

การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

DEVELOPMENT OF CASE-BASED ONLINE TRAINING ON DISCIPLINE
FOR THE GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL
PERSONNEL IN BANGKOK SERVICE AREA

สุนีย์ หอมหวล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

สุนีย์ หอมหวล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ยังเป็นนักศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(นางสาวสุนีย์ หอมหวล)

COPYRIGHT © 2021

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
Development of Case-Based Online Training on Discipline for
the Government Teachers and Educational Personnel in
Bangkok Service Area

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุนีย์ หอมหวล

สาขาวิชา

เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เมธี พิกุลทอง, ปร.ด.

ปีการศึกษา

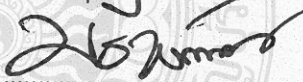
2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เทียมยศ ปะสาวะโน, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณัฐพล รำไพ, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์นฤมล เทพนวล กศ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เมธี พิกุลทอง, ปร.ด.)

คณะกรรมการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะกรรมการอุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...14...เดือน... กุมภาพันธ์...พ.ศ. 2565...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุนีย์ หอมหวล
สาขาวิชา	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เมธี พิกุลทอง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดี 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาดัชนีประสิทธิผลการอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 1,877 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรมที่ผ่านการศึกษาคูณภาพแล้ว จำนวน 60 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=4.29$, $SD=0.55$) 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.68 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 68.00

คำสำคัญ: ชุดฝึกอบรมออนไลน์ กรณีตัวอย่างเป็นฐาน วินัยข้าราชการครู ดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้

Thesis Title	Development of Case-Based Online Training on Discipline for the Government Teachers and Educational Personnel in Bangkok Service Area
Name – Surname	Miss Sunee Homhuan
Program	Educational Technology and Communication
Thesis Advisor	Assistant Professor Metee Pigultong, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This study aimed to: 1) develop case-based online training on discipline for the government teachers and educational personnel in Bangkok service area, 2) investigate the teachers' training achievement after using the case-based online training on discipline for the government teachers and educational personnel in Bangkok service area, and 3) study the learning effectiveness index of the case based online training on discipline for the government teachers and educational personnel in Bangkok service area.

The population in the study were 1,877 government teachers and educational personnel in Bangkok service area in the position of assistant teachers. The samples were 30 assistant teachers who were selected by purposive sampling. The research instruments included: 1) the online training on discipline for the government teachers and educational personnel in Bangkok service area, and 2) pre- and post-training tests consisted of 60 items which had passed quality test.

The research results showed that: 1) the quality of the online training on discipline for the government teachers and educational personnel in Bangkok service area; was at a good level ($\bar{x}=4.29$, $SD=0.55$); 2) the learning achievement of posttest was higher than pretest at the statistical significance level of .05; 3) the learning effectiveness index was at 0.68; in other words, the samples' knowledge was increased by 68.00%.

Keywords: online training packages, case-based, disciplines for the government teachers, learning effectiveness index

กิตติกรรมประกาศ

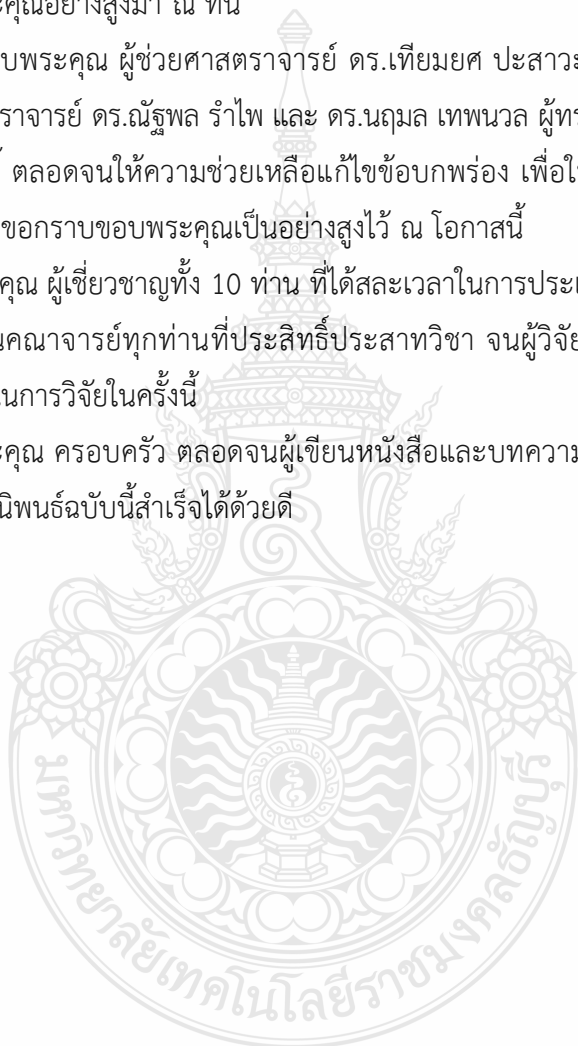
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล รำไพ และ ดร.นฤมล เทพนวล ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สละเวลามาเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน ที่ได้สละเวลาในการประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุนีย์ หอมหวล



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุดฝึกอบรม.....	19
2.3 การเรียนรู้บนฐานของกรณีตัวอย่าง.....	24
2.4 ดัชนีประสิทธิผล.....	26
2.5 ระบบจัดการการเรียนการสอนออนไลน์.....	27
2.6 ทฤษฎีการเรียนรู้.....	28
2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	31
2.8 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร.....	38
2.9 วินัยข้าราชการ.....	38
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 ผลการประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมออนไลน์.....	65
4.2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์.....	67
4.3 ผลการหาค่าดัชนีประสิทธิผล.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 การอภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก.....	78
- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	79
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	80
ภาคผนวก ข.....	90
- แบบประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล.....	91
- แบบประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล.....	93
- ค่าดัชนีชี้วัดค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา.....	95
- แบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ.....	118
- แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา.....	120

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค.....	122
- ผลการประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมิน คุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล.....	123
- ผลการประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมิน คุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล.....	124
- ผลค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา.....	125
- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อสอบค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความ เชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน.....	128
- ผลการประเมินคุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ.....	130
- ผลการประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา.....	131
ภาคผนวก ง.....	132
- แผนการจัดการฝึกอบรม.....	133
- ตัวอย่างหน้าจอชุดฝึกอบรมออนไลน์ที่ใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษารุงเทพมหานคร.....	149
ภาคผนวก จ.....	154
- คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ที่ใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานเรื่องวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษารุงเทพมหานคร.....	155
ประวัติผู้เขียน.....	160

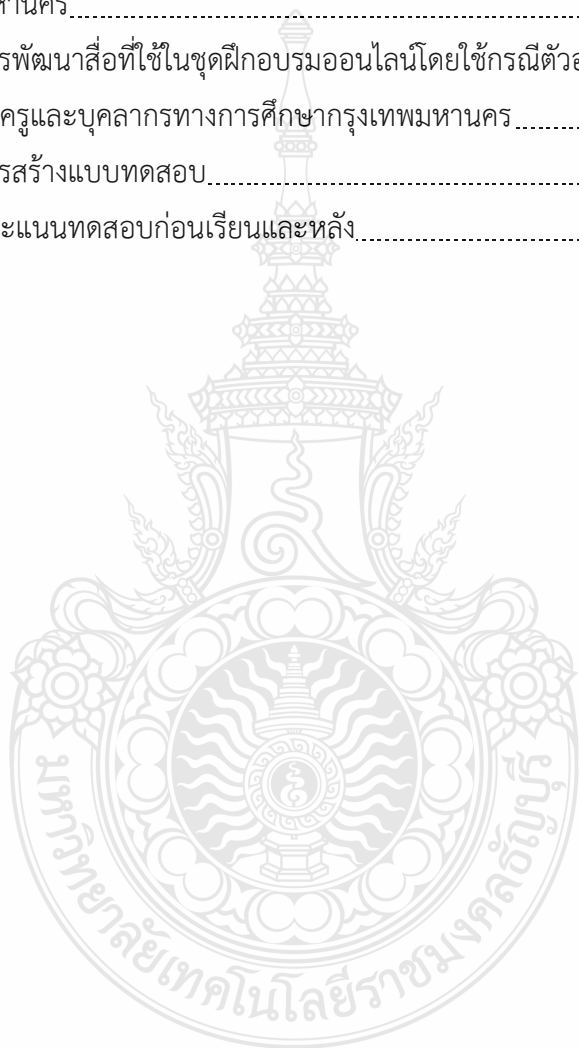
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	51
ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินคุณภาพของชุดฝึกอบรมออนไลน์ จากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ.....	65
ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินคุณภาพของชุดฝึกอบรมออนไลน์ จากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา.....	66
ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์.....	67
ตารางที่ 4.4 รายงานค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่าง เป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร.....	67
ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนจากการเรียนด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร.....	68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	14
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนกำหนดกรอบเนื้อหาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	54
ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการพัฒนาสื่อที่ใช้ในชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร.....	56
ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ.....	58
ภาพที่ 4.1 แผนภาพคะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลัง.....	69



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ได้ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น.4) ซึ่งการจะพัฒนาคคนให้มีความรู้ได้นั้นขึ้นอยู่กับการศึกษา โดยการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความมีวินัย เพราะวินัย คือ ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อ 7 ได้กำหนดว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะครูซึ่งเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ การปฏิบัติหรือบทบาทหน้าที่ของครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ จะเห็นได้ว่านอกจากความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่แล้ว ครูยังต้องแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและความรับผิดชอบต่อสาธารณชนด้วย ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตนให้น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การไม่กระทำผิดวินัย เพราะหากมีการทำผิดวินัยสามารถส่งผลเสียต่อตัวครู การศึกษา สังคม ประเทศชาติ และต่ออาชีพของข้าราชการครู

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติไว้เป็นข้อกำหนด และข้อปฏิบัติไว้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย สรุปได้ว่า ข้าราชการครูต้องสนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงตรง วิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาประโยชน์ราชการ มีจรรยาบรรณ ไม่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หุจริต ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผน ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้กับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มีความรับผิดชอบ ไม่สร้าง ความแตกแยกในสังคม ไม่อาศัยประโยชน์ในหน้าที่ราชการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน มีความเป็นกลางทางการเมือง รักษาชื่อเสียงเกียรติยศ พัฒนาผู้เรียน ให้มีวินัย เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระเบียบวินัย

ปัจจุบันมีครูจำนวนมากที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่อยู่ในระเบียบวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งผลให้สังคมเสื่อมศรัทธาในวิชาชีพครู กระทบต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน จากคู่มือ กรณีตัวอย่างความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำโดย สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ (2560) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีการทำผิดวินัยอยู่เนืองๆ ส่งผลให้สังคมเสื่อมศรัทธาในวิชาชีพครู กระทบต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน ปัญหาเหล่านี้จะ ลดลงได้หากครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย ข้อห้ามปฏิบัติ ข้อควรปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องสร้างความ ตระหนักในการปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัย พัฒนาด้านวินัย จริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้มีวินัยในตนเองและป้องกันไม่ให้เกิดทำผิดวินัย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการครูควรได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวินัย เพื่อให้ประพฤติและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสำนึกและ รับผิดชอบต่อหน้าที่ข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการให้ความรู้โดยใช้ ชุดฝึกอบรม ออนไลน์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสำหรับนำไปถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ ตามความต้องการ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์ โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลการอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่าก่อนฝึกอบรม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 1,877 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาและผลจากการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1.4.2.1 วินัยข้าราชการครู

1.4.2.2 วินัยและการรักษาวินัย

1.4.2.3 ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.4.3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และดัชนีประสิทธิผลการอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.4.4 สถานที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตจตุจักร จำนวน 6 โรงเรียน

1.4.5 ระยะเวลาทำการศึกษาวิจัยใช้เวลาระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึงเดือนธันวาคม 2564

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ชุดฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง ชุดกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมออนไลน์ อย่างเป็นระบบ

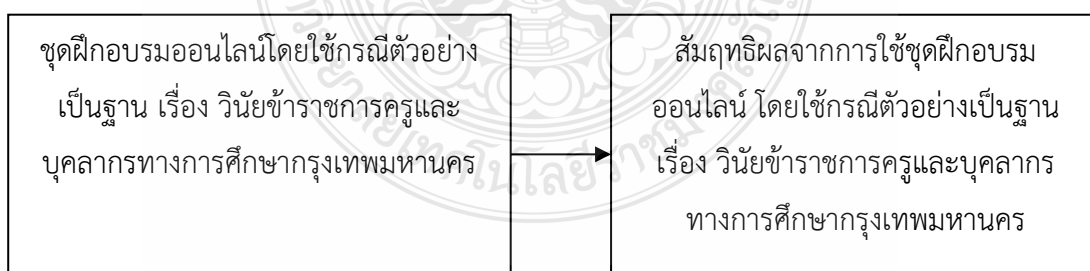
1.5.2 วินัยข้าราชการครู หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการครูควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติตามระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.3 ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูสายงาน การสอน และสายงานการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.5.4 กรณีตัวอย่างเป็นฐาน หมายถึง การใช้กรณีหรือเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงมาดัดแปลง เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ทำให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการคิด วิธีการ นำข้อมูลต่างๆ มาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งเรื่องใด

1.5.5 ดัชนีประสิทธิผล หมายถึง ค่าที่แสดงว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าขึ้นจากความรู้เดิม ที่มีอยู่แล้ว หลังจากที่ได้เรียนจากสื่อนวัตกรรม หรือแผนการจัดการเรียนรู้นั้นๆ

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูเพิ่มมากขึ้น

1.7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องอื่นๆ ต่อไป

1.7.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีแหล่งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวินัยแบบออนไลน์

1.7.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถดำรงวินัยได้ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนด

1.7.5 ผู้บังคับบัญชาได้แนวทางในการส่งเสริมวินัยข้าราชการครู

1.7.6 สามารถขยายผลการวิจัยสู่ข้าราชการครูสังกัดอื่นๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในนวัตกรรมการฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง วินัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุดฝึกอบรม
- 2.3 การเรียนรู้บนฐานของกรณีตัวอย่าง
- 2.4 ดัชนีประสิทธิผล
- 2.5 ระบบจัดการการเรียนการสอนออนไลน์
- 2.6 ทฤษฎีการเรียนรู้
- 2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.8 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.9 วินัยข้าราชการ
- 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์การ โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมในการฝึกอบรมจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ทุกคนทุกฝ่ายต้องเรียนรู้และมีส่วนร่วม อีกทั้งเห็นความสำคัญ ซึ่งผลที่เกิดแก่องค์การ คือ บุคลากรและองค์การมีคุณภาพ โดยมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ (อ้างถึงใน เตือนเพ็ญพร ชัยภักดี, ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเช่นเดียวกับการศึกษา

ชนกานต์ สมานมิตร (2562) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมชาติ กิจยรรยง (อ้างถึงใน พรพรรณ ผดุงเจริญ, 2548) ได้กล่าวว่า ชุดฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความรู้ เสริมสร้างทักษะและแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือในสถานที่ทำงานก็ได้

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความรู้ หรือเพิ่มพูนสมรรถภาพในด้านต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นในสถานศึกษาหรือในที่ทำงานก็ได้

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สุรศักดิ์ นานานุกุล และคณะ (อ้างถึงใน รัชนิพร นาพุทธา) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.2.1 วัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นวัตถุประสงค์ที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่
- 2) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 3) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 4) ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคล ให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ
- 8) เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในงาน และการขยายองค์การ
- 9) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ และผู้มาติดต่อ

2.1.2.2 วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล หมายถึง วัตถุประสงค์ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2) เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน
- 4) เพื่อฝึกฝนการใช้วินัจฉัยในการตัดสินใจ
- 5) เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน

- 6) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 7) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 8) เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 9) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ประเภทของการฝึกอบรม

Gary S. Becker (อ้างถึงใน รัชนีพร นาพุทธา, 2549) แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

2.1.3.1 การฝึกอบรมแบบทั่วไป (General Training) เป็นการฝึกอบรมที่ได้เจาะจงงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อจะสร้างเสริมความรู้กว้างๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานต่างๆ ไป ผู้รับการฝึกอบรมหรือพนักงานบริษัทสามารถนำเอาความรู้นั้นๆ ไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้ และสามารถไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่นๆ ได้อีกด้วย เช่น การฝึกอบรมแรงงานชนบทก่อนเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม งานพิมพ์ดีด งานจัดแฟ้มหรือเอกสาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และการพูดในที่ชุมชนเพื่อสร้างบุคลิกภาพ เป็นต้น ความรู้ความชำนาญที่ได้จากการฝึกอบรมเช่นนี้จะนำไปใช้ที่ไหนก็ได้โดยทั่วไป

2.1.3.2 การฝึกอบรมเฉพาะอย่าง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งของบริษัท หรือหน่วยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ โดยปกติแล้วการฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือหน่วยงานมากกว่าตัวพนักงานเอง เพราะงานดังกล่าวจะมีลักษณะเฉพาะ และใช้อยู่ในบริษัทหรือหน่วยงานเท่านั้น ถ้าพนักงานย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้ฝึกอบรมมา การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานช่างเฉพาะ เช่น บริษัทผูกขาด (Pure Monopolists) อาจจะต้องฝึกอบรมพนักงานให้รู้จักใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์บางอย่างก่อนจะเข้าทำงาน เป็นต้น

2.1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ผลการศึกษาของ ยงยุทธ เกษสาคร (2544, น.31) พบว่า การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและองค์การเป็นอันมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยมของผู้รับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายและเวลาในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1.4.1 ระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

- 2) ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด เมื่อพนักงานเข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง
- 3) ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักอาชีพของตนเอง
- 4) ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน
- 5) การมีโอกาสได้พัฒนาความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง จะทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในอนาคตต่อไป

2.1.4.2 ระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนองนโยบายองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น
- 3) ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน
- 4) ช่วยเสริมสร้างสภาวะการณ์เป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด
- 5) ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงาน และให้คำแนะนำ

2.1.4.3 ระดับหน่วยงานและองค์การ การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน
- 2) ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์การ
- 3) ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์การ
- 4) ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน
- 5) ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุดฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายชุดฝึกอบรม

Kozberg and Tempel (1991) ได้กล่าวถึงความหมายของชุดฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึงการจัดเครื่องมือในการอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสภาพการเรียนรู้ในแต่ละเรื่องให้เหมาะสมและตรงกับสภาพความต้องการของผู้เรียน ซึ่งชุดฝึกอบรมจะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ชุดอุปกรณ์ฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม และโมดูลฝึกอบรม ดังนี้

2.2.1.1 ชุดอุปกรณ์ฝึกอบรม (Thinking Kits) หมายถึง การจัดระบบสื่อที่จำเป็นในระบบการฝึกอบรมให้อยู่ในที่เดียวกันเพื่อง่ายต่อการแสวงหา และใช้สื่ออุปกรณ์ฝึกอบรมอาจจะแบ่งเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นสื่อหลัก และสื่อประสมหลัก

2.2.1.2 ชุดฝึกอบรม (Training Packages) หมายถึง การจัดระบบการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หรือชุดฝึกอบรมที่ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้ใช้ในการบรรยายหรือจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม ในชุดฝึกอบรมจะประกอบด้วย คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม แบบทดสอบก่อนเรียนหลังเรียน สื่อที่ใช้ในกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ในระบบการศึกษาอบรม มีทั้งชุดฝึกอบรมที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก และชุดฝึกอบรมที่ใช้สื่อประสมเป็นหลัก ชุดฝึกอบรมที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก ส่วนใหญ่เรียกว่า ชุดเอกสารฝึกอบรม ที่ใช้สื่อประสมเป็นสื่อหลักเรียกว่า ชุดฝึกอบรม

2.2.1.3 โมดูลฝึกอบรม (Modular Training) หมายถึง การจัดระบบการฝึกอบรมที่จัดเป็นชุดฝึกอบรม (Training Packages) หลายชุดติดต่อกัน โมดูลฝึกอบรมมีทั้งที่เป็นโมดูลฝึกอบรมสื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก และโมดูลฝึกอบรมสื่อประสมเป็นหลัก

