำหลักสูตรไปใช้จริง เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ผู้เข้ารับการอบรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ หรือ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

4) การประเมินประสิทธิผลและปรับปรุงหลักสูตรตามขั้นตอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขจาก แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จึงสรุปได้ ดังภาพที่ 2.10 เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา การสัมภาษณ์ การสำรวจความ ต้องการเกี่ยวกับสภาพและปัญหาที่แท้จริง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความ เข้าใจ ตามหัวข้อเรื่องที่กำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

(1) กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามหัวข้อเรื่องที่กำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม

(2) การจัดเตรียมเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะและเจตคติ สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการ

(3) สื่อการฝึกอบรม เป็นการจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม เพื่อช่วยถ่ายทอด เนื้อหาวิชา ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจและเกิดความเข้าใจสอดคล้องกับจุดประสงค์ ของหลักสูตร

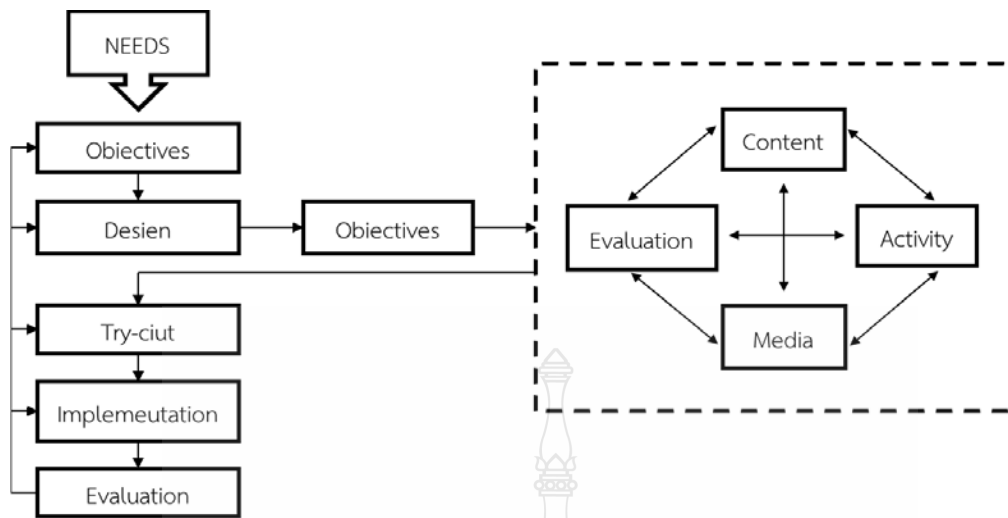
(4) กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมถ่ายทอดเนื้อหาวิชาจากวิทยากรไปยัง ผู้เข้ารับการอบรม เช่นกิจกรรมระหว่างการศึกษา ระยะเวลาฝึก เช่น ใบบงาน แบบฝึกหัด แบบทดสอบ

(5) การประเมินผลฝึกอบรม เป็นการกำหนดเครื่องมือวัดผลและประเมินผลผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและประเมินประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 นำหลักสูตรไปทดลองใช้เป็นการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ ของหลักสูตร ก่อนที่จะนำไปใช้จริง รวมถึงการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร เช่นด้านเนื้อหา การยกร่าง หลักสูตร การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การทดลองใช้หลักสูตร หรือการประเมินคุณภาพของหลักสูตร โดย เทคนิควิธีต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 5 นำหลักสูตรไปใช้จริงหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้และได้ปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลและติดตามผล เป็นการติดตามผลกระบวนการใช้หลักสูตร ฝึกอบรม



ภาพที่ 2.4 สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 6 ขั้นตอน

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนทุกระดับให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะให้จัดทำในกรอบมาตรฐานสมรรถนะของประเภทวิชาต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดทำโครงสร้างรายวิชาจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยยึดกรอบมาตรฐานสมรรถนะเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2.3 แนวคิดการฝึกอบรม

2.3.1 การฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.3.1.1 การฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1) ความหมายของการฝึกอบรม

(Goldstein 1993 อ้างในชูชัย สมิทธิกร, 2551) การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และ เจตคติ (atitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ออนไลน์)ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปความหมายของการฝึกอบรมหมายถึง “กระบวนการจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาคความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี เกี่ยวกับงานอาชีพและสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน”

2.3.1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

(เครือวัลย์ 2531: อ่างในทัศนีย์ 2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1) การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหา

2) การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพราะในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ

3) การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัด และได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์

4) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากใช้ระยะเวลาสั้นจัดในเวลาหรือนอกเวลาทำงานก็ได้

5) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนทรรศนะซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกัน มากยิ่งขึ้น

6) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาทำที่บุคลิกภาพของตนเอง ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

7) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความพร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญอุปสรรค

8) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

9) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออก เนื่องจากไม่สามารถศึกษาต่อได้

2.3.1.3 ประเภทของการฝึกอบรม

จังกลิณี ชูติมาเทวินทร์ (2544) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภทดังนี้

1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ (pre-training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กรเนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสานคือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกอบรมไม่ยาวนานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลานานเป็นเดือน

2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (in-service training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไป ทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้วการฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรมการจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่หรือการอบรมเฉพาะเรื่องคล้ายๆ กับ on the job training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3) การฝึกอบรมในโครงการ (project related training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนักเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค และการอบรมในเชิงการจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (self-development training) เป็นการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลาโดยหน่วยงานต้นสังกัด จะให้การ อนุมัติและสนับสนุนด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาวหรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

ชูชัย สมบัติไกร. (2551) การฝึกอบรมบุคลากรมีหลายประเภท และสามารถจำแนกตามประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบ การฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภทดังนี้

(1) การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) เป็นการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเอง ภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในภายนอกเป็นวิทยากร ข้อดีคือองค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการดำเนินงาน ข้อเสียคือ ต้องใช้ทรัพยากรในด้านงบประมาณและกำลังคนของหน่วยงาน

(2) การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก เป็นการจ้างบุคคลภายนอกมาเป็นผู้ฝึกอบรม หรือ จัดส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก วิธีนี้เหมาะกับหน่วยงานขนาดเล็กมีพนักงานไม่มาก ไม่มีหน่วยฝึกอบรมในองค์กร

2) การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เป็นการจัดในขณะที่ผู้เข้าอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการอบรมในห้องเรียน

(1) การฝึกอบรมในงาน (on – the job training) เป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือ ปฏิบัติงานจริงในสถานที่จริง ภายใต้การดูแลให้คำแนะนำของที่เลี้ยง

(2) การฝึกอบรมนอกงาน (of-the- job- training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ใน เรื่องใดเป็นการเฉพาะ โดยหยุดการปฏิบัติงานประจำชั่วคราวจนกว่าจะอบรมเสร็จสิ้น

3) ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดผลแก่ผู้เข้าอบรม

(1) การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค

(2) การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ

(3) การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์

4) ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม

(1) การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ

(2) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน

(3) การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ

(4) การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง

จึงสรุปได้ว่าประเภทของการฝึกอบรม มี 2 ประเภท คือ

1) การฝึกอบรมภายในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

(1) การฝึกอบรมก่อนทำงาน เป็นการสร้างความคุ้นเคยก่อน จะเข้าไปทำงาน ในหน้าที่ รับผิดชอบ การเรียนรู้สภาพภายในขององค์กร การศึกษาระบบการดำเนินงานและการสร้าง ความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย

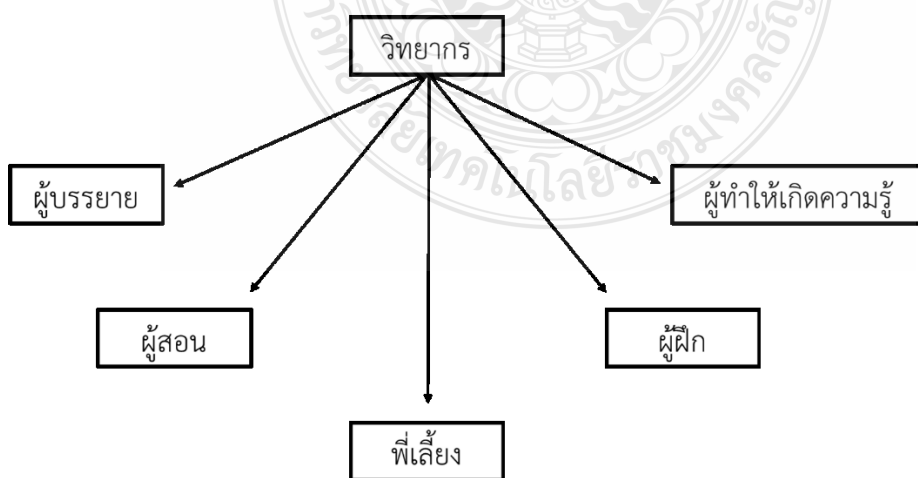
(2) การฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ฟื้นฟู เสริมสร้างความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญตลอดจนเจตคติที่ดีในการทำงานตามแผนงาน หรือโครงการขององค์กร

2) การฝึกอบรมภายนอกองค์กร เป็นหน่วยงานจัดการฝึกอบรมที่ดำเนินการเป็นการ เฉพาะใน ลักษณะธุรกิจ มีการจัดหัวข้อฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมสำหรับผู้สนใจเข้ารับ การอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง โดยต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

2.3.1.4 เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม

1) ความหมายของวิทยากร

สุวิทย์ มูลคำ (2543) ได้ให้ความหมายของวิทยากรไว้ดังนี้ วิทยากร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวละครสำคัญ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ เกิดทัศนคติที่ดี เกี่ยวกับเรื่องที่อบรม จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถจุดประกาย ความคิด เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของเรื่องหรือวิชานั้น ๆ พิจารณาให้แล้ว วิทยากรจึงมีบทบาทที่สำคัญหลายประการ คือเป็นทั้งผู้บรรยาย ผู้สอน พี่เลี้ยง ผู้ฝึก ผู้ทำให้ เกิดการเรียนรู้ มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ผ่านการอบรม ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.5 บทบาทของวิทยากรตามความหมาย (สุวิทย์ มูลคำ, 2543)

2) คุณสมบัติของวิทยากรที่ดี

สุวิทย์ มูลคำ (2543) กล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของวิทยากรได้ดังนี้

(1) คุณลักษณะทั่วไป มีความมั่นใจในตัวเองเป็นคนช่างสังเกต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเก่ง มีการวางแผนที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตร เป็นนักประชาธิปไตย มีความจริงใจในการถ่ายทอดความรู้ ปฏิบัติตนต่อผู้เข้ารับการอบรมอย่างเสมอภาค และมีแบบฉบับสามารถเป็นของตนเองยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของคน

(2) ต้องรู้จริง ต้องเป็นคนรอบรู้ ต้องรู้รายละเอียดในเรื่องนั้นอย่างเพียงพอ ต้องเข้าใจเหตุผล ต้องรู้สมมติฐาน ต้องสามารถประยุกต์สิ่งนั้นให้เป็นจริงได้

(3) ถ่ายทอดเป็น มีเทคนิคต่าง ๆ พูดเป็น ฟังเป็น นำเสนอเป็น มีอารมณ์ขัน ทำให้มองเห็นภาพ เป็นรูปธรรม ใช้ภาษาพูดได้ดี

3) มีหลักจิตวิทยาการสอน ศึกษาความพร้อมและความต้องการของผู้ใหญ่ เช่น

(1) มีความสนใจในเรื่องที่ต้องการฝึกอบรม มุ่งประโยชน์ในการรับฟังเป็นสิ่งสำคัญ

(2) ถ้าวิทยากรแยกเรื่องการสอนเป็นประเด็นเป็นขั้นตอน

(3) จัดการฝึกปฏิบัติไปพร้อม ๆ กับการฟัง

(4) ทำให้ทราบผลการปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

(5) จัดให้มีการฝึกหัดอยู่เสมอ

(6) เปิดโอกาสให้ใช้เวลาในการทำความเข้าใจอย่างเร่งรัด

4) มีจรรยาบรรณของวิทยากร รู้จริงในเรื่องที่สอน มุ่งประโยชน์ของผู้ฟังเป็นที่ตั้ง ไม่ฉกฉวย โอกาสโจมตีคนอื่นหรือหน่วยงานอื่น ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติปฏิบัติตัวสอดคล้องกับเรื่องการสอน

ประไพพรรณ เวชรัักษ์. (2554) กล่าวว่า ลักษณะของวิทยากรที่พึงประสงค์คือ

(1) มีความอดทน

(2) มีความรอบรู้หลายด้าน

(3) มีความสามารถในการวิเคราะห์อย่างรวดเร็ว

(4) มองโลกในแง่ดี

(5) เข้าใจคนได้

(6) มีหลักการยึดแนวปรัชญาการฝึกอบรม

(7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(8) รู้จักยืดหยุ่น

(9) ทนสมัย ทนเหตุการณ์

(10) มีเขวานไหวพริบดีและมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของวิทยากรที่สำคัญ คือ มีบุคลิกภาพดี มีสติปัญญา ไหวพริบดี มีอารมณ์ดี มีความรอบรู้ดี และมีเทคนิคจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ดี

2.3.1.5 บทบาทและการเตรียมตัวของวิทยากรฝึกอบรม

สุวิทย์ มูลคำ (2543) กล่าวถึงเทคนิคการเตรียมตัวเป็นวิทยากรที่อาจทำได้หลายวิธี เช่น การหา ข้อมูลโดยวิธีต่าง ๆ เช่น อ่านตำราหลายๆประเภท ฟังจากคนอื่นเล่า ศึกษาจากวีดิทัศน์ รายการโทรทัศน์ เป็นต้น สละสมข้อมูลต่าง ๆ โดยจัดเก็บเป็นระบบหรือแบ่งเป็นประเภท เช่น ประเภท เพลง คำขวัญ คำผวน ลูกเล่นเป็นชุด ประเภทเซาว์ ประเภทเกม เป็นต้น ศึกษาข้อมูลแต่ละประเภท พยายาม จับประเด็นและหักมุมนำเข้าเรื่องที่เสนอให้ได้ เพื่อหัดเล่าให้เพื่อนหรือคนอื่นฟังในวงเล็ก ๆ ก่อน

2.3.1.6 การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร. (2551) กล่าวถึงการเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้การอบรม บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถพิจารณาจากวัตถุประสงค์การฝึกอบรมว่าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ ทักษะหรือเจตคติ และพิจารณาลักษณะของการเรียนรู้เป็นแบบรายบุคคลหรือแบบกลุ่ม การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพต่อการฝึกอบรม เพราะวิธีการฝึกอบรมมีอยู่หลายวิธี เช่น

1) การบรรยาย (lecture) วิทยากรเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดใน การฝึกอบรม ซึ่งจะต้องเตรียมการกำหนดเนื้อหาสาระ การวิเคราะห์กลุ่มผู้ฟัง การกระตุ้นความสนใจของผู้ฟัง การย้ำ และสรุปประเด็นที่สำคัญพร้อมทั้งมีตัวอย่างที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น และไม่ควรรใช้เวลานานเกินไป ข้อจำกัดของวิธีนี้คือการสื่อสารทางเดียว

2) การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นการอภิปรายร่วมกันโดย ผู้อภิปรายเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-10 คนมีผู้ดำเนินรายการ (moderator) นำการอภิปราย ผู้อภิปรายแต่ละคน จะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหาและข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ตามหัวข้อ ที่กำหนด ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับฟังเหตุผลและมีการเปิดโอกาสให้ซักถามในประเด็นที่ไม่ชัดเจนได้

3) การอภิปรายกลุ่ม (group discussing) เป็นการประชุมหรืออภิปรายอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อหาข้อยุติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ระหว่างสมาชิก 6-20 คน โดยในการอภิปรายกลุ่มมีผู้ทำหน้าที่ ประธานเป็นผู้ดำเนินการนำอภิปราย กระตุ้นสมาชิกที่สนใจอภิปรายเสนอความคิดเห็น หรือ ประสพการณ์เพื่อให้ได้ข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะเดียวกัน

4) การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมศึกษาและค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะมีบทบาทร่วมกันในการ สำรวจปัญหา แก้ปัญหา ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปผลงานเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติ ในรูปแบบการรายงานเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มต่อไป

5) การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการเปิดโอกาสและกระตุ้นความคิดจาก สมาชิกในกลุ่มให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยการยอมรับของกลุ่ม ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์หรือ ตัดสิน คุณค่าใด ๆ เพื่อให้ได้ความคิดอย่างหลากหลายมากที่สุด ทุกคนจะมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ได้ เท่าเทียมกัน

6) การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (conference) เป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหา เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในเรื่องที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน สมาชิกไม่ควร

มีเกิน 20 คน ดำเนินการประชุมและสร้างบรรยากาศการประชุมโดยประธานและเลขานุการกลุ่ม มีการจัดทำระเบียบวาระการประชุม มีขั้นตอนการประชุม โดยข้อสรุปจะเป็นไปตามมติที่ประชุม

7) การสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป (programmed instructor) เป็นเทคนิคฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาบทเรียนโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะประกอบด้วยขั้นตอนของเนื้อหา กิจกรรม และการทดสอบด้วยแบบฝึกหัดซึ่งผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพได้อย่างอิสระ

8) การสอนแนะ (coaching) เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพิ่มความรู้ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์ เป็นการสอนแบบตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มก็ได้ โดยวิทยากรหรือผู้มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นแนะนำการเรียนพร้อมกับการสาธิต ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนพร้อมกับอธิบายอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

9) การศึกษาทางไปรษณีย์ (correspondence study) เป็นการศึกษาที่ผู้จัดการฝึกอบรมจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ให้ผู้อบรมศึกษาด้วยตนเอง พร้อมทำแบบทดสอบ ซึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ เช่นเดียวกัน

10) การสาธิต (demonstration) เป็นเทคนิควิธีให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็น การปฏิบัติจริง วิทยากรจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ขอบเขตการสาธิต เสนอคำถามประเด็นที่สำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมหาคำตอบได้เองจะเกิดความสนใจความเข้าใจจากการปฏิบัติจริงได้อย่างรวดเร็ว

11) ทักษะศึกษา (field trip) คือการนำผู้เข้ารับการอบรมไปศึกษาหาความรู้เข้าชม ปฏิบัติงาน ในสถานที่จริงการเข้าร่วมทดลองฝึกทักษะจากการเข้าเยี่ยมชมจะต้องจัดผู้บรรยายประกอบการทัศนศึกษาด้วยจึงจะเสริมสร้างบรรยากาศและความสนใจต่อการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น

12) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการอบรม และส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักการที่วิทยากรบรรยายไว้

13) การจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น (short course) เป็นการฝึกอบรมหลักสูตร เร่งรัดในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยกำหนดระยะเวลาของการจัดหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดเจน เช่น 30 ชั่วโมง 50 ชั่วโมง 120 ชั่วโมง ฯลฯ โดยผู้สนใจที่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด และมีใบรับรองความรู้โดยหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม

14) การฝึกอบรมในงาน (on the job training) เป็นการเรียนรู้จากการทำงานจริงของ พนักงานที่มีความชำนาญเป็นผู้มีหน้าที่สอนงาน และผู้ฝึกจะลงมือปฏิบัติจริง จากคำแนะนำต่าง ๆ ของ ผู้ที่มีความชำนาญงานนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

15) การศึกษาด้วยตนเอง (case study) เป็นการศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนขั้นตอนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อาจใช้วิธีจำลองสถานการณ์ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะและประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ภายในระยะเวลาอันจำกัดหรือ การฝึกใช้อุปกรณ์จำลองเพื่อฝึกฝนทักษะด้วยการปฏิบัติจริงที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน

2.3.1.7 การบริหารโครงการฝึกอบรม

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2532) อ้างในชูชัย สมितिไกร, 2551:256) ให้ความหมายของการบริหารโครงการฝึกอบรม คือการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างมีแบบแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ อันได้แก่ กิจกรรมเกี่ยวกับการวางแผนและควบคุม การจัดรูปหน่วยและงานการจัดบุคลากร รวมถึงการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

สุวิทย์ มูลคำ (2543) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของวิทยากร มี 6 ประการ คือ

1) จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมาย ปรัชญาของการฝึกอบรมและกำหนด รายละเอียดของเนื้อหาในการดำเนินการฝึกอบรม

2) จัดเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรม ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมจะต้องเป็นไปอย่างละเอียดและรอบคอบ รวมทั้งจัดเตรียมทีมงานให้มีความพร้อมในการที่จะเป็นวิทยากรฝึกอบรม

3) จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการอบรม

4) ประสานงานในเรื่องการจัดเตรียมงาน เตรียมความพร้อมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการตามโครงการ เช่นสถานที่ อาหาร ไฟฟ้า แสงเสียง

5) ร่วมปรึกษาหารือกับทีมงานเพื่อวางแผนการจัดฝึกอบรม

6) ประเมินผลการฝึกอบรมว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

สรุปความหมายของการบริหารโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการฝึกอบรมโดยผู้จัดอบรมต้องใช้ความรู้ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยประสิทธิภาพ

2.3.1.8 ขั้นตอนการบริหารโครงการฝึกอบรม

(เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531: อ้างถึงในชูชัย สมितिไกร, 2551) กล่าวถึงการบริหารโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ

1) การวางแผน หมายถึงการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจัดร่างเป็นแผนดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจะใช้เป็นกรอบสำหรับการดำเนินงาน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงาน แผนการดำเนินงาน และรายละเอียดอื่น ๆ

2) การจัดรูปหน่วยงานและบุคลากร หมายถึง การจัดรูปแบบการบริหารโครงการฝึกอบรม โดยมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้

3) การอำนวยการ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ

4) การควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโครงการ

ดังนั้น เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ จึงมีขั้นตอนการบริหารโครงการฝึกอบรม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนฝึกอบรม เป็นการวางแผนเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการฝึกอบรม ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาคณะ หรือพัฒนางานให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย มีการวางแผนการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม นอกจากนี้จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างแท้จริง

(1) ประโยชน์ของการศึกษาแนวคิดจิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มีดังนี้

- ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรมีความรู้ความเข้าใจวิธีการสอนผู้ใหญ่เป้าหมายด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นพื้นฐานแนวคิดจิตวิทยา

- ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรเตรียมตัวจัดกิจกรรมกลยุทธ์ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดสภาพแวดล้อม การจูงใจ การกระตุ้น การประเมินผลการ ฝึกอบรม

- ช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรสามารถคาดการณ์และเตรียมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ล่วงหน้า

(2) ธรรมชาติการเรียนรู้ที่สำคัญของผู้ใหญ่ มีดังนี้

- ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้และจะเรียนรู้เมื่อต้องการเรียน

- ผู้ใหญ่ต้องการคำแนะนำและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการสอน

- ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่าและมีความแตกต่างกันในภูมิหลัง จึงมีความต้องการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ และการเพิ่มประสบการณ์หาข้อเท็จจริง เพื่อเพิ่มโอกาสในการหาความรู้ใหม่ผสมผสานกับความรู้เดิมที่มีอยู่

- ผู้ใหญ่มีความสนใจเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันหรืองานในหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการแก้ปัญหาในชีวิตจริง

- ผู้ใหญ่ต้องการการเรียนรู้ในบรรยากาศที่มีพร้อมการอำนวยความสะดวก ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงการเตรียมสถานที่ เช่น แสงแดด อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสภาพแวดล้อม และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

(3) เป้าหมายของการสอนผู้ใหญ่มีดังนี้

- การสอนผู้ใหญ่ทุกครั้งควรกำหนดเป้าหมายให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความคิด ด้าน ความรู้สึก และด้านการปฏิบัติ

- การเน้นเป้าหมายแต่ละด้านในแต่ละวิชา (เนื้อหาแต่ละเรื่อง) ไม่เหมือนกัน

- เป้าหมายด้านความรู้ควรทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ในระดับลึก (deep learning)

- การจัดหลักสูตรฝึกอบรมทุกครั้ง สิ่งที่ผู้สอนต้องเน้นและสร้างขึ้นเป็นอันดับแรกคือเรื่องของเจตคติ

- การสอนซึ่งเน้นด้านเจตคติเป็นสิ่งที่อาศัยเวลา

สรุปได้ว่า การวางแผนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมจำเป็นต้องศึกษาธรรมชาติ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งมีความต้องการเรียนรู้อย่างมีเหตุผลและความเป็นจริง โดยการกระทำด้วยตนเอง ด้วยบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง

2) การสร้างหรือเลือกหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมการฝึกอบรมจะต้องพิจารณา เลือกใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม ถ้ายังไม่มีหลักสูตรจะต้องรวบรวมข้อมูลจัดทำตามขั้นตอน การพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการอบรมตามวัตถุประสงค์

3) การประสานงานการจัดการ

การวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ชูชัย สมितिไกร., (2551) จัดทำเป็น 3 ระยะ คือ

(1) ระยะก่อนการฝึกอบรม เช่น

- วางแผนจัดทำกำหนดการปฏิบัติงานมีงานอะไรบ้าง เริ่มทำและเสร็จ เมื่อใดใครเป็นผู้รับผิดชอบ

- จัดทำรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม เช่น ตาราง การฝึกอบรม วิธีการ ฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์โครงการ การจัดทำข้อมูลรายชื่อ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ร่างคำกล่าว รายงาน คำกล่าวพิธีเปิด กำหนดการพิธีเปิด การจัดทำป้ายชื่อ

- ติดต่อวิทยากร ติดต่อก่อนเป็นการภายใน ออกหนังสือเชิญเป็นทางการ ประสานงาน เรื่องการรับส่งวิทยากร

- เตรียมเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม

- เตรียมเอกสารการประเมินผล สื่อทัศนูปกรณ์ ต่าง ๆ

- เตรียมเกี่ยวกับที่พัก สถานที่อบรม อาหาร เครื่องดื่ม

- เตรียมการด้านงบประมาณ

- เตรียมการด้านพิธีเปิด พิธีปิด การเชิญประธาน การลงทะเบียน ผู้เข้ารับการแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์

(2) ระหว่างดำเนินการอบรม เช่น

- เตรียมเอกสารในการแจกแต่ละวัน

- การอำนวยความสะดวกและนัดหมายวิทยากร

- การดูแลด้านสถานที่และความพร้อมในการจัดอาหาร เครื่องดื่ม และการอำนวยความสะดวก สะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรม

- การกำกับเวลาตามกำหนดการ

- เตรียมการเรื่องเกียรติบัตร พิธีปิดและการประเมินผลการอบรม

(3) ระยะหลังการฝึกอบรม เช่น

- วิเคราะห์ข้อมูลประเมินผลการศึกษาการฝึกอบรม

- ดำเนินการสรุปค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

- รายงานผลการฝึกอบรมต่อฝ่ายบริหารและแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดของ ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมทราบ ออกหนังสือขอบคุณวิทยากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ประเมินผลติดตามผลการฝึกอบรม

(4) การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวัดหาคุณค่าของการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผลที่ได้รับจากการประเมินจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการอบรมในครั้งต่อไป

- ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ทำให้บุคลากรของหน่วยงานเกิดการพัฒนา

ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

ทำให้ทราบว่าวิธีการอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด

ทำให้ทราบผลของความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ

ทำให้ทราบว่า โครงการบรรลุประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร

เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

- ขั้นตอนประเมินผลโครงการฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์และผู้เกี่ยวข้องให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ เช่น 1) ประเมินผลการเรียนรู้ด้านใด (ความรู้ ทักษะ หรือเจตคติ) 2) ประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมด้านใด เช่น การเตรียมความพร้อมของวิทยากร เนื้อหาสาระ การอำนวยความสะดวก การนำความรู้ไปใช้ เป็นต้น 3) วัดความพึงพอใจขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการออกแบบสอบถามหรือจัดทำข้อทดสอบเพื่อประเมินผลโครงการ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล จัดกรรมวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของ โครงการ

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการประเมินโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

- วิธีประเมินผลการฝึกอบรม (สมพงษ์, 2516.) แบ่งได้เป็น 4 วิธี คือ

วิธีที่ 1 การวัดผล ก่อน หลัง เป็นการวัดผลในตอนแรกกับการวัดผลตอนสุดท้าย แล้วนำมา เปรียบเทียบกันเพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรม

วิธีที่ 2 การตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลดูว่า หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วผล การปฏิบัติงานมีทักษะสูงขึ้นหรือไม่ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

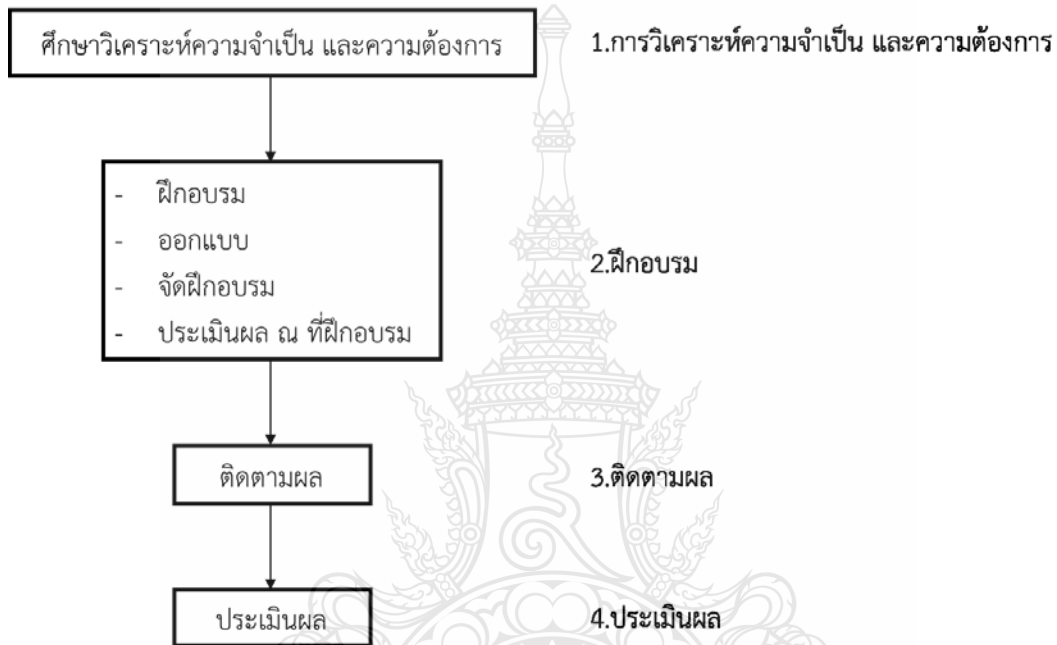
วิธีที่ 3 การตรวจสอบผลงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะของงานที่จะ ตรวจสอบเป็นเกณฑ์ขึ้น แล้วให้คะแนนในการปฏิบัติงานไว้ แล้วนำผลที่ได้จากการสังเกตไป กำหนดเป็นเกณฑ์ไว้ เพื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกัน

วิธีที่ 4 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยวิธีสังเกตส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินระหว่างการฝึกอบรม และเป็นงานรวมมิได้สังเกตอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นการเฉพาะ

2.3.1.9 กระบวนการฝึกอบรม

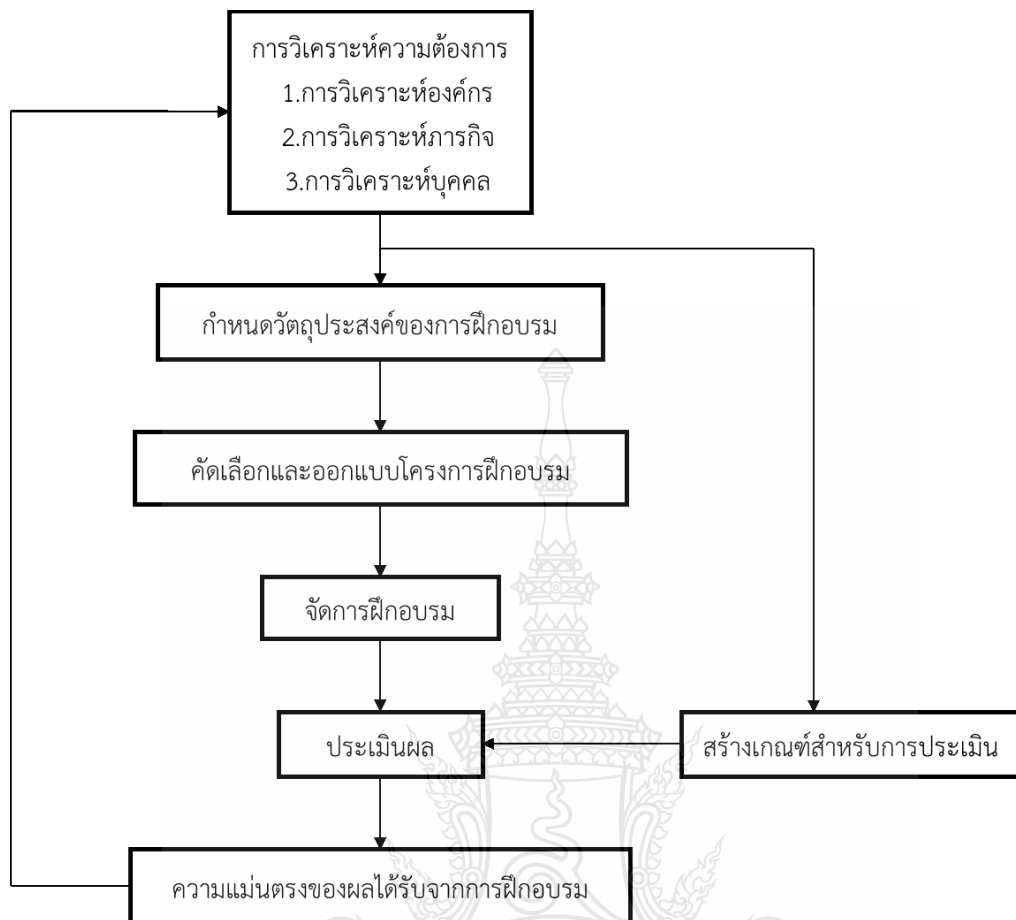
พิสิฐ เมธาภัทร (2549) กระบวนการฝึกอบรม คือลำดับขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานจัดฝึกอบรม ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบหลักสูตร ดังภาพที่ 2.4 ซึ่งมีอยู่ 4 ขั้นตอนคือ