2.2.2 ความสำคัญของชุดฝึกอบรม

นิพนธ์ ศุขปรีดี (อ้างถึงใน ไพโรจน์ คะเซน, ม.ป.ป.) กล่าวถึงความสำคัญของชุดฝึกอบรมไว้ดังนี้

2.2.2.1 ผู้ให้การฝึกอบรมลดเวลาการเตรียมการฝึกอบรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมหลายรุ่น ผู้ให้การฝึกอบรมปรับปรุงชุดฝึกอบรมโดยไม่ต้องผลิตใหม่

2.2.2.2 ระบบการฝึกอบรมมีมาตรฐาน เพราะผู้ให้การฝึกอบรมต่างที่ใช้ชุดฝึกอบรมประเภทเดียวกัน

2.2.2.3 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.2.2.4 ส่งเสริมให้เกิดเครื่องช่วยการฝึกอบรม

2.2.2.5 ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสรับประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์ใกล้เคียงจากชุดฝึกอบรมสื่อประสม

2.2.2.6 ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม

2.2.2.7 เปลี่ยนบทบาทผู้ให้การฝึกอบรมจากผู้บรรยายมาเป็นผู้แนะนำเสนอแนะการแก้ปัญหาในการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรม

2.2.2.8 ประหยัดทรัพยากร เพราะสื่อต่างๆ ส่วนมากจะนำมาใช้ได้หลายครั้ง

2.2.2.9 ส่งเสริมให้ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นผู้จัดการฝึกอบรมอย่างมีระบบ

2.2.3 ประโยชน์ของชุดฝึกอบรม

2.2.3.1 สร้างแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2.3.2 สามารถศึกษาด้วยตนเองในเนื้อหาวิชาที่สนใจได้โดยไม่จำกัดเวลา สถานที่

2.2.3.3 สามารถศึกษาทบทวนได้

2.2.3.4 สนองต่อความต้องการระหว่างบุคคลได้

2.2.3.5 เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

2.2.3.6 ฝึกการมีวินัยในตนเอง

2.2.3.7 ใช้เป็นสื่อสอนเสริมได้

2.2.4 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

นิพนธ์ สุขปรีดี (2537) แบ่งองค์ประกอบชุดฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.2.4.1 องค์ประกอบของผลที่ได้รับในการพัฒนาชุดฝึกอบรม

องค์ประกอบของผลที่ได้รับในการพัฒนาชุดฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับคู่มือการฝึกอบรม สื่อ กิจกรรม และการประเมินฝึกอบรม ดังนี้

1) คู่มือการฝึกอบรม ในชุดฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีคู่มือการใช้และบำรุงรักษาชุดฝึกอบรม สื่อ กิจกรรม และการประเมินการฝึกอบรม

2) สื่อในชุดฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุดฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือของผู้ให้การฝึกอบรมใช้เป็นคู่มือในการวางแผนการฝึกอบรม ทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์การฝึกอบรม การเตรียมการทั้งด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการฝึกอบรม

3) กิจกรรมในชุดฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม ได้จัดเตรียมสื่อและวิธีการของการฝึกอบรมไว้อย่างพร้อมมูล เพื่อให้ผู้ให้การฝึกอบรมดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม

4) การประเมินในชุดฝึกอบรม องค์ประกอบในชุดฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการประเมิน มี 2 ลักษณะคือ การประเมินผู้รับการฝึกอบรมกับการประเมินชุดฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมและประเมินประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมจะต้องมีวิธีการประเมินและเครื่องมือประเมิน

2.2.4.2 องค์ประกอบชุดฝึกอบรมเชิงระบบ

1) องค์ประกอบของชุดฝึกอบรมด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ปรัชญาการฝึกอบรม แผนและนโยบายการฝึกอบรม หลักสูตร และเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

(1) บุคลากร ในการออกแบบชุดฝึกอบรม นักออกแบบระบบชุดฝึกอบรม ต้องวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากรเกี่ยวกับผู้รับการฝึกอบรมเป็นใคร พื้นฐานความรู้ วิทยากรคือใคร มีความรู้ความสามารถด้านใด ประสบการณ์เป็นวิทยากรนานเพียงใด ผู้บริหารโครงการมีลักษณะนิสัย และพฤติกรรมการบริหารการฝึกอบรมอย่างไร ผู้ให้การสนับสนุนการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด และบุคลากรบริการฝึกอบรมอื่นๆ มีลักษณะนิสัย และพฤติกรรมบริการอย่างไร ผู้ทำหน้าที่ให้บริการจัดฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจธรรมชาติของระบบฝึกอบรมเพียงใด ผู้ร่วมผลิตเก็บและบำรุงรักษาเป็นใคร มีพฤติกรรมตอบสนองต่อระบบฝึกอบรมอย่างไร ในระบบการฝึกอบรมและการออกแบบชุดฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการฝึกอบรม และกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม

(2) งบประมาณเป็นปัจจัยนำเข้าของชุดฝึกอบรม การใช้งบประมาณอย่างประหยัดแต่ให้ได้รับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอบรมสูงสุดมีคุณค่าไม่แตกต่างกับชุดฝึกอบรมที่มีราคาแพง ซึ่งไม่แน่ว่าจะเป็นชุดฝึกอบรมที่ดีที่สุด

(3) วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในระบบการฝึกอบรมเป็นทรัพยากรที่สามารถนำมากำหนดเป็นปัจจัยนำเข้าของสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม

(4) สื่อการฝึกอบรม เป็นทรัพยากรที่จะต้องวิเคราะห์เพราะเป็นองค์ประกอบในชุดฝึกอบรม ควรเป็นสื่อราคาเขา สื่อท้องถิ่นที่หาง่ายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการใช้สื่อในชุดฝึกอบรม

(5) ปรัชญาการฝึกอบรม แผนและนโยบายการฝึกอบรม ทั้งระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับองค์กร

(6) หลักสูตรและเนื้อหาสาระ เพื่อให้การออกแบบชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความคิดของคนในองค์กร ท้องถิ่น และสังคมระดับชาติ

2) องค์ประกอบชุดฝึกอบรมในด้านการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่

(1) การศึกษาแนวคิดพื้นฐานของระบบฝึกอบรมในด้านหลักสูตร ระบบฝึกอบรม การบริหารและการบริการฝึกอบรม และความคิดของสังคมท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบกระบวนการฝึกอบรม

(2) การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์วัตถุประสงค์เพื่อการจัดกระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งวัตถุประสงค์ในองค์ประกอบชุดฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับปัจจัยนำเข้าของแผนนโยบายปรัชญาของสังคมท้องถิ่น ประการสำคัญวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมจะต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชุดฝึกอบรมที่ดีควรมีวัตถุประสงค์หลักเพียงเป้าหมายเดียว

(3) การศึกษาชุดฝึกอบรมเดิมที่มีอยู่แล้ว เมื่อพบว่ามีประสิทธิภาพไม่ดีพอ ก็ต้องออกแบบและปรับปรุงให้ เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไป

(4) การดำเนินการของระบบฝึกอบรม เกี่ยวกับการกำหนดกระบวนการฝึกอบรม การวิเคราะห์องค์ประกอบชุดฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำหนดวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์ย่อย และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการวัดและการประเมินผล

2.2.4.3 การออกแบบชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบชุดฝึกอบรม ทำโดยการศึกษาแนวคิดพื้นฐานของชุดฝึกอบรม และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีในท้องถิ่นเพื่อเป็นข้อมูลในการออกแบบชุดฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบชุดฝึกอบรม

2) การศึกษาชุดฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ได้แนวทางในการออกแบบชุดฝึกอบรม

3) การออกแบบจำลองชุดฝึกอบรม โดยกำหนดปัจจัยนำเข้าไปในการนำไปใช้ ออกแบบชุดฝึกอบรม กำหนดกระบวนการออกแบบชุดฝึกอบรม และกำหนดการประเมินผลลัพธ์และผลย้อนกลับในการออกแบบชุดฝึกอบรม หลังจากนั้นจึงออกแบบจำลองชุดฝึกอบรม

2.2.4.4 การผลิตชุดฝึกอบรม

การผลิตชุดฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และมีผลต่อการนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งกระบวนการผลิตได้มีผู้เสนอแนวทางในการผลิตไว้ ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตชุดฝึกอบรมเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้จากการฝึกอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

2) การจัดลำดับสาระการนำเสนอ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และการพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรม

3) การผลิตชุดฝึกอบรม เป็นการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างมีเหตุผล และการเข้ามามีส่วนร่วมของกลุ่มคนที่เข้ารับการอบรม โดยคำนึงถึงหลักการปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา และการศึกษา

4) การเลือกสื่อชุดฝึกอบรมที่ช่วยให้ประสบการณ์มีความเป็นรูปธรรมสูงขึ้น โดยพิจารณาจากการตอบสนองวัตถุประสงค์ การตอบสนองของผู้รับการฝึกอบรม ความเหมาะสมกับประสบการณ์เดิมของผู้รับการฝึกอบรม และเป็นสื่อราคาไม่แพงหาได้ในท้องถิ่น

5) การประเมินชุดฝึกอบรมมีขอบข่ายของการประเมินครอบคลุม ทั้งด้าน วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ รวมทั้งการประเมินก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์ชุดฝึกอบรม สถานที่ เวลา และสื่อฝึกอบรม ศิริพรรณ สายหงษ์ และ สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2534) มีแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตชุดฝึกอบรม มีกระบวนการผลิตที่ควรคำนึงถึง 7 กระบวนการ ดังนี้

- (1) การกำหนดวัตถุประสงค์
- (2) การกำหนดเนื้อหา
- (3) การกำหนดสื่อ
- (4) การกำหนดผู้ผลิตชุดฝึกอบรม
- (5) การดำเนินการผลิต
- (6) การทดสอบคุณภาพการฝึกอบรม
- (7) การปรับปรุงชุดฝึกอบรม

2.3 การเรียนรู้บนฐานของกรณีตัวอย่าง

2.3.1 ความสำคัญของการเรียนรู้บนฐานกรณีตัวอย่าง

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เป็นเครื่องมือที่มีการใช้ในการเรียนการสอน ในแวดวงการศึกษาด้านกฎหมาย ธุรกิจและการแพทย์มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เริ่มแห่งแรกที่มหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด โดย Christopher C. Langdell ในปี ค.ศ. 1869-1870 และได้นำมาปรับใช้ในวงการทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ในเวลาต่อมา การจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานในวงการการศึกษาของประเทศไทย มีชื่อเรียกที่แตกต่างกัน ได้แก่ เทคนิคการสอนแบบศึกษากรณีเฉพาะราย (Case study technique) เทคนิคการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง การสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case study) การสอนโดยใช้กรณี (Case method) การใช้กรณีตัวอย่าง เป็นเครื่องมือในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการบูรณาการ (Intergration) ระหว่างความรู้ (Cognitive) กับประสบการณ์ (Real experience)

2.3.2 ความหมายของการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง

Herried (2006) ได้ให้ความหมายของการสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง หมายถึง การบรรยายเรื่องราว หรือเล่าเรื่องราวจากสถานการณ์จริง ไม่ใช่เล่าเรื่องเพื่อกระตุ้นความสนใจ แต่เป็นการนำเรื่องราวมาใช้ในการเรียนการสอน มีประเด็นปัญหาที่ท้าทาย เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีการระบุประเด็นของกรณีตัวอย่าง วิเคราะห์ และแก้ไขกรณีตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

สุคนธ์ สิ้นพานนท์ และคณะ (อ้างถึงใน อัญญาพร สุคนธ์พันธ์, 2559) ได้ให้ความหมายของการสอนแบบกรณีตัวอย่าง หมายถึง การสอนที่มีการนำเสนอเอาสถานการณ์หรือปัญหา หรือใช้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง หรืออาจจะเกิดขึ้นได้ในชีวิตจริงมาดัดแปลงเพื่อเป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และมีการฝึกให้ผู้เรียนได้ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาอย่างแท้จริง และฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ ผู้เรียนมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนการร่วมกันตัดสินใจ

2.3.3 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน

2.3.3.1 กรณีตัวอย่างที่ใช้ ควรมีลักษณะดังนี้

- 1) เขียนด้วยข้อความบรรยายที่ชัดเจน ใช้คำสอดคล้องกัน และไม่ควรมีความยาว
- 2) มีเนื้อหาบนพื้นฐานของเรื่องจริงและมีความสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันของผู้เรียน
- 3) มีจุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือข้อปัญหาหรือความท้าทาย

ในด้านวิทยาศาสตร์

4) กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การสืบเสาะหาความรู้หรือแนวทางการแก้ปัญหาต่อไป มีการนำเสนอแนวทางนั้นๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์

5) ส่งเสริมให้มีการบูรณาการทางวิชาการ เช่น มีเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและสังคม นอกเหนือจากเนื้อหาทางวิทยาศาสตร์

2.3.3.2 กิจกรรมผู้เรียน ควรมีลักษณะดังนี้

1) สร้างคำถามให้ผู้เรียนที่ส่งเสริมทักษะการคิดหลายด้าน เช่น ความเข้าใจในเนื้อหาวิทยาศาสตร์ การนำความรู้เดิมมาใช้ การคิดวิเคราะห์ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นสำหรับการโต้แย้งได้อย่างเหมาะสม การตั้งคำถามหรือนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์โดยคำนึงถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละแนวทางการแก้ปัญหา

2) ทำกิจกรรมเพิ่มเติมอื่นๆ เช่น การทดลองการเขียนแผนผังแนวคิดการอภิปรายในชั้นเรียน การออกสำรวจ การโต้วาที เป็นต้น

3) การบูรณาการเพิ่มเติมด้วยกิจกรรมทางสิ่งแวดล้อม หรือกิจกรรมทางสังคม

2.3.3.3 บรรยากาศในห้องเรียน ควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้นักเรียนมีอิสระในการเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 2) การเรียนแบบร่วมมือในกลุ่มเล็กๆ
- 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินตนเอง

2.4 ดัชนีประสิทธิผล

ค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness : E.I.) หมายถึง ค่าที่แสดงว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าขึ้น จากความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว หลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนจากสื่อนวัตกรรมหรือแผนการจัดการเรียนรู้ใดๆ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.58-159)

การหาค่าดัชนีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Hofland (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) มีสูตร ดังนี้

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)} = \frac{\text{คะแนนหลังเรียน} - \text{คะแนนก่อนเรียน}}{\text{คะแนนเต็ม} - \text{คะแนนก่อนเรียน}}$$

โดยทั่วไปการหาดัชนีประสิทธิผลมักหาโดยใช้คะแนนของกลุ่ม ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)} = \frac{\text{ผลรวมคะแนนหลังเรียนของทุกคน} - \text{ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนของทุกคน}}{(\text{จำนวนนักเรียน } X \text{ คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนของทุกคน}}$$

การหาค่าดัชนีประสิทธิผล เป็นการพิจารณาพัฒนาการในลักษณะที่ว่าเพิ่มขึ้นเท่าไร ไม่ได้ทดสอบว่าเพิ่มขึ้น อย่างน่าเชื่อถือได้หรือไม่ ซึ่งมีข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับค่าดัชนีประสิทธิผล ดังนี้

ค่าดัชนีประสิทธิผล เป็นเรื่องของอัตราส่วนของผลต่างจะมีค่าสูงสุดเป็น 1.00 ส่วนค่าต่ำสุด ไม่สามารถกำหนดได้เพราะมีค่าต่ำกว่า -1.00 ก็ได้ และถ้าเป็นค่าลบแสดงว่าคะแนนสอบก่อนเรียน มากกว่าหลังเรียน ซึ่งมีความหมายว่า ระบบการเรียนการสอนหรือสื่อไม่มีคุณภาพ

2.4.1 ถ้าผลสอบก่อนเรียนของนักเรียนทุกคนได้คะแนนรวมเท่าไรก็ได้ (ยกเว้นได้คะแนนเต็ม ทุกคน) และถ้าผลการสอบหลังเรียนของนักเรียนทุกคนทำได้ถูกหมดทุกข้อ (ได้คะแนนเต็มทุกคน) ค่าดัชนี ประสิทธิผล จะเป็น 1.00

2.4.2 ถ้าผลการสอบก่อนเรียนมากกว่าหลังเรียน ค่าดัชนีประสิทธิผลจะมีค่าต่ำกว่า -1.00 ก็ได้

2.4.3 การแปลความหมายของค่าดัชนีประสิทธิผลไม่น่าจะแปลความหมายเฉพาะค่าที่ คำนวณได้ว่านักเรียนมีพัฒนาการขึ้นเท่าใด คิดเป็นร้อยละเท่าไร แต่ควรจะต้องดูข้อมูลเดิมประกอบด้วยว่า หลังจากนักเรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่าไร ในบางครั้งคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็นเพราะว่ากลุ่มนั้น มีความรู้เดิมในเรื่องนั้นมากอยู่แล้ว ซึ่งไม่ใช่เรื่องเสียหาย ดังนั้น ค่าดัชนีประสิทธิผลที่เกิดขึ้นแต่ละกลุ่ม ไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เพราะไม่ได้เริ่มจากฐานความรู้ที่เท่ากัน ค่าดัชนีประสิทธิผลของแต่ละกลุ่ม จะอธิบายเฉพาะกลุ่มเท่านั้น

2.5 ระบบจัดการการเรียนการสอนออนไลน์

ระบบจัดการการเรียนการสอนออนไลน์ Learning Management System หรือระบบการจัดการเรียนรู้เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการการเรียนการสอนผ่านเว็บ จะประกอบด้วยเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ดูแลระบบ โดยที่ผู้สอนนำเนื้อหาและสื่อการสอนขึ้นเว็บไซต์รายวิชาตามที่ได้ขอให้ระบบจัดไว้ให้ได้โดยสะดวก ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหากิจกรรมต่างๆ ได้โดยผ่านเว็บผู้สอนและผู้เรียนติดต่อสื่อสารได้ผ่านทางเครื่องมือการสื่อสารที่ระบบจัดไว้ให้ เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ห้องสนทนา กระดานถาม-ตอบ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเก็บบันทึกข้อมูลกิจกรรมการเรียนของผู้เรียนไว้บนระบบเพื่อผู้สอนสามารถนำไปวิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนในรายวิชานั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

LMS คือ ระบบจัดการการเรียนการสอนผ่านเครือข่าย มีเครื่องมือและส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับผู้สอน ผู้เรียน และผู้ดูแลระบบ ได้แก่ ระบบการจัดการรายวิชา ระบบการจัดการสร้างเนื้อหา ระบบบริหารจัดการผู้เรียน ระบบส่วนการจัดการข้อมูลบทเรียน และระบบเครื่องมือช่วยจัดการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์และจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การสื่อสาร Chat, E-mail, Web-board, การเข้าใช้ การเก็บข้อมูล, และการรายงานผล เป็นต้น

LMS ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

2.5.1 ระบบจัดการหลักสูตร (Course Management)

กลุ่มผู้ใช้งานแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหารระบบ โดยสามารถเข้าสู่ระบบจากที่ไหนเวลาใดก็ได้ โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบสามารถรองรับจำนวน user และจำนวนบทเรียนได้ไม่จำกัด โดยขึ้นอยู่กับ hardware/software ที่ใช้ และระบบสามารถรองรับการใช้งานภาษาไทยอย่างเต็ม

2.5.2 ระบบการสร้างบทเรียน (Content Management)

ระบบ ประกอบด้วย เครื่องมือในการช่วยสร้าง Content ระบบสามารถใช้งานได้ดีทั้งกับบทเรียนในรูปแบบ Text-based และบทเรียนในรูปแบบ Streaming Media

2.5.3 ระบบการทดสอบและประเมินผล (Test and Evaluation System)

มีระบบคลังข้อสอบ โดยเป็นระบบการสุ่มข้อสอบสามารถจับเวลาการทำข้อสอบและการตรวจข้อสอบอัตโนมัติ พร้อมเฉลย รายงานสถิติคะแนน และสถิติการเข้าเรียนของนักเรียน

2.5.4 ระบบส่งเสริมการเรียน (Course Tools)

ประกอบด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้สื่อสารระหว่าง ผู้เรียน-ผู้สอน และ ผู้เรียน-ผู้เรียน ได้แก่ Web-board และ Chatroom โดยสามารถเก็บ History ของข้อมูลเหล่านี้ได้

2.5.5 ระบบจัดการข้อมูล (Data Management System)

ประกอบด้วยระบบจัดการไฟล์และโพลเดอร์ ผู้สอนมีเนื้อที่เก็บข้อมูลบทเรียนเป็นของตนเอง โดยได้เนื้อที่ตามที่ Admin กำหนด

2.6 ทฤษฎีการเรียนรู้

2.6.1 ความหมายของการเรียนรู้

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายและให้ทัศนะเกี่ยวกับการเรียนรู้มากมาย เช่น แอล เจ ครอนบาช (อ้างถึงใน สอนประจันต์ เสียงเย็น, 2559) ให้แนวคิดว่าการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการได้มีประสบการณ์

ฮิลการ์ด (อ้างถึงใน สอนประจันต์ เสียงเย็น, 2559) สรุปไว้ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมในการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

บารอน (อ้างถึงใน สอนประจันต์ เสียงเย็น, 2559) เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ที่คงทนถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์

อารี พันธมณี (อ้างถึงใน สอนประจันต์ เสียงเย็น, 2559) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน มิใช่เป็นผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติสัญชาตญาณหรือวุฒิภาวะ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งมีผลเนื่องมาจากประสบการณ์ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างจะถาวร

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ 3 ทาง คือ กรณีที่ 1 มนุษย์เราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพราะการเรียนรู้ กรณีที่ 2 มนุษย์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพราะวุฒิภาวะ และ กรณีที่ 3 มนุษย์เราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพราะอุบัติเหตุ หรือมีสิ่งแปลกปลอมเข้าไปในร่างกาย

2.6.2 พฤติกรรมที่ไม่นับว่าเป็นการเรียนรู้

พฤติกรรมต่อไปนี้ไม่นับว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้

2.6.2.1 ปฏิกิริยาสะท้อน (Reflex) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการตอบสนองตามธรรมชาติ เช่น การหายใจหรือการกระพริบตา

2.6.2.2 พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากวุฒิภาวะ (Maturation) เช่น การสืบคลาน การนั่ง การยืน หรือการเดินของทารก

2.6.2.3 พฤติกรรมที่เป็นสัญชาตญาณ (instinct) เช่น การจำศีลของสัตว์บางชนิดในฤดูหนาว การอพยพย้ายถิ่นของนก หรือการว่ายน้ำของปลา

2.6.2.4 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากความเมื่อยล้าอ่อนเพลีย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากอิทธิพลของยาหรือการได้รับสารเคมี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือการติดเชื้อ (โรค)

2.6.3 กระบวนการของการเรียนรู้ (Learning Process) การเรียนของมนุษย์เกิดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายหรืออาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญก็ได้ การเกิดการเรียนรู้ของบุคคลมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.6.3.1 มีสิ่งเร้า (stimulus) มาเร้าอินทรีย์ (organism)

2.6.3.2 เกิดการรับสัมผัส (sensation) อวัยวะรับสัมผัส เปลี่ยนเป็นประสาทสัมผัส ส่งกระแสสัมผัสไปยังระบบประสาทส่วนกลาง (สมอง)

2.6.3.3 สมองตีความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นการรับรู้

2.6.3.4 การรับรู้สรุปผลออกมาเป็น สังกัป (Conception)

2.6.3.5 เมื่อเกิดสังกัปแล้ว ก็มีปฏิกิริยาตอบสนอง (Response) ต่อสิ่งเร้าตามที่รับรู้ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แสดงว่าเกิดการเรียนรู้

ครอนบาช (อ้างถึงใน สอนประจันต์ เสียงเย็น, 2559) อธิบายถึง กระบวนการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย 7 ส่วนของพฤติกรรม ดังนี้

1) จุดประสงค์ (Goal) ก่อนการเรียนวิชาใดๆ ก็ตาม ควรได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ เช่น ตามที่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดประสงค์ไว้ในแต่ละวิชา และให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้ประเมินผลตามจุดประสงค์ดังกล่าว ถ้านักเรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ใดก็ให้เรียนซ้ำจนกว่าจะผ่านจุดประสงค์นั้น

2) ความพร้อม (Readiness) ก่อนการเรียนวิชาใดๆ ก็ตาม ผู้เรียนจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ อุปกรณ์การเรียนและสิ่งแวดล้อม การเตรียมตัวให้พร้อมย่อมจะช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี

3) สถานการณ์ (Situation) ได้แก่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียน เช่น ในห้องเรียนจะได้แก่ ครู บทเรียน สื่อการสอน สภาพอากาศ และมลพิษต่างๆ (ถ้ามี) สำหรับการเรียนรู้ในห้องสมุด หรือสถานที่นอกห้องเรียน บรรยากาศ ได้แก่ บทเรียน สภาพสื่อการสอน สภาพอากาศ มลพิษต่างๆ ทั้งทางเสียง แสง กลิ่น และภัยอันตรายต่างๆ ถ้าสถานการณ์เป็นบวกสำหรับผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้ได้ดี ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานการณ์เป็นลบจะเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้

4) การแปลความหมาย (Interpretation) เมื่อผู้เรียนได้พบกับสถานการณ์อาจจะในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ตาม ผู้เรียนจะต้องรับสัมผัส เช่น ตาหู ฟัง ใช้ลิ้น และหรือมือสัมผัสในบรรดาสื่อเร้า คำสั่ง หรือเนื้อหาสาระต่างๆ แล้วจะต้องแปลความหมายให้ถูกต้อง เป็นความเข้าใจที่ตรงกัน จะได้นำไปใช้ ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้เรียนแปลความหมายเบี่ยงเบนไป ผลก็คือ

เกิดการรับรู้ที่ผิดพลาดได้ ดังนั้น ถ้าผู้เรียนได้ตรวจสอบการแปลความหมายของตนให้ถูกต้องแล้ว จะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพได้

5) การตอบสนอง (Response) เมื่อผู้เรียนได้แปลความหมายของสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องการบวกแล้ว ต่อไปครูได้มอบหมายให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด ผู้เรียนก็จะลงมือทำและทำได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้

6) ผลต่อเนื่อง (Consequence) เป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนอง ถ้าการตอบสนองตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ก็เกิดขึ้น เมื่อประเมินผลก็ปรากฏว่านักเรียนผ่านจุดประสงค์ต่างๆ ตามที่กำหนดเป็นขั้นต่ำไว้ ครู-อาจารย์ยอมรับว่านักเรียนมีผลต่อเนื่องดีและได้เกิดการเรียนรู้แล้ว ในทางตรงข้ามถ้าผู้เรียนตอบสนองไม่ดี หรือการประเมินผลสรุปได้ว่าผู้เรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ ย่อมแสดงว่าผลต่อเนื่องไม่ดี ผู้เรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้

7) ปฏิกริยาต่อการขัดขวาง (Reaction to thwarting) เมื่อผู้เรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการเรียนจากการกำหนดจุดประสงค์การเตรียมความพร้อม การพบกับสถานการณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง และผลต่อเนื่องที่ได้รับ ถ้าผลต่อเนื่องเป็นที่พึงพอใจและสอดคล้องกับจุดประสงค์ข้างต้นการเรียนรู้ก็เกิดขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าผลต่อเนื่องไม่เป็นที่พึงพอใจและหรือไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของบทเรียน การเรียนรู้ย่อมจะไม่เกิดขึ้น แสดงว่าผู้เรียนพบกับปัญหาและอุปสรรค ผู้เรียนจะต้องกลับไปเริ่มต้นนับ 1 ใหม่ จนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ หรือถ้ายอมแพ้อาจจะเปลี่ยนบทเรียนหรือขอลอนวิชานั้นๆ ไป เพื่อไปเรียนวิชาใหม่ก็ได้

2.6.4 ประเภทของการเรียนรู้

บลูม (อ้างถึงใน สอนประจักษ์ เสียงเย็น, 2559) นักวัดผลชาวอเมริกัน ได้จำแนกประเภทพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.6.4.1 พฤติกรรมทางสมอง (Cognitive Domain) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ความคิด การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า และการนำความรู้ไปใช้สถานการณ์อื่นได้ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ที่เป็นความสามารถในทางสมองทั้งสิ้น เมื่อบุคคลเรียนรู้สร้างความคิดรวบยอด (concept) ใหม่ ๆ ขึ้น ย่อมเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ บลูมได้แบ่งพฤติกรรมประเภทนี้ตามลำดับความสามารถแก้ปัญหาเป็นความจำเป็นสูงสุดของมนุษย์ ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ข้อเท็จจริง (facts)
- 2) การเรียนความคิดรวบยอดหรือสังกัป (concepts)
- 3) การเรียนรู้หลักการ (principles) หรือกฎเกณฑ์ (rules)

4) การเรียนรู้ แก้ปัญหา (problem solving)

2.6.4.2 พฤติกรรมด้านจิตใจหรืออารมณ์ (Affective Domain) เป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ หรืออารมณ์หรือความรู้สึก ได้แก่ การทำให้ผู้เรียนเกิดความพอใจ (like) เกิดรสนิยม (taste) เกิดเจตคติ (attitude) และค่านิยม (value) หรืออื่นๆ ในทำนองเดียวกัน เช่น ความภูมิใจ ความศรัทธา ความซาบซึ้ง การเห็นคุณค่า ฯลฯ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น มิใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

2.6.4.3 พฤติกรรมด้านทักษะและการใช้วชิระต่างๆ (Psychomotor Domain) เป็นการเรียนรู้ให้เกิดความชำนาญหรือทักษะในการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ เช่น ทักษะในการสอน การพูด การเขียน การทำการฝีมือ กีฬา การเล่นดนตรี การพ้อนรำ การคำนวณ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงในด้านความชำนาญนี้เกิดทักษะทางร่างกาย (physical skill) และทักษะทางจิต (psychological skill) หรือทักษะทางอารมณ์ (emotional skill) พฤติกรรมด้านทักษะและการใช้วชิระต่างๆ อาจจำแนกทักษะได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ทักษะทางกลไกการสัมผัส (Sensory - motor Skills) เป็นกลไกที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ซับซ้อนมากนัก มักเกี่ยวข้องกับการใช้กล้ามเนื้อและข้อต่อ เช่น การเดินรำ การทำการฝีมือ การเล่นเกม เป็นต้น

2) ทักษะทางกลไกการรับรู้ (Perceptual - motor Skills) เป็นทักษะที่มีความซับซ้อนกว่าประเภทแรก เพราะเกี่ยวข้องเรื่องของความจำ และการคิด จะต้องเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ หลายอย่าง เช่น การวาดภาพ ต้องคิด จินตนาการ จำได้

ถ้าสังเกตพิจารณาจากทั้ง 3 ด้าน จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้มิใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกที่เรามองเห็นได้ด้วยตาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังรวมไปถึงพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการทางจิตใจด้วย

2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย แรงจูงใจ มีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
- 2) เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม
- 3) เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามในการแสดงพฤติกรรม

2.7.1 องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม คือ ความต้องการ (Needs) และ แรงขับ (Drives) ความต้องการ หมายถึง สภาวะความขาดแคลนของอินทรีย์ โดยเฉพาะ

ความขาดแคลนทางด้านกายภาพ เช่น การขาดอาหารหรือขาดน้ำ เป็นต้น แรงขับ หมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ เช่น การขาดอาหารก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในเลือดทำให้เกิดสภาวะแรงขับ (คือ ความหิว) ขึ้น ซึ่งบุคคลจะพยายามลดแรงขับโดยการกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีนี้คือ การหาอาหารมารับประทาน การที่จะเข้าใจความหมายของแรงจูงใจได้ดีขึ้น ควรทำความเข้าใจคำศัพท์ทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

2.7.1.1 ความต้องการ (Needs) คือ สภาพอินทรีย์ขาดสมดุล ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อกลับเข้าสู่สมดุลตามเดิม

2.7.1.2 แรงขับ (Drives) หมายถึง แรงผลักดันซึ่งเกิดภายในตัวบุคคล เป็นสภาพที่สืบเนื่องมาจากความต้องการทางกาย ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความต้องการและแรงขับนั้นมักเกิดคู่กันเสมอ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม เรียกว่าแรงขับ ความต้องการและแรงขับบางครั้งอาจใช้ในความหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความต้องการทางกายภาพ ซึ่งบางครั้งเรียกว่าแรงขับทางกายภาพ เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นต้น แต่บางครั้งก็ใช้ประเด็นที่ว่าแรงขับเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ

2.7.1.3 การตื่นตัว (Arousal) เป็นสภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม นักจิตวิทยาค้นพบว่า การตื่นตัวในระดับกลาง จะเป็นผลดีที่สุดต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

2.7.1.4 การคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลทายหรือพยากรณ์ล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นในเวลาต่อไป การคาดหวังนี้จะเกิดในกรณีที่บุคคลมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาบ้างแล้ว ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมาย (Goals) เป้าหมายเป็นทิศทางหรือจุดหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรม อันเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ

2.7.1.5 สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งเร้าที่ชักนำบุคคลให้ทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ คำพูด สัญลักษณ์ หรือสิ่งเร้าประเภทอื่น

การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ๆ คือ ทำให้บุคคลเกิดความต้องการขึ้นมาเสียก่อน จากนั้นหาสิ่งล่อใจเพื่อเป็นเป้าหมายที่จะบอกให้เขารู้ว่าถ้าแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายแล้วจะสามารถสนองตอบต่อความต้องการได้ แต่ถ้าพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้วจะพบว่าการที่จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เราต้องการนั้น กลับเป็นเรื่องยากและซับซ้อนมาก เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล เวลา สถานการณ์ และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล

2.7.2 การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ หมายถึง การระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.7.2.1 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจทางกายภาพ หรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) และแรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives) แรงจูงใจทางกายภาพ หรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives)

1) แรงจูงใจทางกายภาพ หรือแรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการจำเป็นทางร่างกาย ซึ่งเป็นความขาด หรือความพร้อมที่ เกิดภายในตัวมนุษย์ เมื่อเกิดความขาดขึ้นมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย เพื่อลดความขาดนั้น และทำให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาพปกติ หรือสภาพสมดุล (Homeostasis) การรักษาสมดุลนี้อาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติภายในร่างกาย เช่น เมื่อร่างกายรู้สึกร้อนเกินไป ก็จะมีการหลั่งของเหงื่อเพื่อระบายความร้อน แต่อย่างไรก็ตามคนเราก็มักแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อช่วยรักษาสมดุลเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ บางอย่างไม่อาจทำให้เกิดสภาพสมดุลได้โดยกระบวนการภายใน ดังนั้น การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ จึงมีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบสนองแรงจูงใจทางกายภาพด้วย เนื่องจากแรงจูงใจทางกายภาพเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานจำเป็นของมนุษย์ ซึ่งชีวิตขาดเสียไม่ได้ จึงมักใช้ชื่อเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) แรงจูงใจทางกายภาพที่สำคัญและมีบทบาทมากต่อพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และจูงใจที่เกิดจากความต้องการต่อไปนี้ คือ ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการพักผ่อน ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการกำจัดของเสียออกจากร่างกาย และความต้องการทางเพศ

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives หรือ Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดความต้องการทางจิตใจและสังคม โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้ และมีพัฒนาต่อเนื่อง จากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจทางจิตวิทยานี้ ถึงแม้ไม่ได้ตอบสนองก็ไม่มีผลโดยตรงต่อการมีชีวิตอยู่ แต่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกและสภาพจิตใจของบุคคล เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นไม่ได้ค้นพบแสวงหาสิ่งที่ต้องการทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อแสวงหาความต้องการทางอื่นด้วย เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ และยอมรับนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

การจำแนกประเภทแรงจูงใจ มีหลายประเภท เช่น

1) แบ่งตามลักษณะการเกิด โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 แบบ คือ แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางสังคม และแรงจูงใจส่วนบุคคลซึ่งพัฒนามาจากความต้องการทางกายและทางสังคมร่วมกัน

2) แบ่งตามแหล่งที่เกิด โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ แรงจูงใจภายนอก และ แรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล เช่น ความหิว ความอยากรู้อยากเห็น ความรัก ความสนใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความสงสาร ความพอใจ ความศรัทธา ความต้องการ เป็นต้น

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขัน การร่วมมือ การให้รางวัล การลงโทษ เป็นต้น

2.7.3 แนวความคิดของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับการจูงใจ

2.7.3.1 นักจิตวิทยาากลุ่มพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาากลุ่มนี้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจูงใจว่า เครื่องล่อหรือสิ่งล่อใจ (Incentive) โดยเฉพาะรางวัลมีความสำคัญในการจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมเกิดขึ้น รางวัลที่ดีจะต้องสามารถดึงดูดใจบุคคลให้อยากกระทำ และมีความพึงพอใจในรางวัลที่ได้รับ หลังจากการกระทำเสร็จสิ้นลง นักจิตวิทยาากลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญของกาสรจูงใจภายนอกมาก

2.7.3.2 นักจิตวิทยาากลุ่มปัญญานิยม นักจิตวิทยาากลุ่มนี้คัดค้านทัศนะของกลุ่มพฤติกรรมนิยม โดยอธิบายว่าพฤติกรรมทั้งหลายของบุคคลถูกกำหนดขึ้นมาจากความคิดของบุคคลเอง ไม่ใช่เกิดจากอิทธิพลของรางวัล การลงโทษหรือผลกรรมในอดีตที่ผ่านมา โดยบุคคลได้วางแผนเอาไว้ล่วงหน้าก่อนการกระทำหรือก่อนการมีพฤติกรรม พร้อมทั้งย้ำว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไม่เฉพาะการถูกกระตุ้นจากสถานการณ์ที่มาจากภายนอกหรือเงื่อนไขทางร่างกาย เช่น ความหิวหรือความกระหาย แต่ยังรวมถึงการตีความของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วย อีกทั้งมนุษย์ยังมีความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็น ฉะนั้น การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ อาจเป็นเพราะความสนุกสนานในงานที่ทำ ต้องการความรู้ความเข้าใจและความสำเร็จในงานที่ทำได้ดี นักจิตวิทยาากลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญของการจูงใจภายในมาก

2.7.3.3 นักจิตวิทยาากลุ่มมนุษยนิยม นักจิตวิทยาากลุ่มนี้ให้ทัศนะในการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากพลังผลักดันภายใน หรือความต้องการจากภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ (อ้างถึงใน สอนประจันทร์ เสียงเย็น, 2559) และอธิบายว่า ความต้องการของบุคคลจะถูกกระตุ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อไปสู่เป้าหมายที่สูงสุด เพื่อให้ผู้เรียนได้ทุ่มเทความพยายามและกำลังความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อสนองความต้องการขั้นสูง เช่น ความภูมิใจ เป็นต้น

2.7.3.4 นักจิตวิทยาากลุ่มการเรียนรู้ทางสังคม นักจิตวิทยาากลุ่มนี้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจูงใจว่า การจูงใจมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความคาดหวังของบุคคลในการทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ กับคุณค่าของสิ่งตอบแทนหรือผลกรรมที่ได้รับหลังจากการกระทำเสร็จสิ้นลง (คุณค่าของเครื่องล่อใจหรือสิ่งล่อใจ) ทัศนะเกี่ยวกับการจูงใจของนักจิตวิทยาากลุ่มนี้

เป็นการบูรณาการระหว่างทักษะของกลุ่มพฤติกรรมนิยมกับกลุ่มปัญญานิยม และย้ำว่าจะต้องมีทั้ง 2 องค์ประกอบ จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้