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ
- 2) การฝึกอบรม
- 3) ติดตามผล
- 4) ประเมินผล



ภาพที่ 2.6 กระบวนการฝึกอบรม (พิสิฐ เมธาภัทร, 2561)

ชูชัย สมितिไกร (2551) กล่าวถึงกระบวนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 6 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.5 คือ 1. การวิเคราะห์ความต้องการ 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3. คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม 4. จัดการฝึกอบรม 5. ประเมินผล 6. ความแม่นยำตรงผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม



ภาพที่ 2.7 กระบวนการฝึกอบรม (ชูชัย สมितिไกร, 2561)

สรุปกระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ มีลำดับขั้นตอน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยมีกระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การจัดหลักสูตรฝึกอบรม 3) การฝึกอบรม 4) การติดตามผลการฝึกอบรม 5) การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

2.4 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน

2.4.1 ความหมายของการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรม อันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งควรเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

อารี พันธุ์ณี (2546 : 176) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และเป็นผลมาจาก

ประสบการณ์ หรือการฝึกฝน มิใช่เป็นผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ สัญชาตญาณ วุฒิภาวะ พิษยาต่างๆ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2553 : 14) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกหัด

2.4.2 ธรรมชาติของการเรียนรู้ธรรมชาติ ของการเรียนรู้ของบุคคลมี 4 ขั้นตอน คือ

2.4.2.1 ความต้องการของผู้เรียน (Want) คือ ผู้เรียนอยากทราบอะไร เมื่อผู้เรียน มีความต้องการอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใดก็ตาม จะเป็นสิ่งที่ยั่วยู่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

2.4.2.2 สิ่งเร้าที่น่าสนใจ (Stimulus) ก่อนที่จะเรียนรู้ได้ จะต้องมสิ่งเร้าที่น่าสนใจ และน่าสัมผัสสำหรับมนุษย์ ทำให้มนุษย์ตื่นรนชวนขวย และใส่ใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่น่าสนใจนั้นๆ

2.4.2.3 การตอบสนอง (Response) เมื่อมีสิ่งเร้าที่น่าสนใจและน่าสัมผัส มนุษย์จะทำการสัมผัสโดยใช้ประสาทสัมผัสต่างๆเช่น ตาหู ลิ้นชิม จมูกดม ผิวหนังสัมผัส และสัมผัสด้วยใจ เป็นต้น ทำให้มีการแปลความหมายจากการสัมผัสสิ่งเร้าเป็นการรับรู้ จำได้ ประสานความรู้เข้าด้วยกัน มีการเปรียบเทียบ และคิดอย่างมีเหตุผล

2.4.2.4 การได้รับรางวัล (Reward) ภายหลังจากการตอบสนอง มนุษย์อาจเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นกำไรชีวิตอย่างหนึ่งจะได้นำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การได้เรียนรู้ ในวิชาชีพชั้นสูง จนสามารถออกไปประกอบอาชีพชั้นสูง (Professional) ได้นอกจากจะได้รับรางวัลทางเศรษฐกิจเป็นเงินตราแล้ว ยังจะได้รับเกียรติยศจากสังคมเป็นศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจทางสังคมได้ ประการหนึ่งด้วย (Davidson, 1966 อ้างถึงใน ศศิธร ศรีเวียง, 2556 : 195 - 196)

2.4.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ใดๆก็ตาม การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ

2.4.3.1 ตัวผู้เรียน การที่ผู้เรียนแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆของผู้เรียน เช่น ความแตกต่างระหว่างวัย ความแตกต่างระหว่างเพศ ความแตกต่างทางด้านสติปัญญาและความสามารถ และความแตกต่างของความสนใจ

2.4.3.2 กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆของผู้เรียน ในขณะที่กำลังเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกิดขึ้น จะโดยการรับสัมผัส การรับรู้ การซักถาม การคิดหาเหตุผลหรือการทดลองก็ได้ การกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นพฤติกรรมภายในหรือพฤติกรรมภายนอกก็ได้เช่นกัน (วรรณิ ลิ้มอักษร, 2551 : 51)

2.4.3.3 สถานการณ์ในการเรียนรู้ สภาพการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนขณะที่กำลังเรียนรู้ เช่น ความหิว ความกลัว เสียง อุณหภูมิ ความเหนื่อย ความมืดความสว่าง เป็นต้น

2.4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ คือ ปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ได้มากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2.4.4.1 ตัวผู้เรียน

1) วุฒิภาวะและความพร้อม คือ การเจริญเติบโตสูงสุดในแต่ละวัยที่บุคคลพร้อมจะเรียนรู้หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เหมาะสมตามวัย

2) อายุ คือ คนที่มีอายุมากขึ้นความสามารถในการเรียนรู้ยิ่งลดลง โดยปกติความสามารถในการเรียนรู้ถึงขีดสูงสุดเมื่ออายุ 20-35 ปี หลังอายุ 35 ปีไปแล้วความสามารถในการเรียนรู้จะลดลงเรื่อยๆ

3) ประสบการณ์เดิม คือ ความรู้เดิมที่มีอยู่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่หรือการถ่ายโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ได้ดีขึ้น ดังนั้นผู้ที่มีประสบการณ์มากก็จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้เร็วและมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

4) แรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการ ความปรารถนา ความสนใจในการกระทำหรือการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายแน่นอน

5) สติปัญญา ผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาสูงมีความสามารถในการเรียนรู้ในสิ่งที่ยากดีกว่าผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาต่ำ

6) สภาพร่างกาย ผู้ที่มีสภาพร่างกายปกติ แข็งแรง สมบูรณ์ ก็จะมีสมรรถภาพในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือผู้ที่สุขภาพไม่แข็งแรงสมบูรณ์

2.4.4.2 บทเรียนและวิธีเรียน

1) ความยากง่ายของบทเรียน บทเรียนที่ง่ายและไม่ซับซ้อนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วกว่าบทเรียนที่ยากและซับซ้อน ทั้งนี้บทเรียนที่ยากหรือง่ายเกินไปจะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนต่ำกว่าบทเรียนที่มีความยากง่ายระดับปานกลาง

2) ความสั้นยาวของบทเรียน บทเรียนที่ยาวจนเกินไปจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายหรือเมื่อยล้าในการเรียนได้เร็วกว่าบทเรียนที่สั้นๆ

3) วิธีเรียน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียน ได้ลงมือทดลอง ปฏิบัติ และฝึกฝนซ้ำๆ ด้วยตนเอง เพราะผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถจดจำเนื้อหาได้ดีกว่าการอธิบายหรือการบอกเล่าของผู้สอนเพียงอย่างเดียว ผู้สอนควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายง่ายต่อการฝึกปฏิบัติจะกระตุ้นให้เด็กอยากเรียน ตลอดจนมีเทคนิคการสอนที่เข้าใจง่าย

4) การได้รับการเสริมแรงจากผู้สอน เช่น คำชม คະแนน เป็นต้น

2.4.4.3 ตัวครูผู้สอน

1) บุคลิกภาพของครูผู้สอน รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย กริยาต่างๆ เช่น การวางตัว การพูดจา ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้สอน จะจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกลอยอยากเรียน ตั้งใจเรียน มีความเคารพผู้สอน และนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป

2) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ผู้สอนมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้ง่ายส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วและกระจำในสิ่งที่เรียน

3) ความรู้ในเนื้อหาที่สอน ผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนก็จะมี ความมั่นใจในการสอน การอธิบายและยกตัวอย่างประกอบได้ดี

2.4.4.4 สภาพแวดล้อม

1) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา คือ บรรยากาศในห้องเรียน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น โຕะ เก้าอี้ กระจาดานดา แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาดในห้องเรียน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้น ถ้าสภาพแวดล้อมดีทำให้ผู้เรียนสบายกายสบายใจในการเรียนจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

2.4.4.5 สื่อประกอบการเรียน

สื่ออุปกรณ์ต่างๆ ที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อประกอบการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจบทเรียน ได้รวดเร็ว ง่าย และดีขึ้น (สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2553 : 280)

2.4.5 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2.4.5.1 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่จัดอยู่ในประเภทที่ 2 (ตามการแบ่งประเภทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง) โดยเชื่อกันว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนา ทั้งองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้สูงสุด เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ ที่ดึงประสบการณ์ ศักยภาพของผู้เรียนออกมาใช้อย่างเต็มที่

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation Theory) กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความอยากรู้และการมีส่วนร่วม ถ้ามีความอยากรู้และอยากมีส่วนร่วมมาก ความสามารถในการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ได้ให้ความหมาย การเรียนรู้คือ การปรับ เปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและพฤติกรรม อันมาจากการได้รับประสบการณ์ซึ่งควร เป็นการปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้น กระบวนการเรียนรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

ประเภทที่ 1 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยผู้สอนหรือวิทยากรเป็นหลัก ผู้เรียนเป็นเพียงผู้รับและเรียนรู้ตามที่ผู้สอนถ่ายทอดหรือจัด ประสบการณ์ให้แบบนี้ ยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

ประเภทที่ 2 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตัว ของผู้เรียนเอง โดยอิงจากประสบการณ์เดิมและร่วมกันค้นหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา ผู้สอน มีหน้าที่เป็นเพียงผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ แบบนี้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หรือการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นหลักการพื้นฐานสำคัญประการหนึ่งของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ กระบวนการ กลุ่มจะช่วยให้คนได้มีส่วนร่วมสูงสุดและทำให้บรรลุผลสำเร็จของงาน

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติคือ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการ ปฏิบัติ (Youthnet, 2003) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ ในกระบวนการ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติ

2.4.5.2 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) เป็นกระบวนการ เรียนรู้ที่มีการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเป็นการเรียนรู้ที่มีความเชื่อว่าเป็นการเรียนรู้ที่สามารถ พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการเรียนรู้แบบ นี้เป็นดึงประสบการณ์ ศักยภาพของผู้เรียนออกมาใช้อย่างเต็มที่ โดยหลักการสำคัญของการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วม คือ กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

การเรียนรู้คือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ทำทหายอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน (Active Learning) และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง และระหว่างผู้เรียนกับครู โดยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ประสบการณ์ (Experience) เป็นขั้นตอนที่ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์เดิมของตนเองมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้และประสบการณ์ใหม่ของตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้จากครู จากสื่อต่างๆ รวมทั้งการทำงานกลุ่ม เป็นต้น

2) สะท้อนความคิด/อภิปราย (Reflection and Discussion) เป็นขั้นตอนที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศเพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงออกด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้เรียนและครูร่วมกันกำหนดประเด็นหัวข้อในการอภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่เพื่อรับฟังความคิดเห็นโดยใช้ความรู้พื้นฐานจากประสบการณ์ของผู้เรียน

3) ความคิดรวบยอด (Concept) เป็นขั้นตอนการสร้างความเข้าใจของผู้เรียนเอง โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้จากผลของการสะท้อนความคิดและอภิปรายเพื่อนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอดให้เป็นความรู้ของตนเอง

4) ทดลอง/ประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application) เป็นขั้นตอนที่ต้องการให้ผู้เรียนนำผลจากขั้นความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางของตนเอง

2.4.5.3 กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning Process) เป็น การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วยแนวคิดหรือความเชื่อพื้นฐานการเรียนรู้ 5 ประการ แนวคิด สำคัญของกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่อาศัยกระบวนการที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั่นก็คือ “กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม” (Participatory Learning หรือ PL) ได้แก่ หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การกำหนดแผนหรือลำดับขั้นตอนในการสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ การสอนความรู้ การสอนเจตคติ และการสอนทักษะ โดยจะได้นำเสนอแนวคิดโดยย่อเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วยแนวคิดหรือความเชื่อพื้นฐานการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน 2) เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และทำทหาย 3) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน 4) ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนำไปสู่การขยายเครือข่ายความรู้ของทุกคน ทั้งผู้เรียน และผู้สอน 5) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ (พูด เขียน วาดภาพ การแสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ) ที่ นำไปสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การวิเคราะห์สังเคราะห์ที่นำไปสู่ข้อสรุป หรือองค์ความรู้ใหม่ (ฐิตา สันติระชัยวัฒนา, 2540; กรมอนามัย, 2545)

สรุป การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้ว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียนที่ต้องการ เรียนรู้การทำกิจกรรมกลุ่ม การฝึกฝนทักษะ การแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ฝึกการ แก้ไขปัญหาและเรียนรู้จากผู้อื่น

2.5 การประเมินผลการฝึกอบรม

2.5.1 ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการในการวัดผลการฝึกอบรม ว่าผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทางด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ ในลักษณะใด และเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ (ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี การสหกรณ์ 20 จังหวัดสุราษฎร์ธานี, ม.ป.ป. : 27)

อนุชิต (2535) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวัดผลการฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรและ โครงการหรือไม่ อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ อย่างไร

นิตา (2536) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมาย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ

กุลธนและไตรรัตน์ (2537) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรมว่าในขั้นสุดท้ายจะต้องค้นหาให้ได้ว่าการฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรมหรือไม่ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการประเมินผลนี้จะช่วยให้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปด้วย และในการประเมินผลการฝึกอบรมมิใช่จะประเมินผลเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดในวันสุดท้ายเท่านั้น ยังคงต้องมีการติดตามผลดูว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นได้ นำความรู้ และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือไม่ด้วย

เสนห์ (2544) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวัดที่แสดงออกมา ในรูปของค่านิยม เพื่อแสดงว่ามีความก้าวหน้าในการกระทำมากขึ้นเพียงใด ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ใช้ ดุลยพินิจ (judgment) และค่านิยม (value) ในการพิจารณาความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือสัมฤทธิ์ผลของโครงการหลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใด ๆ กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ประเสริฐ (2552) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ให้ ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบตามสภาพความเป็นจริง ในการประกอบการพิจารณาตัดสินว่าผลสัมฤทธิ์ ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ ของโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยทำให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อย ของโครงการฝึกอบรม และเป็นงานที่มีการปรับปรุงแผนโครงการในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด

Cornbach (1973) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การเก็บรวบรวม ข้อมูล และใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

Stufflebeam (1983, อ้างตาม เยาวดี, 2538) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ สรุปความได้ว่า ความหมายของการประเมินผลโครงการ หมายถึง การกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลหรือผลที่ได้จากการฝึกอบรมที่เป็นจริงในแต่ละหลักสูตรที่ผ่านมา

เพื่อนำข้อมูลหรือผลมาใช้ประกอบการ วิเคราะห์ว่าการฝึกอบรมว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์จะได้นำมาปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การฝึกอบรมในครั้งต่อไป มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5.2 วัตถุประสงค์การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมนั้นก็เพื่อ ต้องการจะทราบถึงสองประเด็นหลักใหญ่ ๆ คือ

2.5.2.1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

- 1) ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความคิด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และความสามารถ ในการประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพียงใด
- 2) ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม ในทิศทางใด ระดับใด
- 3) ผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านการประพฤติปฏิบัติ ตลอดจน ผลการปฏิบัติงานภายหลัง การฝึกอบรมอย่างไร และเพียงใด
- 4) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นเป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้รับผิดชอบ การฝึกอบรมต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือไม่ และได้ผลดีกว่า การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการอื่นหรือไม่
- 5) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร หรือเป็นการ เปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวเท่านั้น

2.5.2.2 มุ่งเน้นการประเมินกระบวนการฝึกอบรม

- 1) เพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ ที่มีการจัดทำขึ้นนั้น ซึ่ง การฝึกอบรมนั้น ๆ ว่าได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น เกิดการเรียนรู้ (Learning) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (Behavior) หรือไม่เพื่อทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม ทั้งในแง่ของกระบวนการ ฝึกอบรม (เช่น เนื้อหาวิชา วิทยากร ระยะเวลา เป็นต้น) และการจัดฝึกอบรม (เช่น สถานที่ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ) เพื่อแก้ไขและปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น
 - 2) เพื่อทราบคุณค่าหรือความเป็นประโยชน์ของโครงการฝึกอบรมต่อการ ปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม เช่น ประโยชน์ของ หัวข้อวิชาต่างๆในหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งต่อๆ ไปให้ ดียิ่งขึ้น
 - 3) เพื่อทราบผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังจากการผ่านการฝึกอบรมแล้ว
 - 4) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร เช่น พิจารณาว่าควร จะดำเนินการจัดฝึกอบรม หลักสูตรนั้นๆ ต่อไปหรือไม่ เป็นต้น
- ดังนั้นจึงควรทำรายงานสรุปสาระสำคัญของการฝึกอบรม โดยระบุประเด็นคำถาม ประเด็นความร่วมมือ ข้อเสนอแนะ และข้อสรุปของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม (ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ๒๐ จังหวัด สุราษฎร์ธานี, ม.ป.ป. : 27-28)

2.5.3 ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมประชุม (2539) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

2.5.3.1 ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น คือก่อนที่จะนำโครงการไปใช้จะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมิน ส่วนใดไม่ชัดเจนก็จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนก่อน ฉะนั้นการประเมินผลโครงการช่วยทำให้โครงการชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2.5.3.2 ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า หรือเกิดประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้ เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุง ได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินการ ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปจะได้รับการตัดทอนและทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้มีการจัดหาเพิ่มเติม ฉะนั้นการประเมินโครงการจึงมีส่วนทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2.5.3.3 ช่วยให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อโครงการใดได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไข ให้ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินโครงการช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3.4 มีส่วนสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน การประเมินผลโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมชนิดหนึ่งซึ่งดำเนินงานอย่างมีระบบ ทุกส่วนของโครงการและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการจะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตจะได้รับการตรวจสอบประเมินทุกขั้นตอนส่วนใดมีปัญหาจะมีการพิจารณาย้อนกลับ เพื่อให้มีการดำเนินงานใหม่ จนกว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.5.3.5 ให้ข่าวสารในการตัดสินใจในการบริหารโครงการแก่ผู้บริหาร การประเมินผลโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไป หรือจะยุติโครงการนั้นเสียและผลของการประเมินผลโครงการอาจเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

2.5.3.6 เพื่อประโยชน์ในการวางแผนโครงการให้ต่อเนื่อง จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรคหรือข้อบกพร่องของโครงการที่เคยดำเนินการไปแล้ว สามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการวางแผนโครงการต่อเนื่องที่ดำเนินการต่อมาได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้

2.5.3.7 มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บริหารงานตามโครงการ เพราะการประเมินผลโครงการมิใช่เป็นการควบคุมหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไข และเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการ โดยลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญ กำลังใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปและมากขึ้น

กษณชัย (2523) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ ดังนี้

1) เพื่อการบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ

- 2) เพื่อศึกษาความทันสมัยของเป้าหมายที่วางไว้เดิมนั้น
- 3) ช่วยให้งานหรือโครงการที่ทำบรรลุเป้าหมาย
- 4) เป็นแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
- 5) เป็นการทดสอบการใช้ทรัพยากรว่าได้ใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่
ถ้าดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรจะได้โยกย้ายทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่น ๆ
- 6) ช่วยให้งานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ
- 7) เป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะผลจากการประเมินจะช่วยปรับปรุงงานและวิธีการใหม่ จะทำให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และกระตือรือร้น
ในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 8) ช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย
- 9) ช่วยลดการควบคุมและการนิเทศงาน
- 10) ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง
- 11) ทำให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะผลจากสมรรถภาพ
ในการทำงาน

- 12) ทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงและยืดหยุ่นภายในองค์กรได้
- 13) ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การเพราะเข้าใจการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบาย
และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันกับบุคลากรและแผนงานที่เกี่ยวข้อง
- 14) ลดความสิ้นเปลือง งาน วัสดุอุปกรณ์และเวลา
- 15) ช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่าควรดำเนินการต่อไปหรือไม่
เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่คุ้มค่าจากความสำคัญของการประเมินผลโครงการ สรุปได้ว่าการประเมินผลโครงการมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวมีความเหมาะสม ควรแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรขององค์การมากน้อยเพียงใด

2.5.4 วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม

2.5.4.1 รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ไทเลอร์ (Tyler, 1943) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการ ประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิดครั้งแรก ในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้ อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิด ลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ไทเลอร์ มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมิน การเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือ

ประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการ โดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

2.5.4.2 รูปแบบการประเมินของสเตค ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินเคาน์ทิแนนซ์ (Countenance Model) ซึ่ง ตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์บรรยาย (Description Matric) และเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า (Judgement Matric) และได้เสนอว่าก่อน บรรยาย หรือตัดสินคุณค่าของโครงการใดๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผล ของโครงการนั้นๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูล ที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการ คือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินนี้ได้จำแนกสิ่งที่ต้อง พิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขหรือปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินโครงการ

2) กระบวนการหรือการปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินตามกิจกรรมที่ปฏิบัติ พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcome) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการ ในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่ยังคาดหวัง จำแนกเป็นความคาดหวัง เกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

(2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็น สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

(3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมี ควรจะทำหรือควรจะได้รับ เกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

(4) การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ผลการพิจารณา การตัดสินใจ เป็นการพิจารณา สรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงาน

2.5.4.3 รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) แนวทางการประเมินในด้านต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการ กำหนดวัตถุประสงค์ของ โครงการความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ

2) ประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูลตัดสินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เหมาะสม หรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้จะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ เป็นการตรวจสอบ เพื่อตอบคำถามที่สำคัญ

3) ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการทำงานโครงการ เพื่อหาข้อดี และข้อบกพร่องของการ ดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการนั้นๆ ด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือ ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ

2.5.4.4 รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก เสนอว่า ควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

2) ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

3) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตาม ความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อ องค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น

สรุป การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การพิจารณาคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้ผลการวัดในแง่มุมต่าง ๆ ของสิ่งที่จะประเมินนำมาพิจารณาร่วมกัน เช่น หลักสูตรนอกจากนั้น ผลของการประเมินยังเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคของการฝึกอบรม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ และ ยุทธนา พันธุ์มี (2557) กล่าวว่า านิยามความหมายของคำว่า สมรรถนะ (competency) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรับผิดชอบการปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้น สมรรถนะ จึงหมายถึง พฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะของครูที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษา

จุฑาทิพย์ ละครพล และคณะ (2557) กล่าวว่า ิว่า การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง เช่น เข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุม

ทางวิชาการการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน

2) การพัฒนาโดยองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการกระบวนการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานนอกสถานที่ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนในการค้นคว้าวิจัยและการเป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนในหน่วยงานอื่น ส่งเสริมการเขียนตำราเขียนบทเรียน เป็นต้น 3) การพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง ซึ่งจะมีการพัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย องค์กรวิชาชีพครูสภา เพื่อให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพครู

เมธีศิน สมอุมจารย์ และคณะ (2556) จากการวิจัยพบว่า แนวทางรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองความเหมาะสมและได้รับการประเมินความเป็นไปได้จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในระดับมาก มีความเห็นว่ารูปแบบองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมและนำไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

เบญจพร วาทิกานท์ (2559) จากการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยการพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่าง ๆ อย่างครอบคลุม ทั้งนี้เน้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสมาคมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ บริหารจัดการศึกษาด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ทีมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อเพิ่มความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีจิตบริการ (service mind) ที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ : emotional quotient) และมีความฉลาดทางศีลธรรม (MQ : moral quotient) พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ข่าวสารและอิเล็กทรอนิกส์ตลอดจนติดตามวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

นิทัศน์ หามนตรี (2558) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า มีแนวทาง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง เช่น กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง และจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา 3) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย และ 4) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น กำหนดนโยบายแผนงานโครงการส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูที่กล่าวมานั้นมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม อีกทั้งมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

พินิจ แสนว้าง และนพดล เจนอักษร (2555) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร กับ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วณิชย์ อ่วมศรี (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาด้วย การสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการ จากการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู อาชีวศึกษาด้วยการสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพครูอาชีวศึกษาด้วยการสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการมีความเหมาะสมในระดับมาก ($X = 3.96$, $S.D.=0.48$) พร้อมทั้งการประเมินสมรรถนะวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาก่อนและหลัง การพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีการประเมินตนเอง พบว่าสมรรถนะวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาหลังเข้ารับ การพัฒนาตามรูปแบบสูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งกลุ่ม ตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือครูอาชีวศึกษาประเภทวิชาเกษตรกรรม และวิชาอุตสาหกรรม มีความเห็น สอดคล้องกันในทุกด้าน สุดท้ายเป็นการสังเคราะห์ผลการดำเนินการตามรูปแบบและนำเสนอ เป็นแนวนโยบาย พบว่า แนวนโยบายการพัฒนาสมรรถนะ วิชาชีพครูอาชีวศึกษาด้วยการสร้าง ประสบการณ์ในสถานประกอบการตามรูปแบบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($X = 4.58$, $S.D.=0.62$) ตามแนวนโยบายที่มีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ

ดิเรก สุวรรณฤทธิ์ และสัญชัย พัฒนสิทธิ์ (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแบบ การฝึกอบรมที่เน้นสมรรถนะตามแนวการเรียนรู้โดยชี้นำตนเอง ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน งานเชื่อมโลหะในสถานศึกษาเขตภาคเหนือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นสมรรถนะตามแนวการเรียนรู้โดยชี้นำตนเอง (DREC model) เพื่อใช้พัฒนา สมรรถนะด้านงานเชื่อมโลหะของครูผู้สอน โดยคะแนนสมรรถนะด้านงานเชื่อมโลหะหลังการ เข้าฝึกอบรมที่ได้ สูงกว่าก่อนการเข้าฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคิดเห็น จากผู้เข้าฝึกอบรมว่าตรงต่อความต้องการ พร้อมทั้งได้พัฒนาทักษะงานเชื่อมและทักษะการตรวจสอบ พินิจ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติ จันทรา และคณะ (2558) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมิน สมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมิน ประสิทธิภาพระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ของครูอาชีวศึกษา และเพื่อ พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน

แบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า ในภาพรวมของระบบอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบ CIPP Model ผลการประเมินบริบท พบว่า หัวข้อเรื่องการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ, การประเมินสมรรถนะและการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะมีความต้องการจำเป็นฝึกอบรมมากที่สุด ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีสำหรับการทดลองใช้มีค่าร้อยละ 84.65 82.96 และภาคปฏิบัติมีค่า ร้อยละ 85.79 ผลการประเมินกระบวนการประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมจากภาคทฤษฎีสำหรับการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง มีค่าร้อยละ 84.93 83.58 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 86.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการประเมินผลผลิต พบว่า ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปวีณกร แป้นกลัด และคณะ (2558) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิชาชีพตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิชาชีพ แบบฐานสมรรถนะ ซึ่งต่างประเทศนิยมใช้ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เรียกว่า competency based training เพื่อให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ในอาชีพนั้น ผลการวิจัยพบว่า จากการร่างรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูวิชาชีพ แล้ววิเคราะห์โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและประเมินรูปแบบที่ได้โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิชาชีพแบบฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ส่วน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และผลจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิชาชีพ ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ใช้จัดการฝึกอบรม แล้วนำมาสร้างหลักสูตร หลังจากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินก่อนนำไปทดลองใช้ ผลที่ได้นำไปประยุกต์ใช้รูปแบบของ Kirkpatrick ในการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิชาชีพแบบฐานสมรรถนะด้านทฤษฎีมีคะแนน $E1/E2 = 84.13/82.91$ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ด้านทักษะ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการประเมินพฤติกรรมหลังการอบรม ทดสอบด้วยค่า t-test พบว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานของครูวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรมหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร พบว่า สามารถนำหลักสูตรการฝึกอบรมมาทำการขยายผลและนำความรู้ที่ได้มาใช้ในสถานศึกษาได้ ถือได้ว่า สามารถนำชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ฝึกอบรมตามจุดมุ่งหมายกับกลุ่มเป้าหมายได้

ชมสุภัค ครุฑทะ (2557) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสากลของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะสากลของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและการสื่อสาร ด้านสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ ด้านทักษะภาษาอังกฤษด้านการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และด้านทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล คือ 4.13 4.12 3.89 3.83 3.82 ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และ

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้นข้อจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม กับการวัดและประเมินผล ของหน่วยอบรมที่ 3 ทักษะภาษาอังกฤษ และข้อกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม กับสื่อประกอบการอบรมของหน่วยอบรมที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและการสื่อสาร

อดิศร ปัญญาปิง (2556) สร้างและหาประสิทธิภาพโมดูลการติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ภายในอาคาร โดยวิธีวิเคราะห์แบบฐานสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาชีพการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพโมดูลการติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่างภายในอาคาร โดยวิธีวิเคราะห์แบบ ฐานสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาชีพ งานติดตั้งไฟฟ้าในอาคาร (1104-2301) หลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น พุทธศักราช 2540 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 ที่สำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 สาขา งานติดตั้งไฟฟ้า แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ในภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2556 จำนวน 25 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างใช้โมดูลที่สร้างขึ้นหลังจากทำการสอน แต่ละหัวข้อเรื่องเสร็จแล้ว ให้นักศึกษา ได้ทำแบบทดสอบท้ายบทเรียนและทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อเรียนครบ ทั้งหมด ผลการวิจัยปรากฏว่าโมดูลเรื่องการสร้างและหาประสิทธิภาพโมดูลการติดตั้งระบบไฟฟ้า แสงสว่างภายในอาคาร โดยวิธีวิเคราะห์แบบฐานสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาชีพ ที่สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ 83.70/84.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 แสดงว่าชุดโมดูลที่สร้างขึ้น สามารถนำไปใช้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แสงดาว ถิ่นหารวงษ์ (2558) สรุปความหมาย ของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้ว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ เลือกรายเรียนที่ต้องการ เรียนรู้การทำกิจกรรมกลุ่ม การฝึกฝนทักษะ การแสวงหาความรู้ในรูปแบบ ต่าง ๆ ฝึกการแก้ไขปัญหาและเรียนรู้จากผู้อื่น

Castetter (1996) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรซึ่งการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และ 4) การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

Bishop (1979) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน 1) ความต้องการ 2) การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ 3) การพัฒนา 4) ความเป็นไปได้ 5) การนำไปใช้ และ 6) การประเมินผล

Bennett (2004) ศึกษาเรื่องมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูอาจารย์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากยิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อหลักสูตร ทำให้ได้หลักสูตรที่ตรง ตามความต้องการของครูอาจารย์มากขึ้น ในด้านการเสนอแนวความคิด มีการนำเสนอผลการวิจัยและ ผลงานทางการศึกษามาใช้อย่างแพร่หลายตั้งแต่ปี 1915-1940 เริ่มจากการสร้างหลักสูตร มีการ ใช้อุปกรณ์การสอนมากขึ้น และยังได้เสนอการพัฒนาการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การส่งเสริมความเป็น มีอาชีพ และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย สร้างวิสัยทัศน์โดยให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาหลักสูตรทำวิจัย

และมีการคัดเลือกตัวแทนครูอาจารย์ที่มีแนวความคิดไปปฏิบัติจริง มีการสนับสนุน เช่น ขยายเวลา การให้ความช่วยเหลือที่ชัดเจน จัดหาแหล่งสร้างความเป็นมืออาชีพ โดยจัดให้มีที่ปรึกษาและมีการจัดตั้งองค์กรสมาชิกโครงการ

Mamon (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและการประเมินผล การจัดทำคำขอของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Boyatzis Richard E. (2000) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญแต่ไม่เพียงพอในการคาดหมายผลการดำเนินงานเนื่องจากสมรรถนะเพียงแต่อธิบายว่าบุคคลทำงานอย่างไร แต่ไม่ได้ อธิบายว่าบุคคลทำงานได้หรือไม่ เพราะอะไร และจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับแรงบันดาลใจและค่านิยมของบุคคลนั้นด้วย จึงจะรู้ว่าเขาจะผูกพันทุ่มเทให้องค์กรอย่างไร เราจึงจำเป็นต้องมีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจและค่านิยมของบุคคลนั้น เพื่อให้เข้าใจแน่ชัดว่าบุคคลนั้นมีความผูกพันมุ่งมั่นกับองค์กรเพียงใด