จากทักษะเกี่ยวกับการจูงใจของนักจิตวิทยาทั้ง 4 กลุ่ม แสดงให้เห็นชัดว่าการจูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งใดๆ ก็ตาม บุคคลอาจจูงใจของตนเอง (การจูงใจภายใน) หรืออาจจูงใจโดยใช้สิ่งแวดล้อมภายนอกกระตุ้น (การจูงใจภายนอก) หรืออาจใช้สองอย่างควบคู่กันไป

ทฤษฎีการจูงใจที่นักจิตวิทยาใช้อธิบายพฤติกรรม และนำไปประยุกต์ใช้ในการกระทำ มีทั้งทฤษฎีทางพฤติกรรมนิยม มนุษยนิยม ปัญญานิยม และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งทฤษฎีทั้ง 4 กลุ่ม ต่างก็มีบทบาทสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล แต่เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ยากต่อการเข้าใจ จึงไม่มีทฤษฎีใดสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลได้ทุกอย่าง จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกันหลายๆ ทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญๆ ซึ่งเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) (มัทธา ธรรมบุศย์, ม.ป.ป.) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งมีเบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง เช่น ความมั่นคงความปลอดภัย กินอิ่มนอนหลับ ความต้องการอื่นจะเข้ามาทดแทน เป็นพลังซึ่งจูงใจให้ทำพฤติกรรม เช่น อาจเป็นความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ได้แก่

1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดร่างกายจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมชวนชวย เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ถ้าต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความ

ต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อนไม่ต้องการรู้สึกเหงาและอยู่คนเดียว ดังนั้น จึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มสหกรณ์ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มย่อมเกิดความรักความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกัน

4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรู้สึกรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิต เป็นโรคประสาท โรควิต และอาจฆ่าตัวตายได้

5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-Fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถ และมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดของตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ความต้องการทั้ง 5 ระดับ อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ชั้น เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างของความต้องการที่ง่ายขึ้น คือ

1) ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายนอก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการขั้นสูง (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลังเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

มาสโลว์ กล่าวถึง ลำดับของความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ว่า ต้องเป็นไปตามลำดับ ขึ้นตามความสำคัญและสามารถยืดหยุ่นได้ เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับบำบัดแล้วมนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการขั้นสูงขึ้นเป็นลำดับ ความต้องการเหล่านี้เกิดเหตุผลที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องการเติบโตและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มาสโลว์ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคล
- 3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขึ้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ

2.7.4 ความสำคัญของการจูงใจในการเรียนการสอน

ความสำคัญของการจูงใจในการเรียนการสอน มีดังนี้

2.7.4.1 การจูงใจสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ความตั้งใจ และมีมาพยายามในการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม หรือการทำงานต่างๆ

2.7.4.2 การจูงใจช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และการทำงานตามความสามารถและความถนัดที่มีอยู่อย่างเต็มที่

2.7.4.3 การจูงใจจะช่วยกระตุ้น และชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนประพฤติตนในทางที่ดีงามและเหมาะสม เช่น ประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วินัย วัฒนธรรม และศีลธรรมอันดีงามของสังคม เป็นต้น

2.7.4.4 การจูงใจจะช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนสำหรับกิจกรรมต่างๆ เช่น การสอบแข่งขันความรู้วิชาการ หรือการประกวดงานฝีมือ ทั้งยังมีโอกาสได้ทราบถึงความถนัดและความสามารถของตน อันนำไปสู่การพิจารณาในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตด้วย

2.7.4.5 การจูงใจจะช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียน การทำงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

2.7.4.6 การจูงใจจะช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งจะมีส่วนช่วยบุคคลให้พยายามรักษาและเพิ่มพูนความสามารถขึ้นไปเรื่อยๆ และช่วยให้ทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ของตนเอง และป้องกันไม่ให้ความผิดพลาดเกิดขึ้นซ้ำอีก ตลอดจนการแก้ไขความผิดพลาดให้หมดไปด้วย

2.8 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และให้หมายความรวมถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด จำนวน 437 โรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2564 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวนทั้งสิ้น 1,877 คน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2564)

หน้าที่ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2554)

1) ตำแหน่งประเภท ผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและบริหารกิจการของหน่วยงานการศึกษา ในด้านวิชาการ งบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ตำแหน่งประเภท ผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.9 วินัยข้าราชการ

มีผู้ให้ความหมายคำว่าวินัยข้าราชการไว้ ดังนี้

กัลยาณี พรหมทอง [ม.ป.ป.] วินัยของข้าราชการ หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควร

เยาวมาลย์ พัชรภิญโญพงศ์ [ม.ป.ป.] ระเบียบแบบแผนความประพฤติที่บัญญัติไว้ให้ข้าราชการปฏิบัติและห้ามมิให้ข้าราชการปฏิบัติเพื่อข้าราชการใช้ควบคุมตนเอง ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ข้าราชการมีความประพฤติดี ละเว้นความประพฤติมิชอบ

วินัยข้าราชการครู หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดให้ครูประพฤติปฏิบัติ ซึ่งวินัยของข้าราชการครู มีทั้งระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการและสิ่งที่ครูควรจะต้องประพฤติตามความคาดหวังของสังคม

ในฐานะที่อาชีพครูเป็นอาชีพพิเศษที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ จำเป็นต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ได้กำหนดข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นนั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่ควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบ ด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 87 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ ทางราชการและผู้เรียน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

การละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรง หรือการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดย ไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการ ด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียน ผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำ การหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะ เป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งโดยมิชอบ หรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทาง วิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวานใช้ผู้อื่นทำผลงานทาง วิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท

มาตรา ๙๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญากรรม หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้ และตามหมวด 7 หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตัดเงินเดือน
- 3) ลดขั้นเงินเดือน
- 4) ปลดออก
- 5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนทรัพย์ โกกอง (2563) ได้ศึกษาการวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงานสำหรับนิสิตสาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน สำหรับนิสิตสาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 90/90 (The standard 90/90) 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของนิสิตหลังการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 30 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยความสมัครใจของนิสิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน สำหรับนิสิตสาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา แบบทดสอบก่อน-หลังเข้ารับการฝึกอบรม และแบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลจากการพัฒนาทำให้ได้ชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน สำหรับนิสิตสาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 4 หน่วย มีประสิทธิภาพเท่ากับ 94.54/92.11 เป็นไปตามเกณฑ์ 90/90 2) คะแนนของนิสิตหลังการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน สำหรับนิสิตสาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน สำหรับนิสิตสาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.70$)

วิจิตรา กุสุมภ์ และ อรุณี เสงยศมาก (2562) ได้ศึกษาผลของการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานต่อความคงทนในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล การวิจัยกึ่งทดลองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลของการเรียนรู้ โดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานต่อความรู้ ความคงทนในการเรียนรู้ และความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน คัดเลือกโดยการจับสลากเข้ากลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน กลุ่มทดลองได้รับการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐาน กลุ่มควบคุมได้รับการเรียนการสอนแบบบรรยายตามปกติหรือแบบดั้งเดิม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการสอนแบบกรณีศึกษาเป็นฐาน แผนการสอนแบบบรรยายตามปกติ และเอกสารประกอบการสอน 2) แบบทดสอบ 3 ชุด สำหรับวัดความรู้ 3 ระยะ คือ ก่อนเรียนหลังเรียนและวัดความคงทนในการเรียนรู้ 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการสอนแบบกรณีศึกษาเป็นฐาน แบบทดสอบมีค่าความยากง่าย 0.21- 0.80 และอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.21 ขึ้นไป หาค่าความเชื่อมั่น

ทั้งฉบับโดย KR-20 ได้ 0.85 0.85 และ 0.87 แบบทดสอบได้ตรวจความเที่ยง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบประเมินความพึงพอใจต่อการสอนแบบกรณีศึกษาเป็นฐานได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ของكرونบาค 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา วัดความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (repeated measures ANOVA) และทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความรู้หลังการเรียนการสอน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) และทดสอบด้วยวิธีบอนเฟอร์รอนี่ เปรียบเทียบ ความรู้รายคู่ของทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่ามีความรู้ และความคงทนในการเรียนรู้สูงกว่า ก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่พบว่ามีความรู้หลังเรียนสูงกว่าความคงทนในการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อเปรียบเทียบความรู้ และความคงทนในการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้ และความคงทนในการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) และพบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด ส่วนรายข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ การเฉลยข้อสอบส่วนความพึงพอใจน้อยคือ การสอนแบบ กรณีศึกษาเป็นฐานทำให้ใช้เวลามาก จึงสรุปว่าการสอนโดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานช่วยให้นักศึกษา พยาบาลมีความสนใจกระตือรือร้นยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้ และมีความพึงพอใจในระดับมาก จึงควรนำมาใช้ในการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ และสาขา สุขภาพอื่น

พัชรินทร์ พรหมแดง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรมก่อนการฝึก อบรมและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ และ 3) ศึกษาความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์ที่มีต่อชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐาน สำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในโรงงานอุตสาหกรรม ระดับหัวหน้างาน 310 คน ได้จากการเลือกอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ชุดฝึกอบรม ออนไลน์ เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม แบบวัด ผลสัมฤทธิ์และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบ Dependent ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์เท่ากับ 81.97/82.26 ผู้เข้าฝึกอบรมออนไลน์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.42 และคะแนนค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 42.47 การวิเคราะห์ค่าที ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรมออนไลน์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

อัญญาพร สุคนธ์พันธ์ (2559) ได้ศึกษาผลของการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานกับนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนแบบทั่วไป 3) เพื่อศึกษาความสามารถในการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนโดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน 4) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนโดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานกับนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนแบบทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 2 ห้องเรียน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง คือ นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน จำนวน 50 คน และกลุ่มควบคุม คือ นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนแบบทั่วไป จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.62 แบบวัดการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.63 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหา เท่ากับ 25.92 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 60 และสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาเท่ากับ 14.74 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70.19 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ ร้อยละ 70 และสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐตะวัน ลิ่มประสงค์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 2) ปัจจัยที่ทำให้ครูกระทำผิดวินัยข้าราชการ และ 3) แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูล เชิงคุณภาพผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่าคิดเป็นร้อยละ 50.00 2) ปัจจัยที่ ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.26 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทาง มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ข้อสรุปเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) การพัฒนาข้าราชการโดยการปลูก จิตสำนึกเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดีปรับทัศนคติให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัยข้าราชการเสริมสร้าง ความรู้และเข้าใจกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับวินัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (2) การปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย อบรมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจ กฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ และบทบาทภาระหน้าที่ ปกครองบังคับบัญชาและพิจารณา ความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยและกวดขันการรักษาวินัยรวมทั้ง ดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเป็นไปตามกฎหมาย (3)การบริหารงานของ ส่วนราชการจัดให้มีการตรวจสอบการรักษาวินัยในแต่ละหน่วยงาน ประชาสัมพันธ์ให้สังคมช่วยตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมของข้าราชการ เสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทางวินัยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นของข้าราชการ (4) ระเบียบข้อบังคับด้านวินัย กฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยควรมี บทลงโทษที่รุนแรงและเด็ดขาดปรับปรุงแก้ไขกฎหมายกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (5) ด้านสวัสดิการควรปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ใน ปัจจุบัน จัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำให้มากขึ้นเพื่อลดค่าครองชีพ

ญาณวุฒิ พรหมเดชากุล (2558) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนา สมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา สมรรถนะที่จำเป็นของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน 2) เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อ พัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน และ 3) เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (delphi technique) 3 รอบ โดยกำหนดกรอบสมรรถนะหลักที่ศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ของนักกายภาพบำบัด (5) ด้านทักษะทางวิชาการ (6) ด้านการทำงานเป็นทีม (7) ด้านการสื่อสาร

ระหว่างบุคคล และ (8) ด้านการวิจัยและการพัฒนา เพื่อศึกษาสมรรถนะย่อยที่จำเป็นในแต่ละสมรรถนะหลัก ทั้ง 8 ด้าน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ประกอบด้วย แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนสาขากายภาพบำบัด จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญ นักกายภาพบำบัด จำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน โดยเลือกสมรรถนะย่อยที่จำเป็นที่สุดเพียงด้านหนึ่งสมรรถนะมาจัดทำร่างชุดฝึกอบรมออนไลน์เป็นบทเรียนทางอินเทอร์เน็ต (e-learning website) พร้อมคู่มือประกอบการเรียน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างชุดฝึกอบรมออนไลน์ แล้วนำไปใช้ในการทดลองต่อไป ขั้นตอนที่ 3 ประเมินชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน โดยการนำชุดฝึกอบรมออนไลน์ไปดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 30 คน โดยใช้แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นแบบวัดก่อนและหลังทดลอง (one-group pre-test and post-test design) ทดสอบความคงทน และประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาสมรรถนะย่อยของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนที่จำเป็นที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง (2) การบริการที่ดีมีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการให้บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการให้บริการอย่างมืออาชีพและความปลอดภัย (4) คุณลักษณะเชิงวิชาชีพของนักกายภาพบำบัด มีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการให้บริการด้วยใจ (5) การสื่อสารระหว่างบุคคลมีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการใช้จิตวิทยาการสื่อสาร (6) การทำงานเป็นทีม มีสมรรถนะย่อยคือมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหวิชาชีพได้ (7) ทักษะทางวิชาการมีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ (8) การวิจัยและการพัฒนามีสมรรถนะย่อย คือ มีความสามารถในการพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพกายภาพบำบัด 2) ผลการสร้างชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย ร่างชุดฝึกอบรมออนไลน์เป็นบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (e-learning website) พร้อมคู่มือประกอบการเรียน ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ร่างชุดฝึกอบรมออนไลน์มีความเหมาะสม และทุกประเด็นของร่างชุดฝึกอบรมออนไลน์มีความสอดคล้องกัน 3) ผลการประเมินชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า นักกายภาพบำบัดมีสมรรถนะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมรรถนะหลังสิ้นสุดการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ผ่านไป 12 สัปดาห์ มีความคงทนอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และนักกายภาพบำบัดมีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่

ด้านภาพ เสียง และการใช้ภาษา ด้านการออกแบบจอภาพ ด้านเนื้อหาของชุดฝึกอบรม ด้านการจัดการ ในหน่วยการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมผ่านทางออนไลน์ และด้านการวัดและการประเมินผล

พิมพ์นารา สุรเมธิตานนท์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) 3) ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยผลิตที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ หัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) จำนวน 87 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2) แผนการจัดการฝึกอบรมออนไลน์ ซึ่งได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) 3) กิจกรรมการฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) บริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) 4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) 5) แบบวัดความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมการฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติทดสอบค่าที (t-test แบบ Dependent) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80.08/87.09 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) ผลสัมฤทธิ์หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่) พบว่า อยู่ในระดับดีมาก

ชุตินันท์ โชควิเศษชัยสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรมออนไลน์เพื่อการผลิต ภาพยนตร์สั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการใช้สื่อในการฝึกอบรมของชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การผลิตภาพยนตร์สั้น 2) เพื่อสร้างและหาคุณภาพของชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การผลิตภาพยนตร์สั้น 3) เพื่อประเมินตามสภาพจริงของชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การผลิตภาพยนตร์สั้น 4) เพื่อหาผลสัมฤทธิ์ทางการของผู้เรียนที่เรียนจากชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การผลิตภาพยนตร์สั้น 5) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การผลิต

ภาพยนตร์สั้น ประชากรคือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 128 คน กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการฯ 2) แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาและสื่อการนำเสนอ 3) แบบประเมินตามผลงานตามสภาพจริง 4) แบบสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 5) แบบประเมินความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการฯ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ 2) คุณภาพด้านเนื้อหาของชุดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี คุณภาพด้านสื่อการนำเสนอของชุดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี 3) ผลการประเมินผลงานตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การผลิตภาพยนตร์สั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ทิพวัลย์ เดชะมาก (2555) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาบทเรียนบนเว็บฝึกอบรม เรื่อง การใช้โปรแกรม OpenOffice.org Writer สำหรับพนักงานบริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบทเรียนบนเว็บฝึกอบรม เรื่อง การใช้โปรแกรม OpenOffice.org Writer 2) หาค่าดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนบนเว็บฝึกอบรม 3) เปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรมและคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม และ 4) สอบถามความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการใช้บทเรียนบนเว็บฝึกอบรมดังกล่าว ประชากร ได้แก่ พนักงานของบริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) บทเรียนบนเว็บฝึกอบรม 2) แบบทดสอบ และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ z-test ผลการวิจัยพบว่า 1) บทเรียนบนเว็บฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.23/81.39 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ 2) ค่าดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนบนเว็บฝึกอบรมเท่ากับ 0.69 3) คะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรมบนเว็บสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 4) พนักงานมีความพึงพอใจต่อบทเรียนบนเว็บฝึกอบรม เรื่อง การใช้โปรแกรม Open Office.org Writer อยู่ในระดับมาก

สุลายมาน บากา (2558) ได้ศึกษาวิจัยการสร้างบทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 ศึกษาดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนโปรแกรม และศึกษาความพึงพอใจของ

นักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี โดยการเลือกแบบเจาะจง 1 ห้องเรียน จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ ข้อมูลเบื้องต้น แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น มีประสิทธิภาพของกระบวนการ ต่อประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_1/E_2) มีค่าเท่ากับ 78.02/76.20 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6485 และ นักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนโปรแกรมดังกล่าวมีความพึงพอใจในการเรียนอยู่ในระดับมาก ($X = 4.28$, $S.D. = 0.56$)

พัลลภ สุวรรณฤกษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ กรณีศึกษานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร มาตรฐานการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ 3) เพื่อศึกษาความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2563 รายวิชา 468566 การพัฒนาระบบการเรียนการสอนอีเลิร์นนิ่ง จำนวน 8 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพกิจกรรมการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ พบว่า การประเมินคุณภาพกิจกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกัน โดยผลคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม 3) ความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์แบบสอนงาน พบว่า ผลการออกแบบการสอนออนไลน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 89.17 4) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ อยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 1,877 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	บ้านลาดพร้าว (สาคร - สุน พานิชเฮง)	6
2.	วัดเสมียนนารี	5
3.	รัตนโกสินทร์สมโภช (ราชทัณฑ์อุปถัมภ์)	1
4.	เสนานิคม	5
5.	ประชานิเวศน์	4
6.	มัธยมประชานิเวศน์	9
รวม		30

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.2.1.1 ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

3.2.1.2 แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อใช้สำหรับวัดค่าดัชนีประสิทธิผล

3.2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.2.2.1 ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) กำหนดกรอบเนื้อหาที่ใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบคำถามในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

(2) ร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาภาษา สำนวนที่ใช้เพื่อให้มีความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

(3) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายชลอ ภูมิวิณิชกิจ นิตกร ขำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม สำนักงานการเจ้าหน้าที่สำนักงานการศึกษา (ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขตพระโขนง)

(4) ทำการประมวลผลเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้ในการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยได้กรอบเนื้อหา ดังนี้

เรื่องที่ 1 วินัยข้าราชการครู เป็นความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เรื่องที่ 2 วินัยและการรักษาวินัย เป็นความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

เรื่องที่ 3 ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย เป็นตัวอย่างการกระทำผิดวินัย ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการกระทำผิดจริง

(5) นำกรอบเนื้อหาที่ได้มาจัดทำดำเนินเรื่อง (Storyboard) เสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และส่วนประกอบต่างๆ

(6) สร้างแบบประเมินสำหรับหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามเหมาะสมที่จะนำไปสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาหรือไม่ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

นายธีระศักดิ์ กองทรัพย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดเสมียนนารี สำนักงานเขตจตุจักร

ว่าที่ร้อยตรีพิรพงษ์ ไชยสาร รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนเสนานิคม สำนักงานเขตจตุจักร

นางจรรุณี มณูธรรม นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ฝ่ายการศึกษา
สำนักงานเขตจตุจักร

โดยการหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสม
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

(7) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เท่ากับ 1.00 ขึ้นไป นำมาสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาที่มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้นำหนักที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด แต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.121)

- 5 หมายถึง มีคุณภาพดีมาก
- 4 หมายถึง มีคุณภาพดี
- 3 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพน้อย
- 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

โดยใช้เกณฑ์ในการแปลค่า ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพดี

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ควรปรับปรุง

(8) นำบทดำเนินเรื่อง (Storyboard) เนื้อหาวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พร้อมแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทำการประเมินเพื่อหาคุณภาพด้านเนื้อหาของชุดฝึกอบรวมออนไลน์ โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

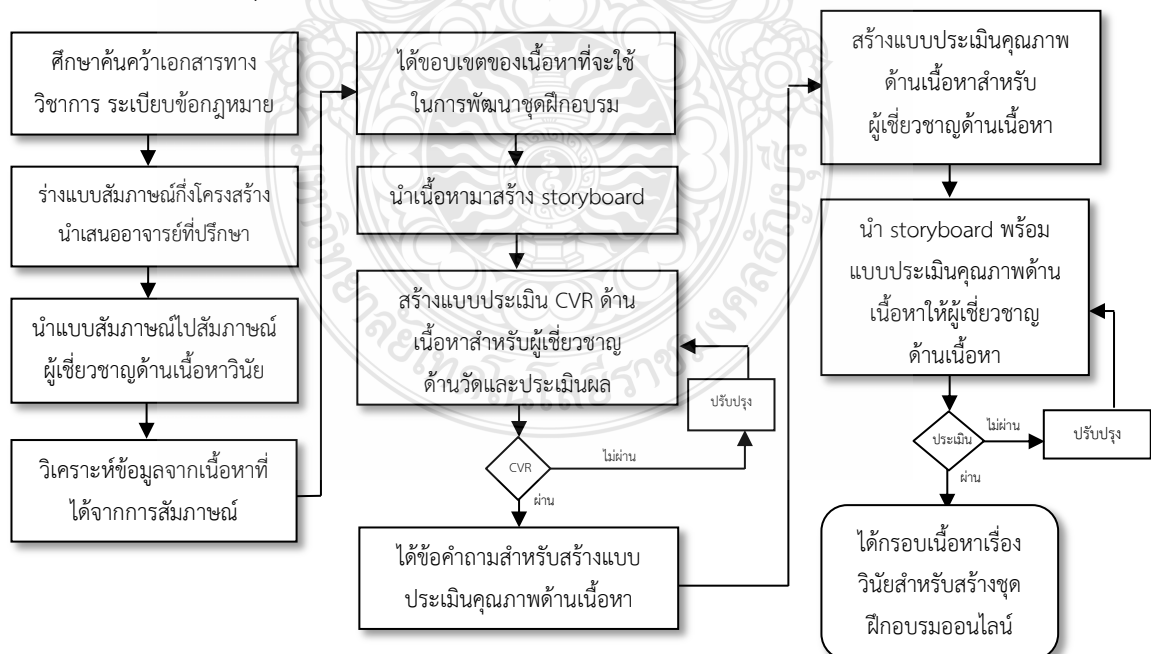
นายอนุรัตน์ เครือชะเอม นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร (ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขตบางเขน)

นางสาวสาตี กุวะลัย นิตินกรปฏิบัติการ ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตจตุจักร

นางสาวโสโรธินี โรจนธนากร นักรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ฝ่าย

การศึกษา สำนักงานเขตดินแดง

(9) วิเคราะห์คุณภาพด้านเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนกำหนดกรอบเนื้อหาเกี่ยวกับวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

2) พัฒนาสื่อที่ใช้ในชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อ

(2) พัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเนื้อหาทั้งหมดจะอยู่ในระบบการจัดการเรียนการสอนที่ชื่อว่า มูเดิ้ล โดยในระหว่างการพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อตรวจสอบเป็นระยะๆ

(3) สร้างแบบประเมินสำหรับหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามเหมาะสมที่จะนำไปสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านสื่อหรือไม่ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

นายธีระศักดิ์ กองทรัพย์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดเสมียนนารี สำนักงานเขตจตุจักร

ว่าที่ร้อยตรีพิรพงษ์ ไชยสาร รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเสนานิคม สำนักงานเขตจตุจักร

นางจารุณี มณูธรรม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ฝ่ายการศึกษา สำนักงาน
เขตจตุจักร

โดยการหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสม
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

(4) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เท่ากับ 1.00 ขึ้นไป นำมาสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาที่มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้นำหนักที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด แต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.121)

- 5 หมายถึง มีคุณภาพดีมาก
- 4 หมายถึง มีคุณภาพดี
- 3 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพน้อย
- 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

โดยใช้เกณฑ์ในการแปลค่า ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพดี

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ควรปรับปรุง

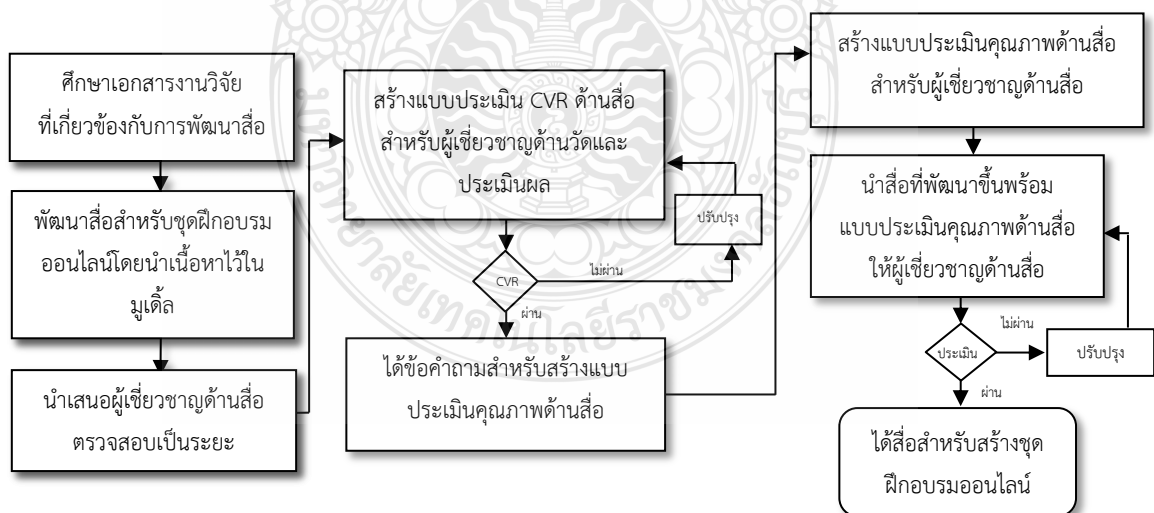
(5) นำสื่อที่พัฒนาขึ้นพร้อมแบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อทำการประเมินเพื่อหาคุณภาพด้านสื่อของชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ รัตนธิรกุล อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

นางสาวอาทิตยา เทียนดำรง ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย เมืองมูล รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

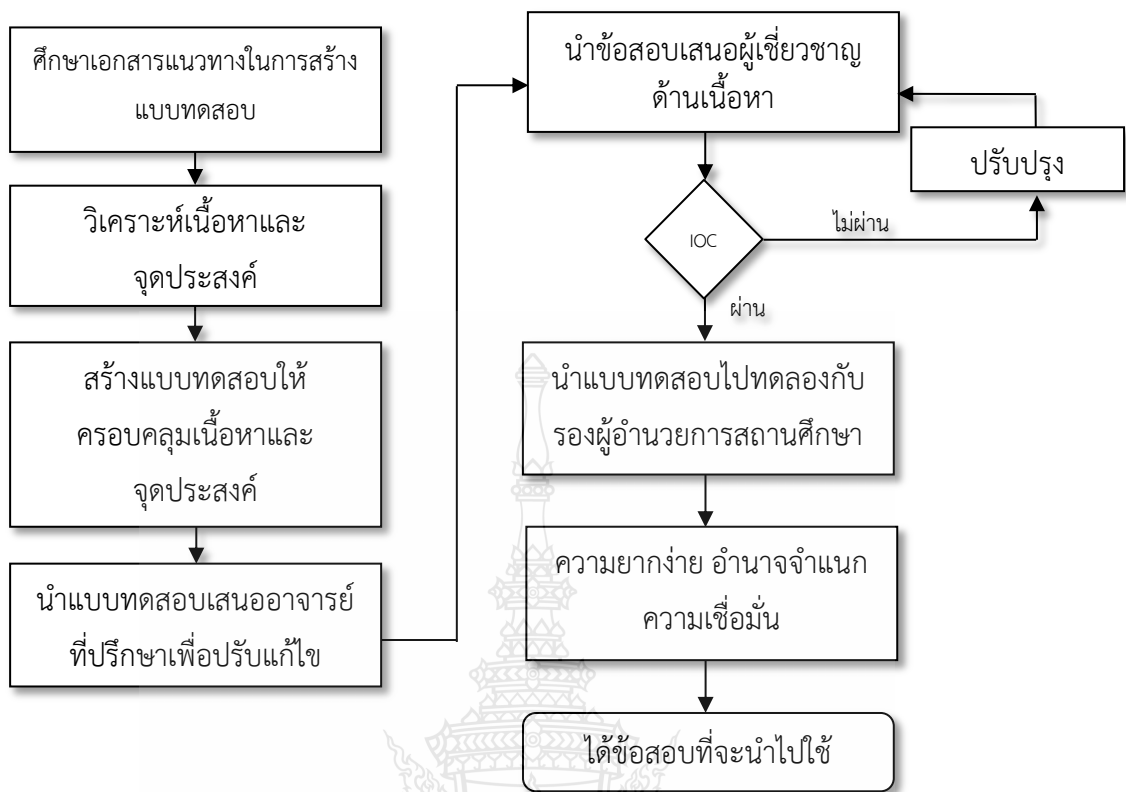
(6) วิเคราะห์คุณภาพด้านสื่อตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการพัฒนาสื่อที่ใช้ในชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

3.2.2.2 พัฒนาแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อใช้สำหรับวัดค่าดัชนีประสิทธิผล

- 1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบทดสอบ จากเอกสารและตำราต่างๆ
 - 2) ทำการวิเคราะห์เนื้อหาและจุดประสงค์เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครู
 - 3) สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ
 - 4) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อสอบถามความคิดเห็น และตรวจหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา ภาษา จำนวนที่ใช้
 - 5) สร้างแบบประเมินสำหรับหาค่าดัชนีชี้วัดค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) กับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
นายอนรรตน์ เครือชะเอม นักวิชาการการศึกษา ข้าราชการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร (ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขตบางเขน)
นางสาววสาดี ภาวะลัย นิติกรปฏิบัติการ ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตจตุจักร
นางสาวสรโรธินี โรจนธนากร นักทรัพยากรบุคคล ข้าราชการ ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดินแดง
- โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีหลักเกณฑ์ดังนี้
- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
 - 1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 6) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50-1.00 ไว้ใช้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ให้ตัดทิ้ง ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทั้ง 3 ท่าน ปรากฏว่ามีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50-1.00 จำนวน 49 ข้อ จากทั้งหมด 50 ข้อ
 - 7) นำข้อคำถาม จำนวน 49 ข้อ ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม ไปให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำแบบทดสอบ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ซึ่งมีข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 44 ข้อ
 - 8) คัดเลือกแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ จาก 44 ข้อ เพื่อนำมาเป็นแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง



ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลการอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ติดต่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงโรงเรียนบ้านลาดพร้าว (สาคร-สุน พานิชเฮง) โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช (ราชทัณฑ์อุปถัมภ์) โรงเรียนเสนานิคม โรงเรียนประชานิเวศน์ และ โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์

3.3.2 ผู้วิจัยประสานไปที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียนเพื่อมอบชื่อผู้ใช้และรหัสผ่าน และคำแนะนำสำหรับการเข้าใช้งานชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

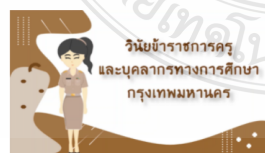
3.3.3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เข้าสู่ระบบการฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการเข้าใช้งาน ดังนี้

1) เข้าที่เว็บไซต์ <https://pigul.org/login/index.php> โดยสามารถเข้าใช้งานผ่านบราวเซอร์จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบด้วย ชื่อผู้ใช้ และรหัสผ่านที่ผู้วิจัยมอบให้

2) เลือกชื่อวิชา "วิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร"

3) เมื่อเข้ามาแล้วจะพบกับคำแนะนำการใช้ชุดฝึกอบรวม

© ยินดีต้อนรับทุกท่านเข้าสู่ระบบการฝึกอบรวมออนไลน์เรื่องวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร



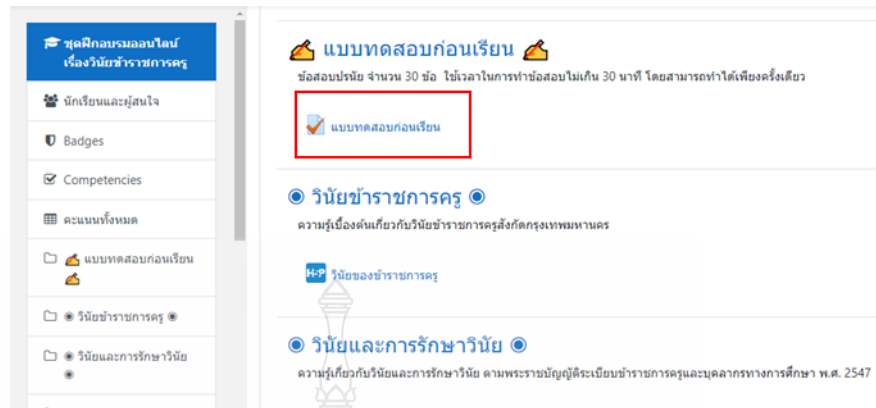
❤ ขอความกรุณาเข้ารับการศึกษาครบจนครบทุกขั้นตอน ❤

ขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

- ทำแบบทดสอบก่อนเรียน ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ
- เขียนคู่มือวิทยุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการพิมพ์ผ่านวิธีเลือกประกอบด้วยข้อดังนี้
 - วิทยุข้าราชการครู
 - วิทยุและการศึกษาวิทยุ
 - ตัวอย่างการกระทำผิดวิทยุ (ระหว่างการเรียนรู้วิธีใดวิธีหนึ่งจะยี่คำถามขึ้นมาบนหน้าจอให้ท่านใช้เมาส์คลิกที่ตัวเลือกเพื่อส่งคำตอบได้ทันที)
- ทำแบบทดสอบหลังเรียน ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ

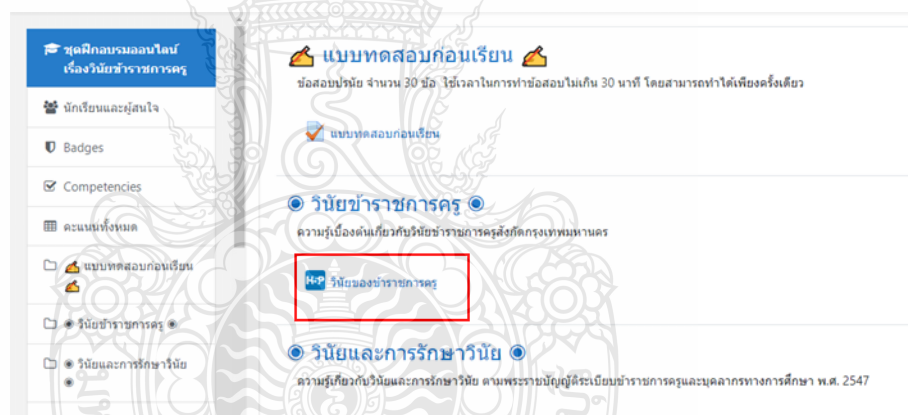
ท่านสามารถเข้ารับการศึกษาผ่านบราวเซอร์จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ และหากไม่สามารถดำเนินการได้ครั้งเดียว สามารถเข้ามาดำเนินการต่อได้ภายหลัง

4) ทำแบบทดสอบก่อนเรียนจำนวน 30 ข้อ มีเวลาในการทำ 30 นาที ทำได้เพียง 1 ครั้ง

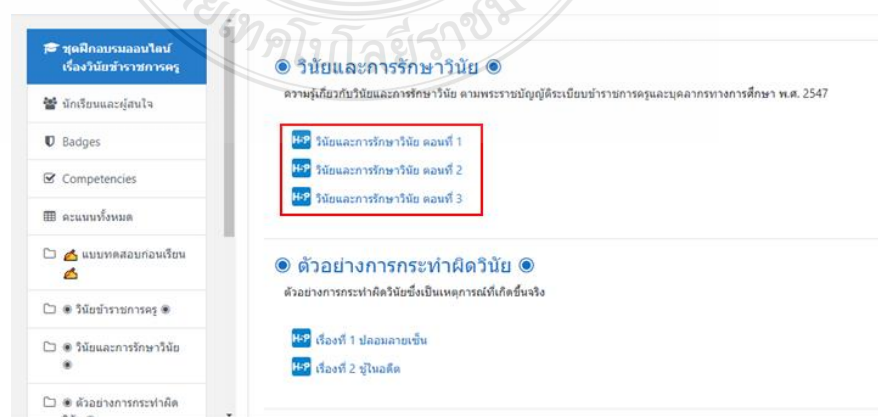


5) ศึกษาเนื้อหาวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเนื้อหาแบ่งเป็น 3 ตอน นำเสนอในรูปแบบของวิดีโอ ประกอบไปด้วย

(5.1) วินัยข้าราชการครู เป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร



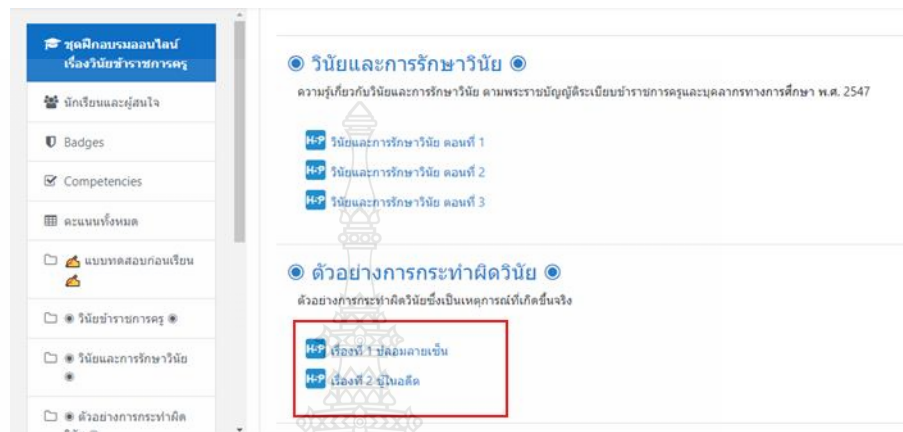
(5.2) วินัยและการรักษาวินัย เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547