Bandura Albert (1997) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่และพบว่า การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่เป็นไปได้และต้องเกิดจากความสมัครใจ แนวคิดนี้เกิดขึ้นในปลายศตวรรษที่ 1970 และ ไม่เพียงแต่กล่าวถึงปัจจัยของการเรียนรู้แต่ได้อธิบายถึงกระบวนการเรียนรู้ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยเขา ได้ทำการทดลองฉายภาพยนตร์สั้นให้เด็กดู และพบว่าเด็กเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหนังสั้นนั้น จึงสรุปได้ว่ามนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้โดยไม่จำเป็นต้องคาดโทษ หรือสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้โดยการสร้างแรงจูงใจ สิ่งนี้เรียกว่าการเลียนแบบจากต้นแบบ ต่อมาเขาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะในวัยผู้ใหญ่ตามแนว Social Learning Theory ซึ่งประกอบด้วย 3 อย่าง คือ พฤติกรรม การรับรู้ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีส่วนกำหนดการพัฒนาสมรรถนะได้

Ozcelik and Ferman (2006) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะได้มีการพัฒนาขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัย เน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความแตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศเป็นความท้าทายในการพัฒนาสมรรถนะ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเป็นกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายตามขั้นตอน การวิจัย ดังนี้

3.1.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.1.1 กลุ่มเป้าหมาย ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ซึ่งได้ประกาศบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 545 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 252 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

3.1.2 ระยะเวลาที่ 2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูพี่เลี้ยง ที่มีประสบการณ์ด้านการอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

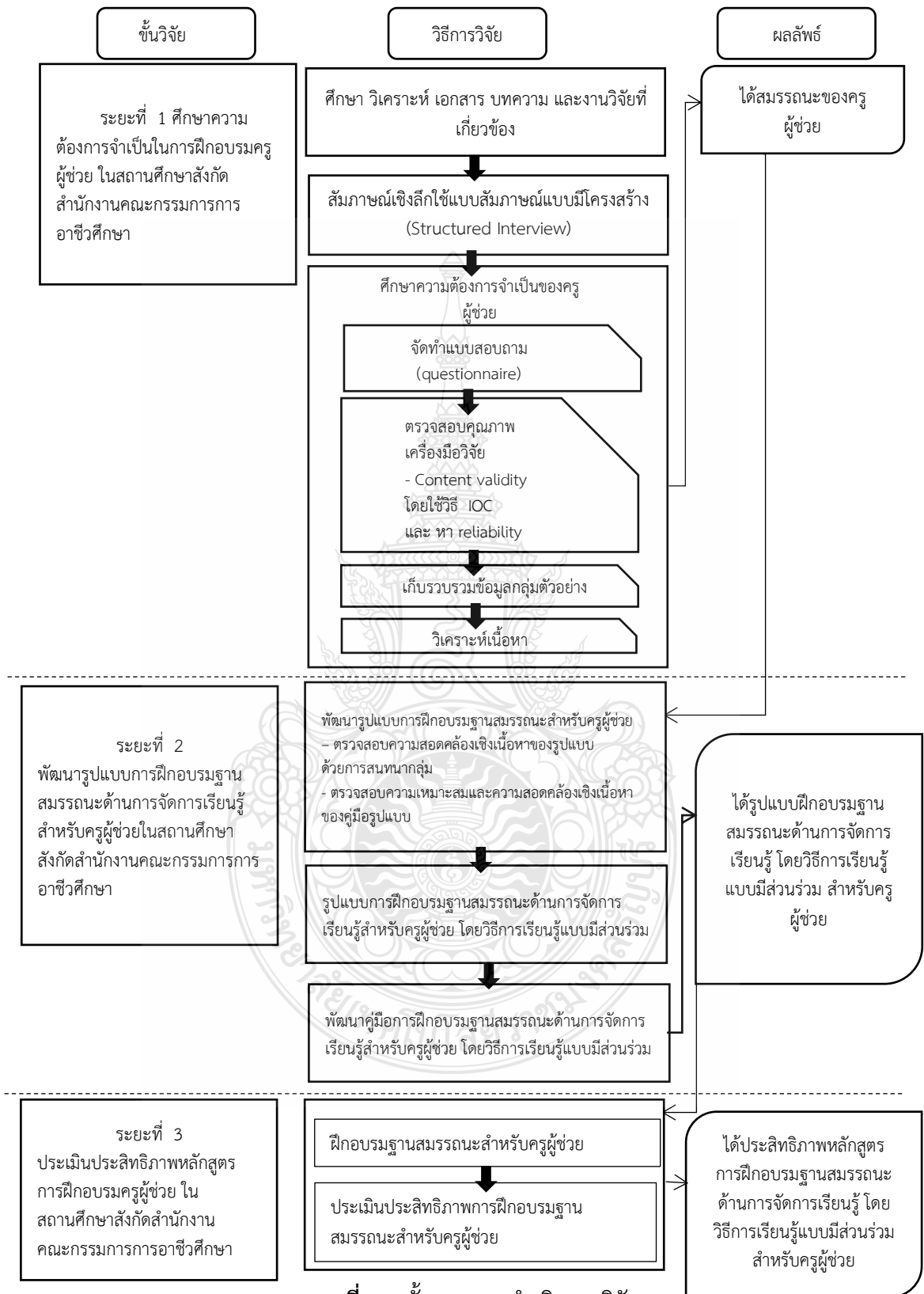
3.1.3 ระยะที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.3.1 ขั้นนำหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาไปใช้จริง (Implement) โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 จาก 3 สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคพบุรี 2) วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี โดยเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

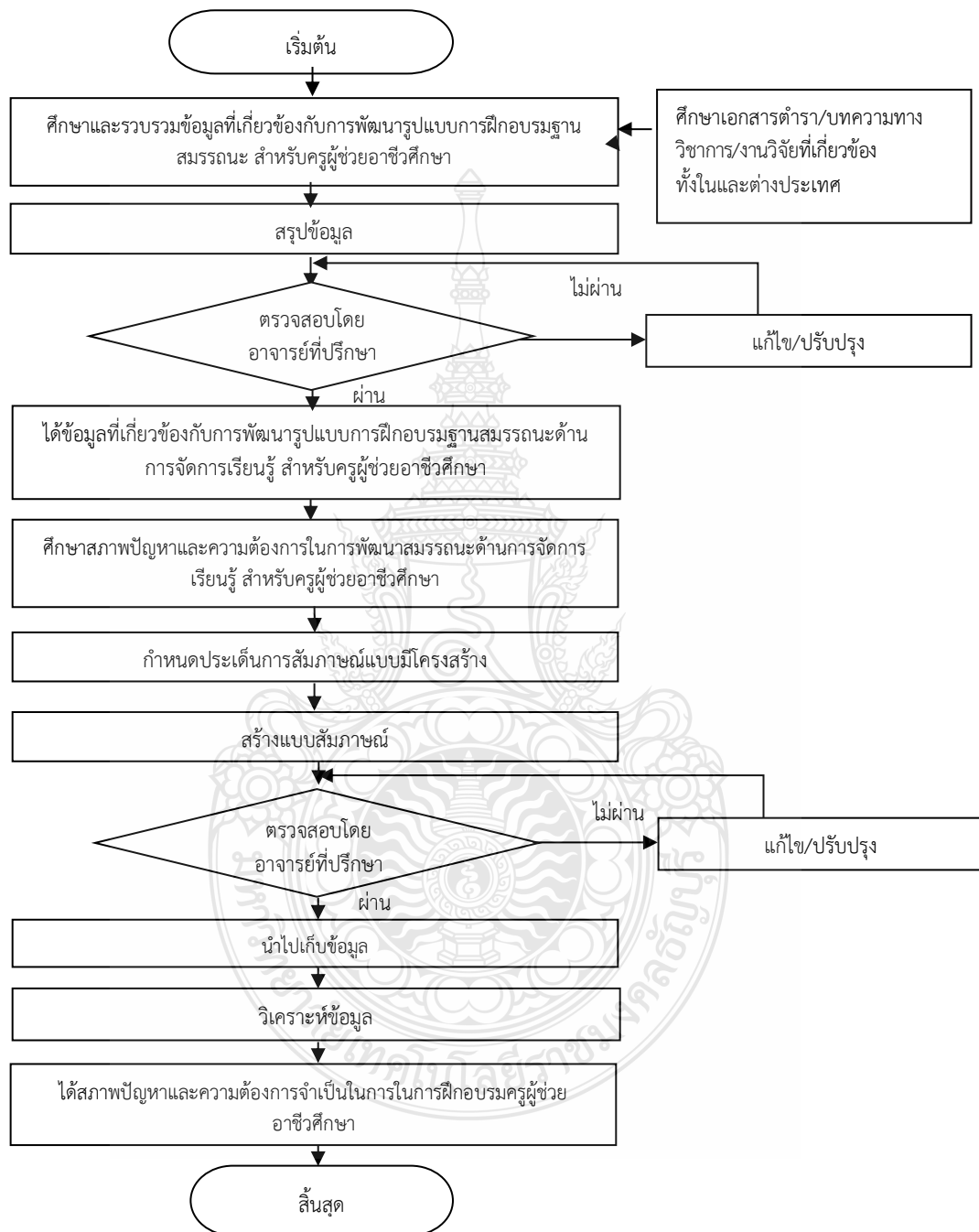
การดำเนินการวิจัย เรื่องการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 3.1





ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 การศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา

จากภาพที่ 3.2 การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษา
- 2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 3) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักของครูผู้ช่วย ซึ่งได้แก่ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพและการดำรงชีวิตที่เหมาะสม และสมรรถนะในวิชาชีพ ขึ้นอยู่ตามสาขาวิชาชีพที่ครูผู้ช่วยบรรจุตามสาขาวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่ง ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน

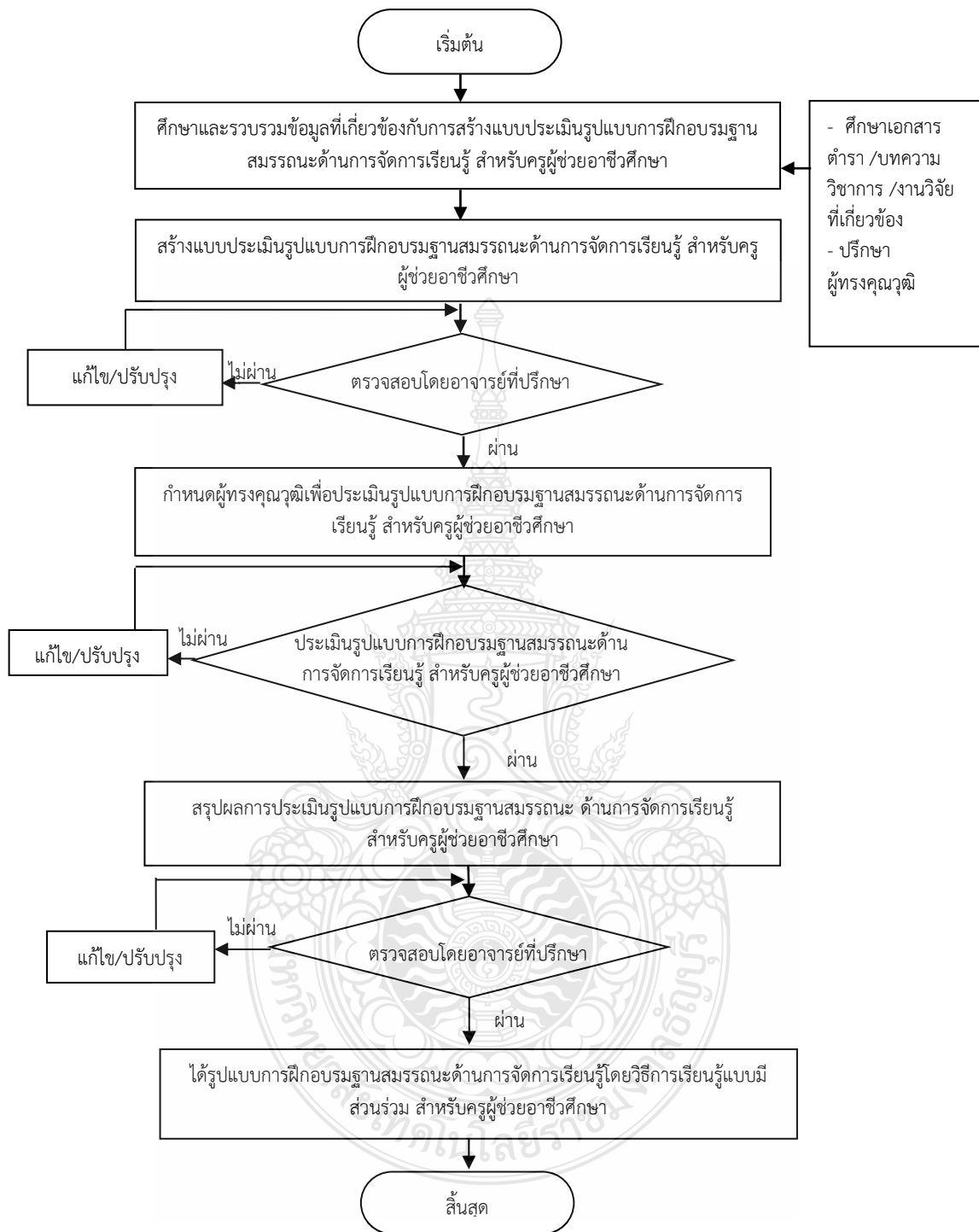
- 4) ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการและความจำเป็น ประเภทของการประเมินความต้องการและความจำเป็น และขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

- 5) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ความหมายของหลักสูตร ความสำคัญของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ความหมายของการฝึกอบรม ความจำเป็นของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม การนำหลักสูตรไปใช้ ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม และการประเมินหลักสูตร

เมื่อศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดการวิจัยทำการวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อขอคำแนะนำแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วย โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นทำการสร้างแบบสัมภาษณ์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงจนผ่าน แล้วจึงนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน โดยทำการจัดเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์จนได้สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา

3.2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ด้วยการสนทนากลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูที่เลี้ยงส่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยอาชีพศึกษา

จากภาพที่ 3.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาข้อมูลและสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบประเมิน รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสนทนากลุ่มและแบบประเมิน

3.2.2.2 สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัย และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ แบบสนทนากลุ่มและแบบประเมิน จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2.3 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูที่เลี้ยง ที่มีประสบการณ์ด้านการอาชีวศึกษา

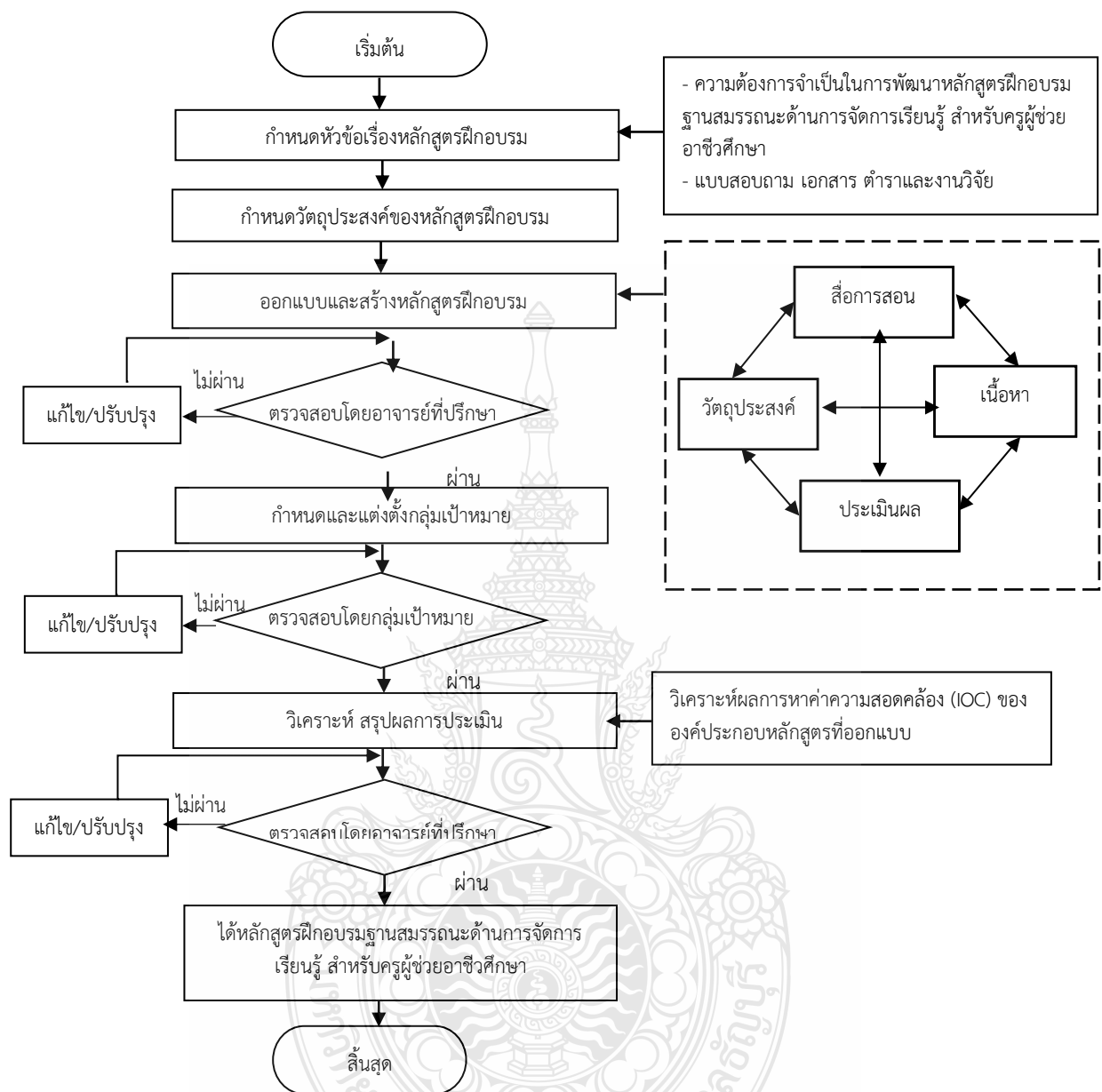
3.2.2.4 ประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย

3.2.2.5 สรุปผลข้อมูลที่ได้จากการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มเป้าหมาย จากนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของกลุ่มเป้าหมายและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.2.6 ได้รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงวิธีการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อนำไปแนวทางในการกำหนดหัวข้อเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ต่อไป

3.2.3 ระยะที่ 3 ประเมินผลประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.3.1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพที่ 3.4



ภาพที่ 3.4 ขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 3.4 ขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) กำหนดหัวข้อเรื่องหลักสูตรฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์และสรุปผลจากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ แบบสอบถามเอกสารที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำรา และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ

2) กำหนดวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อกำหนดรายละเอียดและขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมในขั้นตอนต่อไป

3) ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องตามเนื้อหาที่ต้องจัดฝึกอบรม

(1) ใบเนื้อหา เป็นเนื้อหาที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและออกแบบโดยใช้ภาพหรือรูปภาพประกอบกับคำอธิบายสั้น ๆ ซึ่งใบเนื้อหานี้ นอกจากจะใช้สำหรับวิทยากร ที่บรรยายเตรียมความพร้อมแล้ว ยังสามารถใช้แจกให้กับผู้รับการฝึกอบรม เพื่อใช้ทบทวนหรือศึกษาเพิ่มเติมในภายหลังด้วย

(2) ใบแบบฝึกหัด ใช้สำหรับการตรวจสอบและตรวจปรับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากผ่านการอบรมเนื้อหาในแต่ละหัวข้อเรื่อง นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม กำหนดให้เป็นค่าประสิทธิภาพ (E_1) 80 ตัวแรก

(3) ใบแบบทดสอบ ใช้สำหรับวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อเรื่องว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าในการอบรมเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม (E_2) ซึ่งเป็น 80 ตัวหลัง

(4) ใบเฉลยแบบฝึกหัด เป็นแนวทางสำหรับขั้นสำเร็จผล เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบถึงความก้าวหน้าของการอบรมในภาคทฤษฎี นอกจากนี้ใบเฉลยแบบฝึกหัดยังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการเฉลยคำตอบแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้กับวิทยากรด้วย

ส่วนในขั้นการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ออกแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมายโดยมีกระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนในการดำเนินการอบรม

4) นำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ถ้ามีการปรับปรุง แก้ไขจะทำการปรับปรุง แก้ไขแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เมื่อปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจะได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์พร้อมส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินต่อไป

5) กำหนดจำนวน คุณสมบัติและแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 12 คน โดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มเป้าหมายพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความเหมาะสมและด้านความเที่ยงตรง โดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC)

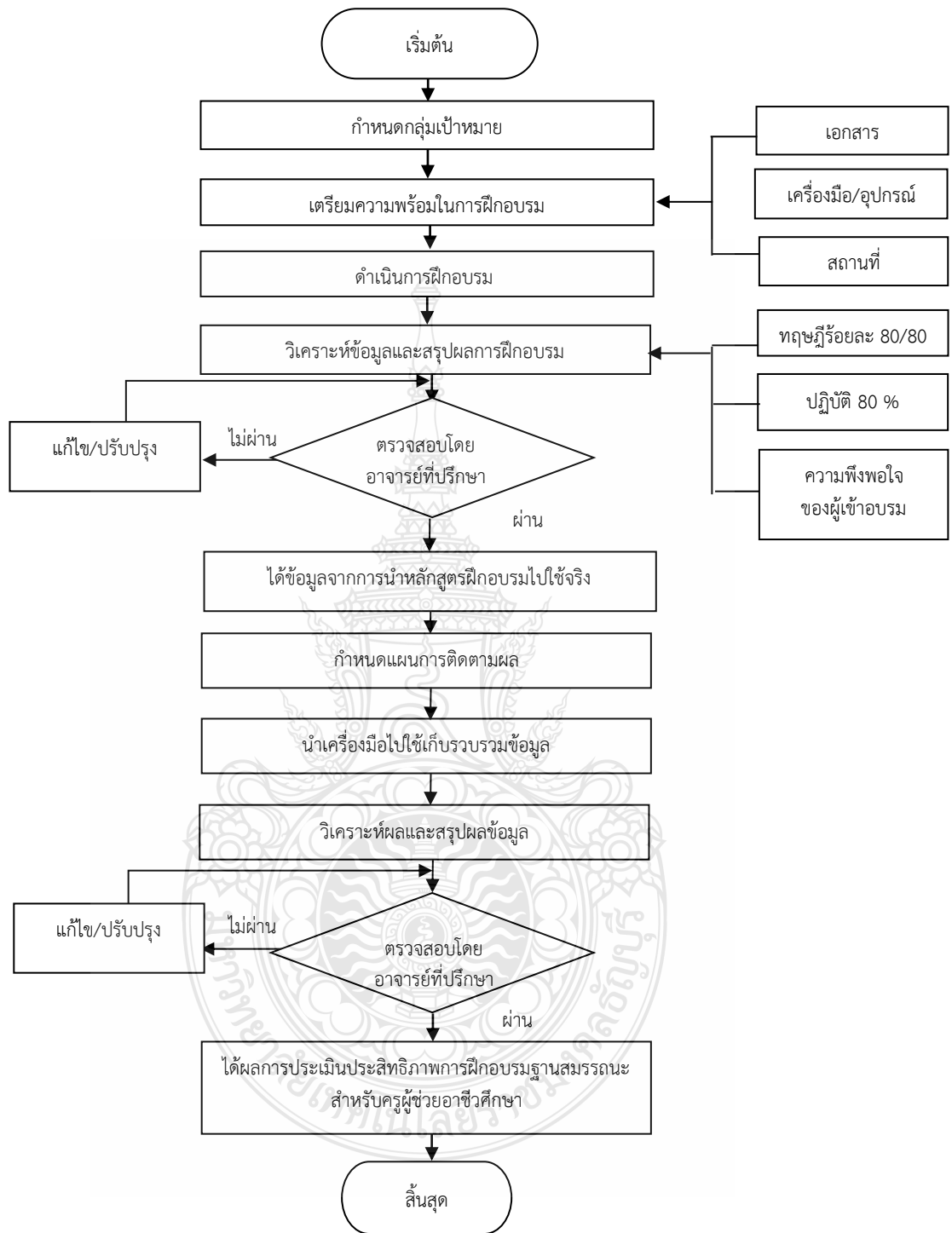
การสร้างแบบประเมินความสอดคล้องโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) เป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น โดยการตอบดังนี้

ถ้าแน่ใจว่ามีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย	✓	ลงในช่อง	+1
ถ้าไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย	✓	ลงในช่อง	0
ถ้าแน่ใจว่าไม่สอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย	✓	ลงในช่อง	-1

เกณฑ์สำหรับพิจารณาผลการประเมิน ถ้าแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ในหัวข้อดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่า IOC น้อยกว่า 0.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหัวข้อไม่มีความสอดคล้องกัน ต้องปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล, 2548 : 166)

3.2.3.2 ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 จาก 3 สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี 2) วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี โดยเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพที่ 3.5





ภาพที่ 3.5 ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 3.5 นำหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา (ฉบับสมบูรณ์) ที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขหลังจากนำไปทดลองใช้ตามข้อแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปใช้จริง จำนวน 22 คน ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับที่กลุ่มทดลองใช้

การเตรียมเอกสาร คู่มือ เครื่องมือ สถานที่ โสต สื่อ และจัดประชุมเพื่อชี้แจง แนะนำการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยเกณฑ์ประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านทฤษฎี (E_1/E_2) ไม่ต่ำกว่า 80/80 และเกณฑ์ประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านปฏิบัติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านทฤษฎี ใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยจากคะแนนการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ ดังนี้

แบบฝึกหัด เพื่อใช้หาผลสัมฤทธิ์ระหว่างการฝึกอบรม (E_1) 80 ตัวแรก

แบบทดสอบ เพื่อใช้หาผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม (E_2) 80 ตัวหลัง

ด้านปฏิบัติ ใช้ข้อมูลค่าเฉลี่ยจากคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างการฝึกอบรม ดังนี้

แบบประเมินผลการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เพื่อใช้หาผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ที่ร้อยละ 80

การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินความพึงพอใจ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert ตามเกณฑ์อยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3.1.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน

3.3.1.2 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามมีวิธีการดังนี้

1) นำข้อสรุปจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมากำหนดองค์ประกอบในการศึกษา

2) สร้างแบบสอบถาม ที่มีลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด (Open-End Questionnaire) และปลายปิด (Close-End Questionnaire)

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพผลงานด้านการปฏิบัติตน 17 ข้อ และปฏิบัติงาน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนและองค์ประกอบของหลักสูตรในการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย 5 ข้อ และการประเมินสมรรถนะครูผู้ช่วย 34 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่าของ ลิเคิร์ท โดยการสอบถามระดับการประเมินตนเอง 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับสมรรถนะมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับสมรรถนะมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับสมรรถนะปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับสมรรถนะน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

3.3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3.2.1 แบบประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ใช้แบบประเมิน ชนิดมาตราส่วนประเมินค่าของ ลิเคิร์ท โดยการสอบถามระดับการประเมินตนเอง 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับคุณภาพผลงานดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง ระดับคุณภาพผลงานดี

ระดับ 3 หมายถึง ระดับคุณภาพผลงานพอใช้

ระดับ 2 หมายถึง ระดับคุณภาพผลงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับคุณภาพผลงานน้อยมาก

3.3.3 ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลักสูตรการฝึกอบรมโดยวิเคราะห์หัวข้อการฝึกอบรมและศึกษาจุดประสงค์เพื่อใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยตรวจสอบคุณภาพ ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ การจัดรูปแบบ ความถูกต้องและรูปแบบการประเมิน

3.3.3.1 แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

1) วิเคราะห์หัวข้อการฝึกอบรมและศึกษาจุดประสงค์ เพื่อใช้ในการสร้างเอกสารประกอบการฝึกอบรม

2) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและการสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม จากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย 12 หน่วยการเรียนรู้

4) นำหลักสูตรการฝึกอบรมไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพ ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ การจัดรูปแบบ ความถูกต้องและรูปแบบการประเมิน

5) นำหลักสูตรการฝึกอบรมปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าสัมประสิทธิ์ภาพ $(E_1/E_2) = 85.50/83.55$

3.3.3.2 แบบทดสอบ (Test) ผู้วิจัยได้ใช้การทำแบบทดสอบรูปแบบอัตนัยสำหรับการประเมินครูผู้ช่วยก่อนอบรมและหลังอบรมเพื่อให้ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน 1) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) 2) จิตพิสัย (Affective Domain) 3) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เพื่อใช้ประเมินหาผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลจากหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยดังนี้

1) การสร้างแบบทดสอบ (Test) ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบมีวิธีการดังนี้

(1) นำข้อสรุปจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำมากำหนดองค์ประกอบในการศึกษา

(2) สร้างแบบทดสอบรูปแบบอัตนัยสำหรับการประเมินครูผู้ช่วยก่อนอบรมและหลังอบรมจำนวน 50 ข้อเพื่อให้ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน 1) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) 2) จิตพิสัย (Affective Domain) 3) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

(3) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

(4) นำเสนอแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างคำถามครอบคลุมในเนื้อหาสาระ รวมถึงความความถูกต้องเหมาะสมและนำไปหาค่าความสอดคล้องจากการวิเคราะห์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อมีค่ามากกว่า 0.8 ขึ้นไป รวมถึงปรับปรุงแก้ไขตามแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์

(5) นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรมกับครูผู้ช่วยที่เข้ารับการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 เชิงคุณภาพ

3.4.1.1 สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1) ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการจดบันทึกจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการบันทึกเสียง

3) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งแยกแยะจับประเด็น อีกทั้งตัดคำพูดบางคำที่ไม่เหมาะสม และไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3.4.1.2 สันทนาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูพี่เลี้ยง

1) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

(1) ผู้วิจัยกำหนดคำถามที่จะใช้ในการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

(2) ผู้วิจัยกำหนดผู้ร่วมสนทนากลุ่ม โดยติดต่อประสานงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนัดหมายวัน เวลา ในการดำเนินการจัดประชุมกลุ่ม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายดังนี้

- ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผู้บริหาร
- ครูพี่เลี้ยง

2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

3.4.2 เชิงปริมาณ

3.4.2.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 252 ฉบับ

3.4.2.2 ฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครูของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2" ระหว่างวันที่ 16 - 20 มีนาคม 2563 ณ โรงแรมลพบุรีอินน์รีสอร์ท ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

2) วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ตรงในสาขาวิชาชีพ

3) ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมจำนวน 5 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ตามวิธีการของ Cronbach การทดสอบสมมติฐานค่า (t-test) และการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การหาค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ หาค่า ความสอดคล้อง และหาค่าดัชนีประสิทธิผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมครูผู้ช่วย เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะและเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตามกระบวนการวิจัยและนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1.1 ผลการศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร บทความ ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษา เอกสารที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปได้ประเด็นสำคัญซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักของครูผู้ช่วย ซึ่งได้แก่ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพและการดำรงชีวิตที่เหมาะสม และสมรรถนะในวิชาชีพ ขึ้นอยู่ตามสาขาวิชาชีพที่ครูผู้ช่วยบรรจุตามสาขาวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่ง ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน

4.1.2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ข้อสรุปดังนี้

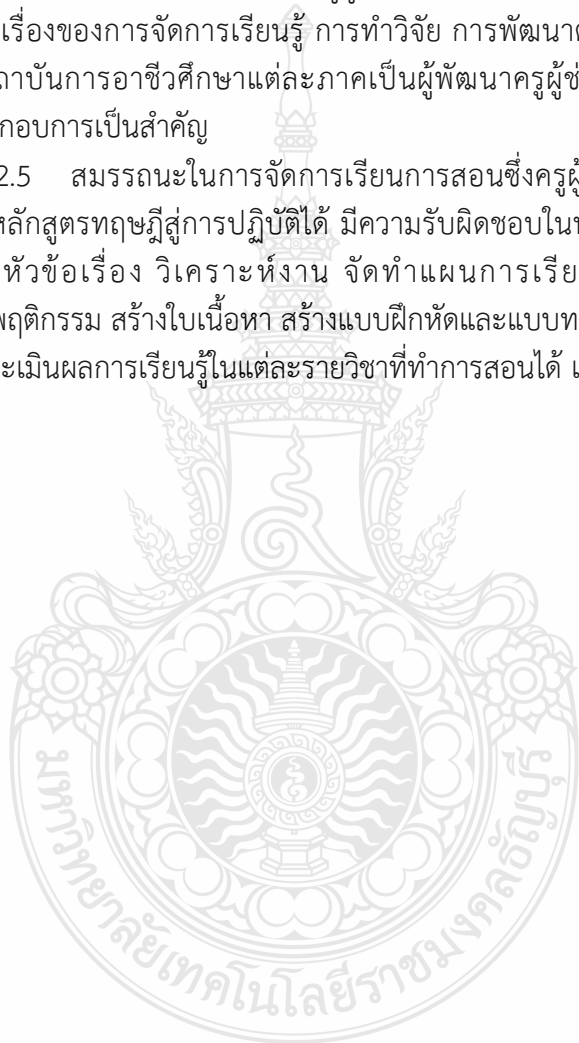
4.1.2.1 สภาพปัญหาและอุปสรรคของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ ขาดทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ สมรรถนะหลักสูตรและสมรรถนะรายวิชาได้ ไม่สามารถวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ไม่สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างไรวิชาที่ตนเองสอนได้ เนื่องจากในปัจจุบันมีแผนการเรียนรู้อันสำเร็จรูป และยังขาดความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอนของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองทำการสอน