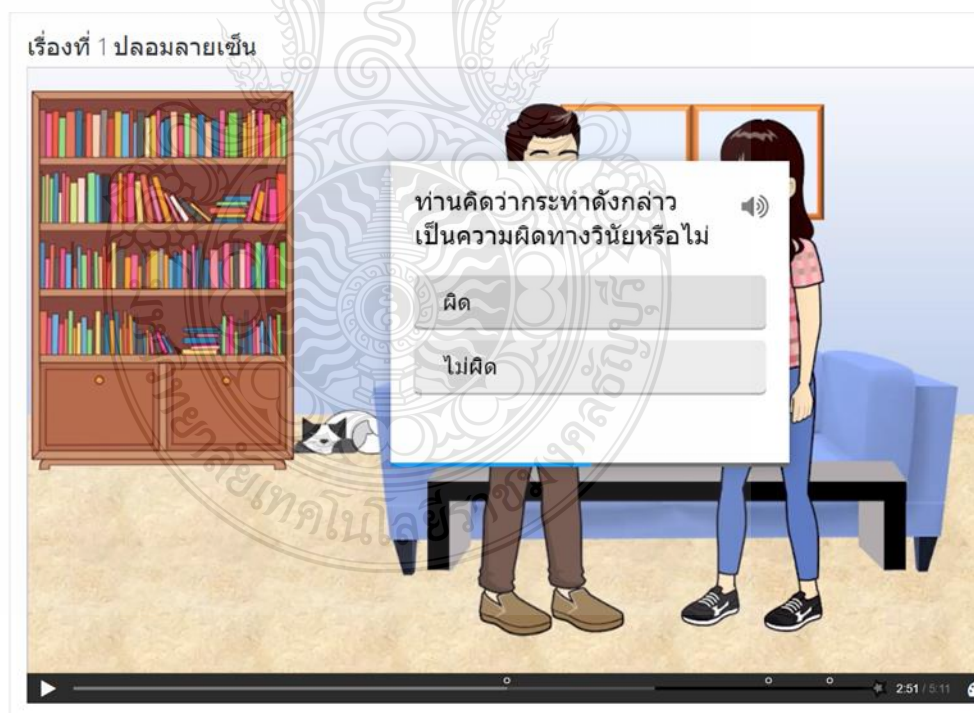
(5.3) ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งในระหว่างการรับชมวิดีโอ จะมีคำถามขึ้นมาผู้รับการอบรมต้องตอบคำถามก่อนจึงจะสามารถรับชมต่อได้ ประกอบด้วย

เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น

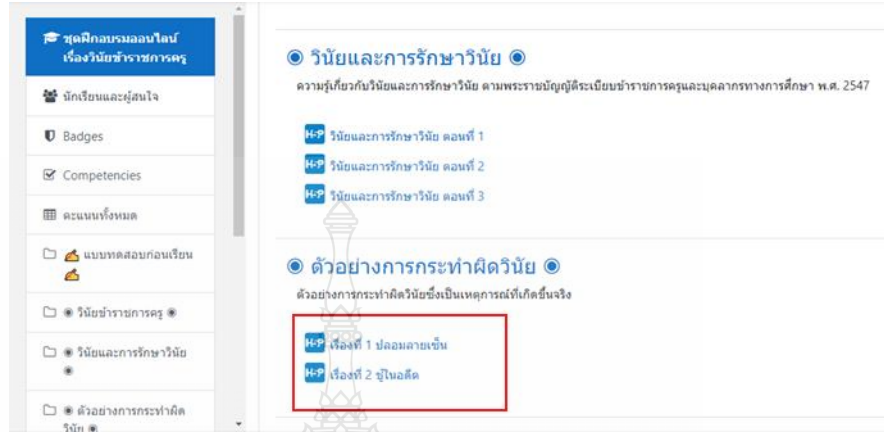
เรื่องที่ 2 ชู้ในอดีต



ตัวอย่างคำถามที่แสดงขึ้นมาระหว่างการรับชม



6) แบบทดสอบหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ มีเวลาในการทำ 50 นาที เป็นแบบทดสอบชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียน สามารถทำได้ 2 ครั้ง โดยระบบจะบันทึกคะแนนที่ดีที่สุด



3.3.4 เก็บรวบรวมผลการเรียนรู้ จากนั้นนำผลที่ได้มาศึกษาดัชนีประสิทธิผลและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR)

$$CVR = \frac{Ne - \left(\frac{N}{2}\right)}{\left(\frac{N}{2}\right)}$$

CVR = อัตราส่วนความตรงเชิงเนื้อหา

Ne = จำนวนผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 4 และ 5

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.4.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539)

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดมุ่งหมาย

R = ผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3.4.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

3.4.5 หาค่าความยากง่าย (p) และอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้สูตร ดังนี้

1) หาค่าความยากง่าย (p) ของแบบทดสอบโดยใช้สูตร ดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539)

$$p = R/N$$

เมื่อ	p	แทน	ค่าความยากของแบบทดสอบแต่ละข้อ
	R	แทน	จำนวนผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

2) หาค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539)

$$D = (R_U - R_L)/(N/2)$$

เมื่อ	D	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	R_U	แทน	จำนวนนักเรียนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
	R_L	แทน	จำนวนนักเรียนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนนักเรียนที่ตอบถูกในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน โดยคำนวณจากสูตร KR-20 (KUDER Richardson-20) ใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2539)

$$R_{..} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right)$$

โดยที่ $R_{..}$ คือ ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อสอบทั้งหมด

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

p คือ จำนวนคนที่ถูกทั้งหมด

q คือ สัดส่วนของคนทำผิดแต่ละข้อ ($q = 1 - p$)

3.4.6 หาค่าดัชนีประสิทธิผล

$$E.I. = \frac{p_2 - p_1}{\text{total} - p_1}$$

เมื่อ p_1 = ผลรวมคะแนนสอบก่อนเรียน

P_2 = ผลรวมคะแนนสอบหลังเรียน

Total = ผลคูณระหว่างคะแนนเต็มกับจำนวนผู้ตอบแบบทดสอบ

3.4.7 หาค่า t-test โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\sum D}{\frac{\sqrt{N \sum D^2 - (\sum D)^2}}{(N-1)}}$$

โดยที่ t คือ ค่าสถิติทดสอบ

$\sum D$ คือ ผลรวมของคะแนนความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์

$\sum D^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแบบทดสอบหลังเรียนลบด้วยคะแนนก่อนเรียนยกกำลังสอง

N คือ จำนวนผู้เรียนที่เป็นกลุ่มประชากร

DF คือ องศาความเป็นอิสระ มีค่าเท่ากับ $N-1$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง ดังนี้

4.1 ผลการประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมออนไลน์

ผลการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ จำนวน 3 ท่าน ที่ประเมินชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินคุณภาพของชุดฝึกอบรมออนไลน์ จากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ

รายการประเมิน	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.33	0.58	ดี
2. สีตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.33	0.58	ดี
3. พื้นหลังมีความเหมาะสม	4.67	0.58	ดี
4. ตัวอักษรมีความชัดเจน	4.33	0.58	ดี
5. ภาพเคลื่อนไหวมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	3.67	0.58	ดี
6. ภาพเคลื่อนไหวมีคุณภาพ	4.00	0.00	ดี
7. ภาพเคลื่อนไหวสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน	3.67	0.58	ดี
8. เสียงบรรยายมีความชัดเจน	4.67	0.58	ดีมาก
9. เสียงดนตรีพื้นหลังมีความเหมาะสม	4.00	0.00	ดี
10. การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระและไวยากรณ์	4.67	0.58	ดีมาก
11. เสียงบรรยายตรงตามเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
12. รูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจ	4.33	0.58	ดี
13. การลำดับภาพและเสียงมีความเหมาะสม	4.33	0.58	ดี
14. องค์ประกอบในหน้าจอดีความเหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.55	ดี

จากตารางที่ 4.1 พบว่า คุณภาพสื่อโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยพบว่า เสียงสื่อนั้นมีเสียงบรรยายมีความชัดเจน การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระและไวยากรณ์ องค์ประกอบในหน้าจอมีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินคุณภาพของชุดฝึกอบรมออนไลน์ จากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

รายการประเมิน	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. เนื้อหาครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้	4.67	0.58	ดีมาก
2. เนื้อหามีความถูกต้อง	4.67	0.58	ดีมาก
3. เนื้อหามีความทันสมัย	5.00	0.00	ดีมาก
4. ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
5. ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
6. ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	4.00	0.00	ดี
7. ภาพประกอบสื่อสารความหมายได้ตรงกับเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
8. เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์	5.00	0.00	ดีมาก
9. เนื้อหาของบทเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.00	0.00	ดี
10. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57	0.50	ดีมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 โดยพบว่า เนื้อหาที่มีความถูกต้องทันสมัย ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้ ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา ภาพประกอบสื่อสารความหมายได้ตรงกับเนื้อหา เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์ และแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา อยู่ในระดับดีมาก

4.2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์

การทดสอบ	จำนวน	คะแนนเต็ม	\bar{X}	SD.	ค่า t-test	Sig.
คะแนนก่อนเรียน	30	30	19.80	6.57	5.48	.00
คะแนนหลังเรียน	30	30	26.70	3.06		

Sig. = 0.00 < 0.05

จากตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่า $t = 5.48$ ซึ่งสูงกว่าค่าในตาราง t - distribution ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการหาค่าดัชนีประสิทธิผล

ตารางที่ 4.4 รายงานค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	ผลรวมคะแนน		ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)	คิดเป็นร้อยละ
		ก่อนเรียน	หลังเรียน		
30	30	594	801	0.68	68

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การหาค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ โดยใช้การเรียนรู้ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานเรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าเท่ากับ 0.68 หมายความว่า ผู้เรียนมีความรู้สูงขึ้นในการเรียน ร้อยละ 68.00

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)} = \frac{\text{ผลรวมคะแนนหลังเรียนของทุกคน} - \text{ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนของทุกคน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนของทุกคน}}$$

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)} = \frac{801 - 594}{(30 \times 30) - 594}$$

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)} = 0.68$$

$$\text{คิดเป็นร้อยละ} = 68$$

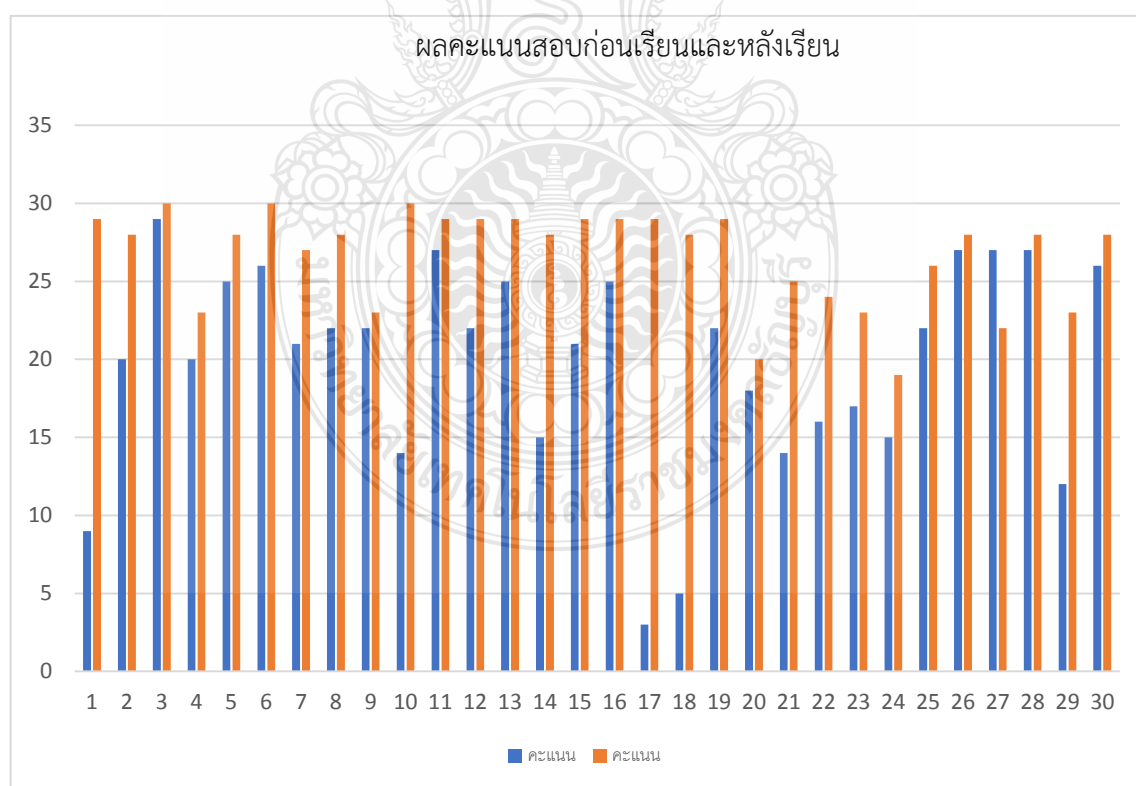
ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนจากการเรียนด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

คนที่	คะแนนจากการทดสอบ	
	คะแนนทดสอบก่อนเรียน	คะแนนทดสอบหลังเรียน
1.	9	29
2.	20	28
3.	29	30
4.	20	23
5.	25	28
6.	26	30
7.	21	27
8.	22	28
9.	22	23
10.	14	30
11.	27	29
12.	22	29
13.	25	29
14.	15	28
15.	21	29
16.	25	29
17.	3	29
18.	5	28
19.	22	29
20.	18	20
21.	14	25
22.	16	24
23.	17	23
24.	15	19
25.	22	26

ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนจากการเรียนด้วยชุดฝึกอบรวมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัย
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (ต่อ)

คนที่	คะแนนจากการทดสอบ	
	คะแนนทดสอบก่อนเรียน	คะแนนทดสอบหลังเรียน
26.	27	28
27.	27	22
28.	27	28
29.	12	23
30.	26	28

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการทดลองใช้การเรียนด้วยชุดฝึกอบรวมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อนเรียนคะแนนเต็ม 30 คะแนน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับ 29 คะแนน คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 3 คะแนน และผลการทดสอบหลังเรียนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับ 30 คะแนน คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 19 คะแนน คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 26.70



ภาพที่ 4.1 แผนภาพคะแนนทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับดี เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลการอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อใช้สำหรับวัดค่าดัชนีประสิทธิผล ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ค่าความยากง่าย (p) ตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.80 ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.25 ถึง 2.50 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ 0.90

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร คุณภาพด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 โดยพบว่า เนื้อหานั้นมีความถูกต้องทันสมัย ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้ ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา ภาพประกอบสื่อสารความหมายได้ตรงกับเนื้อหา เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์ และแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา อยู่ในระดับดีมาก

5.1.2 ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีคุณภาพสื่อโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยพบว่า เสียงสื่อนั้นมีเสียงบรรยายมีความชัดเจน การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระและไวยากรณ์ องค์ประกอบในหน้าจอดีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์ โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดย การทดสอบค่า $t = 5.48$ ซึ่งสูงกว่าค่าในตาราง t - distribution โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 การหาค่าดัชนีประสิทธิผลการเรียนรู้ โดยใช้การเรียนด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้ กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าเท่ากับ 0.68 หมายความว่า ผู้เรียนมีความรู้สูงขึ้นในการเรียน ร้อยละ 68.00

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการประเมินคุณภาพด้านสื่อของชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพสื่อโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อาจจะเป็นเพราะว่า ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมี ระบบ เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ ศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ระเบียบข้อกฎหมายต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเพื่อให้ได้ขอบเขตของเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรม จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ กำหนดกรอบเนื้อหา และลงมือสร้างชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ ก่อนนำไปใช้ ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจริง และได้นำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสู่การสร้างและพัฒนา ชุดฝึกอบรมออนไลน์ที่มีคุณภาพ

ดังที่ ศิริพรรณ สายหงษ์ และ สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2534) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิด เกี่ยวกับการผลิตชุดฝึกอบรม มีกระบวนการผลิตที่ควรคำนึงถึง 7 กระบวนการ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การกำหนดเนื้อหา 3) การกำหนดสื่อ 4) การกำหนดผู้ผลิตชุดฝึกอบรม 5) การดำเนินการผลิต 6) การทดสอบคุณภาพการฝึกอบรม 7) การปรับปรุงชุดฝึกอบรม

5.2.2 ผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรมหลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็น ฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และดัชนีประสิทธิผลของชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.68 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ 0.50 แสดงว่า หลังจากใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้เรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 68 อาจจะเป็นเพราะว่า การใช้กรณี

ตัวอย่างเป็นฐานในการเล่าเรื่องตัวอย่างการกระทำผิดวินัย ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและเป็นเรื่องใกล้ตัวของผู้เรียน ไม่ใช่เพียงแค่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ แต่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถจดจำได้เป็นอย่างดี ดังที่ Herried (2006) ได้กล่าวว่า การสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง หมายถึง การบรรยายเรื่องราว หรือเล่าเรื่องราวจากสถานการณ์จริง ไม่ใช่เล่าเรื่องเพื่อกระตุ้นความสนใจ แต่เป็นการนำเรื่องราวมาใช้ในการเรียนการสอน มีประเด็นปัญหาที่ท้าทายเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีการระบุประเด็นของกรณีตัวอย่าง วิเคราะห์ และแก้ไขกรณีตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญาพร สุคนธ์พันธ์ (2559) ได้ศึกษา ผลของการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานมีความสามารถในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 81 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 60 และมีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีสอนแบบทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะผลจากการวิจัย

5.3.1.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ควรได้รับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในวันที่มีรายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้ง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่นได้ สืบเนื่องจากการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยของ ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ (2559) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลที่ได้จากการศึกษาดังนี้ 1) ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่าคิดเป็นร้อยละ 50.00 2) ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยของข้าราชการด้านปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.26 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

มีค่าเฉลี่ย 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ข้อสรุปเป็น 5 ด้าน

5.3.2.2 ควรมีการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิคอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ทำเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หรือบนเว็บไซต์



บรรณานุกรม

- กัลยาณี พรหมทอง. [ม.ป.ป.]. **วินัยข้าราชการ**. สืบค้นจาก <http://www.ipebk.ac.th/bep/wp-content/uploads/2017/11/Kanlayanee-B3L10.pdf>
- ชนกานต์ สมานมิตร. (2562). สืบค้นจาก <https://blog.nsr.u.ac.th/60111806020/7038>
- ชุตินันท์ โชควิเศษชัยสิทธิ์. (2555). **การสร้างชุดฝึกอบรบออนไลน์ เพื่อการผลิตภาพยนตร์สั้น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- ญาณวุฒิ พรหมเดชากุล (2558). **การพัฒนาชุดฝึกอบรบออนไลน์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน**. (ดุชนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์**. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/73592/59254>
- เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี. [ม.ป.ป.]. **ความสำคัญและความหมายของการฝึกอบรม**. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/duanpenporn/training>
- ทิพวัลย์ เดชะมาก (2555). **การพัฒนาบทเรียนบนเว็บฝึกอบรม เรื่อง การใช้โปรแกรม Open Office.org Writer สำหรับพนักงานบริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธนทรัพย์ โกกอง. (2563). **การพัฒนาชุดฝึกอบรบออนไลน์เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงานสำหรับนิสิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิพนธ์ ศุขปรีดี. (2537). **ใน ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม หน่วยที่ 8-11**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยสำหรับครู** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์นารา สุระเมธิตานนท์ (2557). **การพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง Good Manufacturing Practice (GMP) สำหรับหัวหน้าหน่วยผลิตบริษัท ซีพีแรม จำกัด (กิจการเบเกอรี่)**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไพโรจน์ คะเซนทร์. (ม.ป.ป). สืบค้นจาก <http://priroj.orgfree.com/pdf30/17%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%9D%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

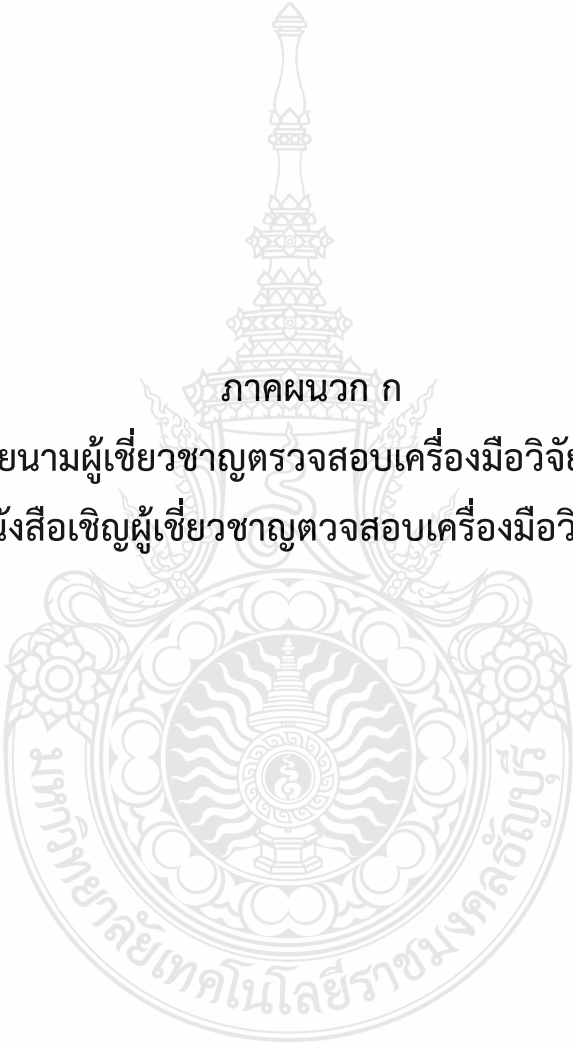
- พรพรรณ ผดุงเจริญ. (2548). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเน้นกลุ่มสัมพันธ์ เรื่อง การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลจ้อหอ จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- พัชรินทร์ พรหมแดง. (2560) การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพื้นฐานสำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัลลภ สุวรรณฤกษ์. (2563) การพัฒนาการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการสอนออนไลน์ กรณีศึกษานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (2564). **คุณรู้หรือไม่ lms ย่อมาจาก learning management system.** สืบค้นจาก http://ctublog.christian.ac.th/blog_lms/lms/
- มณฑรา ธรรมบุศย์. [ม.ป.ป.]. **จิตวิทยาการศึกษา.** สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/psychologymcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-2-thvsdi-raeng-cungci>
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและประชุม.** กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- เยาวมาลย์ พัชรภิญโญพงศ์. [ม.ป.ป.]. **วินัยข้าราชการพลเรือน.** สืบค้นจาก http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000089/KM/6_KM/4_pokkong/5.pdf
- รัชนิพร นาพุดธา. (2549). **ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม บริษัทปูนซีเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา : บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด.** สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Econ_Ed/Ratchaneeporn_N.pdf
- ล้วน สายยศ และ อังศณา สายยศ. (2539). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตรา กุสุมภ์ และ อรุณี เฮงยศมาก. (2562). **ผลของการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานต่อความคงทนในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(1).** สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/article/download/87228/136502/>
- ศิริพรรณ สายหงษ์, และ สมประสงค์ วิทย์เกียรติ. (2534). ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้สื่อการเรียนนอกระบบ หน่วยที่ 9 – 15.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สอนประจันทร์ เสียงเย็น. (2559). จิตวิทยาสำหรับครู. สืบค้นจาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/17sXUT2U9Isw4XI118T9.pdf>
- สุลัยมาน บากา. (2558). การสร้างบทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). ข้อมูลด้านการศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000116/6-yut/Plan%203478/edu%2016%20oct%202020.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2554). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. สืบค้นจาก http://office.bangkok.go.th/csc/images/Files/files/standart_position/spec_teacher.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- อัญญาพร สุคนธ์พันธ์. (2559). ผลของการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการประยุกต์ความรู้ชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Herreid, C. F. (2006). *Start with a story: The case study method of teaching college science*. Arlington, Va: National Science Teachers Association. Retrieved from : Kozberg, G. & Tempel. (1991). The Saint Paul Logo Project: An American Experiece in Logo Philosophy and Implementation, LCSl, pp.22–47.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

1. นายธีระศักดิ์ กองทรัพย์
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเสมียนนารี
2. ว่าที่ร้อยตรีพิรพงษ์ ไชยสาร
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเสนานิคม
3. นางจารุณี มณูธรรม
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร

ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.อาณัติ รัตนธิรกุล
อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. นางสาวอาทิตยา เทียนดำรง
ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย เมืองมูล
รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1. นายชลอ ภูมิวิณิชกิจ
นิติกร ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา
2. นายอนุรัตน์ เครือชะเอม
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร
3. นางสาววสาดี กุวะลัย
นิติกรปฏิบัติการ ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตจตุจักร
4. นางสาวสโรธินี โรจนธนากร
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดินแดง



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธีระศักดิ์ กองทรัพย์

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีพิรพงษ์ ไชยสาร

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๘

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจรรุณี มณูธรรม

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ รัตนธิรกุล

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาณัติ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๔

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอาทิตย์ยา เทียนดำรง

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย เมืองมูล

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๓๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชโล ภูมิวนิชกิจ

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๓๘.๑

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน นายอนรรตน์ เครือชะเอม

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนรรตน์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๕ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๙๐.๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสาตี กุวะลัย

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๑๓๘.๒



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสรโรhini โจรจนธนากร

เนื่องด้วย นางสาวสุนีย์ หอมหวล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี พิกุลทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุนีย์ หอมหวล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ภาคผนวก ข

- แบบประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพ ด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล
- แบบประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพ ด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล
- ค่าดัชนีชี้วัดค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- แบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ
- แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

**แบบประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ
ของการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่ข้อกำหนดของความคิดเห็นกำหนดให้เป็นดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสม
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

ข้อ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม						
2	สีตัวอักษรมีความเหมาะสม						
3	พื้นหลังมีความเหมาะสม						
4	ตัวอักษรมีความชัดเจน						
5	ภาพเคลื่อนไหวมีความสอดคล้องกับเนื้อหา						
6	ภาพเคลื่อนไหวมีคุณภาพ						
7	ภาพเคลื่อนไหวสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน						
8	เสียงบรรยายมีความชัดเจน						
9	เสียงดนตรีพื้นหลังมีความเหมาะสม						
10	การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระและไวยากรณ์						
11	เสียงบรรยายตรงตามเนื้อหา						

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
12	รูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจ						
13	การลำดับภาพและเสียงมีความเหมาะสม						
14	องค์ประกอบในหน้าจอดีความเหมาะสม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

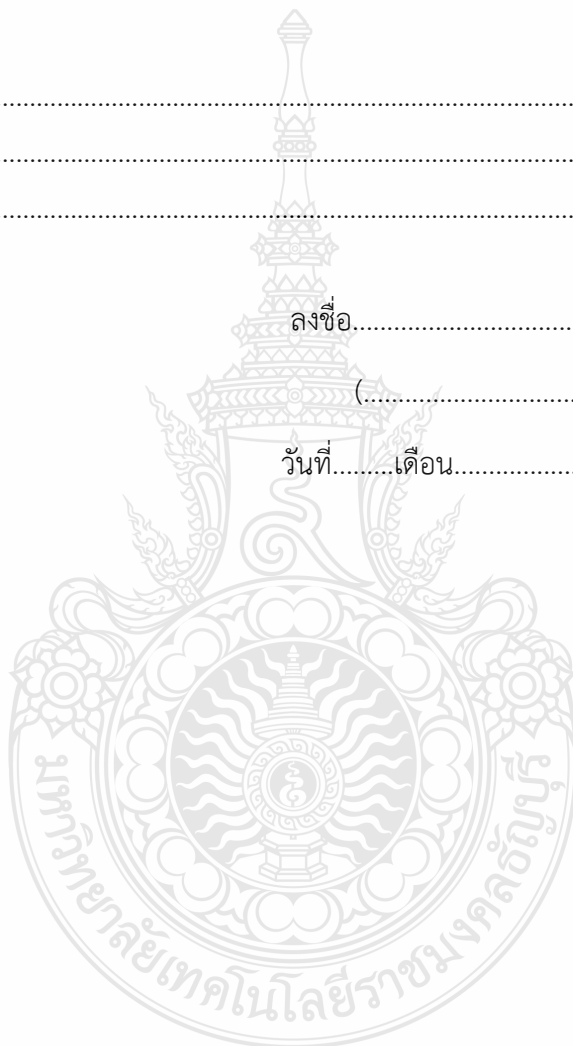
.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



แบบประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา
 ของการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
 เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 โดยที่ข้อกำหนดของความคิดเห็นกำหนดให้เป็นดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ข้อคำถามมีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสม
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

ข้อ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	เนื้อหาครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้						
2	เนื้อหาที่มีความถูกต้อง						
3	เนื้อหาที่มีความทันสมัย						
4	การจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่มีความเหมาะสม						
5	ภาษาที่ใช้สื่อความหมายเข้าใจง่าย						
6	ปริมาณเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการฝึกอบรม						
7	ภาพประกอบสื่อความหมายได้ตรงกับเนื้อหา						
8	เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์						
9	เนื้อหาของบทเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน						
10	แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ค่าดัชนีชี้วัดค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)
เพื่อสร้างแบบทดสอบของการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
1. วินัยและการรักษาวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากำหนดไว้ในกฎหมายใด ก. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 ข. พระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ค. พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2547 ง. ถูกทุกข้อ	✓								

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
2. จากข้อ 1 ได้กำหนดไว้ในหมวดใด ก. หมวด 3 ข. หมวด 4 ค. หมวด 5 ง. หมวด 6	✓								
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมายจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการ หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ จะดำเนินการอย่างไร ก. เสนอผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งทันที ข. เสนอผู้บังคับบัญชาให้ทบทวนคำสั่งภายใน 7 วัน ค. ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพราะสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ง. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเพราะจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ	✓	✓							

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>4. ข้อใดไม่เป็นความผิดทางวินัยร้ายแรง</p> <p>ก. ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>ข. ลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ</p> <p>ค. กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน</p> <p>ง. ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ</p>		✓		✓					
<p>5. ความผิดทางวินัยในกรณีใดถือว่าเป็นความผิดร้ายแรงที่สุด</p> <p>ก. การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ</p> <p>ข. การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อข้าราชการ</p> <p>ค. การเปิดเผยความลับของทางราชการซึ่งไม่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อราชการ</p> <p>ง. การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p>		✓		✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>6. ข้าราชการครูผู้ใดทอดทิ้งราชการ</p> <p>ก. นายสมชาย มาลงชื่อปฏิบัติราชการ แล้วออกไปข้างนอก และไม่กลับมา ปฏิบัติงานอีกเลย</p> <p>ข. นายสมบุรณ์ ไม่มาปฏิบัติราชการ 1 วัน</p> <p>ค. นายสมศักดิ์ มาโรงเรียนแต่ไม่สอน นักเรียน</p> <p>ง. เป็นผู้ทอดทิ้งราชการทุกข้อที่กล่าวมา</p>				✓					
<p>7. ข้าราชการครูผู้ใดถือว่าประพฤติชั่ว</p> <p>ก. นายสมชาย เล่นการพนันห่วยใต้ดิน</p> <p>ข. นายสมบุรณ์ เมาสุราจนครองสติไม่ได้</p> <p>ค. นายสมศักดิ์ มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาว</p> <p>ง. เป็นผู้ประพฤติชั่วทุกคนที่กล่าวมา</p>				✓					
<p>8. โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกี่สถาน</p> <p>ก. 3 สถาน</p> <p>ข. 4 สถาน</p> <p>ค. 5 สถาน</p> <p>ง. 6 สถาน</p>	✓								

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
9. ข้อใดเป็นโทษทางวินัยที่เบาที่สุด ก. ภาคทัณฑ์ ข. ตัดเงินเดือน ค. ว่ากล่าวตักเตือน ง. ทำทัณฑ์บน	✓								
10. ข้อใดไม่เป็นโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก. ภาคทัณฑ์ ข. ตัดเงินเดือน ค. ว่ากล่าวตักเตือน ง. ลดเงินเดือน	✓								
11. ข้อใดกล่าวถูกต้อง ก. ผู้ถูกลงโทษให้ออกมีสิทธิได้เฉพาะบำเหน็จ ข. ผู้ถูกลงโทษปลดออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ ค. ผู้ถูกลงโทษให้ออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ ง. ไม่มีข้อใดถูก	✓								

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
12. ข้อใดเป็นโทษทางวินัยร้ายแรง ก. ให้ออก ไล่ออก ข. ปลดออก ไล่ออก ค. ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ง. ให้ออก ปลดออก ไล่ออก	✓								
13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับความผิด ก. ภาคทัณฑ์ ข. ตัดเงินเดือน ค. ลดเงินเดือน ง. สั่งลงโทษตามข้อ ก ข ค แล้วแต่กรณี		✓	✓	✓					
14. ครูสมบัติสุนันท์และวางรากฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ครูสมบัติมีวินัยตรงกับมาตราใด ก. มาตรา 83 ข. มาตรา 84 ค. มาตรา 85 ง. ไม่มีข้อใดถูก		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>15. ครูสมพรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <p>ครูสมพรมีวินัยตรงกับมาตราใด</p> <p>ก. มาตรา 83</p> <p>ข. มาตรา 84</p> <p>ค. มาตรา 85</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>		✓	✓	✓					
<p>16. ครูสมปองปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ครูสมปองมีวินัยตรงกับมาตราใด</p> <p>ก. มาตรา 83</p> <p>ข. มาตรา 84</p> <p>ค. มาตรา 85</p> <p>ง. มาตรา 86</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
17. ข้อใดเรียงลำดับโทษทางวินัยได้ถูกต้อง ก. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ข. ทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ค. ทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ลาออก ง. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ให้ออก	✓								
18. ข้อใดไม่เป็นโทษทางวินัย ก. ภาคทัณฑ์ ข. ทัณฑ์บน ค. ปลดออก ง. ไล่ออก	✓								
19. โทษทางวินัยข้อใดร้ายแรงที่สุด ก. ให้ออก ข. ปลดออก ค. ไล่ออก ง. ลาออก	✓								

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
20. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่าที่วันถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ก. 7 วัน ข. 9 วัน ค. 15 วัน ง. 30 วัน	✓								
21. โทษใดที่ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ ก. ตัดเงินเดือน ข. ลดขั้นเงินเดือน ค. ปลดออก ง. ไล่ออก	✓								
22. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง” แสดงว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ก. ไม่ผิดวินัย ข. เป็นความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง ค. เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ง. เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงขึ้นกับความตั้งใจ		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
23. การลงโทษตามความผิดทางวินัย ข้อใดแตกต่างจากข้ออื่น ก. ภาคทัณฑ์ ข. ตัดเงินเดือน ค. ลดขั้นเงินเดือน ง. ปลดออก		✓		✓					
24. ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งอาจ ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเลย หรือมา ลงชื่อปฏิบัติงานแล้วออกไปนอก สถานศึกษาโดยไม่ขออนุญาต เป็น ความหมายของ คำว่า ก. ละทิ้ง ข. ทอดทิ้ง ค. ปล่อยทิ้ง ง. ทิ้ง		✓		✓					
25. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนด “วินัย และ การรักษาวินัย” ไว้ในมาตราใด ก. มาตรา 81 - 96 ข. มาตรา 82 - 97 ค. มาตรา 83 - 98 ง. มาตรา 84 - 99	✓								

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
26. การจำแนกกลุ่มวินัย หรือประเภทวินัย ข้อใดถูกต้อง ก. วินัยไม่ร้ายแรง ข. วินัยร้ายแรง ค. วินัยจรรยาบรรณ ง. ข้อ ก และ ข	✓	✓							
27. การลงโทษทางวินัย โทษสถานใดเบาสุดและหนักที่สุดตามลำดับ ก. ตัดเงินเดือน - ปลดออก ข. ตัดเงินเดือน - ปลดออก ค. ลดขั้นเงินเดือน - ไล่ออก ง. ภาคทัณฑ์ - ไล่ออก	✓								
28. ข้าราชการครู “ลาแล้วไม่เขียนและส่งใบลา ” แสดงว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่อย่างไร ก. ไม่ผิดวินัย เพราะไม่มีกฎหมายเขียนไว้ว่าเป็นความผิด ข. ผิดวินัย ฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา ค. ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ผิดวินัยหรือไม่ก็ได้ ง. ถูกทุกข้อ		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>29. ข้อใดเป็นความผิดวินัยร้ายแรง</p> <p>ก. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายราชการ</p> <p>ข. ทุจริตต่อหน้าที่</p> <p>ค. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. กลับแก้งกล่าวหาผู้อื่น</p>		✓		✓					
<p>30. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำตามข้อใดถือเป็นความผิดวินัยร้ายแรง</p> <p>ก. ร่วมคัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานไปใช้ประโยชน์</p> <p>ข. ร่วมลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานไปใช้ประโยชน์</p> <p>ค. รับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานไปใช้ประโยชน์</p> <p>ง. เป็นความผิดวินัยร้ายแรงทุกข้อที่กล่าวมา</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>31. ข้อใดต่อไปนี้ถือเป็นการ “ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ”</p> <p>ก. อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>ข. การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้</p> <p>ค. ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>		✓	✓	✓					
<p>32. ข้อใดไม่เป็นการกระทำความผิดทางวินัย</p> <p>ก. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค เทียงธรรมต่อทางราชการ</p> <p>ข. ไม่มีความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ไม่ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>ค. ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด</p> <p>ง. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด</p>		✓		✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>33. ครูสมศรีสนับสนุนและวางรากฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ครูสมศรีมีวินัยตรงกับข้อใด</p> <p>ก. วินัยต่อประเทศชาติ</p> <p>ข. วินัยต่อหน้าที่</p> <p>ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. วินัยต่อผู้เรียน</p>		✓	✓	✓					
<p>34. ครูสมพร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ครูสมพรมีวินัยตรงกับข้อใด</p> <p>ก. วินัยต่อประเทศชาติ</p> <p>ข. วินัยต่อหน้าที่</p> <p>ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. วินัยต่อผู้เรียน</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>35. ครูสนใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>ก. วินัยต่อประเทศชาติ</p> <p>ข. วินัยต่อหน้าที่</p> <p>ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. วินัยต่อผู้เรียน</p>		✓	✓	✓					
<p>36. ครูสุรเดช อุทิศเวลาประพาศิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเคารพสิทธิ ไม่ข่มเหง ไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียน ครูสุรเดชมีวินัยตรงกับข้อใด</p> <p>ก. วินัยต่อประเทศชาติ</p> <p>ข. วินัยต่อหน้าที่</p> <p>ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. วินัยต่อผู้เรียน</p>		✓	✓	✓					
<p>37. ครูสุรศักดิ์ ต้อนรับ ให้ความสะดวกต่อประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ ครูสุรศักดิ์มีวินัยตรงกับข้อใด</p> <p>ก. วินัยต่อประเทศชาติ</p> <p>ข. วินัยต่อประชาชน</p> <p>ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>ง. วินัยต่อผู้เรียน</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>38. “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ โดยมีเจตนาทุจริต” กรณีนี้ เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยตามข้อใด</p> <p>ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง</p> <p>ข. ความผิดวินัยร้ายแรง</p> <p>ค. ความผิดลหุโทษ</p> <p>ง. ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่</p>		✓		✓					
<p>39. การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง ไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง กรณีนี้ เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยตามข้อใด</p> <p>ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง</p> <p>ข. ความผิดวินัยร้ายแรง</p> <p>ค. ความผิดลหุโทษ</p> <p>ง. ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่</p>		✓		✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>40. ครูสมชาติได้กระทำอนาจารนักเรียนหญิงหลายคนในช่วงการสอน โดยการ ลูบหน้าอก โอบกอด โอบเอว กรณีนี้เข้าข่ายความผิดวินัยตามข้อใด</p> <p>ก. มาตรา 91</p> <p>ข. มาตรา 92</p> <p>ค. มาตรา 93</p> <p>ง. มาตรา 94</p>		✓	✓	✓					
<p>41. ครูสมปองมีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับหญิงอื่นซึ่งไม่ใช่ภรรยาของตน ในขณะที่ยังอยู่กินฉันสามีภรรยา กรณีนี้เข้าข่ายความผิดวินัยตามข้อใด</p> <p>ก. มาตรา 94</p> <p>ข. มาตรา 95</p> <p>ค. มาตรา 96</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>42. การกระทำใดเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 94 วรรคสอง</p> <p>ก. ตบหน้านักเรียนในระหว่างการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน</p> <p>ข. ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุโดยใช้ฝ่ามือตบหน้าจนมีรอยแดงและเกิดบาดแผลถลอก</p> <p>ค. ใช้อาวุธปืนยิงผู้อื่นจนได้รับบาดเจ็บสาหัส และถูกดำเนินคดีอาญา ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก 8 ปี 8 เดือน และคดีถึงที่สุดแล้ว</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>		✓	✓	✓					
<p>43. ครูสนใจละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย กรณีนี้เข้าข่ายการทำผิดวินัยตามมาตราใด</p> <p>ก. มาตรา 86</p> <p>ข. มาตรา 87</p> <p>ค. มาตรา 88</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>44. ข้อใดเป็นความหมายของคำว่า “กลั่นแกล้ง” ตามมาตรา 88</p> <p>ก. ใช้กำลังรังแก แกล้ง ทำให้เดือดร้อน</p> <p>ข. การข่มให้อยู่ในอำนาจของตน ใช้อำนาจ บังคับเอา แสดงอำนาจเอา</p> <p>ค. การกล่าวถ้อยคำหรือการแสดงกิริยาอาการดูถูกหรือรังเกียจ โดยกตให้ต่ำลง</p> <p>ง. การกระทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนเสียหายด้วยเจตนาร้ายหาความไม่ดีให้ หาอุบายให้ร้ายด้วยวิธีการต่างๆ</p>	✓	✓							
<p>45. ละทิ้งหน้าที่ราชการ หมายถึง</p> <p>ก. ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ซึ่งอาจไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานที่ที่ต้องปฏิบัติหรือมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วออกไปนอกสถานศึกษาโดยไม่ขออนุญาต หรือไม่อยู่ในสถานที่ที่ควรอยู่</p> <p>ข. มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ไม่สนใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน ไม่เอาใจใส่ ไม่เอาเป็นธุระ ไม่นำพา</p> <p>ค. ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ไม่ทันตามเวลาที่กำหนด</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>		✓		✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>46. ข้าราชการครูในฐานะประธานคณะกรรมการเปิดซองสอบราคาไม่ได้กำกับดูแลให้การดำเนินการเปิดซองสอบราคาเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบ เข้าข่าย การกระทำผิดวินัยตามมาตราใด</p> <p>ก. มาตรา 84</p> <p>ข. มาตรา 85</p> <p>ค. มาตรา 86</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>	✓	✓							
<p>47. ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ หมายถึง</p> <p>ก. ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ซึ่งอาจไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานที่ที่ต้องปฏิบัติ หรือมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วออกไปนอกสถานศึกษาโดยไม่ขออนุญาต หรือไม่อยู่ในสถานที่ที่ควรอยู่</p> <p>ข. มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ไม่สนใจงานที่ได้รับมอบหมาย ตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน ไม่เอาใจใส่ ไม่เอาเป็นธุระ ไม่นำพา</p> <p>ค. ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ไม่ทันตามเวลาที่กำหนด</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>	✓	✓							