4.1.2.2 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ประสบการณ์เดิมของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาในการจัดการเรียนการสอน 2) ความคิดเห็นความต้องการในการฝึกอบรมของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา เรื่องการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา 3) ในการอบรมพัฒนาต้องให้ครูผู้ช่วยมีการสรุปความคิดนำเสนอผลการอบรมในแต่ละช่วงการอบรม 4) เมื่อครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนางานแล้วต้องมีการนำไปใช้จริงกับงานการสอนในปัจจุบัน

4.1.2.3 การจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของครูผู้ช่วย ต้องคำนึงถึง การวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ เช่น การวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์สมรรถนะรายวิชา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในงาน การออกแบบการและการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ในยุคศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้แบบประสบการณ์เป็นฐานและการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนได้แก่ การประเมินสภาพจริง การประเมินสมรรถนะรายวิชา การประเมินแบบมีส่วนร่วม การประเมินเน้นทักษะปฏิบัติ

4.1.2.4 แนวโน้มในการพัฒนาครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ การทำวิจัย การพัฒนาตนเอง ครูที่ปรึกษา โดยให้สถานศึกษาร่วมกับสถาบันการอาชีวศึกษาแต่ละภาคเป็นผู้พัฒนาครูผู้ช่วย โดยต้องคำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการเป็นสำคัญ

4.1.2.5 สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูผู้ช่วยต้องสามารถวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ ปรับหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ มีความรับผิดชอบในหน้าที่สอน มีวินัยต่อตนเอง ใฝ่เรียนรู้ วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง วิเคราะห์งาน จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำโครงการสอน เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ทำการสอนได้ แสดงได้ดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูผู้ช่วย จากการสัมภาษณ์

รายการ	สมรรถนะ		
	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	เจตคติ(Attitude)
1. รับผิดชอบในหน้าที่สอน			●
2. มีวินัยต่อตนเอง			●
3. ใฝ่เรียนรู้			●
4. วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง	●		
5. วิเคราะห์งาน	●		
6. จัดทำแผนการเรียนรู้	●	●	
7. จัดทำโครงการสอน	●	●	
8. เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	●		
9. สร้างใบเนื้อหา	●	●	
10. สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ	●	●	
11. วัดและประเมินผลการเรียนรู้	●	●	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูผู้ช่วยจากการสัมภาษณ์สามารถแยกตามองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยในด้านความรู้ ประกอบไปด้วย วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง วิเคราะห์งาน จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำโครงการสอน เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนในด้านทักษะ ประกอบไปด้วย จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำโครงการสอน สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ วัดและประเมินผลการเรียนรู้และในด้านเจตคติ ประกอบไปด้วย ความรับผิดชอบในหน้าที่สอน มีวินัยต่อตนเอง ใฝ่เรียนรู้

4.1.3 ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n = 252)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติตน	4.58	0.52	มากที่สุด
1. วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู	4.65	0.50	มากที่สุด
1.1 วินัยในตนเอง	4.67	0.48	มากที่สุด
1.2 วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ	4.67	0.48	มากที่สุด
1.3 คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู	4.69	0.47	มากที่สุด
1.4 บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี	4.59	0.54	มากที่สุด
1.5 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์	4.62	0.54	มากที่สุด
2. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.54	0.55	มากที่สุด
2.1 มาตรฐานวิชาชีพครู	4.52	0.51	มากที่สุด
2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.55	0.59	มากที่สุด
3. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.57	0.54	มากที่สุด
3.1 คุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู	4.62	0.58	มากที่สุด
3.2 บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะครูที่ดี	4.60	0.50	มากที่สุด
3.3 การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.50	0.55	มาก
4. การพัฒนาตนเอง	4.48	0.53	มาก
4.1 การใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.55	0.50	มากที่สุด
4.2 ความฉลาดทางอารมณ์	4.43	0.55	มาก
4.3 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.45	0.55	มาก
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
5.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
5.2 การปรับตัว	4.57	0.50	มากที่สุด
6. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม	4.65	0.51	มากที่สุด
6.1 การประพฤติตนตามหลักศาสนา	4.69	0.47	มากที่สุด
6.2 การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.60	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ต่อ)

(n = 252)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติงาน	4.24	0.61	มาก
1. การจัดการเรียนรู้	4.18	0.44	มาก
1.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสาระการเรียนรู้	4.26	0.63	มาก
1.2 การออกแบบการเรียนรู้	4.19	0.63	มาก
1.3 การวิจัยและแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.07	0.71	มาก
1.4 การรายงานผลการเรียนรู้	4.21	0.65	มาก
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.64	มาก
2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.43	0.63	มาก
2.2 การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.26	0.63	มาก
2.3 การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ	3.98	0.72	มาก
2.4 การปลูกฝังวินัย และความเป็นประชาธิปไตย	4.40	0.63	มาก
2.5 การสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภูมิใจในความเป็นไทย	4.38	0.63	มาก
2.6 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.33	0.61	มาก
3. การพัฒนาวิชาการ	4.11	0.63	มาก
3.1 การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.17	0.58	มาก
3.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญหาท้องถิ่น	3.98	0.68	มาก
3.3 การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ	4.17	0.62	มาก
4. การพัฒนาสถานศึกษา	4.43	0.57	มาก
4.1 งานบริหารทั่วไป	4.61	0.59	มากที่สุด
4.2 งานสนับสนุนวิชาการ	4.33	0.53	มาก
4.3 โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา	4.36	0.58	มาก

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ต่อ)

(n = 252)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.17	0.77	มาก
5.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน	4.07	0.81	มาก
5.2 การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	4.38	0.66	มาก
5.3 การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.12	0.86	มาก
5.4 การให้บริการชุมชน	4.26	0.63	มาก
5.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน	4.02	0.87	มาก
รวม	4.41	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาตอบแบบสอบถาม จำนวน 252 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติตน คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู และการดำรงชีวิตที่เหมาะสม คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาวิชาการ ซึ่งอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

4.1.4 ศึกษาความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยจำนวน 545 คน จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 252 คน สามารถแสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 252)

ข้อ	รายการความรู้/ทักษะ	ที่มีอยู่ในปัจจุบัน (D)		ที่คาดหวัง (I)		PNI _{Modified} (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้	3.80	0.53	4.75	0.49	0.20	2
1.1	กำหนดวัตถุประสงค์รายวิชา	3.83	0.49	4.76	0.48	0.20	2
1.2	กำหนดสมรรถนะรายวิชา	3.76	0.52	4.76	0.48	0.21	1
1.3	กำหนดคำอธิบายรายวิชา	3.81	0.59	4.74	0.50	0.20	3
2.	การออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.88	0.76	4.75	0.49	0.18	4
2.1	กำหนดผลการเรียนรู้	3.88	0.59	4.73	0.50	0.18	4
2.2	จัดทำสาระการเรียนรู้	3.86	0.57	4.69	0.52	0.18	5
2.3	จัดทำคำอธิบายรายวิชา	3.81	0.63	4.74	0.50	0.20	1
2.4	กำหนดหน่วยการเรียนรู้	3.90	0.62	4.79	0.47	0.19	2
2.5	การวางแผนการเรียนรู้	3.95	0.76	4.81	0.45	0.18	3
3.	การวัดและประเมินผล	3.64	0.64	4.73	0.50	0.23	1
3.1	วางแผนและกำหนดกรอบการวัดประเมินผล	3.64	0.62	4.73	0.50	0.23	4
3.2	สร้างและพัฒนาเครื่องมือ	3.57	0.59	4.74	0.50	0.25	1
3.3	เก็บรวบรวมข้อมูล	3.67	0.61	4.74	0.50	0.23	2
3.4	ตีความจากข้อมูล	3.64	0.69	4.69	0.52	0.22	5
3.5	สรุปและรายงานผล	3.67	0.67	4.76	0.48	0.23	3
4.	รายงานผลการจัดการเรียนรู้	3.79	0.65	4.67	0.58	0.19	3
4.1	ส่วนนำ	3.86	0.65	4.71	0.55	0.18	2
4.2	ส่วนเนื้อเรื่อง	3.74	0.61	4.69	0.55	0.20	1
4.3	ส่วนท้าย	3.77	0.69	4.60	0.63	0.18	3
	รวม	3.78	0.65	4.73	0.52	0.20	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าครูผู้ช่วยอาชีวศึกษาจำนวน 252 คน มีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยทุกรายการมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ 1) การวัดและการประเมินผล 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ 3) รายงานผลการจัดการเรียนรู้ 4) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

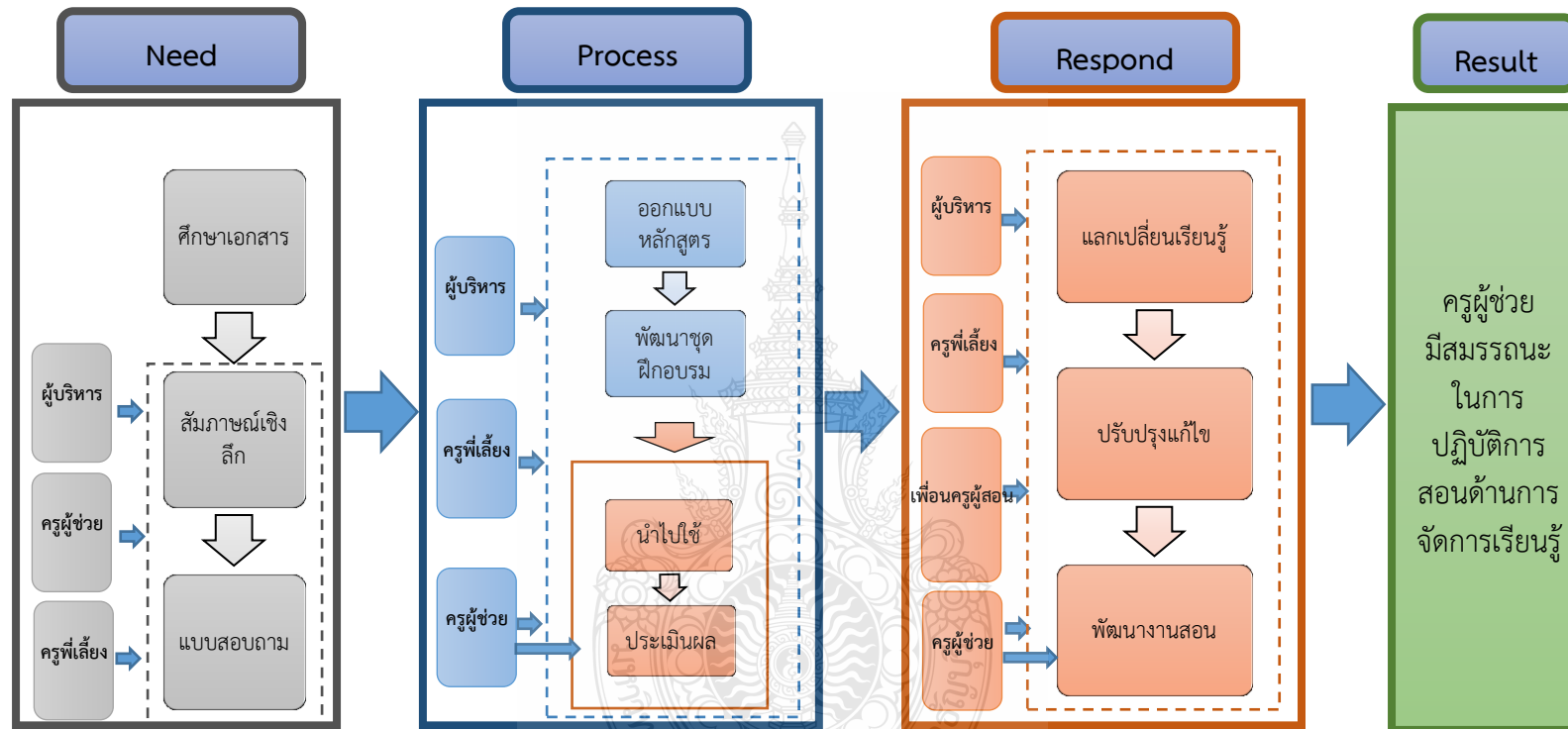
จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาขยายกรอบเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2.1 จากการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น (Need Analysis) ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ทางผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 4.1



(ร่าง) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 4.1 (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา

4.2.2 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 12)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเอกสาร	4.58	0.51	มากที่สุด
2. การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล เพื่อได้ข้อมูลอย่างละเอียด กลุ่มผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย	4.50	0.52	มาก
3. แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามใช้วัดกลุ่ม ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย	4.67	0.49	มากที่สุด
4. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum) เป็นกระบวนการที่สำคัญลำดับแรกในการจัดรายละเอียดองค์ประกอบของหลักสูตร	4.58	0.51	มากที่สุด
5. การพัฒนาชุดฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างคู่มือการฝึกอบรม	4.58	0.51	มากที่สุด
6. การนำไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปทดลองปฏิบัติจริงกับกลุ่มเป้าหมาย	4.50	0.52	มาก
7. การประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่วัดครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์	4.92	0.29	มากที่สุด
8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูผู้ช่วย ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครูในสถานศึกษา	4.42	0.51	มาก
9. การปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วย จากผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.83	0.39	มากที่สุด
10. การพัฒนางานสอนของครูผู้ช่วย จากแนวทางแก้ไขปรับปรุง ซึ่งมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครูในสถานศึกษา	4.67	0.49	มากที่สุด
11. ครูผู้ช่วย มีสมรรถนะในการปฏิบัติการสอนด้านการจัดการเรียนรู้	4.92	0.29	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ต่อ)

(n = 12)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
12. ความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย	4.92	0.29	มากที่สุด
13. รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วย	4.67	0.49	มากที่สุด
14. รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความเหมาะสมกับครูผู้ช่วย	4.75	0.45	มากที่สุด
15. รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา	4.83	0.39	มากที่สุด
16. รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยมีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามหลักวิชาการ	4.75	0.45	มากที่สุด
17. รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	4.92	0.29	มากที่สุด
18. รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา	4.50	0.52	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.69	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จากการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน ได้ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่ารายการอยู่ในระดับมากที่สุด มี 14 รายการ ได้แก่

- 1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเอกสาร
- 2) แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามใช้วัดกลุ่ม ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย
- 3) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum) เป็นกระบวนการที่สำคัญลำดับแรกในการจัดรายละเอียดองค์ประกอบของหลักสูตร
- 4) การพัฒนาชุดฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างคู่มือการฝึกอบรม
- 5) การประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่วัดครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์
- 6) การปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วย จากผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

7) การพัฒนางานสอนของครูผู้ช่วย จากแนวทางแก้ไขปรับปรุง ซึ่งมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครูในสถานศึกษา

8) ครูผู้ช่วย มีสมรรถนะในการปฏิบัติการสอนด้านการจัดการเรียนรู้

9) ความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย

10) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วย

11) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความเหมาะสมกับครูผู้ช่วย

12) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

13) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยมีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามหลักวิชาการ

14) รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

4.2.2 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ทำแบบประเมินส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี โดยยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เฉลี่ย 1 ปี ซึ่งผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา แสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดย
วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
(n = 12)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เหมาะสม
1. ความเป็นประโยชน์			
1.1 ครูผู้ช่วยสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีมาตรฐาน	4.77	0.53	มากที่สุด
1.2 ครูผู้ช่วยสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.64	0.73	มากที่สุด
1.3 หลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน	4.68	0.65	มากที่สุด
1.4 เนื้อของหลักสูตรสามารถประยุกต์ใช้ได้กับโลกปัจจุบัน	4.68	0.72	มากที่สุด
1.5 เนื้อหาของหลักสูตรสามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายสาขาวิชาชีพ	4.59	0.80	มากที่สุด
2. ความเป็นไปได้			
2.1 สามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้ได้จริง	4.68	0.57	มากที่สุด
2.2 เป็นรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย	4.73	0.63	มากที่สุด
2.3 มีความชัดเจน และง่ายต่อการนำไปใช้พัฒนาครูผู้ช่วย	4.68	0.65	มากที่สุด
2.4 สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วยอย่างชัดเจน	4.73	0.46	มากที่สุด
3 ความเหมาะสม			
3.1 เป็นระบบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา	4.82	0.39	มากที่สุด
3.2 ช่วยทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความถูกต้องและชัดเจน	4.73	0.46	มากที่สุด
3.3 มีกระบวนการครบถ้วนตามภารกิจของครูผู้ช่วย	4.82	0.39	มากที่สุด
4. ความถูกต้อง			
4.1 กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความถูกต้องชัดเจนตามหลักการ	4.91	0.29	มากที่สุด
4.2 การกำหนดการประเมินผลครอบคลุมทุกด้าน	4.86	0.47	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.74	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน ในด้านความเป็นประโยชน์ หัวข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ ครูผู้ช่วยสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีมาตรฐานมีค่าคะแนนอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด คะแนน 4.77 ด้านความเป็นไปได้ หัวข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ หัวข้อเป็นรูปแบบที่เข้าใจได้ง่าย และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วยได้อย่างชัดเจน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด คะแนน 4.73 ด้านความเหมาะสม หัวข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ เป็นระบบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และมีกระบวนการครบถ้วนตามภารกิจของครูผู้ช่วย มีค่าคะแนนอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด คะแนน 4.82 ด้านความถูกต้อง หัวข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความถูกต้องชัดเจนตามหลักการ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด คะแนน 4.91

ในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) หัวข้อเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

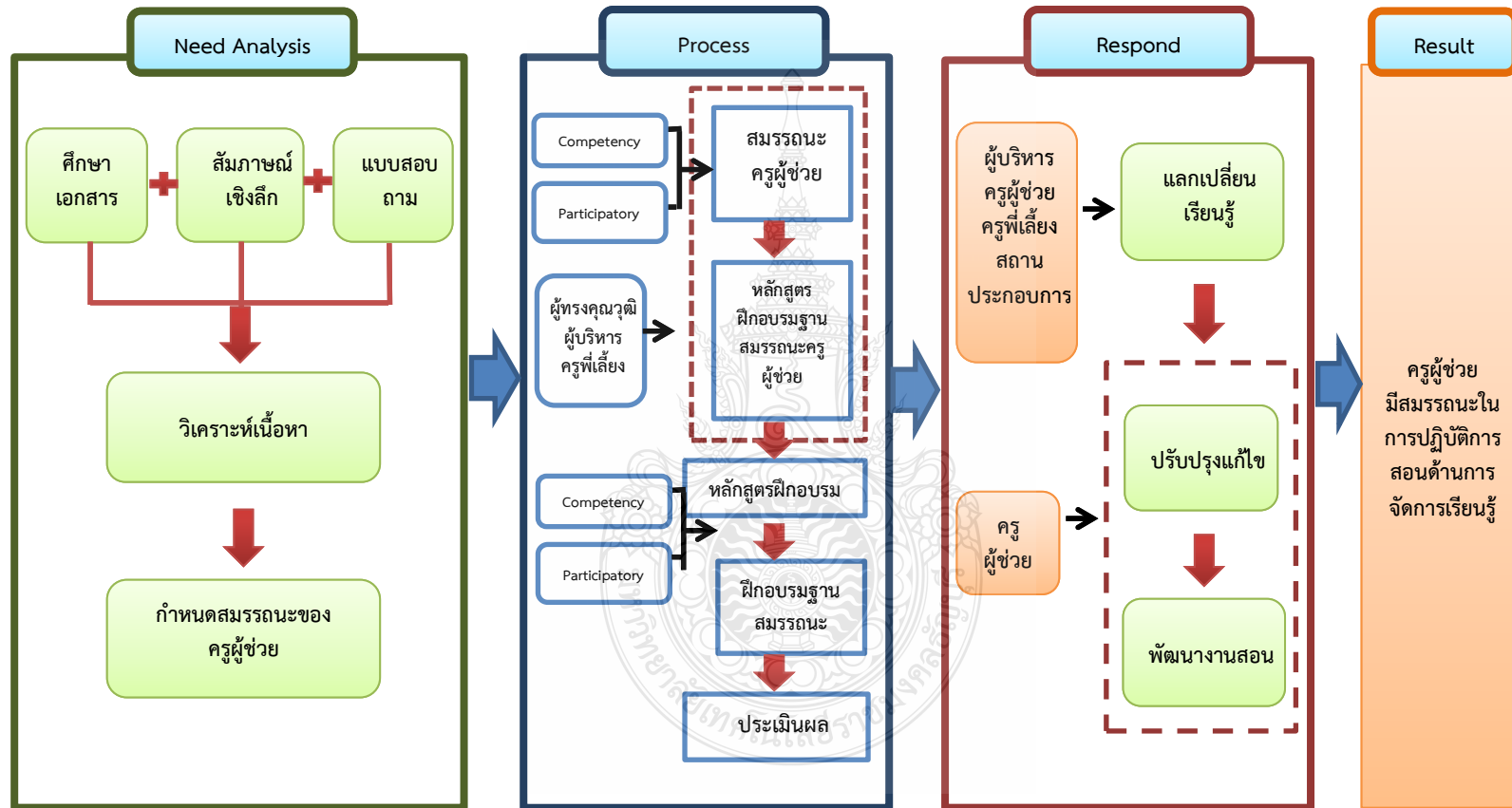
1) การศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วย กลุ่มเป้าหมายเสนอแนะให้ปรับรูปแบบการเขียนให้ชัดเจนขึ้นในส่วนของขั้นตอนและผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากขั้นตอนนี้

2) กระบวนการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วย กลุ่มเป้าหมายเสนอแนะให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร และด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในขั้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและขั้นการประเมินผลสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วย เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของเนื้อหาและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วย

3) การสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายเสนอแนะให้เพิ่มเติมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือสถานประกอบการ ในส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วยที่ได้พัฒนาฝึกอบรมว่ามีสมรรถนะต่อความต้องการของสถานประกอบการในปัจจุบัน แสดงในภาพที่ 4.1 จากผลการศึกษาความต้องการสำหรับครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่าครูผู้ช่วยมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในเรื่อง การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ การวัดและการประเมินผล และการตีความหมายจากข้อมูลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้นำหัวข้อเหล่านั้นมาเป็นเนื้อหาหลักในหลักสูตรฝึกอบรม โดยในการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้ช่วยเริ่มจาก การหาความต้องการจำเป็นสำหรับครูผู้ช่วย จากนั้นนำความต้องการนั้นมาพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ สำหรับครูผู้ช่วย จากนั้นทำการสร้างคู่มือและหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมแล้วทำการนำรูปแบบฝึกอบรมนั้นไปทดลองอบรม และทำการประเมินผลของรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อทำการพัฒนา ปรับปรุงตามคำแนะนำของกลุ่มเป้าหมาย

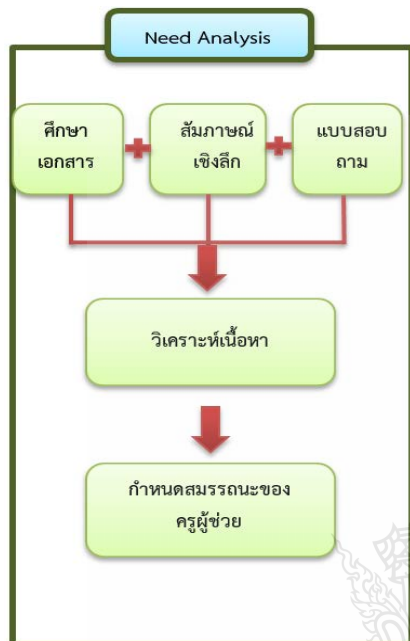
และสุดท้ายนำรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนการสอนในหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป โดยรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา แสดงในภาพที่ 4.2 รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา

การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 4.2 รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 4.2 สามารถอธิบายได้ดังนี้ ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับครูผู้ช่วย สามารถนำมาสร้างและและพัฒนาเครื่องมือ การวัดและการประเมินผล และการตีความหมายจากข้อมูล ได้เป็นอย่างดี ดังนี้



1) ชั้น Need Analysis ศึกษาความต้องการและความจำเป็นสมรรถนะของครูผู้ช่วย

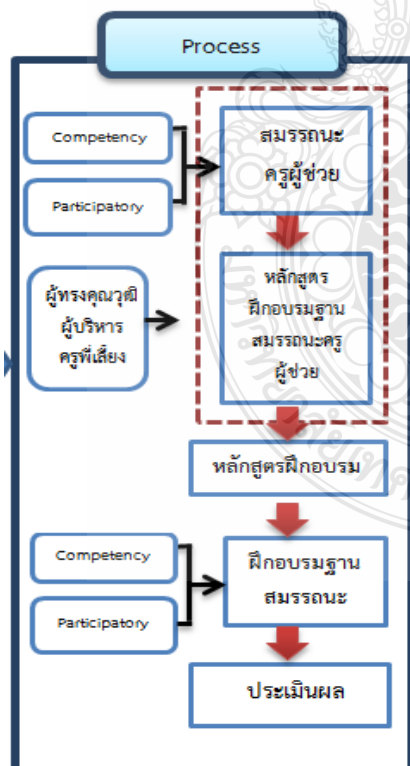
1.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมายระเบียบ

1.2 สัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 9 คน โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.3 นำผลจากการศึกษาเอกสารและสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมาสร้างแบบสอบถามจากครูผู้ช่วยในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 252 คน

1.4 วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล

1.5 กำหนดสมรรถนะของครูผู้ช่วย



2) ชั้น Process กระบวนการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะของครูผู้ช่วย

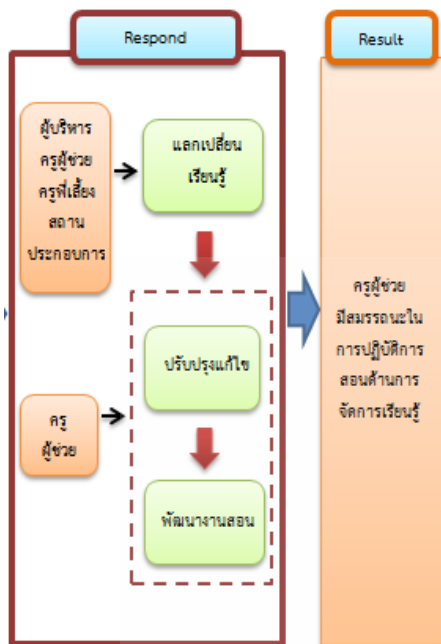
2.1 นำสมรรถนะของครูผู้ช่วยจากชั้น Need Analysis นำมาร่างรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ

2.2 ประชุม focus group เพื่อประเมินความคิดเห็นและความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ จนได้หลักสูตรฝึกอบรม

2.3 จัดทำหลักสูตรการอบรม

2.4 ฝึกอบรมครูผู้ช่วยจำนวน 22 คน จากสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2

2.5 ประเมินผลประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรม



3) ชั้น Respond การสะท้อนผล

3.1 ชั้นติดตามผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยง สถานประกอบการ

3.2 นำผลจากชั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานสอน

4) ผลลัพธ์ จากกระบวนการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ส่งผลให้ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดการเรียนรู้

4.3 ผลประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดขึ้นระหว่างวันที่ 16 - 20 มีนาคม 2563 ณ โรงแรมลพบุรีอินน์รีสอร์ท ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

4.3.1 ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถแสดงผลตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 22)

คะแนน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
ระหว่างฝึกอบรม (E ₁)	10	8.66	86.59
หลังการฝึกอบรม (E ₂)	50	41.23	82.45

จากตารางที่ 4.6 พบว่าหลักสูตรประกอบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ โดยนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ จากการตอบคำถามแบบทดสอบระหว่างฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่ทำได้ถูกต้อง (E_1) เท่ากับ 86.59 และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ คิดเป็นร้อยละจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังจากที่เรียนจากหลักสูตรประกอบการอบรมครบทุกหน่วยได้ถูกต้อง (E_2) เท่ากับ 82.45

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีผลตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 22)

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig
ก่อนอบรม	50	25.64	4.98	16.73*	.000
หลังอบรม		41.23	5.52		

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูผู้ช่วย โดยนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน ซึ่งได้มีการเปรียบเทียบคะแนนการทำทดสอบก่อนการอบรม และหลังจากการอบรม ผลปรากฏดังนี้ คะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมของครูผู้ช่วย เท่ากับ 25.64 คะแนน คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมของครูผู้ช่วย เท่ากับ 41.23 คะแนน สามารถสรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

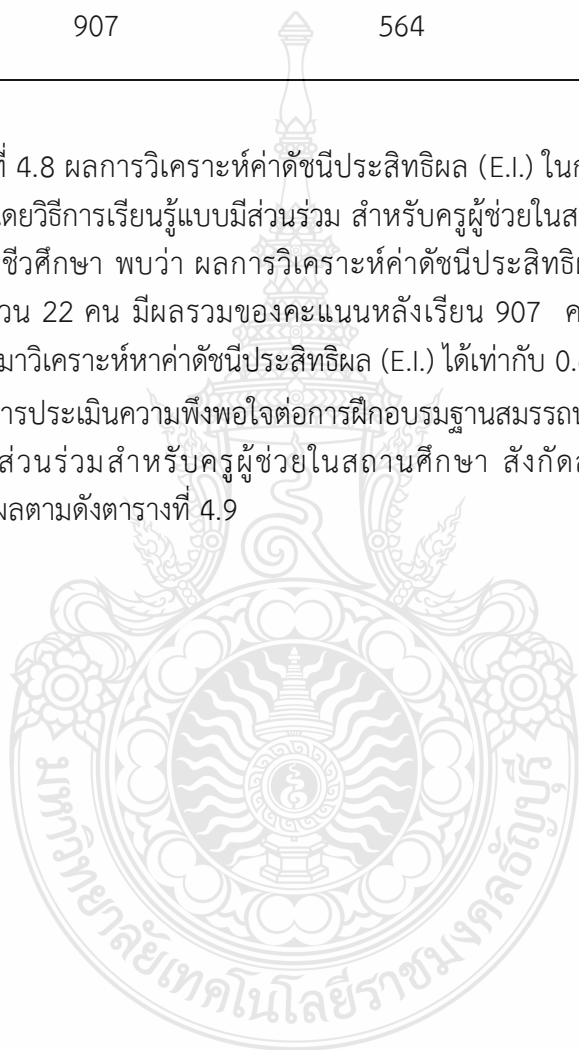
4.3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงผลตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 22)			
คะแนนเต็ม	ผลรวมของคะแนนหลังเรียน	ผลรวมของคะแนนก่อนเรียน	ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.)
50	907	564	0.64

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) โดยนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 คน มีผลรวมของคะแนนหลังเรียน 907 คะแนน ผลรวมของคะแนนก่อนเรียน 564 เมื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ได้เท่ากับ 0.64 คิดเป็นร้อยละ 64.99

4.3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงผลตามดังตารางที่ 4.9



ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(n = 22)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ และเหมาะสม	4.83	0.77	มากที่สุด
2. เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อเรื่องมีความเหมาะสม	4.60	0.60	มากที่สุด
3. เนื้อหาหลักสูตรตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.79	0.71	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรม ในภาพรวม	4.73	0.73	มากที่สุด
5. วิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจนตามลำดับเนื้อหา	4.60	0.78	มากที่สุด
6. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามและตอบปัญหาข้อคำถามได้ชัดเจน	4.53	0.72	มากที่สุด
7. หลักสูตรประกอบการฝึกอบรมอ่านเข้าใจง่าย	4.73	0.56	มากที่สุด
8. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.56	0.64	มากที่สุด
9. สภาพของห้องที่ใช้ฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.57	1.03	มากที่สุด
10. โสตทัศนูปกรณ์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ใช้งานได้ดี	4.00	0.67	มาก
11. แบบฝึกหัดและใบงานในแต่ละหัวข้อเรื่องช่วยให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น	4.63	0.75	มากที่สุด
12. แบบทดสอบหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.82	0.77	มากที่สุด
13. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.23	0.64	มาก
14. หลังจากได้รับการอบรมได้รับความรู้และทักษะในการวางแผนการสอน เพิ่มมากขึ้น	4.73	0.87	มากที่สุด
15. หลังจากได้รับการอบรมสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการวางแผนการสอนได้จริง	4.73	0.69	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.72	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่ารายการอยู่ในระดับมากที่สุด มี 13 รายการ ได้แก่

- 1) หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ และเหมาะสมกับหลักสูตร
 - 2) เนื้อหาการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อเรื่องมีความเหมาะสม
 - 3) เนื้อหาหลักสูตรตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 4) ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรม ในภาพรวม
 - 5) วิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจนตามลำดับเนื้อหา
 - 6) วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามและตอบปัญหาข้อคำถามได้ชัดเจน
 - 7) หลักสูตรประกอบการฝึกอบรมอ่านเข้าใจง่าย
 - 8) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา
 - 9) สภาพของห้องที่ใช้ฝึกอบรมมีความเหมาะสม
 - 10) แบบฝึกหัดและใบงานในแต่ละหัวข้อเรื่องช่วยให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น
 - 11) แบบทดสอบหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม
 - 12) หลังจากได้รับการอบรมได้รับความรู้และทักษะในการวางแผนการสอน เพิ่มมากขึ้น
 - 13) หลังจากได้รับการอบรมสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการวางแผนการสอนได้จริง
- ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความร่วมมือในการอบรม การทำกิจกรรม และการทำแบบทดสอบด้วยดีและมีความสุข สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีความเป็นเพื่อนและสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรด้วยดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างการฝึกอบรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนวิจัยซึ่งมีการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่กำหนดขึ้นได้ดังนี้

5.1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูผู้ช่วยสามารถแยกตามองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยในด้านความรู้ ประกอบไปด้วย วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง วิเคราะห์งานจัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำโครงการสอน เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนในด้านทักษะ ประกอบไปด้วย จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำโครงการสอน สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ วัดและประเมินผลการเรียนรู้และในด้านเจตคติ ประกอบไปด้วย ความรับผิดชอบในหน้าที่สอน มีวินัยต่อตนเอง ใฝ่เรียนรู้ และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ 1) การวัดและการประเมินผล 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ 3) รายงานผลการจัดการเรียนรู้ 4) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

5.1.2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ ศึกษาความต้องการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลจากการศึกษาเอกสารพร้อมสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมาสร้างแบบสอบถามให้ครูผู้ช่วยในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้วทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและกำหนดสมรรถนะของครูผู้ช่วย จากนั้นทำการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะของครูผู้ช่วย โดยนำสมรรถนะ

ของครูผู้ช่วยจากการศึกษาความต้องการจำเป็นนำมาร่างรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ดำเนินการจัดประชุม focus group เพื่อประเมินความคิดเห็นและความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลประสิทธิภาพของหลักสูตร รวมถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรม และการสะท้อนผล ติดตามผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยง สถานประกอบการ โดยการนำผลจากขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอน ซึ่งผลลัพธ์ จากกระบวนการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ส่งผลให้ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดการเรียนรู้ จากด้วยการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย ผลการประเมินความคิดเห็นของรูปแบบฝึกอบรมฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าหลักสูตรประกอบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้น

5.1.3.1 การทดสอบระหว่างฝึกอบรม (E_1) ได้ผู้เข้ารับการอบรม ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 86.59 และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมทั้งสิ้น 12 หน่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำแบบทดสอบหลังฝึกอบรม (E_2) ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 82.45 แสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

5.1.3.2 การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 25.64 คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 41.23 คะแนน นำมาหาค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ได้ค่า $t = 16.73$ สามารถสรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) มีผลรวมคะแนนหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 907 คะแนน ผลรวมของคะแนนก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 564 คะแนน เมื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เท่ากับ 0.64 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.99 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำให้ครูผู้ช่วย มีพัฒนาการในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ร้อยละ 64

5.1.3.3 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าอยู่ในระดับดีมาก โดยหัวข้อที่มีคะแนนประเมินมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจ และเหมาะสมกับหลักสูตร 2) แบบทดสอบหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และ 3) เนื้อหาหลักสูตรตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในภาพรวม ส่วนหัวข้อที่ได้รับคะแนนประเมินน้อยที่สุด มี 2 หัวข้อ คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และ โสตทัศนูปกรณ์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ใช้งานได้ดี หลังจากได้รับการอบรมสามารถนำความรู้และทักษะ

ไปใช้ในการวางแผนการสอนได้จริงแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การศึกษาความต้องการและความจำเป็นพบว่าครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา มีความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามากที่สุดคือ 1) การวัดและการประเมินผล 2) การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ 3) รายงานผลการจัดการเรียนรู้ 4) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ เนื่องจากจากระบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วยควรทำเป็นระบบและดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเริ่มจากการศึกษาความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร เพื่อจะได้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะสมรรถนะ ได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร อันจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมธีศิน สมอุมจารย์ (2556) Castetter (1996) และ Bishop (1979) ที่ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดให้มีการวินิจฉัยความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนแรก ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหลักของครูผู้ช่วยที่ควรพัฒนาคือ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพและการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในวิชาชีพครู และสมรรถนะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าครูผู้ช่วยส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ สมรรถนะหลักสูตรและสมรรถนะรายวิชาได้ ไม่สามารถวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ไม่สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ ซึ่งจำเป็นต้องทำการพัฒนาศักยภาพเหล่านี้ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมใจ กงเติม (2553) ซึ่งได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถด้านการสอน และความคิดวิเคราะห์สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการในการฝึกอบรมด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน เทคนิควิธีการสอน การวัดและประเมินผล และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ซึ่งพบว่า ครูผู้ช่วยให้มีความสำคัญกับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติตน อันเนื่องมาจาก ครูผู้ช่วยส่วนใหญ่เพิ่งผ่านการสอบบรรจุเข้ามา ยังขาดความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จึงต้องการเน้นที่จะได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการประเมินความเหมาะสม ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและ

ครูที่เลี้ยงให้ความสำคัญในประเด็นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการจัดการศึกษาแบบฐาน

5.2.2 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วย ซึ่งการใช้วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะทำให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้ในหัวข้อที่เป็นความต้องการของตนเองและเกิดจากความสมัครใจที่ได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมศึกษา ร่วมพัฒนา ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผลการพัฒนารูปแบบสอดคล้องกับ Bennett (2004) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ครูอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมากยิ่งขึ้น และส่งผลดีต่อหลักสูตร ทำให้ได้หลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของครูอาจารย์มากขึ้น สอดคล้องกับ แสตนดาว ถิ่นหารวาศ์ (2558) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยหลังจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ได้นำความต้องการจำเป็นนั้นไปดำเนินการจัดทำร่างรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และได้ดำเนินการประเมินร่างรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พบว่ามีคะแนนประเมินรูปแบบการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้ถูกสร้างขึ้นอย่างเพื่อใช้ในการฝึกอบรม หลักสูตรมีประสิทธิภาพของกระบวนการคิด เป็นร้อยละจากการตอบคำถามแบบทดสอบหลังเรียนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่ได้ถูกต้อง พบว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง เพื่อให้ได้ความรู้หลัก และความรู้ย่อยเพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วนำมาสร้างชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหา สื่อประกอบการฝึกอบรม แบบฝึกหัด แบบทดสอบ และกำหนดวิธีการสอนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวรรณชัย (2555) ที่กล่าวว่า การจัดทำเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมมีการพัฒนาตามขั้นตอน มีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญมีการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ฝึกอบรมจริง ส่งผลให้เนื้อหา มีความสมบูรณ์และส่งผลให้วิทยากรมีความเข้าใจเนื้อหาได้อย่างถ่องแท้ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำให้ครูผู้ช่วยมีพัฒนาการด้านการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เนื่องจากในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรได้มีการวางแผนและดำเนินการ

อย่างเป็นขั้นตอน โดยมีการวิเคราะห์หัวข้อฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับสมใจ (2553) ที่กล่าวว่าการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมที่นำไปทดลองใช้สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและสอดคล้องกับ กฤษ (2554) ที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อให้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ครูผู้ช่วยนำรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมไปใช้พัฒนาตนเอง ในด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา

5.3.1.2 สถานศึกษานำหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ไปใช้พัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษา

5.3.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้คู่มือรูปแบบฝึกอบรมและหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะสำหรับครูผู้ช่วยไปใช้เพื่อส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียน มีความรู้ มีสมรรถนะ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยในเรื่องการประเมินสมรรถนะในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาด้วย เพื่อให้ครูอาชีวศึกษามีสมรรถนะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบ Online เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างผสมผสาน เสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้สามารถทราบถึงความสำเร็จของหลักสูตรการฝึกอบรมและนำผลจากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้ช่วยในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2.5 ควรมีการวิจัยพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับครูผู้สอนไปใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาและรายวิชาอื่น ๆ เพื่อจะช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนสูงขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติ จันทรา ไพโรจน์ สถิรยากร และพิสิฐ เมธากัท. (2558) . หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน แบบมีส่วนร่วมของครูอาชีพศึกษา. วารสารวิชาการ ศิลปะศาสตร์ประยุกต์ มกราคม-มิถุนายน 2558
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กัญญ์ เพชรารณ. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาครูสำหรับการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ENN3202) กระทรวงศึกษาธิการ.(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กษณชัย โพรวิษา (2523). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- กุลธน และไตรรัตน์. (2537). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- เกษม วัฒนชัย. (2545) การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์ กระทรวง.กรมสุขภาพจิต. (2544). คู่มือฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : วงศ์กมล โปรดักชั่น จำกัด
- ครูเชียงราย. (2559). ขั้นตอนการสอบของครูผู้ช่วย.สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.
จาก <https://www.kru uc hia ngrai.net>.
- เครือวัลย์ ล้อมอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา : แนวทางและการวางแผนการเขียนโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์
- จุฑาทิพย์ ละครพล, ณีภูริรา ศรีไสยา, นิตาลักษณ์ มาฆะเชษฐ์, พัชรพร พิมพ์ศรี และสุกฤตา แจ่มสูงเนิน. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะความเป็นครู. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.kruinter.com>
- จุฑารัตน์ นกแก้ว. (2556). ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/517842>
- จาโรจน์ วงศ์กระจ่าง . (2545) . การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนะ กลิการ์. (ม.ป.ป.) คุณวุฒิวิชาชีพไทย/มาตรฐานอาชีพ.กรุงเทพมหานคร. ม.ป.พ.2546(อัดสำเนา)
- ชนะ แซ่ลิ้ม. (2555). การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะอาชีพช่างซ่อมบำรุง เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน. มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.สำนักหอสมุดกลาง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ. (2557). พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสากลของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน. วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม).
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2555). ความจำเป็นในการเปิดสอนปริญญาตรีทางเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาการพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2542). การรับรอง มาตรฐานการสอนครู : การประกันคุณภาพครู. วารสารข้าราชการครู. ฉบับที่ 3 ปีที่ 19 เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม. หน้า 11-15
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล, อนุชา กอนพ่วง, วิทยา จันทร์ศิลา และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ พุทธศักราช 2556 :43-53.
- ชนะ กลีการ (2548). หลักการศึกษาและการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมของ UNESCO (2549), คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนะ กลีการ (ม.ป.ป.). หลักสูตรอิงฐานสมรรถนะ ”(CompetencyBased Curriculum). สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.
จาก https://www.academia.edu/7321173/CBT_new_instructor_Edit1.
- ชนะ แซ่ลิ้ม . (2555) . การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะอาชีพช่างซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วน .มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สำนักหอสมุดกลาง.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่อเพชร เบ้าเงิน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ . (2557) . พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสากลของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน. วารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2557
- ชนิสรา แก้วสวรรค์ ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ และสุชนนี เมธิโยธิน . (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนของนิสิตอาชีวศึกษา (ปวส.) สาขาธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยบูรพา. (ม.ป.ป.)
- ดิเรก สุวรรณฤทธิ์. (2557) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นสมรรถนะตามแนวการเรียนรู้โดยชี้นำตนเอง . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- ญาศิณี อัสเวศน์. (2546) ความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตา สันติระชัยวัฒนา. (2540). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://rms.msu.ac.th/>
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. วารสารการศึกษาและพัฒนา
สังคม ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 ปีการศึกษา
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ. (2532). การบริหารโครงการ แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นวพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม 2558-กรกฎาคม 2558 : 64-71.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม-เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558).
- นิตา ชูโต (2536). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวังและปัทมศิริธีรานุรักษ์ จารุชัยนิวัฒน์. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็น
เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย. OJED, Vol.9, No.1, 2014, pp. 534-548.
- ถนอมพร เลาทหจรัสแสง. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วารสารทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพรัตน์ สิทธิวงศ์ และ ยุทธนา พันธุ์มี. (2557). การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาวิชาชีพครูด้านการเรียนรู้
และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.
จาก <http://teachers4cs.blogspot.com/2014/08/21.html>
- ทิพวัลย์ ชันธมะ ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว และเกษศิริ ทองเฉลิม. (2561) รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อ
เสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้แบบ STEM สำหรับนักศึกษาครุ. วารสารวิชาการ
ศรีปทุมชลบุรี ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2561
- เมธิศิน สมอุมจารย์ วิทยา จันทร์ศิลา สำราญ มีแจ่ม และปัญญา สังขวด. (2556).
การวิจัยเชิงพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่าง
อุตสาหกรรมในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ 2556
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร :
โอเดียนสโตร์.
- พินิจ แสนวง และนพดล เจนอักษร. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ
ทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรปีที่ 3 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม-ธันวาคม
2555: 101-109

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิสิฐ เมธากัทธ.(2549). เอกสารคำสอนวิชา 200401 การพัฒนาหลักสูตรอาชีวะและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ :ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกลคณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ.(2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อํารง บัวศรี. 2542. ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา.กรุงเทพฯ :ธนรัช
- นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม 2557.
- เบญจพร วาทีกานท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560. จาก <http://graduate.hu.ac.th/thesis/2559/med/upwebBenjapron.pdf>
- ปวีณากร แป้นกลัด มนต์ชัย เทียนทอง และพิสิฐ เมธากัทธ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู วิชาชีพตามรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรมครูวิชาชีพแบบฐานสมรรถนะ. พัฒนาเทคนิค การศึกษา. ปีที่ 27 ฉบับที่ 95. กรกฎาคม - กันยายน
- ปรัชญานันท์ นิลสุข. (2560). อาชีวศึกษากับประเทศไทย 4.0 อาชีวะก้าวล้ำ วารสารเพื่อการศึกษา ออนไลน์ ปีที่ 3 ฉบับ 2 มีนาคม-เมษายน. (2560). <http://prachyanun2015.blogspot.com/2017/06/40.html>
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ประเสริฐ รวยเลิศ (2552). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมประชุม. (2539). ไม่มีชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_6083595810.pdf
- ประไพพรรณ เวชรักษ์. (2554). ลักษณะที่พึงประสงค์ ของวิทยากร.สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560. จาก <http://blpd. dss.go.th/kmblpd/?p=53>
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. ISBN 9749426959. สำนักพิมพ์ HR Center
- พเยาว์ สุตรัก. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ . (2552) . ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร . สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน. (2525). อาชีวะ. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- พิสุทธา อารีราษฎร์. (2553). ผลการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายคอมพิวเตอร์.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. (2551). การอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560.จาก
<http://www.nykpeo.moe.go.th/images/Laws/ngpj2682hza.pdf>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ข้อมูลเกี่ยวกับครูอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติสำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษ.
- ไพฑูริย์ นันตะสุคนธ์และวัลลาอยู่ทอง.(2557).หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการนำไปใช้.กรุงเทพฯ:
หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ไพศาล มะระพุกษ์วรรณและคณะ. (2539). การจัดการ. กรุงเทพฯ.
- ภิญญาพัชญ์ กาวินคำ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่ตำบล
เวียงชัย. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ ฉบับที่ 11 เล่มที่ 3 วารสารฉบับพิเศษ 2560
- มนชัย เทียนทอง.(ม.ป.ป.). การวิจัยเชิงทดลอง สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ.
- เมธีศิน สมอุมจารย์ และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ.
- ลือ บัญรวม . (2557) . การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบสาคิต
ตามแนวคิดของเดวีส์ เรื่อง การสร้างอีเลิร์นนิ่งตามฐานสมรรถนะ . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สำนักหอสมุดกลาง
- รัชภูมิ แซ่ไข่. (2546) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา
สถาบัน ราชภัฏเชียงราย . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ลสมณ พิงศาสตร์ เมธินี วงศ์วานิช รัชมกการณ และพนิต เข้มทอง. (2558). การพัฒนาแบบวัด
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูในวิทยาลัยพัฒนการบึงพระพิชญ์โลก.วารสาร
ศึกษาศาสตร์ ปรัชศน์ ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2558
- ลาวัลย์ แสนเผ่า, ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1, (ระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย สำนักวิทยบริการฯ, 2552), หน้า29

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2533). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข
รุ่งเรืองธรรม.
- วิณิษฐ์ อ่วมศรี (2560) บทสัมภาษณ์
- วิณิษฐ์ อ่วมศรี .(2556) . รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาด้วยการสร้างประสบการณ์
ในสถานประกอบการ.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2551). ธรรมชาติของการเรียนรู้ธรรมชาติ. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.eledu.ssru.ac.th/>
- วิลาวัลย์ แสนเผ่า. (2552). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
(สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิทยา งานทวี. (2543). แนวการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. เชียงใหม่: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา
อาชีวศึกษา ภาคเหนือ.
- วิจิตร อวระกุล. (2540). การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย _____ . (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี.
- แม่็คเ็ดตู่เคชั่น,บริษัทจำกัด.(2558). ครูอาชีวะแห่งศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :
บริษัท กรีนแอปเปิ้ลพรีนติ้ง จำกัด.
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๒๐ จังหวัดสุราษฎร์ธานี.(ม.ป.ป.). คู่มือการติดตามและ
ประเมินผลการฝึกอบรม
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ.(2545).พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒนา.
- สาโรช บัวศรี (2527). จริยธรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา. พิมพ์ครั้งที่ 1
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2547). แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย *Competency Based HRM*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุจิตรา ปทุมสังการ์ (2552) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินผล. สำนักมาตรฐาน
การอาชีวศึกษาและวิชาชีพ.
- สุวิมล ว่องวานิช (2548). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://elib.fisheries.go.th/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ 31 ม.ค. 48.
- สุริพร โพธิ์ภักดี. (2558). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2558 : 47-54.
- สุรศักดิ์ นพรัตน์. (2554). การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดการสอนฐานสมรรถนะ เรื่องช่างเชื่อมมิกแมก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สำนักหอสมุดกลาง.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). การถ่ายโยงความรู้. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.eledu.ssru.ac.th/>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://journal.rbac.ac.th/>
- สิริชัย นัยกองศิริ สุราษฎร์ พรหมจันทร์ และปิยะ กรกชจินตนาการ. (2555). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล. สาขาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา.
- สมใจ เพียรประสิทธิ์ อีรุฒิ บุญยโสภณ พิสิฐ เมธภัทร และไพโรจน์ สติรยากร. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเต็มเต็มช่องว่างสมรรถนะหลักสูตรรายวิชาช่างยนต์. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 ม.ค. - เม.ย. 2555.
- สาคร ไพเราะ. (2555). การพัฒนาและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะช่างเทคนิคระบบคอมพิวเตอร์ เรื่องการติดตั้ง การสำรองข้อมูลและการกู้ระบบข้อมูลระบบปฏิบัติการ SUN Solaris 10. ม.ป.ป.
- สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2558). การอาชีวศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชญา ฉัตรวิญญะ. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพช่างจัดดอกไม้. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สำนักหอสมุดกลาง.
- สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2557). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก www.voc.go.th
- สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. (2541). มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2560. จาก <https://www.npu.ac.th/acad/file/1-6.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.lampang.go.th/>
- สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. (2541). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.pimporn.nsdv.go.th/pr/dvt/d.htm>
- เสน่ห์ จุ้ยโต (2544). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงดาว ถิ่นหารวงษ์. (2558). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคณิตศาสตร์สำหรับเด็ก. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2558
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2543. การเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2557). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร : การขับเคลื่อนงานวิชาการ ปีการศึกษา (2557). กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สานิต ศรีชมภู .(2555) . การสร้าง และหาประสิทธิภาพชุดฝึกช่างกลึงโลหะแบบฐานสมรรถนะ . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สำนักหอสมุดกลาง.
- สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์, พัฒนาเด็กอาชีวะมุ่งสู่ Thailand 4.0. ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ออนไลน์ 3 กุมภาพันธ์ 2560 http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=6828&filename=index
- สมใจ กงเติม. (2553). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- สุรางค์ อภิรมย์วิไลชัย. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเตรียมความพร้อมในการฝึกงานของนักเรียนอาชีวศึกษา แบบค่ายกิจกรรม ด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารวิชาการ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2557
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). เข้าถึงจาก <http://www.vec.go.th> วันที่ 12 มกราคม 2562
- แสงดาว ถิ่นหารวงษ์. (2558). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคณิตศาสตร์สำหรับเด็ก. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์. 17(1),4.
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ๒๐ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2561). การสรุปสาระสำคัญ การฝึกอบรม สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://cttc.cpd.go.th/>
- ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. (2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). กระทรวงอุตสาหกรรม 2559
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรัญญา ปานเจริญ และสุนิสา ช่อแก้ว. (2559). แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในวิชาชีพครูช่าง
อุตสาหกรรม (พ.ศ.2559-2569). วารสารปาริชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศศิธร ศรีเวียง. (2556). ธรรมชาติของการเรียนรู้ธรรมชาติ. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.eledu.ssru.ac.th/>
- อดิสร ปัญญาปิง . (2556) . การสร้างและหาประสิทธิภาพโมดูลการติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่างภายใน
อาคาร โดยวิธีวิเคราะห์แบบฐานสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานอาชีพ . มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สำนักหอสมุดกลาง.
- อนุชิต จันทศิลา (2535). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2553). ความหมายของการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.eledu.ssru.ac.th/>
- อารี พันธมณี. (2546). ความหมายของการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://www.eledu.ssru.ac.th/>
- Bandura Albert. (1997). Self Efficiency: Toward Unifying Theory of Behavioral
Change. *Psychological Review*. 84(2) : 191-215
- Beauchamp. G.A. (1981). Curriculum theory (4th ed.)” Llinois: F.E. Peacock.
- Bennett, Ralph M. (2004), Teacher participation in curriculum development: a History of
theidou and practice, 18901940. Retrieved December 4, 2018, from
<http://www.libl.umi.com/dissertatiuns/fullcit/309409>
- Bishop, L.J. (1979). Staff development and instruction improvement: Plan and
procedure. Boston: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, Richard E. (2000X Developing Emotional Intelligence. Sanfrancisco CA: Jossey
Bass.
- Castetter, William B. (1996). The human resource functions in educational
administration. (6th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cornbach. (2516). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2560.
จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- Goldstein, I.L.(1993). Training in Organizations. California : Brooksl Cole Publishing
Company.
- Houston, P. John. (1976). Fundamentals of Learning. London : Academic Press.
- Lefrancois, R. Guy. (2000). Theories of Human Learning. 4th ed. Belmont :
Wadsworth/Thomson Learning.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Marmon, D.H. (2002). Core Competencies of Professional Service Providers in Federally funded Education Programs. Doctoral Dissertation, The University of Tennessee.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). "Competency Approach to Human Resource Manager : Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context." Human Resource Development Review. Thousand Oaks : March.
- Pearson. (2012). *The Learning Curve: Lessons in Country, Performance in Education*. London : Pearson. Available: <http://thelearningcurve.pearson.com/the-report>.
- Stufflebeam. (2526). การประเมินผลการฝึกอบรม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://elib.fisheries.go.th/>
- Taba, H. (1962). Curriculum development: Theory and practice. New York: Harcourt, Brace & world.
- Thomas, S. (2015). What is Participatory Learning and Action (PLA): An introduction. Retrieved, 2015, from <http://idpkey-resources.org>
- Tyler. (2486). วิชาพัฒนาหลักสูตร. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://yenruedeex42.blogspot.com/>
- Youthnet. (2546). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2560. จาก <http://hs.pbru.ac.th/>

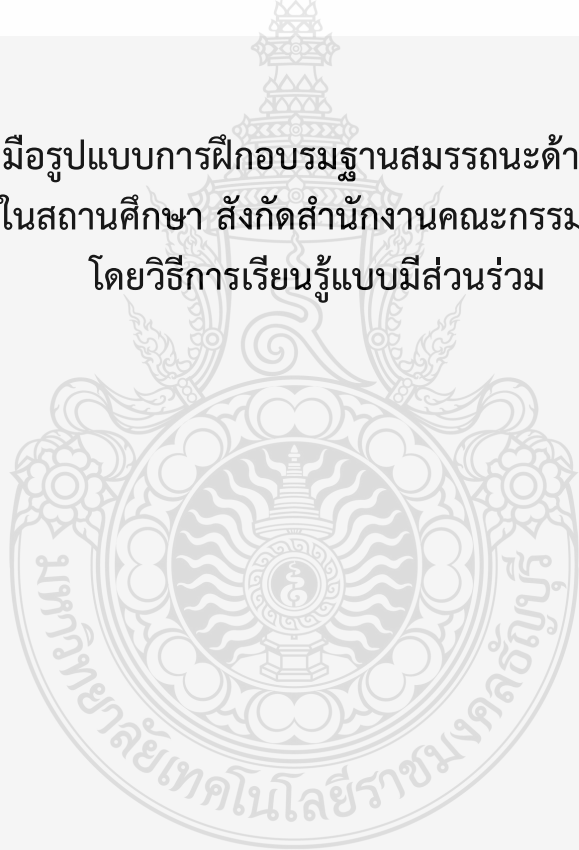


ภาคผนวก





ภาคผนวก ก คู่มือรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม



คู่มือรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

นายจිරศักดิ์ หมุนขำ

ปริญญา ปรัชญาดุสิต
สาขาวิชาเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ครูผู้ช่วยใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก
การเปลี่ยนผ่านในโลกของในศตวรรษที่ 21 (1 มกราคม ค.ศ. 2001 ถึง 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100) ซึ่งเป็น
การเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตของมนุษย์ใน 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) Globalization โลกเชื่อมต่อกัน

อย่างสนิท ทำให้เกิดการเคลื่อนไหลของทุน สินค้าและบริการ กำลังคนอย่างเสรี 2) Digitization การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ไม่จำกัด เป็นการอยู่ในอารยธรรมของโลกจริงและอารยธรรมในโลกเสมือนจริง 3) Urbanization คือการเคลื่อนย้ายคนจากสังคมชนบทเข้าสู่เมือง ทำให้มีการกระจุกตัวที่หนาแน่นของสังคมเมือง ทำให้วิถีชีวิต พฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ของคนจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 4) Individuallization คนในศตวรรษที่ 21 จะมีความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น มีความคิดเป็นของตนเองมากขึ้น ต่างคนต่างอยู่ มองแต่ประโยชน์ส่วนตน และ 5) Commonization เป็นโลกที่ยิ่งเชื่อมต่อกันมากขึ้น ทำให้เมื่อเกิดความเสียหายและภัยคุกคามจากประเทศใดประเทศหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อโลกโดยรวม ที่เรียกว่า “Global Commons” เช่น วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โรคระบาด การก่อการร้าย ภาวะโลกร้อน เป็นต้น ซึ่งจากรูปแบบในการดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงข้างต้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตามมาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีวิตของมนุษย์ 2) ด้านการดำเนินธุรกิจของมนุษย์ 3) ด้านการทำงานของมนุษย์และ 4) ด้านการเรียนรู้ของมนุษย์ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มีหลักการสำคัญ ประกอบด้วย 1) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา 3) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย (4) ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 และ 5) ยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศมี 10 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ มั่นคงและยั่งยืน 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย 7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ และ 10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) โดยสรุปความสำคัญในการ พัฒนาคมนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ต้องปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มี คุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ควบคู่กับพัฒนาศักยภาพคนให้มี ทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ตลอดชีวิต

จากกระแสโลกในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประเทศไทยมีการปรับตัว ครั้งสำคัญด้วยการเปลี่ยนโครงสร้างการพัฒนาประเทศ เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 12 โดยวางกรอบนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” ซึ่งเป็นโมเดล ทางเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ไปเป็นประเทศที่มีรายได้สูงหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยหลักการสำคัญ คือการปรับเปลี่ยน

โครงสร้างของประเทศไปสู่ยุค Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนผ่านใน 4 องค์ประกอบสำคัญคือ 1) เปลี่ยนจากเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี โดยเกษตรกรจะต้องมีความเป็นอยู่ที่ดี ร่ำรวยขึ้น และมีความเป็นผู้ประกอบการ 2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startup ที่มีศักยภาพสูง 3) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services และ 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2560) อันจะนำไปสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 ที่มีศักยภาพใน 4 มิติ ประกอบไปด้วย 1) มิติด้านความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) 2) มิติด้านความอยู่ดีมีสุขของผู้คน ในสังคม (Social Well-Beings) 3) มิติด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness) และ 4) มิติด้านการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) และในวาระที่ 1 ของการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทยเพื่อก้าวสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายในมิติด้านการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ ที่ต้องมีการพัฒนากำลังคนของประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีโครงสร้างของการพัฒนากำลังคนไว้ 3 ด้านคือ การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ทักษะของกำลังคน (Skill-Set) และพฤติกรรมการดำรงชีวิต (Behavior Set) (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2559)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ซึ่งประกาศใช้โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความสำคัญตอนหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยระบุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในเป้าหมายที่ 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการพัฒนา ข้อที่ 7 พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการผลิตกำลังคนที่ไม่ได้เพียงแต่จะมุ่งผลิตกำลังคนเพื่อป้อนสู่ตลาดแรงงานเท่านั้นแต่จะต้องสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดตามมาตรา 56 ไว้ว่า “ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นเป็นระยะเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด” ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ครูผู้ช่วยต้องมีการประเมิน ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ศธ. 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินมี 2 หมวดคือ หมวดที่ 1 ด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู 3) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม และ หมวดที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน และต่อมาสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วย ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ศธ 0206.7/ว19

ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 หลักสูตรประกอบด้วย 5 หมวดดังนี้ หมวดที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ หมวดที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ หมวดที่ 5 ทักษะ การใช้ภาษาและเทคโนโลยี ซึ่งสาระสำคัญทั้ง 2 หลักเกณฑ์มีหลักการที่สำคัญคือ เป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยก่อนบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนสายวิชาชีพเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งมีการจัดการศึกษาในการผลิตกำลังคนภายใต้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยมีใจความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนดังในมาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้” ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชนในการเตรียมกำลังคนสำหรับการพัฒนาประเทศ” มีจุดเน้นให้ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีคุณธรรม มีวินัย มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และจากยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569) ได้มีนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้าน 1) สารสนเทศ สำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด 2) ให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูน ชีตความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญนโยบาย ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ชี้ให้เห็นได้ว่า ครูถือเป็นกำลังสำคัญที่จะวางแผน ดำเนินการ และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เพื่อสามารถพัฒนานักศึกษาให้สามารถมีศักยภาพ ทักษะ และความรู้เพียงพอที่จะร่วมพัฒนาประเทศได้ โดยเฉพาะครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งเริ่มต้นของข้าราชการครูจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมอย่างมาก เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูอย่างมีคุณภาพได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สาระสำคัญของมาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ในเรื่องของคุณลักษณะ

ของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ต้องมีความรู้ มีทักษะ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้ อีกทั้งต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาต้องใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการและตลาดแรงงาน และมาตรฐานที่ 3 ในเรื่องของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพหรือตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองหลักสูตรและคุณวุฒิประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ 1) คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพ มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและการดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงานในขอบเขตสำคัญและบริบทต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะไปสู่บริบทใหม่ สามารถให้คำแนะนำแก้ปัญหาเฉพาะด้านและรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีส่วนร่วมในขณะทำงานหรือมีการประสานงานกลุ่มรวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน 2) คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในการวางแผน แก้ปัญหาและจัดการทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและหมู่คณะ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือจัดการงานผู้อื่น มีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงานและการประเมินผล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน 3) คุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมายเคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม (2) ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ทางทฤษฎีและเทคโนโลยีเฉพาะทางอย่างกว้างขวางและเป็นระบบในการพัฒนางานอาชีพ (3) ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจาร์ณ และเปรียบเทียบปัญหา ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถริเริ่ม ปรับปรุง วางแผน

กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเป็นนามธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวางแผนการบริหารและการจัดการในสาขาอาชีพ

บทสัมภาษณ์ นายวณิชย์ อ่วมศรี ตำแหน่งที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560 กล่าวว่า ครูผู้ช่วยมีปัญหาสำคัญคือ ไม่สามารถวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพได้ ทำให้ไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมทักษะให้กับนักเรียนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ช่วยซึ่งมีประสบการณ์ในการเรียนการสอนแค่ในระดับต้น

บทสัมภาษณ์ นายพีระพล พูลทวี ตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2560 กล่าวว่า ครูผู้ช่วยของอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ ขาดองค์ความรู้ในการวัดประเมินผลการจัดการศึกษา เนื่องจากปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ยกเว้นให้สาขาวิชาชีพขาดแคลนไม่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพในการสมัครเข้ารับบรรจุเป็นครูผู้ช่วยในส่วนของอาชีวศึกษา จึงส่งผลให้ครูผู้ช่วยในปัจจุบันขาดทักษะที่สำคัญบางประการของการประกอบอาชีพครู เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนการสอน เทคนิคการสอน การวัดประเมินผล และจิตวิทยาการเป็นครู เป็นต้น จึงเป็นความจำเป็นที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องเพิ่มเติมสมรรถนะหลักที่สำคัญของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ที่บรรจุเข้ามาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายด้านคุณภาพของครูและนักเรียนอาชีวศึกษา

บทสัมภาษณ์ของ นายวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และอดีตเคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560 กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรม ต้องเน้นให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้มาก โดยต้องเร่งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ กลุ่มอาชีพต่างๆ ให้ใกล้ชิดทำงานร่วมกัน เข้าใจหลักการและทำงานอย่างมีส่วนร่วม ปัจจุบันต้องเร่งเพิ่มประสิทธิภาพ ที่หน่วยปฏิบัติ ในระดับสถาบันและวิทยาลัย ต้องเร่งให้ความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สอนเป็นสำคัญ และเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาคือหลักสูตร โดยที่ครูผู้สอนต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตรเป็นฐานสมรรถนะได้ ต้องสามารถจัดรายวิชาเป็นกลุ่มสมรรถนะอาชีพได้ และในรายวิชาหนึ่งต้องสามารถจำแนกสมรรถนะเป็นกลุ่มอาชีพได้

และบทสัมภาษณ์ ของ ดร.อนุสรณ์ แสงนิมนวล ประธานอนุกรรมการเฉพาะกิจด้านอาชีวศึกษา ในคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและประธานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กล่าวว่า จากการประชุมของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปอาชีวศึกษาที่คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจด้านอาชีวศึกษา เสนอ 3 เรื่องคือ การเพิ่มจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพในเชิงปฏิบัติ การทำให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทวิภาคี และการมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการในอนาคต อย่างไรก็ตามที่มีการหารือกันมากคือจุดใหญ่ที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จคือเรื่องของมาตรฐานครูอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญใน 2 เรื่องคือ สมรรถนะด้านความรู้ในการสอนอาชีวศึกษา และสมรรถนะทางความเชี่ยวชาญที่เป็นประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะหลังนี้

ครูอาชีวะยังขาดอยู่มาก กอปศ.อยากเห็นครูอาชีวะได้มีโอกาสเข้าไปฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ ซึ่งผู้ประกอบการยินดีที่จะรับครูเข้าไปฝึกปฏิบัติอาจจะใช้เวลา 3 เดือน ครูจะได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติ กับเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้สิ่งที่อยากเห็นในการปฏิรูปคือ ครูมีใบประกอบวิชาชีพครู ด้านอาชีวศึกษา ทั้งนี้เชื่อว่ามาตรการครูอาชีวศึกษาที่ กอปศ.จัดทำขึ้นจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้ ครูอาชีวะมีสมรรถนะและส่งเสริมให้เด็กมีคุณภาพมากขึ้น (หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 20 พฤศจิกายน 2561)

อีกทั้งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลมาสังเคราะห์ให้ได้ประเด็นสภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ซึ่งทำการสัมภาษณ์ในกลุ่ม ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงอาชีวศึกษาและครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้ข้อสรุปดังนี้ สภาพปัญหาและอุปสรรคของครูผู้ช่วย อาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ ขาดทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอ ต่อการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ สมรรถนะหลักสูตรและสมรรถนะรายวิชาได้ ไม่สามารถวิเคราะห์ หัวข้อเรื่อง ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ไม่สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ เนื่องจากในปัจจุบันมีแผนการเรียนรู้สำเร็จรูป และยังขาดความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอนของการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองทำการสอน และสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้ช่วยต้องสามารถวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ ปรับหลักสูตรทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่สอน มีวินัยต่อตนเอง ใฝ่เรียนรู้ วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง วิเคราะห์งาน จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำ โครงการสอน เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สร้างใบเนื้อหา สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ ตรงตามวัตถุประสงค์และสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาที่ทำการสอนได้

สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยใช้ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ PNI modified ผลการวิจัยพบว่าครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ 1) สร้างและพัฒนาเครื่องมือ (PNIb = 0.25) 2) การวัดและประเมินผล, วางแผนและกำหนดกรอบการวัดและประเมินผล (ความ มุ่งหมาย นิยาม ขอบเขต ของการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน), เก็บรวบรวมข้อมูล, สรุปและ รายงานผล และข้อเสนอแนะ (PNIb = 0.23) และ 3) ตีความหมายจากข้อมูล, หลักการ เหตุผล และ ความสำคัญ ของการประเมินผล, การเก็บรวบรวมข้อมูล, เกณฑ์ในการประเมิน และอภิปรายผล (PNIb = 0.22) (จรัสศักดิ์ หมุนขำ, 2562)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา สรุปได้ว่าเมื่อกระแสของการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อาทิเช่น วัฒนธรรมการใช้ชีวิต การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการเรียนรู้ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญของมนุษย์ ในการส่งผ่านความรู้ ทักษะ และ รูปแบบวัฒนธรรม เพื่อการสืบทอดสิ่งต่างๆ เหล่านี้จากรุ่นก่อนสู่รุ่นหลัง และเมื่อโลกมีการปรับตัว ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งกำลังติดกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) จึงได้มีการ

ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการประกาศนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งวาระแรกที่ต้องดำเนินการคือการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อรองรับการพัฒนาในด้านอื่นๆ ของประเทศควบคู่กันไป และเมื่อโครงสร้างของประเทศมีการปรับเปลี่ยน หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในเรื่องของการพัฒนา กำลังคน มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสุดท้ายของการก้าวสู่ “ประเทศไทย 4.0” อาทิเช่น สำนักสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประกาศแผนการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกาศนโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569) ประกอบกับบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันว่า การที่จะผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศตามกรอบนโยบายประเทศไทย 4.0 และจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการอาชีวศึกษาให้ข้อเสนอแนะถึงสภาพปัญหาปัจจุบันของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ ขาดทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ สมรรถนะหลักสูตรและสมรรถนะรายวิชาได้ ไม่สามารถวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง ไม่สามารถวิเคราะห์งาน ไม่สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ จึงทำให้คุณภาพผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษา มีสมรรถนะไม่ตรงตามกับความต้องการของตลาดแรงงาน และผลการวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา (จิรศักดิ์ หมุนขำ, 2562) ชี้ให้เห็นว่า ครูผู้ช่วยยังมีปัญหาในเรื่องของสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนรู้และมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้ และงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ต้องพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมจากความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตรงตามความต้องการได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะ ตามที่องค์กรต้องการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Buntuner and Hacıpasaoğlu, 2016) จากงานวิจัยฉบับนี้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการฝึกอบรมคือ การศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคคลที่สำคัญที่สุดคือ “ครูผู้สอน” โดยเฉพาะตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของอาชีพครู ที่จะต้องมีสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญด้านหนึ่งที่ควรพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วยเนื่องจากเป็นสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หากมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านของการจัดการเรียนรู้ จะส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีสมรรถนะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษา ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามรูปแบบการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานและสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างแท้จริงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะส่งผลให้สมรรถนะของผู้เข้าอบรมสามารถได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานกลาง สามารถเป็นกระบวนการที่พัฒนาสมรรถนะของผู้เข้าอบรมได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาองค์ประกอบการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2.2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2.3 ประเมินรูปแบบการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 รูปแบบการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมระดับมาก

3.2 ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

4.1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมของครูผู้ช่วยตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดไว้ 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนา ในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

4.1.2 ความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index ; PNI Modified) นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2542)

4.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning: PL) ตามแนวคิดของ Kolb and Fry, 1975) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ขั้น ประสบการณ์ (Experience) ขั้นการสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion) ขั้นความคิด รวบรวม (Concept) และขั้นการทดลองแนวคิดการประยุกต์ (Experimentation Application) (แสงดาว ถิ่นหารวงษ์, ม.ป.ป.)

4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

4.2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมมาตรฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1) ประชากร ที่กำหนด ได้แก่ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ซึ่งได้ประกาศบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 545 คน

2) กลุ่มเป้าหมาย ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3) กลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนด ได้แก่ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา จำนวน 252 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

4.2.2 ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมใช้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้มาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูพี่เลี้ยง ที่มีประสบการณ์ด้านการอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2.3 ระยะที่ 3 ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1) ทดลองใช้ (Try Out) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8 คน จาก 2 สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

2) นำหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา ไปใช้จริง (Implement) โดยนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 22 คน จาก 3 สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี 2) วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2 โดยเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

5. หัวข้อเนื้อหาในการฝึกอบรม

หน่วยการเรียนรู้	หัวข้อเนื้อหา
หน่วยที่ 1	การวิเคราะห์อาชีพ
หน่วยที่ 2	หลักสูตรและสมรรถนะ
หน่วยที่ 3	การวิเคราะห์หัวเรื่อง
หน่วยที่ 4	การวิเคราะห์งาน
หน่วยที่ 5	ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน
หน่วยที่ 6	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
หน่วยที่ 7	การวางแผนการสอน
หน่วยที่ 8	การสร้างใบเนื้อหา
หน่วยที่ 9	การสร้างใบแบบฝึกหัดและทดสอบ
หน่วยที่ 10	การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน
หน่วยที่ 11	การสร้างใบสั่งงาน
หน่วยที่ 12	การสร้างใบประเมินผล

- 5.1 วิธีการฝึกอบรมและกิจกรรม
วิทยากรบรรยายในภาคทฤษฎีแล้วให้ผู้เข้าฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานในแต่ละหัวข้อของการ
ฝึกอบรม
- 5.2 สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 5.2.1 เอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 5.2.2 วัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ (VDO Projector) โดยใช้โปรแกรม
Power point ประกอบการบรรยาย
- 5.2.3 แบบทดสอบ
- 5.2.4 ใบสั่งงานฝึกปฏิบัติ
- 5.2.5 แบบสังเกต
- 5.3 การประเมินผลการฝึกอบรม
- 5.3.1 ทดสอบความรู้ภาคทฤษฎีทันทีหลังการบรรยายสิ้นสุด โดยวัดผลจากการทำ
แบบทดสอบในแต่ละหัวข้อเรื่อง
- 5.3.2 ประเมินงานจากภาคปฏิบัติ โดยวัดผลจากการลงมือปฏิบัติงานในแต่ละหัวข้อเรื่อง
- 5.4 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม
- 5.4.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นครูผู้ช่วย ที่สอนรายวิชาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
หรือประกาศนียบัตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 5.4.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี
- 5.5 ระยะเวลาในการฝึกอบรม
- 5.5.1 ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ (ในห้องอบรม) ระยะเวลา 4 วัน (22 ชั่วโมง)
- 5.5.2 การติดตามผล
- 5.6 จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
ผู้เข้าอบรม จำนวน 30 คน
- 5.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับการฝึกอบรม
- 5.7.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะในเรื่องของรูปแบบการพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับ ครูผู้ช่วยในสถานศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 5.7.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะได้รับการฝึกอบรม
ไปดำเนินการจัดทำด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. คำอธิบายหัวข้อวิชา : หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู
ประกอบด้วย 12 หัวข้อเรื่องและมีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละ เรื่องดังนี้

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
1. การวิเคราะห์อาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 2. เขียนรูปแบบของผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 3. บอกความหมายของ งาน ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 4. บอกความหมายของ หน้าที่ ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 5. บอกความหมายของ อาชีพ ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 6. บอกความจำเป็นในการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 7. บอกวิธีการกำหนดขอบเขตของงานอาชีพได้อย่างถูกต้อง 8. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 9. อธิบายวิธีการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 10. เขียนผังอาชีพได้อย่างน้อย 1 อาชีพอย่างถูกต้อง
2. หลักสูตรและสมรรถนะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาวิชาชีพได้ถูกต้อง 2. บอกความหมายของหลักสูตรวิชาชีพได้ถูกต้อง 3. บอกส่วนประกอบของหลักสูตรวิชาชีพได้ถูกต้อง 4. บอกความหมายของหลักสูตรรายวิชาได้ถูกต้อง 5. บอกส่วนประกอบของหลักสูตรรายวิชาได้ถูกต้อง 6. อธิบายความแตกต่างระหว่างหลักสูตรรายวิชาแบบฐานเนื้อหา กับหลักสูตรรายวิชาแบบฐานสมรรถนะได้ถูกต้อง 7. บอกความหมายของสมรรถนะได้ถูกต้อง 8. บอกความหมายของสมรรถนะอาชีพได้ถูกต้อง
3. การวิเคราะห์หัวเรื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของหัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง 2. บอกความหมายของการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้องอย่างถูกต้อง 3. บอกความจำเป็นในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้องอย่างถูกต้อง 4. อธิบาย ขั้นตอนการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง 5. บอกแหล่งข้อมูลที่ช่วยในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง 6. บอกวิธีเขียนใบรายการหัวข้อเรื่องจากคำอธิบายรายวิชาได้อย่างถูกต้อง 7. บอกวิธีการประเมินรายการหัวข้อเรื่องจากใบรายการหัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง 8. อธิบายการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องโดยใช้ แผนภูมิการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
	9. อธิบายการนำข้อมูลในแผนภูมิการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง มาเขียนตารางรายละเอียดหัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง 10. บอกประโยชน์ของการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง
4. การวิเคราะห์งาน	1. บอกความหมายของงานได้อย่างถูกต้อง 2. บอกความหมายของการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 3. อธิบายเหตุผลและความจำเป็นในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 4. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 5. บอกขั้นตอนการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 6. บอกหลักเกณฑ์การตั้งชื่องานได้อย่างถูกต้อง 7. บอกวิธีการหารายละเอียดของงานหรือรายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง 8. อธิบายวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของงาน และรายการความสามารถได้ถูกต้อง 9. บอกวิธีวิเคราะห์รายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง 10. บอกความหมายของ ความรู้ และทักษะได้อย่างถูกต้อง 11. บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของความรู้ (Knowledge) ได้ถูกต้อง 12. บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของทักษะ (Skill) ได้ถูกต้อง 13. วิเคราะห์รายการความสามารถที่กำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง
5. ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน	1. บอกความหมายของการเรียนรู้และการสอนได้ถูกต้อง 2. อธิบายความหมายของขบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นตอนได้ถูกต้อง 3. เขียนแผนภูมิเปรียบเทียบขบวนการเรียนรู้ ด้านการเรียนและการสอนได้ 4. บอกวิธีสอนด้านวิชาชีพทั้งด้านทฤษฎีที่นิยมใช้กันทั่วไปได้ถูกต้อง 5. บอกความหมายของวิธีการสอนแบบบรรยาย ได้ถูกต้อง 6. บอกข้อดีข้อเสียของวิธีการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง 7. อธิบายวิธีการดำเนินการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง 8. บอกข้อแนะนำเพิ่มเติมในการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง 9. บอกความหมายของวิธีการสอนแบบถามตอบ ได้ถูกต้อง 10. บอกข้อดีข้อเสียของวิธีการสอนแบบถามตอบได้ถูกต้อง 11. อธิบายวิธีการดำเนินการสอนแบบถามตอบได้ถูกต้อง 12. บอกข้อแนะนำเพิ่มเติมในการสอนแบบถามตอบ ได้ถูกต้อง 13. บอกข้อคำนึงในการนำวิธีสอนแบบบรรยายและแบบถามตอบไปใช้ได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
	14. บอกแนวทางการสาธิตประกอบการสอนปฏิบัติได้ถูกต้อง 15. อธิบายวิธีสอนด้านวิชาชีพทั้งด้านปฏิบัติ ที่นิยมใช้กันทั่วไปได้ถูกต้อง
6. การวางแผนการสอน	1. บอกความหมายของการวางแผนการสอนได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นในการวางแผนการสอนได้ถูกต้อง 3. บอกองค์ประกอบของแผนการสอนได้ถูกต้อง 4. อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการสอนได้ถูกต้อง 5. บอกหลักการกำหนดเวลาแต่ละขั้นตอนของแผนการสอนได้ถูกต้อง 6. บอกส่วนประกอบของแผนการสอนได้ถูกต้อง 7. บอกรูปแบบทั่วไปของแผนการสอนวิชาทฤษฎีและปฏิบัติได้ถูกต้อง 8. อธิบายวิธีการนำข้อมูลที่วางแผนไว้ไปเขียนลงในตารางแผนการสอนวิชาได้ถูกต้อง
7. การสร้างใบเนื้อหา	1. บอกความหมายของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 2. บอกความจำเป็นในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 3. บอกประเภทของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 4. บอกลักษณะสำคัญของเนื้อหาที่ใส่ลงในใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 5. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 6. บอกหลักเกณฑ์การสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 7. บอกขั้นตอนการออกแบบสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 8. อธิบายรูปแบบการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 9. บอกวิธีการเลือกเนื้อหาวิชาสำหรับจัดทำใบเนื้อหาประกอบการสอนได้ถูกต้อง 10. บอกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 11. บอกความหมายของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 12. บอกความจำเป็นในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 13. บอกประเภทของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 14. บอกลักษณะสำคัญของเนื้อหาที่ใส่ลงในใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 15. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 16. บอกหลักเกณฑ์การสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 17. บอกขั้นตอนการออกแบบสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 18. อธิบายรูปแบบการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 19. บอกวิธีการเลือกเนื้อหาวิชาสำหรับจัดทำใบเนื้อหาประกอบการสอนได้ถูกต้อง 20. บอกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินใบเนื้อหาได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
8. การสร้างใบแบบฝึกหัดและทดสอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของการวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง 2. อธิบายความจำเป็นของการวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง 3. อธิบายวิธีการวัดผลที่เหมาะสมกับพิสัยแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 4. บอกลักษณะของข้อสอบที่ดีได้ถูกต้อง 5. จำแนกชนิดของข้อสอบแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 6. ระบุหลักเกณฑ์การสร้างข้อสอบชนิดต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 7. เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของข้อสอบแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 8. บอกหัวข้อการประเมินผลแบบทดสอบได้ถูกต้อง
9. การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ 3. บอกส่วนประกอบของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 4. อธิบายลักษณะที่สำคัญของแต่ละส่วนประกอบของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้องทั้ง 4 ส่วน 5. บอกวิธีการสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
10. การสร้างใบสั่งงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของใบสั่งงานได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบสั่งงานได้ถูกต้อง 3. บอกรายละเอียดของส่วนประกอบใบสั่งงาน ได้ถูกต้อง 4. บอกข้อแนะนำในการสร้างใบสั่งงานได้ถูกต้อง
11. การสร้างใบประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1.บอกความหมายของใบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 2.บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 3.บอกรายละเอียดของหัวข้อการประเมินได้ถูกต้อง 4.บอกรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 5.บอกรูปแบบ/ประเภทของเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับหัวข้อการประเมินทั้ง 3 หัวข้อได้ถูกต้อง 6.บอกวิธีการสร้างแบบประเมินผลรวมการสอนภาคปฏิบัติได้ 7.บอกวิธีการใช้แบบประเมินผลรวมการสอนภาคปฏิบัติได้ถูกต้อง
12. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของคำว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีวัตถุประสงค์ในการสอนได้

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
12. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	3. จำแนกส่วนประกอบที่สำคัญ ของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้องทั้ง 3 ส่วน 4. อธิบายความหมายของส่วนประกอบที่สำคัญ ของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมทั้ง 3 ส่วนได้ถูกต้อง 5. จำแนกวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตามระดับ พิสัยของการเรียนรู้ทั้ง 3 ส่วนได้อย่างถูกต้อง 6. เลือกคำกริยามาเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับระดับ พิสัยการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง 7. บอกหลักเกณฑ์การตรวจสอบการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง 8. เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง

7. กำหนดการฝึกอบรม

วันที่	เวลา	หัวข้อ	เวลา (นาที)	
			เนื้อหาและ การทดสอบ	ปฏิบัติตามใบงาน
1.	08.00-09.00 น.	ลงทะเบียนและรับเอกสารฝึกอบรม		
	09.00-10.30 น.	การวิเคราะห์สมรรถนะครูอาชีพและวิเคราะห์อาชีพ	30	60
	10.45-12.00 น.	การแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติ	15	60
	13.00-14.30 น.	การวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง	30	60
	14.45-16.00 น.	การวิเคราะห์งาน (JOB ANALYSIS)	15	60
2.	08.00-09.00 น.	ลงทะเบียนและรับเอกสารฝึกอบรม		
	09.00-10.30 น.	ทฤษฎีและวิธีการสอน (TEACHING METHOD)	30	60
	10.45-12.00 น.	โครงการสอน (COURSES SYLLYBUS)	15	60
	13.00-14.30 น.	การวางแผนการสอน	30	60

วันที่	เวลา	หัวข้อ	เวลา (นาที)	
	14.45-16.00 น.	การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (BEHAVIORAL OBJECTIVE)	15	60
3.	08.00-09.00 น.	ลงทะเบียนและรับเอกสารฝึกอบรม	เนื้อหาและการทดสอบ	ปฏิบัติตามใบงาน
	09.00-10.30 น.	การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน (OPERATION SHEET)	30	60
	10.45-12.00 น.	การสร้างใบเนื้อหา (INFORMATION SHEET)	15	60
	13.00-14.30 น.	การสร้างใบแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ (TEST SHEET)	30	60
	14.45-16.00 น.	การสร้างใบสั่งงาน (JOB SHEET)	15	60
4.	08.00-09.00 น.	ลงทะเบียนและรับเอกสารฝึกอบรม	เนื้อหาและการทดสอบ	ปฏิบัติตามใบงาน
	09.00-10.30 น.	การสร้างใบประเมินผลการปฏิบัติงาน (EVALUATION SHEET)	30	60
	10.45-12.00 น.	การออกแบบและสร้างสื่อการสอน (TEACHING AIDS)	15	60
	13.00-14.30 น.	การวัดผลการเรียนรู้	30	60
	14.45-16.00 น.	การประเมินผลการเรียนรู้	15	60

ภาคผนวก ข. รายชื่อและหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

- แต่งตั้งคณะกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงคุณวุฒิ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคนิคศึกษา
- ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
- ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus Group)
- ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินคู่มือรูปแบบ
- แต่งตั้งคณะกรรมการสอบความก้าวหน้าคุณวุฒิ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคนิคศึกษา
- แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคุณวุฒิ (ครั้งที่ 3)
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคนิคศึกษา



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๘๘๗

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ประเสริฐ แก้วแจ่ม

เนื่องด้วย นายจิรศักดิ์ หนูนชา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อึ้งโสภณ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเรื่องดังกล่าว จำนวน 3 ฉบับ ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา
ผู้ประสานงาน: รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๙ ๔๗๓๒ , ๐๘ ๓๘๖๖ ๗๑๗๖
โทรสาร ๐ ๒๕๓๗ ๕๐๔๔

ที่ ยว ๐๖๔๙.๐๒/๒๓๙๐



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๓๑๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group)

เรียน นายวณิช ย่วมศรี

เนื่องด้วย นายจิรศักดิ์ หมูน้ำ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมคือ รองศาสตราจารย์ ดร. อัครรัตน์ พูลกระจำง

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการสนทนากลุ่ม (focus group) ในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ อาคารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ ถ.รังสิต-ปทุมธานี ตำบลบางพูด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา
ผู้ประสานงาน: นายจิรศักดิ์ หมูน้ำ (นักศึกษา)
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๙ ๔๗๑๒
โทรสาร ๐ ๒๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๒๕๖๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ถนนรังสิต-นครนายก ต.คลองหก
อ.คลองหลวง จ. ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๓ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินคู่มือรูปแบบ

เรียน ดร.ณัฐ ศรีสวัสดิ์

เนื่องด้วย นายจิรศักดิ์ หมุนจำ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร ยิ่งโสภณ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมคือ รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวรัตน์ พูลกระจาง

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อการประเมินคู่มือรูปแบบ(Model) ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมเซลล์)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา
ผู้ประสานงาน: นายจิรศักดิ์ หมุนจำ (นักศึกษา)
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๙ ๔๗๒๒
โทรสาร ๐ ๒๕๗๗ ๕๐๔๙



คำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่ ๐๖๙๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบดูขงูนิพนธ์ (ครั้งที่ ๓)
หลักสูตรปริญญาดูขงูบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

เพื่อให้การสอบและประเมินผลการสอบดูขงูนิพนธ์ (ครั้งที่ ๓) หลักสูตรปริญญาดูขงูบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา (ภาคปกติ) ประจำปีภาคการศึกษาที่ ๓/๒๕๖๒ ราย นายจිරศักดิ์ หมุนข่า ในหัวข้อเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้อแบบมีส่วนร่วม รหัสนักศึกษา ๑๑๕๗๘๐๒๐๘๐๐๗-๓ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย คณะฯ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบดูขงูนิพนธ์ (ครั้งที่ ๓) ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|---------------------------------|-----------|--|
| ๑. ดร.พีระพล | พลทวี | ประธานกรรมการสอบ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) |
| ๒. ดร.สมชาย | ธำรงสุข | กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย | ผิวสอาด | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อัศศิริตน์ | พลกระจำง | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร | อึ้งโสภาก | กรรมการและเลขานุการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะกรรมการอุตสาหกรรม

ภาคผนวก ค. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

- แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (In-depth Interview)





ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

- 1) สภาพปัญหาและอุปสรรคของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา
- 2) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ในประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการฝึกอบรมฐานสมรรถนะครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 3) การจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา
- 4) แนวโน้มในการพัฒนาครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 5) สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย

1. นายวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และอดีตเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. นายวณิชย์ อ่วมศรี ที่ปรึกษาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. นายกมล พิณรัตน์ อดีตผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
4. นายพีระพล พูลทวี รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. นายเรวัช ศรีแสงอ่อน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2
6. นายประสงค์ อุบลวัตร ผู้อำนวยการวิทยาลัย การอาชีพสระบุรี
7. นางปริศนา ดวงดารา ครูพี่เลี้ยง วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
8. นายวินัย โสมรักษ์ ครูผู้ช่วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
9. นางสาวชนัญชิตา ทำเลดี ครูผู้ช่วย วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

นายจิรศักดิ์ หมุนขำ

นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ง. แบบสอบถาม

- แบบสอบถามสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- แบบสอบถามรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- แบบสอบถามหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

**แบบสอบถาม ง-1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบ
การฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม**

คำชี้แจง :

1. เครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครูผู้ช่วย เพื่อประเมินสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ท่านตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง และข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมด ผู้วิจัย จะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธี การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับขั้นตอนและองค์ประกอบของหลักสูตรในการฝึกอบรมสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อ พร้อมทั้ง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) เพื่อประโยชน์สูงสุดของการศึกษาวิจัย และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายจรัสศักดิ์ หมุนขำ (097 213 5685)

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถาม ง-1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนารูปแบบ
การฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่
กำหนดให้เลือกตอบตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. คุณวุฒิการศึกษา

(1) ปริญญาตรี/เทียบเท่า

(2) ปริญญาโท/เทียบเท่า

(3) ปริญญาเอก/เทียบเท่า

3. ประเภทสาขาวิชาที่บรรจุ

สามัญ

อุตสาหกรรม

พาณิชยกรรม

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เกษตรกรรม

ประมง

ศิลปกรรม

คหกรรม

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว

อุตสาหกรรมสิ่งทอ

4. รหัสสาขา.....

5. สาขาวิชา.....

6. ใบประกอบวิชาชีพครู

มี

ไม่มี

7. ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้

มี

ไม่มี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความความคิดเห็นของท่าน
ท่านคิดว่าคุณภาพของครูผู้ช่วย มีคุณภาพผลงานอยู่ในระดับใด

ด้านการปฏิบัติตน

ระดับคุณภาพผลงาน	ดี มาก	ดี	พอใช้	น้อย	น้อย มาก
1. วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู					
1.1 วินัยในตนเอง					
1.2 วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ					
1.3 คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู					
1.4 บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี					
1.5 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์					
2. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
2.1 มาตรฐานวิชาชีพครู					
2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู					
3. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
3.1 คุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู					
3.2 บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะครูที่ดี					
3.3 การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					
4. การพัฒนาตนเอง					
4.1 การใฝ่รู้ใฝ่เรียน					
4.2 ความฉลาดทางอารมณ์					
4.3 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ					
5.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ					
5.2 การปรับตัว					
6. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม					
6.1 การประพฤติตนตามหลักศาสนา					
6.2 การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง					

ด้านการปฏิบัติงาน

ระดับคุณภาพผลงาน	ดี มาก	ดี	พอใช้	น้อย	น้อย มาก
1. การจัดการเรียนรู้					
1.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้					
1.2 การออกแบบการเรียนรู้					
1.3 การวิจัยและแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน					
1.4 การรายงานผลการเรียนรู้					
2. การพัฒนาผู้เรียน					
2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของ ผู้เรียน					
2.3 การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ					
2.4 การปลูกฝังวินัย และความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน					
2.5 การสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภูมิใจในความเป็นไทยให้ ผู้เรียน					
2.6 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					
3. การพัฒนาวิชาการ					
3.1 การพัฒนา สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้					
3.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
3.3 การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ					
4. การพัฒนาสถานศึกษา					
4.1 งานบริหารทั่วไป					
4.2 งานสนับสนุนวิชาการ					
4.3 โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา					
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน					
5.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน					
5.2 การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน					
5.3 การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
5.4 การให้บริการชุมชน					
5.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับขั้นตอนและองค์ประกอบของหลักสูตรในการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยหรือไม่
 (1) ต้องการ
 (2) ไม่ต้องการ
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นตอนแรกจะต้องกำหนดมาตรฐานสมรรถนะที่ครูผู้ช่วย ต้องปฏิบัติงานได้ก่อน
 (1) เห็นด้วย
 (2) ไม่เห็นด้วย
3. การกำหนดเงื่อนไข ในด้านคุณสมบัติ ความรู้เบื้องต้น ประสบการณ์ของครูผู้ช่วยมีความจำเป็นต่อการเข้ารับการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
 (1) เห็นด้วย
 (2) ไม่เห็นด้วย
4. ท่านคิดว่า หัวข้อใดมีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
 (1) ประสบการณ์ ความรู้เดิมของผู้เข้ารับการอบรม
 (2) ผู้เข้ารับการอบรมต้องทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ได้นั่งฟังการบรรยายตลอดเวลา
 (3) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยตนเอง และระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับผู้สอน
 (4) อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่นการพูด การเขียน การวาดรูป การแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์การเรียนรู้
5. ท่านคิดว่า หัวข้อใดมีความสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของแผนการฝึกอบรมฐานสมรรถนะของครูผู้ช่วย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
 (1) ใช้ฐานสมรรถนะ แปลงจากมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพ ไม่ยึดหัวข้อหรือเนื้อหาวิชา
 (2) ใช้ฐานของสมรรถนะการทำงาน ไม่ถูกจำกัดภายใต้เงื่อนไขเวลา
 (3) เน้นการทำงานเป็นแบบรายบุคคล
 (4) ความต้องการในการเรียนรู้เป็นความต้องการของบุคคล
 (5) ผลป้อนกลับโดยเร็ว
 (6) ใช้โมดูล และวัสดุสื่อการเรียนการสอน ไม่เน้นใช้ตำราหรือสมุดงาน
 (7) เรียนรู้ประสบการณ์จากงานจริง เน้นทักษะปฏิบัติ
 (8) สอนโดยการช่วยเหลือจากวิทยากร
 (9) จุดประสงค์กำหนดเป็นจุดประสงค์เฉพาะ

- (10) ใช้เกณฑ์ปรนัย ในการวัดประเมินผล
- (11) ประเมินผลแบบอิงเกณฑ์
- (12) การรายงานผลการเรียนเป็นแบบสมรรถนะ ไม่เน้นรายงานผลในระบบเกรด

6. ท่านคิดว่าครูผู้ช่วย มีระดับความรู้/ทักษะอยู่ในระดับใด และระดับความรู้/ทักษะ ที่ท่านต้องการเพิ่มอยู่ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการระดับความรู้/ทักษะด้านขวามือ ทั้ง 2 กรอบ ตามระดับความรู้/ทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความรู้/ทักษะที่ต้องการเพิ่ม

องค์ประกอบ/กิจกรรมของ สมรรถนะของครูผู้ช่วย	ระดับความรู้ / ทักษะ									
	สมรรถนะในปัจจุบัน					สมรรถนะที่คาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้										
1. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้										
1.1 กำหนดวัตถุประสงค์รายวิชา										
1.2 กำหนดสมรรถนะรายวิชา										
1.3 กำหนดคำอธิบายรายวิชา										
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้										
2.1 กำหนดผลการเรียนรู้										
2.2 จัดทำสาระการเรียนรู้										
2.3 จัดทำคำอธิบายรายวิชา										
2.4 กำหนดหน่วยการเรียนรู้										
2.5 การวางแผนการเรียนรู้										
3. การวัดและประเมินผล										
3.1 วางแผนและกำหนดกรอบการวัดและประเมินผล (ความมุ่งหมาย นิยาม ขอบเขตของการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน)										
3.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือ										
3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล										
3.4 ตีความหมายจากข้อมูล										
3.5 สรุปและรายงานผล										

องค์ประกอบ/กิจกรรมของ สมรรถนะของครูผู้ช่วย	ระดับความรู้ / ทักษะ									
	สมรรถนะในปัจจุบัน					สมรรถนะที่คาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้										
4. การรายงานผลการจัดการเรียนรู้										
4.2.1 บทนำ										
4.2.1.1 หลักการ เหตุผล และ ความสำคัญ ของการประเมินผล										
4.1.1.2 วัตถุประสงค์ของการติดตาม ประเมินผล										
4.1.1.3 ขอบเขตของการประเมิน										
4.2.2 วิธีการประเมิน										
4.2.2.1 แนวทางการประเมิน										
4.2.2.2 แหล่งข้อมูล/ประชากร และกลุ่ม ตัวอย่าง										
4.2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน										
4.2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล										
4.2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล										
4.2.2.6 เกณฑ์ในการประเมิน										
4.2.3 ผลการประเมิน										
4.2.4 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ										
4.2.4.1 สรุปผลการประเมิน										
4.2.4.2 อภิปรายผล										
4.2.4.3 ข้อเสนอแนะ										
4.3 ส่วนท้าย										
4.3.1 บรรณานุกรม										
4.3.2 ภาคผนวก										

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ
ครูผู้ช่วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

4.1 สมรรถนะของครูผู้ช่วย ในด้านการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
และสาระการเรียนรู้

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

4.2 สมรรถนะของครูผู้ช่วย ในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

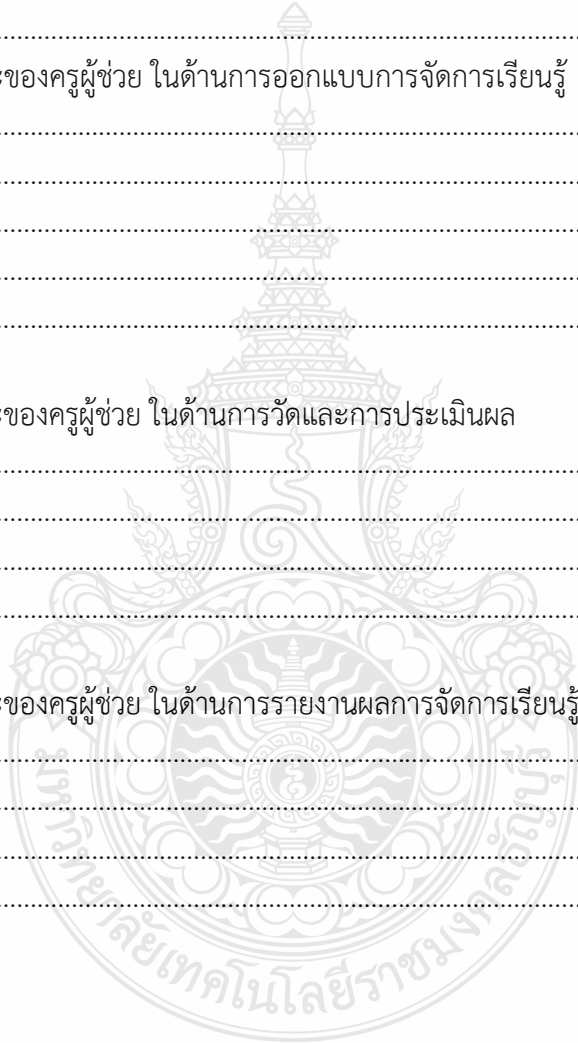
.....
.....
.....
.....

4.3 สมรรถนะของครูผู้ช่วย ในด้านการวัดและการประเมินผล

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

4.4 สมรรถนะของครูผู้ช่วย ในด้านการรายงานผลการจัดการเรียนรู้

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





แบบสอบถาม ง-2 แบบสอบถาม

การสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยโดยผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผลจากการศึกษาจะนำมาซึ่งรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยได้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลจากการสอบถามครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

นายจิรศักดิ์ หมุนขำ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

(1) ข้าราชการพิเศษ (คศ.3)

(5) อำนวยการสูง (ระดับ 9)

(2) เชี่ยวชาญ (คศ.4)

(6) บริหารระดับต้น (ระดับ 9)

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(7) บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)

(4) รองศาสตราจารย์

4. ประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้ปี

ตอนที่ 2 ประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)						
1	การศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
2	การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล เพื่อได้ข้อมูลอย่างละเอียด กลุ่มผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย					
3	แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามใช้วัดกลุ่ม ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย					
กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย (Process)						
1	การออกแบบหลักสูตร (curriculum) เป็นกระบวนการที่สำคัญลำดับแรกในการจัดรายละเอียดองค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย จุดหมาย เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล โดยมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย					
2	การพัฒนาชุดฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างคู่มือการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย โครงการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมแต่ละฝ่าย เนื้อหาหลักสูตร กำหนดการและการประเมินผลโดยมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย					
3	การนำไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปทดลองปฏิบัติจริงกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นครูผู้ช่วยโดยมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย					
4	การประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่วัดครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วย					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การตอบสนอง (Respon)						
1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูผู้ช่วย ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครู ในสถานศึกษา เพื่อสะท้อนกลับผลของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครูในสถานศึกษา					
2	การปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมฐานสมรรถนะของครูผู้ช่วย จากผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครูในสถานศึกษา					
3	การพัฒนางานสอนของครูผู้ช่วย จากแนวทางแก้ไขปรับปรุง ซึ่งมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยงและเพื่อนครูในสถานศึกษา					
ผลลัพธ์ของการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย (Result)						
1	ครูผู้ช่วย มีสมรรถนะในการปฏิบัติการสอนด้านการจัดการเรียนรู้					
ภาพรวม		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		
1	ความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในภาพรวม					

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย					
2	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความเหมาะสมกับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา					
3	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา					
4	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามหลักวิชาการ					
5	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา					
6	รูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาอาชีวศึกษา					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถาม ง-3

แบบประเมิน หลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินสำหรับ
ครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินฯ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอให้ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์กับการวิจัยใน
ขั้นต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง

นายจิรศักดิ์ หมุนขำ

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล และใส่เครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำในช่องว่างให้สมบูรณ์ ตามความจริง

1. คุณวุฒิการศึกษา

- (1) ปริญญาตรี/เทียบเท่า
- (2) ปริญญาโท/เทียบเท่า
- (3) ปริญญาเอก/เทียบเท่า
- (4) อื่นๆ ระบุ.....

2. ตำแหน่ง

- (1) ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
- (2) เชี่ยวชาญ (คศ.4)
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) รองศาสตราจารย์
- (5) อำนวยการสูง (ระดับ 9)
- (6) อำนวยการสูง (ระดับ 9)
- (7) บริหารระดับต้น (ระดับ 9)
- (8) บริหารระดับสูง (ระดับ 10-11)

3. ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ปี

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยการพิจารณาใน 4 ด้าน ได้แก่

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการประเมินฯ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้ช่วย

ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการประเมินฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง

ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการประเมินฯ มีความเหมาะสม ถูกต้องตามการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับบริบทของข้อกำหนด

ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการประเมินฯ มีความเป็นระบบ ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านได้โปรดพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินฯ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตาราง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ระดับความเหมาะสมดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินของครูที่เลี้ยงสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ความเป็นประโยชน์						
1	ครูผู้ช่วยสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีมาตรฐาน					
2	ครูผู้ช่วยสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์					
3	หลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน					
4	เนื้อหาของหลักสูตรสามารถประยุกต์ใช้ได้กับโลกปัจจุบัน					
5	เนื้อหาของหลักสูตรสามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายสาขาวิชาชีพ					

ข้อที่	ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินของครูที่เลี้ยง สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						
ความเป็นไปได้						
6	สามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้ได้จริง					
7	เป็นรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย					
8	มีความชัดเจน และง่ายต่อการนำไปใช้พัฒนาครูผู้ช่วย					
9	สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้ช่วยอย่างชัดเจน					
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						
ความเหมาะสม						
10	เป็นระบบที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา					
11	ช่วยทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความ ถูกต้องและชัดเจน					
12	มีกระบวนการครบถ้วนตามภารกิจของครูผู้ช่วย					
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

ข้อที่	ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินของครูที่เลี้ยง สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
ความถูกต้อง						
13	กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความถูกต้องชัดเจนตามหลักการ					
14	การกำหนดการประเมินผลครอบคลุมทุกด้าน					
<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลอย่างดียิ่ง

นายจิรศักดิ์ หมุนขำ





แบบสอบถาม ง-4 แบบประเมินผลการฝึกอบรม โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ การเพื่อพัฒนา
ศักยภาพสำหรับ ผู้บริหาร ครู บุคลากรและนักศึกษา"อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู
ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2
“ระหว่างวันที่ 16 - 20 มีนาคม 2563” ณ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท
ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับ
ความเป็นจริงมากที่สุด)

1. ชื่อสถานศึกษา
2. สาขาวิชา
3. แผนกวิชา
4. อายุ
 1) 20 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี
 3) 41 – 50 ปี 4) 51 – 60 ปี
5. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน
 1) ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) อื่นๆ.....
6. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งของท่าน
 1) น้อยกว่า 3 ปี 2) 3 – 5 ปี
 3) 5 – 10 ปี 4) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
7. ความคาดหวังของท่านที่มีต่อการฝึกอบรมในหลักสูตร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม หลักสูตร

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบประเมินนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความตามความคิดเห็น ของท่านลงในช่องว่างที่กำหนดให้ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการประเมินผล การฝึกอบรม และการปรับปรุงการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

รายละเอียดความพึงพอใจในคุณภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
1. การวิเคราะห์อาชีพ					
1.1 บอกความหมายของการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.2 เขียนรูปแบบของผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.3 บอกความหมายของ งาน ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.4 บอกความหมายของ หน้าที่ ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.5 บอกความหมายของ อาชีพ ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.6 บอกความจำเป็นในการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.7 บอกวิธีการกำหนดขอบเขตของงานอาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.8 บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.9 อธิบายวิธีการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง					
1.10 เขียนผังอาชีพได้อย่างน้อย 1 อาชีพอย่างถูกต้อง					
2. หลักสูตรและสมรรถนะ					
2.1 บอกประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาวิชาอาชีพได้ถูกต้อง					
2.2 บอกความหมายของหลักสูตรวิชาอาชีพได้ถูกต้อง					
2.3 บอกส่วนประกอบของหลักสูตรวิชาอาชีพได้ถูกต้อง					
2.4 บอกความหมายของหลักสูตรรายวิชาได้ถูกต้อง					
2.5 บอกส่วนประกอบของหลักสูตรรายวิชาได้ถูกต้อง					
2.6 อธิบายความแตกต่างระหว่างหลักสูตรรายวิชาแบบฐาน					
2.7 เนื้อหากับหลักสูตรรายวิชาแบบฐานสมรรถนะได้ถูกต้อง					
2.8 บอกความหมายของสมรรถนะได้ถูกต้อง					
2.9 บอกความหมายของสมรรถนะอาชีพได้ถูกต้อง					
3. ด้านความพึงพอใจความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล					
3.1 บอกความหมายของหัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง					

รายละเอียดความพึงพอใจในคุณภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
3. ด้านความพึงพอใจความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล					
3.2 บอกความหมายของการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง อย่างถูกต้อง					
3.3 บอกความจำเป็นในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง อย่างถูกต้อง					
3.4 อธิบาย ขั้นตอนการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง					
3.5 บอกแหล่งข้อมูลที่ช่วยในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ ถูกต้อง					
3.6 บอกวิธีเขียนใบรายการหัวข้อเรื่องจากคำอธิบายรายวิชา ได้อย่างถูกต้อง					
3.7 บอกวิธีการประเมินรายการหัวข้อเรื่องจากใบรายการ หัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง					
3.8 อธิบายการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องโดยใช้ แผนภูมิการ วิเคราะห์หัวข้อเรื่อง ได้ถูกต้อง					
3.9 อธิบายการนำข้อมูลในแผนภูมิการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง มาเขียนตารางรายละเอียดหัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง					
3.10 บอกประโยชน์ของการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง					
4. การวิเคราะห์งาน					
4.1 บอกความหมายของงานได้อย่างถูกต้อง					
4.2 บอกความหมายของการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง					
4.3 อธิบายเหตุผลและความจำเป็นในการวิเคราะห์งานได้ อย่างถูกต้อง					
4.4 บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง					
4.5 บอกขั้นตอนการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง					
4.6 บอกหลักเกณฑ์การตั้งชื่องานได้อย่างถูกต้อง					
4.7 บอกวิธีการหารายละเอียดของงานหรือรายการ ความสามารถได้อย่างถูกต้อง					
4.8 อธิบายวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของงาน และรายการ ความสามารถได้ถูกต้อง					

รายละเอียดความพึงพอใจในคุณภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
4. การวิเคราะห์งาน					
4.9 บอกวิธีวิเคราะห์รายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง					
4.10 บอกความหมายของ ความรู้ และทักษะได้อย่างถูกต้อง					
4.11 บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของความรู้ (Knowledge) ได้อย่างถูกต้อง					
4.12 บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของทักษะ (Skill) ได้อย่างถูกต้อง					
4.13 วิเคราะห์รายการความสามารถที่กำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง					
5. ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน					
5.1 บอกความหมายของการเรียนรู้และการสอนได้ถูกต้อง					
5.2 อธิบายความหมายของขบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นตอนได้ถูกต้อง					
5.3 เขียนแผนภูมิเปรียบเทียบขบวนการเรียนรู้ ด้านการเรียนและการสอนได้ถูกต้อง					
5.4 บอกวิธีสอนด้านวิชาชีพทั้งด้านทฤษฎีที่นิยมใช้กันทั่วไปได้ถูกต้อง					
5.5 บอกความหมายของวิธีการสอนแบบบรรยาย ได้ถูกต้อง					
5.6 บอกข้อดีข้อเสียของวิธีการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง					
5.7 อธิบายวิธีการดำเนินการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง					
5.8 บอกข้อแนะนำเพิ่มเติมในการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง					
5.9 บอกความหมายของวิธีการสอนแบบถามตอบ ได้ถูกต้อง					
5.10 บอกข้อดีข้อเสียของวิธีการสอนแบบถามตอบได้ถูกต้อง					
5.11 อธิบายวิธีการดำเนินการสอนแบบถามตอบได้ถูกต้อง					
5.12 บอกข้อแนะนำเพิ่มเติมในการสอนแบบถามตอบ ได้ถูกต้อง					
5.13 บอกข้อคำนึงในการนำวิธีสอนแบบบรรยายและแบบถามตอบไปใช้ได้ถูกต้อง					
5.14 บอกแนวทางการสาธิตประกอบการสอนปฏิบัติได้ถูกต้อง					

รายละเอียดความพึงพอใจในคุณภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
5. ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน					
5.15 อธิบายวิธีสอนด้านวิชาชีพทั้งด้านปฏิบัติ ที่นิยมใช้กันทั่วไปได้ถูกต้อง					
6. การวางแผนการสอน					
6.1 บอกความหมายของการวางแผนการสอนได้ถูกต้อง					
6.2 บอกเหตุผลและความจำเป็นในการวางแผนการสอนได้ถูกต้อง					
6.3 บอกองค์ประกอบของแผนการสอนได้ถูกต้อง					
6.4 อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการสอนได้ถูกต้อง					
6.5 บอกหลักการกำหนดเวลาแต่ละขั้นตอนของแผนการสอนได้ถูกต้อง					
6.6 บอกส่วนประกอบของแผนการสอนได้ถูกต้อง					
6.7 บอกรูปแบบทั่วไปของแผนการสอนวิชาทฤษฎีและปฏิบัติได้ถูกต้อง					
6.8 อธิบายวิธีการนำข้อมูลที่วางแผนไว้ไปเขียนลงในตารางแผนการสอนวิชาได้ถูกต้อง					
7. การสร้างใบเนื้อหา					
7.1 บอกความหมายของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.2 บอกความจำเป็นในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.3 บอกประเภทของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.4 บอกลักษณะสำคัญของเนื้อหาที่ใส่ลงในใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.5 บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.6 บอกหลักเกณฑ์การสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.7 บอกขั้นตอนการออกแบบสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.8 อธิบายรูปแบบการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					
7.9 บอกวิธีการเลือกเนื้อหาวิชาสำหรับจัดทำใบเนื้อหาประกอบการสอนได้ถูกต้อง					
7.10 บอกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินใบเนื้อหาได้ถูกต้อง					

รายละเอียดความพึงพอใจในคุณภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
8. การสร้างใบแบบฝึกหัดและทดสอบ					
8.1 บอกความหมายของการวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง					
8.2 อธิบายความจำเป็นของการวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง					
8.3 อธิบายวิธีการวัดผลที่เหมาะสมกับพิสัยแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง					
8.4 บอกลักษณะของข้อสอบที่ดีได้ถูกต้อง					
8.5 จำแนกชนิดของข้อสอบแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง					
8.6 ระบุหลักเกณฑ์การสร้างข้อสอบชนิดต่าง ๆ ได้ถูกต้อง					
8.7 เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของข้อสอบแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง					
8.8 บอกหัวข้อการประเมินผลแบบทดสอบได้ถูกต้อง					
9. การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน					
9.1 บอกความหมายของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
9.2 บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
9.3 บอกส่วนประกอบของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
9.4 อธิบายลักษณะที่สำคัญของแต่ละส่วนประกอบของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ทั้ง 4 ส่วน					
9.5 บอกวิธีการสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
10. การสร้างใบสั่งงาน					
10.1 บอกความหมายของใบสั่งงานได้ถูกต้อง					
10.2 บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบสั่งงานได้ถูกต้อง					
10.3 บอกรายละเอียดของส่วนประกอบใบสั่งงาน ได้ถูกต้อง					
10.4 บอกข้อแนะนำในการสร้างใบสั่งงานได้ถูกต้อง					
11. การสร้างใบประเมินผล					
11.1 บอกความหมายของใบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
11.2 บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
11.3 บอกรายละเอียดของหัวข้อการประเมินได้ถูกต้อง					

รายละเอียดความพึงพอใจในคุณภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)
11. การสร้างใบประเมินผล					
11.4 บอกรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง					
11.5 บอกรูปแบบ/ประเภทของเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับหัวข้อการประเมิน ทั้ง 3 หัวข้อได้ถูกต้อง					
11.6 บอกวิธีการสร้างแบบประเมินผลรวมการสอบภาคปฏิบัติ ได้ถูกต้อง					
11.7 บอกวิธีการใช้แบบประเมินผลรวมการสอบภาคปฏิบัติได้ถูกต้อง					
12. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม					
12.1 บอกความหมายของคำว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง					
12.2 บอกเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีวัตถุประสงค์ในการสอนได้ถูกต้อง					
12.3 จำแนกส่วนประกอบที่สำคัญ ของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง ทั้ง 3 ส่วน					
12.4 อธิบายความหมายของส่วนประกอบที่สำคัญ ของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมทั้ง 3 ส่วนได้ถูกต้อง					
12.5 จำแนกวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตามระดับ พิสัยของการเรียนรู้ทั้ง 3 ส่วนได้อย่างถูกต้อง					
12.6 เลือกคำกริยามาเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับ ระดับ พิสัยการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง					
12.7 บอกหลักเกณฑ์การตรวจสอบการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง					
12.8 เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ. ผลการวิเคราะห์การประเมิน

- ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อหลักสูตรกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ
- ผลประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องกับหัวข้อหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ
- คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด ขั้นตอนทดลองใช้หลักสูตร (Try-out)
- คะแนนจากการทำแบบทดสอบ ขั้นตอนทดลองใช้หลักสูตร (Try-out)
- คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementation)
- คะแนนจากการทำแบบทดสอบ ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementation)



ตาราง จ - 1 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14	ข้อ 15	ข้อ 16	ข้อ 17	ข้อ 18
คนที่ 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
คนที่ 2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
คนที่ 3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
คนที่ 5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
คนที่ 6	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
คนที่ 8	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
คนที่ 9	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
คนที่ 10	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
คนที่ 11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
คนที่ 12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	12	3.00	5.00	4.5831	.51431
ข้อ 2	12	4.00	5.00	4.5024	.52413
ข้อ 3	12	4.00	5.00	4.6721	.49432
ข้อ 4	12	4.00	5.00	4.5834	.51213
ข้อ 5	12	3.00	5.00	4.5841	.51222
ข้อ 6	12	4.00	5.00	4.5032	.52312
ข้อ 7	12	4.00	5.00	4.9213	.29313
ข้อ 8	12	3.00	5.00	4.4221	.51221
ข้อ 9	12	3.00	5.00	4.8311	.39311
ข้อ 10	12	4.00	5.00	4.6723	.49213
ข้อ 11	12	3.00	5.00	4.9233	.29312
ข้อ 12	12	4.00	5.00	4.9221	.29221
ข้อ 13	12	4.00	5.00	4.6731	.49123
ข้อ 14	12	4.00	5.00	4.7534	.45211
ข้อ 15	12	4.00	5.00	4.8331	.39123
ข้อ 16	12	4.00	5.00	4.7522	.45333
ข้อ 17	12	4.00	5.00	4.9221	.29113
ข้อ 18	12	4.00	5.00	4.5013	.52311
รวม	12	4.00	5.00	4.6914	.44121
Valid N (listwise)	12				

ตาราง จ - 2 ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับ ครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5	ข้อ 6	ข้อ 7	ข้อ 8	ข้อ 9	ข้อ 10	ข้อ 11	ข้อ 12	ข้อ 13	ข้อ 14
คนที่ 1	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
คนที่ 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
คนที่ 5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
คนที่ 6	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
คนที่ 7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
คนที่ 9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 10	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
คนที่ 11	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
คนที่ 12	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	12	3.00	5.00	4.7713	.53413
ข้อ 2	12	3.00	5.00	4.6443	.73312
ข้อ 3	12	4.00	5.00	4.6831	.65231
ข้อ 4	12	3.00	5.00	4.6821	.72432
ข้อ 5	12	3.00	5.00	4.5931	.80231
ข้อ 6	12	4.00	5.00	4.6822	.57113
ข้อ 7	12	3.00	5.00	4.7323	.63312
ข้อ 8	12	5.00	5.00	4.6841	.65111
ข้อ 9	12	4.00	5.00	4.7322	.46131
ข้อ 10	12	5.00	5.00	4.8224	.39243
ข้อ 11	12	4.00	5.00	4.7321	.46241
ข้อ 12	12	4.00	5.00	4.8233	.39312
ข้อ 13	12	5.00	5.00	4.9121	.29421
ข้อ 14	12	3.00	5.00	4.8643	.47123
รวม	12	4.00	5.00	4.7424	.55112
Valid N (listwise)	12				



ตาราง จ - 3 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อหลักสูตรกับวัตถุประสงค์
หลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ					ผลจากการพิจารณา	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ΣR	IOC
1 ศึกษาองค์ประกอบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3 ประเมินรูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean
ข้อ 1	5	5.00	1.0000
ข้อ 2	5	5.00	1.0000
ข้อ 3	5	5.00	1.0000
Valid N (listwise)	5		

ตาราง จ - 4 ผลประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องกับหัวข้อหลักสูตรฝึกอบรม
โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ					ผลจากการพิจารณา	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ΣR	IOC
1. การวิเคราะห์งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. การเขียนวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. การสร้างใบสั่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. การออกแบบและการสร้างสื่อในการสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. วิธีการสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. การวางแผนการสอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9 การสร้างใบแบบฝึกหัดและทดสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10 การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11 การสร้างใบสั่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12 การสร้างใบประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean
ข้อ 1	5	5.00	1.0000
ข้อ 2	5	5.00	1.0000
ข้อ 3	5	5.00	1.0000
ข้อ 4	5	5.00	1.0000
ข้อ 5	5	5.00	1.0000
ข้อ 6	5	5.00	1.0000
ข้อ 7	5	5.00	1.0000
ข้อ 8	5	5.00	1.0000
ข้อ 9	5	5.00	1.0000
ข้อ 10	5	5.00	1.0000
ข้อ 11	5	5.00	1.0000
ข้อ 12	5	5.00	1.0000
Valid N (listwise)	5		

ตาราง จ - 5 คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด ขั้นตอนทดลองใช้หลักสูตร (Try-out)

ลำดับ	หน่วย 1	หน่วย 2	หน่วย 3	หน่วย 4	หน่วย 5	หน่วย 6	หน่วย 7	หน่วย 8	หน่วย 9	หน่วย 10	หน่วย 11	หน่วย 12	รวมคะแนน
	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	
คนที่ 1	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	78
คนที่ 2	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	73
คนที่ 3	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	83
คนที่ 4	7	7	7	7	8	7	7	7	7	7	6	6	83
คนที่ 5	8	8	8	8	7	8	7	8	8	8	8	8	94
คนที่ 6	7	7	7	7	7	7	8	6	5	6	6	6	79
คนที่ 7	8	8	8	8	6	8	8	8	8	9	8	8	95
คนที่ 8	6	6	6	6	6	7	6	6	6	8	6	6	75
	0.5	0.5	0.5	0.5	0.484375	0.5	0.609375	0.6875	0.984375	0.9375	0.6875	0.734375	7.625
									ความแปรปรวนของคะแนนรวม เท่ากับ				58.5
									สัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ				0.9662868
									ได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค มาเป็น 0.966				



ตาราง จ - 6 คะแนนจากการทำแบบทดสอบ ขั้นตอนทดลองใช้หลักสูตร (Try-out)

ลำดับ	หน่วย 1	หน่วย 2	หน่วย 3	หน่วย 4	หน่วย 5	หน่วย 6	หน่วย 7	หน่วย 8	หน่วย 9	หน่วย 10	หน่วย 11	หน่วย 12	รวมคะแนน
	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	หลังเรียน	
คนที่ 1	8	9	8	7	9	8	8	8	8	8	10	8	99
คนที่ 2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	96
คนที่ 3	10	10	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	118
คนที่ 4	9	9	9	9	9	9	9	8	9	7	9	9	105
คนที่ 5	9	9	9	9	9	9	10	9	9	8	9	9	108
คนที่ 6	9	9	9	7	9	9	8	9	8	8	9	9	103
คนที่ 7	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	7	9	105
คนที่ 8	9	9	9	8	9	9	7	7	9	9	9	9	103
	0.359375	0.25	0.1875	0.6875	0.25	0.359375	1	0.75	0.4375	0.734375	0.859375	0.359375	6.234375
									ความแปรปรวนของคะแนนรวม เท่ากับ				37.73438
									สัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ				0.927536
									ได้ผลลัพธ์สัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค มาเป็น 0.927				



ตาราง จ - 7 คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementation)

ลำดับ	1		2		3		4		5		6	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
คนที่ 1	6	10	6	10	6	10	5	10	6	10	6	10
คนที่ 2	5	9	5	8	5	9	6	8	5	9	5	9
คนที่ 3	6	10	6	10	6	10	6	8	6	10	6	10
คนที่ 4	5	9	5	9	5	9	7	9	5	9	5	9
คนที่ 5	5	8	5	9	5	8	6	9	5	8	5	8
คนที่ 6	4	8	4	9	4	8	5	7	4	8	4	8
คนที่ 7	5	8	5	9	5	8	6	9	5	8	5	8
คนที่ 8	6	8	6	9	6	8	6	8	6	9	6	8
คนที่ 9	6	8	6	9	6	8	6	8	6	9	6	8
คนที่ 10	5	8	5	9	5	8	5	7	5	9	5	8
คนที่ 11	4	8	4	8	4	8	4	8	5	8	4	8
คนที่ 12	7	10	7	10	7	9	7	9	6	10	7	10
คนที่ 13	5	9	5	9	5	9	5	9	6	9	5	9
คนที่ 14	6	9	6	9	6	9	6	9	5	9	6	9
คนที่ 15	5	9	5	9	5	9	5	7	5	9	5	9
คนที่ 16	6	9	6	9	6	9	6	9	4	9	6	9
คนที่ 17	4	9	4	9	4	9	4	8	4	9	4	9
คนที่ 18	5	9	5	8	5	9	5	9	5	9	5	10
คนที่ 19	6	8	5	8	7	8	7	8	6	8	6	8
คนที่ 20	6	8	5	8	6	8	6	8	6	8	6	8
คนที่ 21	5	9	6	9	5	9	5	9	5	9	7	9
คนที่ 22	5	9	4	9	6	9	6	9	5	9	6	9
total	117	192	115	196	119	191	124	185	115	195	120	193
mean	5.32	8.73	5.23	8.91	5.41	8.68	5.64	8.41	5.23	8.86	5.45	8.77
	53.18	87.27	52.27	89.09	54.09	86.82	56.36	84.09	52.27	88.64	54.55	87.73

ตาราง จ - 7 (ต่อ) คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementation)

ลำดับ	7		8		9		10		11		12		รวมคะแนน	เฉลี่ย	รวมหลัง	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง			ก่อน	หลัง
คนที่ 1	6	10	6	10	6	10	6	10	6	10	6	10	60	6	100	10
คนที่ 2	5	9	5	9	5	9	5	9	5	9	5	9	50	5	89	8.9
คนที่ 3	6	10	6	10	6	10	6	10	6	10	6	10	60	6	100	10
คนที่ 4	5	9	5	8	5	9	5	9	5	9	5	9	50	5	89	8.9
คนที่ 5	5	8	5	8	5	8	5	8	5	8	5	8	50	5	81	8.1
คนที่ 6	4	7	4	8	4	8	4	7	4	8	4	8	40	4	80	8
คนที่ 7	5	8	5	8	5	8	5	8	5	8	5	9	50	5	82	8.2
คนที่ 8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	9	6	8	60	6	83	8.3
คนที่ 9	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	6	8	60	6	82	8.2
คนที่ 10	5	8	5	8	5	8	5	8	5	10	5	8	50	5	84	8.4
คนที่ 11	4	8	4	8	4	8	4	8	4	8	4	8	41	4.1	80	8
คนที่ 12	7	10	7	10	7	10	7	10	7	10	7	10	69	6.9	99	9.9
คนที่ 13	5	9	5	8	5	9	5	7	5	9	5	9	51	5.1	87	8.7
คนที่ 14	5	10	6	9	6	9	6	8	6	9	6	9	59	5.9	89	8.9
คนที่ 15	6	8	5	9	5	8	6	8	5	9	5	9	51	5.1	88	8.8
คนที่ 16	6	8	6	9	6	9	7	9	6	7	6	9	59	5.9	88	8.8
คนที่ 17	7	7	4	7	4	9	6	9	4	9	4	9	42	4.2	88	8.8
คนที่ 18	6	9	5	9	5	9	5	9	5	7	5	9	50	5	88	8.8
คนที่ 19	5	9	6	8	6	8	5	8	6	8	6	8	59	5.9	80	8
คนที่ 20	6	7	6	8	6	8	6	8	6	8	5	10	58	5.8	82	8.2
คนที่ 21	7	9	5	7	5	7	5	10	5	9	6	8	54	5.4	86	8.6
คนที่ 22	6	9	5	9	5	9	6	8	5	9	6	8	53	5.3	88	8.8
total	123	188	117	186	117	189	121	187	117	191	118	193		117.6		191.3
mean	5.59	8.55	5.32	8.45	5.32	8.59	5.50	8.50	5.32	8.68	5.36	8.77		5.35		8.70
	55.91	85.45	53.18	84.55	53.18	85.91	55.00	85.00	53.18	86.82	53.64	87.73		53.45		86.95

คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบฝึกหัด โดยรวม คิดเป็นร้อยละ 86.95: $E_1 = 86.95$

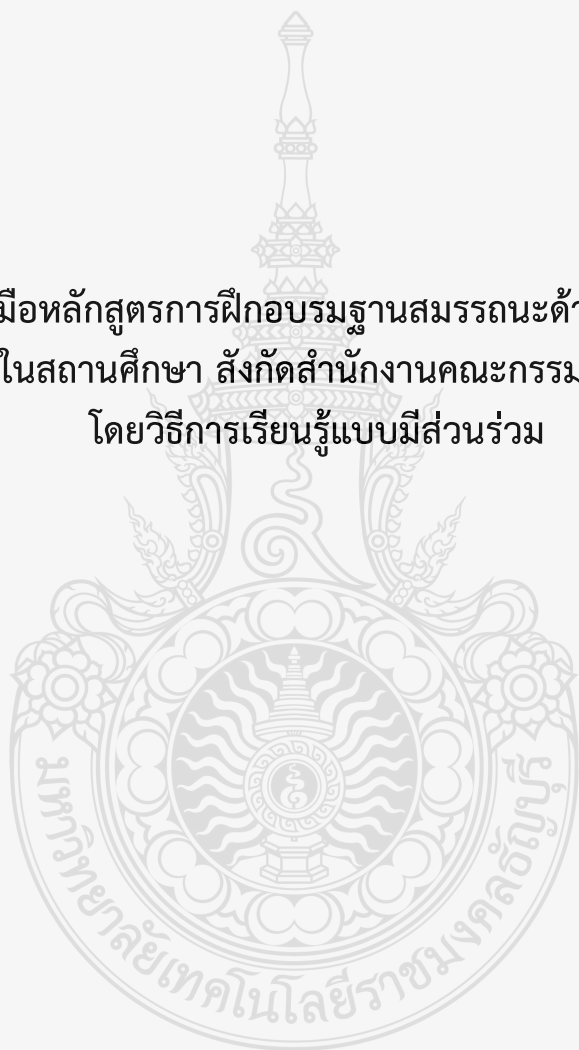
ตาราง จ - 8 คะแนนจากการทำแบบทดสอบ ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementation)

ลำดับ	ก่อนอบรม	หลังอบรม	d	d ²				
คนที่ 1	21	30	9	81	t-Test: Paired Two Sample for Means			
คนที่ 2	17	35	18	324				
คนที่ 3	25	45	20	400			30.00	21.00
คนที่ 4	28	47	19	361	Mean		41.76	25.86
คนที่ 5	16	44	28	784	Variance		25.39	24.93
คนที่ 6	32	42	10	100	Observations		21.00	21.00
คนที่ 7	28	43	15	225	Pearson Correlation		0.62	
คนที่ 8	27	44	17	289	Hypothesized Mean Difference		0.00	
คนที่ 9	25	42	17	289	df		20.00	
คนที่ 10	28	47	19	361	t Stat		16.73	
คนที่ 11	31	47	16	256	P(T<=t) one-tail		0.00	
คนที่ 12	27	38	11	121	t Critical one-tail		1.72	
คนที่ 13	21	32	11	121	P(T<=t) two-tail		0.00	
คนที่ 14	28	43	15	225	t Critical two-tail		2.09	
คนที่ 15	19	33	14	196				
คนที่ 16	20	35	15	225	t Stat		16.73	
คนที่ 17	30	48	18	324				
คนที่ 18	35	42	7	49				
คนที่ 19	27	43	16	256				
คนที่ 20	28	47	19	361				
คนที่ 21	22	35	13	169				
คนที่ 22	29	45	16	256				
total	564.00	907.00	343.00	5773.00				
mean	25.64	41.23	15.59	262.41				
	4.98	5.52						
	51.27	82.45						

คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 82.45: $E_1 = 82.45$



ภาคผนวก ฉ คู่มือหลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม



หลักสูตรการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

(สำหรับผู้ฝึกอบรม)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุชภินิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา เทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับ ครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วยได้ตามมาตรฐานของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อยังประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

จิรศักดิ์ หมุนฆ่า



สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
คำอธิบายหัวข้อวิชา	4
หน่วยที่ 1 การวิเคราะห์อาชีพ	9
หน่วยที่ 2 หลักสูตรและสมรรถนะ	20
หน่วยที่ 3 การวิเคราะห์หัวเรื่อง	27
หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์งาน	54
หน่วยที่ 5 ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน	65
หน่วยที่ 6 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	79
หน่วยที่ 7 การวางแผนการสอน	93
หน่วยที่ 8 การสร้างใบเนื้อหา	105
หน่วยที่ 9 การสร้างใบแบบฝึกหัดและทดสอบ	117
หน่วยที่ 10 การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน	137
หน่วยที่ 11 การสร้างใบสั่งงาน	145
หน่วยที่ 12 การสร้างใบประเมินผล	153



คำอธิบายหัวข้อวิชา : หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู
ประกอบด้วย 12 หัวข้อเรื่องและมีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละ เรื่องดังนี้

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
1. การวิเคราะห์อาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 2. เขียนรูปแบบของผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 3. บอกความหมายของ งาน ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 4. บอกความหมายของ หน้าที่ ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 5. บอกความหมายของ อาชีพ ตามผังอาชีพได้อย่างถูกต้อง 6. บอกความจำเป็นในการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 7. บอกวิธีการกำหนดขอบเขตของงานอาชีพได้อย่างถูกต้อง 8. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 9. อธิบายวิธีการวิเคราะห์อาชีพได้อย่างถูกต้อง 10. เขียนผังอาชีพได้อย่างน้อย 1 อาชีพอย่างถูกต้อง
2. หลักสูตรและสมรรถนะ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาวิชาชีพได้ถูกต้อง 2. บอกความหมายของหลักสูตรวิชาชีพได้ถูกต้อง 3. บอกส่วนประกอบของหลักสูตรวิชาชีพได้ถูกต้อง 4. บอกความหมายของหลักสูตรรายวิชาได้ถูกต้อง 5. บอกส่วนประกอบของหลักสูตรรายวิชาได้ถูกต้อง 6. อธิบายความแตกต่างระหว่างหลักสูตรรายวิชาแบบฐานเนื้อหา กับหลักสูตรรายวิชาแบบฐานสมรรถนะได้ถูกต้อง 7. บอกความหมายของสมรรถนะได้ถูกต้อง 8. บอกความหมายของสมรรถนะอาชีพได้ถูกต้อง
3. การวิเคราะห์หัวเรื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของหัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง 2. บอกความหมายของการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้องอย่างถูกต้อง 3. บอกความจำเป็นในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้องอย่างถูกต้อง 4. อธิบาย ขั้นตอนการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง 5. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง 6. บอกวิธีเขียนใบรายการหัวข้อเรื่องจากคำอธิบายรายวิชาได้อย่างถูกต้อง 7. บอกวิธีการประเมินรายการหัวข้อเรื่องจากใบรายการหัวข้อเรื่องได้อย่างถูกต้อง 8. อธิบายการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องโดยใช้ แผนภูมิการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. การวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง	9. อธิบายการนำข้อมูลในแผนภูมิการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง มาเขียนตารางรายละเอียดหัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง 10. บอกประโยชน์ของการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องได้ถูกต้อง
4. การวิเคราะห์งาน	1. บอกความหมายของงานได้อย่างถูกต้อง 2. บอกความหมายของการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 3. อธิบายเหตุผลและความจำเป็นในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 4. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 5. บอกขั้นตอนการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง 6. บอกหลักเกณฑ์การตั้งชื่องานได้อย่างถูกต้อง 7. บอกวิธีการหารายละเอียดของงานหรือรายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง 8. อธิบายวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของงาน และรายการความสามารถได้ถูกต้อง 9. บอกวิธีวิเคราะห์รายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง 10. บอกความหมายของ ความรู้ และทักษะได้อย่างถูกต้อง 11. บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของความรู้ (Knowledge) ได้ถูกต้อง 12. บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของทักษะ (Skill) ได้ถูกต้อง 13. วิเคราะห์รายการความสามารถที่กำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง
5. ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน	1. บอกความหมายของการเรียนรู้และการสอนได้ถูกต้อง 2. อธิบายความหมายของขบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นตอนได้ถูกต้อง 3. เขียนแผนภูมิเปรียบเทียบขบวนการเรียนรู้ ด้านการเรียนและการสอนได้ 4. บอกวิธีสอนด้านวิชาชีพทั้งด้านทฤษฎีที่นิยมใช้กันทั่วไปได้ถูกต้อง 5. บอกความหมายของวิธีการสอนแบบบรรยาย ได้ถูกต้อง 6. บอกข้อดีข้อเสียของวิธีการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง 7. อธิบายวิธีการดำเนินการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง 8. บอกข้อแนะนำเพิ่มเติมในการสอนแบบบรรยายได้ถูกต้อง 9. บอกความหมายของวิธีการสอนแบบถามตอบ ได้ถูกต้อง 10. บอกข้อดีข้อเสียของวิธีการสอนแบบถามตอบได้ถูกต้อง 11. อธิบายวิธีการดำเนินการสอนแบบถามตอบได้ถูกต้อง 12. บอกข้อแนะนำเพิ่มเติมในการสอนแบบถามตอบ ได้ถูกต้อง 13. บอกข้อคำนึงในการนำวิธีสอนแบบบรรยายและแบบถามตอบไปใช้ได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
5. ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีสอน	14.บอกแนวทางการสาธิตประกอบการสอนปฏิบัติได้ถูกต้อง 15.อธิบายวิธีสอนด้านวิชาชีพทั้งด้านปฏิบัติ ที่นิยมใช้กันทั่วไปได้ถูกต้อง
6. การวางแผนการสอน	1. บอกความหมายของการวางแผนการสอนได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นในการวางแผนการสอนได้ถูกต้อง 3. บอกองค์ประกอบของแผนการสอนได้ถูกต้อง 4. อธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนการสอนได้ถูกต้อง 5. บอกหลักการกำหนดเวลาแต่ละขั้นตอนของแผนการสอนได้ถูกต้อง 6. บอกส่วนประกอบของแผนการสอนได้ถูกต้อง 7. บอกรูปแบบทั่วไปของแผนการสอนวิชาทฤษฎีและปฏิบัติได้ถูกต้อง 8. อธิบายวิธีการนำข้อมูลที่วางแผนไว้ไปเขียนลงในตารางแผนการสอนวิชาได้ถูกต้อง
7. การสร้างใบเนื้อหา	1. บอกความหมายของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 2. บอกความจำเป็นในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 3. บอกประเภทของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 4. บอกลักษณะสำคัญของเนื้อหาที่ใส่ลงในใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 5. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 6. บอกหลักเกณฑ์การสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 7. บอกขั้นตอนการออกแบบสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 8. อธิบายรูปแบบการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 9. บอกวิธีการเลือกเนื้อหาวิชาสำหรับจัดทำใบเนื้อหาประกอบการสอนได้ถูกต้อง 10. บอกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 11. บอกความหมายของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 12. บอกความจำเป็นในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 13. บอกประเภทของใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 14. บอกลักษณะสำคัญของเนื้อหาที่ใส่ลงในใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 15. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 16. บอกหลักเกณฑ์การสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 17. บอกขั้นตอนการออกแบบสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 18. อธิบายรูปแบบการสร้างใบเนื้อหาได้ถูกต้อง 19. บอกวิธีการเลือกเนื้อหาวิชาสำหรับจัดทำใบเนื้อหาประกอบการสอนได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
7. การสร้างใบเนื้อหา	20. บอกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินใบเนื้อหาได้ถูกต้อง
8. การสร้างใบแบบฝึกหัดและทดสอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของการวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง 2. อธิบายความจำเป็นของการวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง 3. อธิบายวิธีการวัดผลที่เหมาะสมกับพิสัยแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 4. บอกลักษณะของข้อสอบที่ดีได้ถูกต้อง 5. จำแนกชนิดของข้อสอบแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 6. ระบุหลักเกณฑ์การสร้างข้อสอบชนิดต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 7. เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของข้อสอบแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้อง 8. บอกหัวข้อการประเมินผลแบบทดสอบได้ถูกต้อง
9. การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ 3. บอกส่วนประกอบของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 4. อธิบายลักษณะที่สำคัญของแต่ละส่วนประกอบของใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้องทั้ง 4 ส่วน 5. บอกวิธีการสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
10. การสร้างใบสั่งงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของใบสั่งงานได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบสั่งงานได้ถูกต้อง 3. บอกรายละเอียดของส่วนประกอบใบสั่งงาน ได้ถูกต้อง 4. บอกข้อแนะนำในการสร้างใบสั่งงานได้ถูกต้อง
11. การสร้างใบประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1.บอกความหมายของใบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 2.บอกเหตุผลและความจำเป็นของใบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 3.บอกรายละเอียดของหัวข้อการประเมินได้ถูกต้อง 4.บอกรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง 5.บอกรูปแบบ/ประเภทของเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับหัวข้อการประเมินทั้ง 3 หัวข้อ ได้ถูกต้อง 6.บอกวิธีการสร้างแบบประเมินผลรวมการสอบภาคปฏิบัติได้ 7.บอกวิธีการใช้แบบประเมินผลรวมการสอบภาคปฏิบัติได้ถูกต้อง
12. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. บอกความหมายของคำว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง 2. บอกเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีวัตถุประสงค์ในการสอนได้ 3. จำแนกส่วนประกอบที่สำคัญ ของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้องทั้ง 3 ส่วน 4. อธิบายความหมายของส่วนประกอบที่สำคัญ ของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมทั้ง 3 ส่วนได้ถูกต้อง

หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
12. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5. จำแนกวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตามระดับ พิสัยของการเรียนรู้ทั้ง 3 ส่วนได้อย่างถูกต้อง 6. เลือกคำกริยามาเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับ ระดับ พิสัยการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง 7. บอกหลักเกณฑ์การตรวจสอบการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง 8. เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมได้ถูกต้อง

หน่วยที่ 4 การวิเคราะห์งาน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อท่านศึกษาและปฏิบัติเรื่องนี้แล้ว ท่านจะสามารถ.....

1. บอกความหมายของงานได้อย่างถูกต้อง
2. บอกความหมายของการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง
3. อธิบายเหตุผลและความจำเป็นในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง
4. บอกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง
5. บอกขั้นตอนการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง
6. บอกหลักเกณฑ์การตั้งชื่องานได้อย่างถูกต้อง
7. บอกวิธีการหารายละเอียดของงานหรือรายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง
8. อธิบายวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของงาน และรายการความสามารถได้ถูกต้อง
9. บอกวิธีวิเคราะห์รายการความสามารถได้อย่างถูกต้อง
10. บอกความหมายของ ความรู้ และทักษะได้อย่างถูกต้อง
11. บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของความรู้ (Knowledge) ได้อย่างถูกต้อง
12. บอกวิธีการจำแนกระดับความยากของทักษะ (Skill) ได้อย่างถูกต้อง
13. วิเคราะห์รายการความสามารถที่กำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง

ความหมายของงาน (Job)



งานหมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีการเริ่มต้น แล้วดำเนินการตามขั้นตอน การปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ประกอบ และเมื่อสิ้นสุดขั้นตอนสุดท้ายแล้วจะได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)



การวิเคราะห์งาน หมายถึง การวิเคราะห์หารายละเอียดลำดับขั้นตอน หรือกิจกรรมย่อยในการปฏิบัติงานแต่ละงาน รวมถึงการหารายการความรู้และทักษะที่ต้องใช้ในแต่ละลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้

เหตุผลและความจำเป็นในการวิเคราะห์งาน



การที่จะปฏิบัติงานหนึ่งงานใดให้สำเร็จได้นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ และทักษะ ในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี จึงจะสามารถทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ จึงจำเป็น ต้องมีการวางแผนการสอนให้ผู้เรียน ได้รับความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน นั้น ๆ และ การวิเคราะห์งานก็ คือกระบวนการที่จะทำให้ได้มาซึ่งความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ค้นคว้าเพื่อการวิเคราะห์งาน



1. ประสบการณ์ของผู้ทำการวิเคราะห์
2. สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ
3. สอบถามจากผู้ทำงาน
4. ค้นคว้าศึกษาจาก คู่มือทำงาน
5. ความรู้จากหนังสือ ตำรา สื่อต่าง ๆ

ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน

1. กำหนดงานหรือตั้งชื่องาน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- งานนั้นต้องมีเพียงกิจกรรมเดียวและไม่ใหญ่โตเกินไป
- ต้องกำหนดเงื่อนไขที่ชัดเจนหรือมีขอบเขตที่เฉพาะเจาะจงให้แคบลง

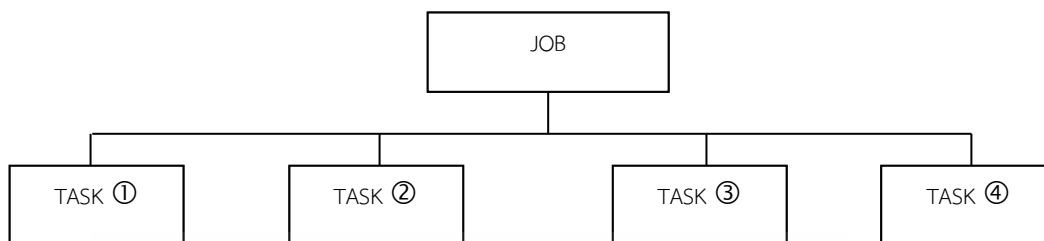
ชื่องานที่ไม่เหมาะสม	เหตุผล	ชื่องานที่เหมาะสม
1. งานบริการอาหาร	1.1 ชื่อกิจกรรมใหญ่เกินไปเนื่องจากมีรายละเอียดปลีกย่อยมาก 1.2 ขาดเงื่อนไขบ่งชี้ว่าจะทำอะไรบ้าง	1.1 งานจัดเตรียมโต๊ะอาหาร 1.2 งานบริการเสิร์ฟอาหาร
2. งานครัว	2.1 ชื่องานที่มีหลายกิจกรรม 2.2 ขาดเงื่อนไขบ่งชี้ที่ชัดเจน	3.1 เตรียมวัตถุดิบสำหรับปรุงอาหาร 3.2 ประกอบอาหาร

2. หารายละเอียดของงาน หรือลำดับขั้นตอนการทำงาน



เพื่อระบุว่าถ้าจะให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน (Job) นั้น ๆ ได้ จำเป็นจะต้องใช้ความสามารถอะไรหรืออย่างไรบ้าง โดยการหารายละเอียดลำดับขั้นตอนการทำงาน (Step of operation) ตั้งแต่ เริ่มงานจนกระทั่ง งานสำเร็จ ลำดับขั้นตอนการทำงานนี้ นิยม เรียกว่ารายการความสามารถ (Task) โดยในขั้นแรกอาจจะใช้ประสบการณ์ของผู้ศึกษางานเอง ซึ่งเคยทำงาน (Job) นั้น ๆ มาเขียนเป็นรายการความสามารถ (Task) ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้นก่อน

แผนภูมิการหารายละเอียดของงาน



ตัวอย่าง การวิเคราะห์แยกรายละเอียดของงาน “งานจัดเตรียมโต๊ะ”



สรุปรายการความสามารถงาน (Job) งานบริการอาหารและเครื่องดื่ม โดยเรียงลำดับจาก ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย

1. จัดรูปแบบการจัดโต๊ะให้เหมาะสมกับรายการอาหารในเมนูที่จะให้บริการ
2. จัดเตรียมโต๊ะและตกแต่งให้เหมาะสม
3. ตรวจสอบการจัดเตรียมโต๊ะอาหารและห้องครั้งสุดท้าย
4. ระบุและรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดเตรียมโต๊ะอาหารไปยังผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ ๆ

3. การตรวจสอบความถูกต้องของงานและรายการความสามารถ

3.1 ตรวจสอบเอกสารจากขั้นตอนการหารายการความสามารถได้

- 1) ชื่อเรื่องงานเขียนถูกต้อง ชัดเจนกะทัดรัด และอ่านเข้าใจง่าย
- 2) กำหนดขอบเขตและเงื่อนไขของงานชัดเจน
- 3) งานตรงตามหลักสูตรรายวิชา
- 4) เขียนรายการความสามารถได้และเป็นประโยชน์บอกเล่า
- 5) รายการความสามารถขึ้นต้นด้วยคำกริยาที่สังเกตและวัดได้
- 6) ในแต่ละขั้นตอนต้องมีการกระทำเพียงอย่างเดียว
- 7) ประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ส่วน คือ เตรียม ปฏิบัติ และตรวจสอบ
- 8) มีรายการความสามารถครบทั้งด้านสติปัญญาและทักษะ
- 9) ใช้แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการวิเคราะห์งาน (Job)

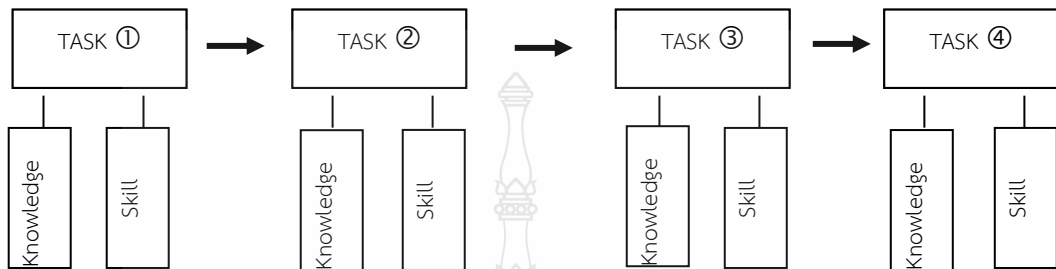


3.2 ตรวจสอบจากลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานจริง การระบุรายการความสามารถ (Task) ในการทำงานใดงานหนึ่ง โดยผู้ศึกษางานเพียงคนเดียว อาจได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์เพียงพอ ดังนั้น การตรวจสอบรายการความสามารถให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ควรตรวจสอบเพิ่มเติม ดังนี้

	<p>1) ลองทำงานนั้น ๆ ด้วยตนเอง หรือให้ผู้ร่วมงานลองทำแล้วเก็บบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ตามรายการความสามารถที่ได้ระบุไว้</p>
	<p>2) สอบถามจากผู้ที่ทำงานในงาน (Job) นั้น ๆ โดยตรงว่าควรมีรายการความสามารถอะไรบ้าง ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น</p>
	<p>3) ใช้วิธีการสังเกตการณ์ การทำงานของช่างแล้วเปรียบเทียบกับคู่มือต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่</p>
	<p>4) ส่งข้อมูลรายการความสามารถที่ได้วิเคราะห์เอาไว้แล้วให้ผู้ที่ทำงานนั้น ๆ ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ช่วยตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง</p>

4. การวิเคราะห์รายการความสามารถ (Task Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อหารายการความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละรายการความสามารถ (Task)

แผนภูมิการวิเคราะห์รายการความสามารถ



ความหมายของความรู้ และ ทักษะ

ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)
 <p>เนื้อหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสมองหรือตัวบุคคล ซึ่งโดยปกติแล้วบุคคลจะมีความรู้ในตัวได้ 2 ลักษณะ คือการจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding)</p>	 <p>การใช้กล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกายทำงานประกอบกับเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p>

การจำแนกระดับความยากของความรู้ (Knowledge)

ความรู้ (Knowledge) ในตัวบุคคล สามารถจำแนกระดับความยากง่าย ของสติปัญญาได้ 3 ระดับ



1. การฟื้นคืนความรู้ (Recalled Knowledge)
2. การประยุกต์เข้าใจ (Applied Knowledge)
3. การส่งถ่ายความรู้ (Transferred Knowledge)

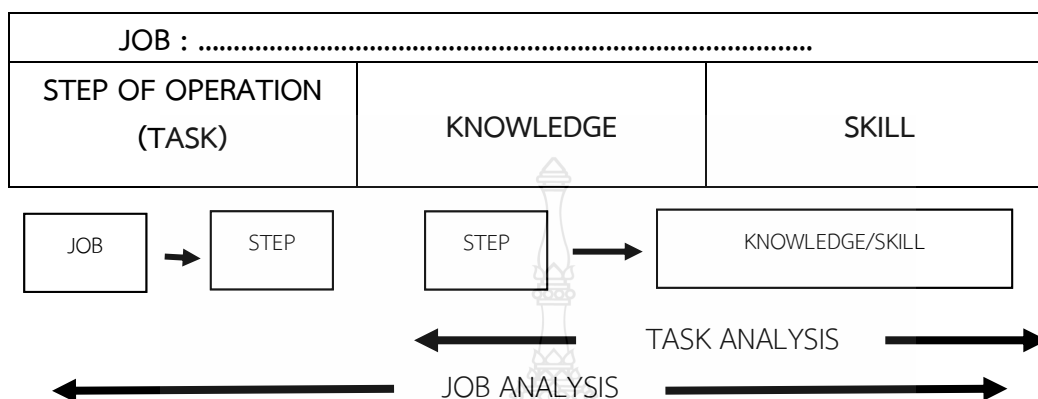
การจำแนกระดับความยากของทักษะ (Skill)

ทักษะ (Skill) ในตัวบุคคล สามารถจำแนกตามระดับความยากง่ายของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

<p>1) <u>ขั้น</u>การเลียนแบบ</p> 	<p>2) <u>ขั้น</u>ทำด้วยความถูกต้อง</p> 
<p>3. <u>ขั้น</u>ทำด้วยความชำนาญ</p> 	<p>ทักษะพิสัย</p>

ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน

เพื่อความสะดวกจะเขียนรายละเอียดลงในตารางซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ ชื่องาน รายการความสามารถ หรือลำดับขั้นการปฏิบัติงาน ความรู้ และ ทักษะ



JOB : งานบริการเสิร์ฟเครื่องดื่ม		
TASK/STEP OF OPERATION	KNOWLEDGE	SKILL
1 เสิร์ฟเครื่องดื่มก่อนอาหารที่โต๊ะ	1.1 ชนิดของเครื่องดื่ม 1.2 วิธีผสมเครื่องดื่ม 1.3 ธรรมเนียมการดื่มเครื่องดื่ม 1.4 หลักวิธีการจับและวางแก้ว	1.เตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือการเสิร์ฟเครื่องดื่มได้อย่างถูกต้อง
2 บริการเสิร์ฟไวน์ที่โต๊ะ	2.1 ชนิดของไวน์ 2.2 วิธีการเปิดไวน์ 2.3 การรินไวน์ให้แขก 2.4 การเติมไวน์ให้แขก	2. เตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือการเสิร์ฟไวน์ได้อย่างถูกต้อง
3. บริการเสิร์ฟเครื่องดื่มหลังอาหารที่โต๊ะ	3.1ชนิดของเครื่องดื่ม 3.2 วิธีผสมเครื่องดื่ม 3.3 ธรรมเนียมการดื่มเครื่องดื่ม 3.4 หลักวิธีการจับและวางแก้ว	3. เตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือการเสิร์ฟเครื่องดื่มได้อย่างถูกต้อง
4. ควบคุมระยะเวลาของการบริการเครื่องดื่มให้สอดคล้องกันกับการบริการอาหารตามรายการให้กับลูกค้า	4.1 ธรรมเนียมการดื่ม 4.2 หลักการควบคุมระยะเวลาของการบริการเครื่องดื่มให้สอดคล้องกันกับการบริการอาหารตามรายการให้กับลูกค้า	4. ควบคุมระยะเวลาของการบริการเครื่องดื่มให้สอดคล้องกันกับการบริการอาหารตามรายการให้กับลูกค้าได้อย่างเหมาะสม

TASK/STEP OF OPERATION	KNOWLEDGE	SKILL
5. เก็บแก้วและเครื่องดื่มจากโต๊ะ	5.1 วิธีการเก็บแก้วและเครื่องดื่ม 5.2 ข้อควรระวัง	5. เก็บแก้วและเครื่องดื่มได้อย่างถูกต้อง



แบบฝึกหัด

จงทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูก และ ✗ หน้าข้อที่ผิด

- 1. การกระทำใด ๆ ที่มีการเริ่มต้น แล้วดำเนินการตามขั้นตอน เมื่อสิ้นสุดขั้นตอนสุดท้ายแล้วจะได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์ เรียกรกระทำนั้น ว่างาน
- 2. การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ในแต่ละอาชีพ
- 3. รายการความรู้และทักษะได้มาจากการวิเคราะห์ ลำดับขั้นการทำงาน (Task)
- 4. การวิเคราะห์งาน ทำให้ได้มาซึ่งรายการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อใช้ในการวางแผนการสอน
- 5. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์งานได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญ ผังอาชีพ และเอกสารตำรา ต่าง ๆ
- 6. ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะเริ่มตั้งแต่การกำหนดอาชีพ และสิ้นสุดที่การได้งาน (Job)
- 7. งานบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ เป็น ชื่องานที่เหมาะสม มีเงื่อนไขชัดเจน
- 8. รายการความสามารถที่ได้ ตรวจสอบความถูกต้องโดยพิจารณาเอกสารจาก ขั้นตอนการหารายการความสามารถ ตามเกณฑ์
- 9. รายการความสามารถขั้นต้นด้วยคำกริยาที่สังเกตและวัดได้ และ ในแต่ละขั้นตอน ต้องมีการกระทำเพียงอย่างเดียว
- 10. รายการความสามารถที่ได้ อาจตรวจสอบความถูกต้องโดย ลอง ปฏิบัติงาน นั้น ๆ ด้วยตนเอง
- 11. การวิเคราะห์รายการความสามารถเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความรู้ และทักษะใน ขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้น
- 12. ตัวอย่างรายการความรู้ ของ ความสามารถ (Task) “ เปลี่ยนไส้กรอง น้ำมันเครื่อง” คือ บอกชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการถอดไส้กรอง ได้
- 13. ความแตกต่างของความรู้ และทักษะคือ ความรู้ใช้สมอง และทักษะใช้กล้ามเนื้อ
- 14. การฟื้นคืนความรู้ (Recalled Knowledge) เป็นระดับความรู้ขั้นต้นที่มีในตัวบุคคล
- 15. ระดับทักษะที่ยากที่สุดของการปฏิบัติงานคือขั้นการทำได้ถูกต้อง

แบบฝึกหัดปฏิบัติ

- กิจกรรมที่ 1** เลือกงานที่กำหนดให้ 1 งาน ทารายละเอียดหรือลำดับชั้นการทำงาน แล้วเขียนแผนภูมิ ลำดับชั้นการทำงาน
1. งานเสิร์ฟเครื่องดื่มก่อนอาหารที่โต๊ะ
 2. งานบริการเสิร์ฟไวน์ที่โต๊ะ

- กิจกรรมที่ 2** วิเคราะห์รายการความสามารถ (Task) จากงานที่กำหนดให้

JOB : งานซักทายลูกค้า		
TASK/STEP OF OPERATION	KNOWLEDGE	SKILL
1. ต้อนรับลูกค้าที่มาถึงยังสถานประกอบการ		
2. พาลูกค้าไปนั่งที่โต๊ะ ตามความต้องการหรือที่จัดเตรียมไว้แล้วล่วงหน้า		
3. ให้บริการก่อนมีอาหาร		
4. นำเสนอรายการอาหารไวน์และเครื่องดื่ม		
5. ให้คำแนะนำและข้อมูลเกี่ยวกับการบริการกับลูกค้า		

เฉลยแบบฝึกหัด

จงทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูก และ ✗ หน้าข้อที่ผิด

1.	✓
2.	✗
3.	✓
4.	✓
5.	✗
6.	✗
7.	✗
8.	✓
9.	✗
10.	✓
11.	✓
12.	✓
13.	✗
14.	✓
15.	✗

ใบตรวจงานฝึกปฏิบัติ

กิจกรรม ใช้เกณฑ์การประเมิน ที่กำหนด (100 คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน

หัวข้อการประเมิน	ความหมายของเกณฑ์ประเมิน
1. เขียนรายการความสามารถได้เป็น ประโยชน์บอกเล่า (กิจกรรมที่ ๑)	10 = ถูกต้องทุกข้อ 6 = ถูกต้องมากกว่า 60 % 1 = ถูกต้องน้อยกว่า 60 %
2. รายการความสามารถขึ้นต้นด้วย คำกริยาที่สังเกตและวัดได้ (กิจกรรมที่ 1)	10 = ถูกต้องทุกข้อ 6 = ถูกต้องมากกว่า 60 % 1 = ถูกต้องน้อยกว่า 60 %
3. ในแต่ละขั้นตอนต้องมีการกระทำ เพียงอย่างเดียว (กิจกรรมที่ 1)	10 = ถูกต้องทุกข้อ 6 = ถูกต้องมากกว่า 60 % 1 = ถูกต้องน้อยกว่า 60 %
4. ประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ส่วน คือ เตรียม ปฏิบัติ และตรวจสอบ (กิจกรรมที่ 1)	10 = ถูกต้อง ครบถ้วน 80 - 100 % 6 = ถูกต้องครบถ้วนเพียง 60-80 % 1 = ถูกต้อง ครบถ้วน ต่ำกว่า 60 %
5. มีรายการความสามารถเพียงพอและ ครบถ้วนทั้งด้านสติปัญญาและทักษะ (กิจกรรมที่ 1)	10 = เพียงพอ ครบถ้วน 80 - 100 % 6 = เพียงพอ ครบถ้วนเพียง 60-80 % 1 = เพียงพอ ครบถ้วน ต่ำกว่า 60 %
6. รายการความรู้ที่วิเคราะห์ได้ ถูกต้อง (กิจกรรมที่ 2)	10 = ถูกต้องทุกข้อ 6 = ถูกต้องมากกว่า 60 % 1 = ถูกต้องน้อยกว่า 60 %
7. รายการทักษะที่วิเคราะห์ได้ ถูกต้อง (กิจกรรมที่ 2)	10 = ถูกต้องทุกข้อ 6 = ถูกต้องมากกว่า 60 % 1 = ถูกต้องน้อยกว่า 60 %

หัวข้อการประเมิน	ความหมายของเกณฑ์ประเมิน
8. รายการความรู้ที่วิเคราะห์ เพียงพอ ครบถ้วน (กิจกรรมที่ 2)	10 = เพียงพอ ครบถ้วน 80 - 100 % 6 = เพียงพอ ครบถ้วนเพียง 60-80 % 1 = เพียงพอ ครบถ้วน ต่ำกว่า 60 %
9. รายการทักษะที่วิเคราะห์ เพียงพอ ครบถ้วน (กิจกรรมที่ 2)	10 = เพียงพอ ครบถ้วน 80 - 100 % 6 = เพียงพอ ครบถ้วนเพียง 60-80 % 1 = เพียงพอ ครบถ้วน ต่ำกว่า 60 %
10. การจัดทำลำดับรายการความสามารถ ความรู้ ทักษะ ข้อความ ต่าง ๆ เหมาะสมเข้าใจง่าย (กิจกรรมที่ 3)	10 = เหมาะสม เข้าใจง่าย 6 = พอใช้ได้ 1 = ต้องปรับปรุง



ใบตรวจคะแนน

ชื่อผู้ตรวจ วันที่.....

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

ความหมาย : 10 คะแนน = ตามเกณฑ์ ระดับสูงสุด 6 คะแนน = ตามเกณฑ์
ระดับกลาง

1 คะแนน = ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

รายการประเมิน		ระดับคะแนน		
		10	6	1
	เขียนรายการความสามารถได้เป็นประโยคบอกเล่า (กิจกรรมที่ 1)			
	รายการความสามารถขึ้นต้นด้วยคำกริยาที่สังเกตและวัดได้ (กิจกรรมที่ 1)			
	ในแต่ละขั้นตอนต้องมีการกระทำเพียงอย่างเดียว (กิจกรรมที่ 1)			
	ประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ส่วน คือ เตรียม ปฏิบัติ และ ตรวจสอบ (กิจกรรมที่ 1)			
	มีรายการความสามารถเพียงพอและครบถ้วนทั้งด้านสติปัญญา และทักษะ (กิจกรรมที่ 1)			
	รายการความรู้ที่วิเคราะห์ได้ ถูกต้อง (กิจกรรมที่ 2)			
	รายการทักษะที่วิเคราะห์ได้ ถูกต้อง (กิจกรรมที่ 2)			
	รายการความรู้ที่วิเคราะห์ เพียงพอครบถ้วน (กิจกรรมที่ 2)			
	รายการทักษะที่วิเคราะห์ เพียงพอครบถ้วน (กิจกรรมที่ 2)			
	การจัดทำลำดับรายการความสามารถ ความรู้ ทักษะ ข้อความ ต่าง ๆ เหมาะสมเข้าใจง่าย (กิจกรรมที่ 3)			

คะแนนรวม =

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายจีรศักดิ์ หมุนขำ
วันเดือนปีเกิด	7 พฤษภาคม 2520
ที่อยู่	2/32 ถนนเดชาวุธ (ค) ตำบลหอรตันไชย อําเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
การศึกษา	ปริญญาโท เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์การทำงาน	ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เบอร์โทรศัพท์	09-7213-5685
อีเมล	program3jee@gmail.com