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>48. ข้อใดเป็นการกระทำผิดวินัย</p> <p>ก. ปลอมลายมือชื่อในการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณทำให้ราชการเสียหาย</p> <p>ข. เมาสุราในเวลาราชการใช้อาวุธมีดทำร้ายเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ค. ต่ำว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>		✓	✓	✓					
<p>49. ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ปลอมลายมือชื่อข้าราชการครูและดำเนินการซ่อมแซมระบบไฟฟ้าเปลี่ยนแปลงวัสดุอุปกรณ์หลายรายการ โดยดำเนินการไม่ถูกต้องส่อไปในทางทุจริตหาประโยชน์อันมิควรได้ เป็นความผิดวินัยตามมาตราใด</p> <p>ก. มาตรา 82 และ 83</p> <p>ข. มาตรา 83 และ 84</p> <p>ค. มาตรา 84 และ 85</p> <p>ง. มาตรา 85 และ 86</p>		✓	✓	✓					

รายการประเมิน	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม						ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ความรู้ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า	+1	0	-1
<p>50. ข้าราชการครุมีสิทธิขอลาจลาป่วย ตามระเบียบว่าด้วยการลา ในขณะที่เดียวกันก็มีหน้าที่ต้องยื่นใบลา ตามระเบียบของทางราชการด้วย ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง</p> <p>ก. การไม่ยื่นใบลาป่วยถือเป็นความผิดวินัย ตามมาตรา 85</p> <p>ข. การไม่ยื่นใบลาป่วยไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากได้โทรแจ้งผู้บังคับบัญชาแล้ว</p> <p>ค. การไม่ยื่นใบลาป่วยไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากได้ส่งข้อความผ่านทางไลน์เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>		✓	✓	✓					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



แบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ
เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

เกณฑ์ประเมินนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้สำหรับประเมินด้านสื่อ เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานเรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำผลการประเมินไปวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ต่อไป โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็น เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพดีมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพดีมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพน้อย
- 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หากท่านมีความเห็นใด ๆ นอกเหนือจากที่มีในแบบประเมินนี้ กรุณาระบุลงในข้อเสนอแนะเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. ด้านตัวอักษร						
1.1 ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม						
1.2 สีตัวอักษรและพื้นหลังมีความเหมาะสม						
1.3 ตัวอักษรมีความชัดเจน						
2. ด้านภาพเคลื่อนไหว						
2.1 ภาพเคลื่อนไหวมีความสอดคล้องกับเนื้อหา						
2.2 คุณภาพของความเคลื่อนไหว						
2.3 การสื่อความหมายของภาพเคลื่อนไหวกับเนื้อหา มีความชัดเจน						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
3. ด้านเสียง						
3.1 เสียงบรรยายมีความชัดเจน						
3.2 เสียงดนตรีพื้นหลังมีความเหมาะสม						
3.3 การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระ และไวยากรณ์						
3.4 เสียงบรรยายตรงตามเนื้อหา						
4. ด้านการออกแบบ						
4.1 รูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจ						
4.2 ความเหมาะสมในการลำดับภาพและเสียง						
4.3 ความเหมาะสมขององค์ประกอบในหน้าจอ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา
เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

เกณฑ์ประเมินนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้สำหรับประเมินด้านเนื้อหา เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐานเรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำผลการประเมินไปวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ต่อไป โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพดีมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพดีมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพน้อย
- 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

โปรดแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หากท่านมีความคิดเห็นใด ๆ นอกเหนือจากที่มีในแบบประเมินนี้ กรุณาระบุลงในข้อเสนอแนะเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. เนื้อหาครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้						
2. เนื้อหามีความถูกต้อง						
3. เนื้อหามีความทันสมัย						
4. ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา						
5. ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเนื้อหา						
6. ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา						
7. ภาพประกอบสื่อสารความหมายได้ตรงกับเนื้อหา						
8. เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์						

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
9. เนื้อหาของบทเรียนสามารถนำไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้						
10. แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการ ฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ภาคผนวก ค

- ผลการประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพ ด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล
- ผลการประเมินอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพ ด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล
- ผลค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อสอบค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
- ผลประเมินคุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ
- ผลประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

ผลการประเมินค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านสื่อ ของการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			CVR	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	5	5	5	1	ใช้ได้
2	สีตัวอักษรมีความเหมาะสม	4	5	5	1	ใช้ได้
3	พื้นหลังมีความเหมาะสม	4	5	5	1	ใช้ได้
4	ตัวอักษรมีความชัดเจน	5	5	5	1	ใช้ได้
5	ภาพเคลื่อนไหวมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	5	5	5	1	ใช้ได้
6	ภาพเคลื่อนไหวมีคุณภาพ	4	4	5	1	ใช้ได้
7	ภาพเคลื่อนไหวสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน	5	5	5	1	ใช้ได้
8	เสียงบรรยายมีความชัดเจน	5	5	5	1	ใช้ได้
9	เสียงดนตรีพื้นหลังมีความเหมาะสม	5	5	5	1	ใช้ได้
10	การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระและไวยากรณ์	5	5	5	1	ใช้ได้
11	เสียงบรรยายตรงตามเนื้อหา	5	5	5	1	ใช้ได้
12	รูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจ	4	5	5	1	ใช้ได้
13	การลำดับภาพและเสียงมีความเหมาะสม	5	5	5	1	ใช้ได้
14	องค์ประกอบในหน้าจอมีความเหมาะสม	5	5	5	1	ใช้ได้

ผลการประเมินค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) เพื่อสร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา ของการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			CVR	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	เนื้อหาครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้	5	5	5	1	ใช้ได้
2	เนื้อหามีความถูกต้อง	4	5	5	1	ใช้ได้
3	เนื้อหาที่มีความทันสมัย	5	5	5	1	ใช้ได้
4	การจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่มีความเหมาะสม	5	5	5	1	ใช้ได้
5	ภาษาที่ใช้สื่อความหมายเข้าใจง่าย	4	5	5	1	ใช้ได้
6	ปริมาณเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการฝึกอบรม	4	5	5	1	ใช้ได้
7	ภาพประกอบสื่อความหมายได้ตรงกับเนื้อหา	4	5	5	1	ใช้ได้
8	เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์	5	5	5	1	ใช้ได้
9	เนื้อหาของบทเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	5	5	5	1	ใช้ได้
10	แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	5	5	5	1	ใช้ได้

ผลค่าดัชนีชี้วัดค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เพื่อสร้างแบบทดสอบของการพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	0	1	1	0.67	ใช้ได้
8	1	0	1	0.67	ใช้ได้
9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	0	1	1	0.67	ใช้ได้
15	0	1	1	0.67	ใช้ได้
16	0	1	1	0.67	ใช้ได้
17	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
19	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	0	1	1	0.67	ใช้ได้
23	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	1	0	1	0.67	ใช้ได้
27	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	1	0	1	0.67	ใช้ได้
33	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	1	0	1	0.67	ใช้ได้
36	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
39	1	1	1	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	1	0	1	0.67	ใช้ได้
45	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	0	-1	0	-0.33	ตัดทิ้ง
47	1	1	1	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	1.00	ใช้ได้
49	1	1	1	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อสอบค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r)
และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ข้อที่	p	ความหมาย	r	ความหมาย	สรุปผลการวิเคราะห์
1	0.60	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
2	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
3	0.60	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
4	0.47	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
5	0.67	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
6	0.67	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
7	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
8	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
9	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
10	0.93	ง่ายมาก	0.00	อำนาจจำแนกต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
11	0.60	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
12	0.93	ง่ายมาก	0.00	อำนาจจำแนกต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
13	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
14	0.40	ค่อนข้างยาก	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
15	0.53	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
16	0.47	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
17	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
18	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
19	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
20	0.60	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
21	0.60	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
22	0.67	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
23	0.53	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.75	อำนาจจำแนกดีมาก	ใช้ได้
24	0.53	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
25	0.47	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้

ข้อที่	p	ความหมาย	r	ความหมาย	สรุปผลการวิเคราะห์
26	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
27	0.93	ง่ายมาก	0.00	อำนาจจำแนกต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
28	0.60	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
29	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
30	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
31	0.87	ง่ายมาก	0.00	อำนาจจำแนกต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
32	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
33	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
34	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
35	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
36	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
37	0.80	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
38	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
39	0.73	ค่อนข้างง่าย	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
40	0.53	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
41	0.33	ค่อนข้างยาก	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
42	0.27	ค่อนข้างยาก	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
43	0.47	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
44	0.47	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
45	0.87	ง่ายมาก	0.00	อำนาจจำแนกต่ำมาก	ใช้ไม่ได้
46	0.27	ค่อนข้างยาก	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
47	0.67	ค่อนข้างง่าย	0.50	อำนาจจำแนกดี	ใช้ได้
48	0.47	ความยากง่ายพอเหมาะ	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
49	0.40	ค่อนข้างยาก	0.25	อำนาจจำแนกพอใช้	ใช้ได้
KR-20					0.90

ผลการประเมินคุณภาพด้านสื่อ สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			\bar{X}	S.D	แปลผล
		1	2	3			
1	ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม	4	4	5	4.33	0.58	ดี
2	สีตัวอักษรมีความเหมาะสม	4	4	5	4.33	0.58	ดี
3	พื้นหลังมีความเหมาะสม	5	4	5	4.67	0.58	ดี
4	ตัวอักษรมีความชัดเจน	4	4	5	4.33	0.58	ดี
5	ภาพเคลื่อนไหวมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	4	3	4	3.67	0.58	ดี
6	ภาพเคลื่อนไหวมีคุณภาพ	4	4	4	4.00	0.00	ดี
7	ภาพเคลื่อนไหวสามารถสื่อความหมายได้ อย่างชัดเจน	4	3	4	3.67	0.58	ดี
8	เสียงบรรยายมีความชัดเจน	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
9	เสียงดนตรีพื้นหลังมีความเหมาะสม	4	4	4	4.00	0.00	ดี
10	การออกเสียงมีความถูกต้องตามอักขระ และไวยากรณ์	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
11	เสียงบรรยายตรงตามเนื้อหา	4	4	5	4.33	0.58	ดี
12	รูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจ	4	4	5	4.33	0.58	ดี
13	การลำดับภาพและเสียงมีความเหมาะสม	4	4	5	4.33	0.58	ดี
14	องค์ประกอบในหน้าจอมีความเหมาะสม	5	4	5	4.67	0.58	ดีมาก
รวม					4.29	0.55	ดี

ผลการประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			\bar{X}	S.D	แปลผล
		1	2	3			
1.	เนื้อหาครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
2.	เนื้อหามีความถูกต้อง	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
3.	เนื้อหามีความทันสมัย	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
4.	ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
5.	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเนื้อหา	4	4	5	4.33	0.58	ดี
6.	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	4	4	4	4.00	0.00	ดี
7.	ภาพประกอบสื่อสารความหมายได้ตรงกับเนื้อหา	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
8.	เนื้อหาของชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมสำหรับการเรียนด้วยการฝึกอบรมออนไลน์	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
9.	เนื้อหาของบทเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	4	4	4	4.00	0.00	ดี
10.	แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	4	5	5	4.67	0.58	ดีมาก
รวม					4.57	0.50	ดีมาก



ภาคผนวก ง

- แผนการจัดการฝึกอบรม
- ตัวอย่างหน้าจอบุคลากรออนไลน์ที่ใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนการจัดการฝึกอบรม
การฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

1.30 ชม.

เนื้อหาในการฝึกอบรม

1. วินัยข้าราชการครู
2. วินัยและการรักษาวินัย
3. ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. เข้าที่ <https://pigul.org/login/index.php> สามารถเข้าใช้งานผ่านบราวเซอร์จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ
2. เข้าสู่ระบบด้วย ชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านที่กำหนดให้
3. เลือกชื่อวิชา "วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร"
4. เนื้อหาการฝึกอบรมประกอบไปด้วย
 - 4.1 แบบทดสอบก่อนเรียน จำนวน 30 ข้อ มีเวลาในการทำ 30 นาที สามารถทำได้เพียง 1 ครั้ง
 - 4.2 ความรู้เกี่ยวกับวินัยแบ่งเป็น 3 ตอน โดยนำเสนอในรูปแบบของวิดีโอ ประกอบไปด้วย
 - วินัยข้าราชการครู เป็นความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - วินัยและการรักษาวินัย เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

- ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งในระหว่างการรับวิดีโอ จะมีคำถามขึ้นมา ผู้รับการอบรมต้องตอบคำถามก่อนจึงจะสามารถรับชมต่อได้ ประกอบด้วย
เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น
เรื่องที่ 2 ชูใ้ในอดีต

4.3 แบบทดสอบหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ มีเวลาในการทำ 50 นาที เป็นแบบทดสอบชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียน สามารถทำได้ 2 ครั้ง โดยระบบจะบันทึกคะแนนที่ดีที่สุด



แบบทดสอบก่อนเรียน

- วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ในกฎหมายใด
 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
 - พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547**
 - ถูกทุกข้อ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมายจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการจะดำเนินการทำอย่างไร
 - เสนอผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งทันที
 - เสนอผู้บังคับบัญชาให้ทบทวนคำสั่งภายใน 7 วัน**
 - ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเพราะสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
 - ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเพราะจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- ข้อใดไม่ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
 - ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข**
 - ลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ
 - กตขี้ หรือขมเหงผู้เรียน
 - ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- ความผิดทางวินัยในกรณีใดที่มีข้อกำหนดโทษร้ายแรงที่สุด
 - การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ
 - การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อข้าราชการ
 - การเปิดเผยความลับของทางราชการซึ่งไม่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อราชการ
 - การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร**
- ข้าราชการครูผู้ใดทอดทิ้งราชการ
 - นายสมชาย มาลงชื่อปฏิบัติราชการแล้วออกไปข้างนอก และไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย
 - นายสมบุรณ์ ไม่มาปฏิบัติราชการ 1 วัน
 - นายสมศักดิ์ มาโรงเรียนแต่ไม่สอนนักเรียน
 - เป็นผู้ทอดทิ้งราชการทุกข้อที่กล่าวมา**

6. โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกี่สถาน
- ก. 3 สถาน
 - ข. 4 สถาน
 - ค. 5 สถาน**
 - ง. 6 สถาน
7. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
- ก. ผู้ถูกลงโทษไล่ออกมีสิทธิได้เฉพาะบำเหน็จ
 - ข. ผู้ถูกลงโทษปลดออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ**
 - ค. ผู้ถูกลงโทษให้ออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
8. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงผู้บังคับบัญชา จะลงโทษอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับความผิด
- ก. ภาคทัณฑ์
 - ข. ตัดเงินเดือน
 - ค. ลดเงินเดือน
 - ง. สั่งลงโทษตามข้อ ก ข ค แล้วแต่กรณี**
9. ครูสมพรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ครูสมพรมีการรักษาวินัยตามมาตราใด
- ก. มาตรา 83
 - ข. มาตรา 84**
 - ค. มาตรา 85
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
10. ครูสมปองปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ครูสมปองมีการรักษาวินัยตามมาตราใด
- ก. มาตรา 83
 - ข. มาตรา 84
 - ค. มาตรา 85
 - ง. มาตรา 86**

11. ข้อใดเรียงลำดับโทษทางวินัยได้ถูกต้อง
- ก. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก
 - ข. ทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก
 - ค. ทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ลาออก
 - ง. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ให้ออก
12. ข้อใดไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย
- ก. ภาคทัณฑ์
 - ข. ทัณฑ์บน
 - ค. ปลดออก
 - ง. ไล่ออก
13. การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่ากี่วันจึงถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง
- ก. 7 วัน
 - ข. 9 วัน
 - ค. 15 วัน
 - ง. 30 วัน
14. การลงโทษตามความผิดทางวินัยข้อใดแตกต่างจากข้ออื่น
- ก. ภาคทัณฑ์
 - ข. ตัดเงินเดือน
 - ค. ลดขั้นเงินเดือน
 - ง. ปลดออก
15. ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ซึ่งอาจไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเลย หรือมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วออกไปนอกสถานศึกษาโดยไม่ขออนุญาต เป็นความหมายของคำว่า
- ก. ละทิ้ง
 - ข. ทอดทิ้ง
 - ค. ปล่อยทิ้ง
 - ง. ทิ้ง

16. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนด “วินัยและการรักษาวินัย” ไว้ในมาตราใด

ก. มาตรา 81 - 96

ข. มาตรา 82 - 97

ค. มาตรา 83 - 98

ง. มาตรา 84 - 99

17. การจำแนกกลุ่มวินัยหรือประเภทวินัย ข้อใดถูกต้อง

ก. วินัยไม่ร้ายแรง

ข. วินัยอย่างร้ายแรง

ค. วินัยจรรยาบรรณ

ง. ข้อ ก และ ข

18. ข้าราชการครู “ลาแล้วไม่เขียนและส่งใบลา” แสดงว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่อย่างไร

ก. ไม่ผิดวินัย เพราะไม่มีกฎหมายเขียนไว้ว่าเป็นความผิด

ข. ผิดวินัยฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา

ค. ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ผิดวินัยหรือไม่ก็ได้

ง. ถูกทุกข้อ

19. ข้อใดเป็นพฤติกรรมการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ก. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายราชการ

ข. ทุจริตต่อหน้าที่

ค. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ง. กลับแก่งกล่าวหาผู้อื่น

20. ครูสมพร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ครูสมพรมีวินัยตรงกับข้อใด

ก. วินัยต่อประเทศชาติ

ข. วินัยต่อหน้าที่

ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

ง. วินัยต่อผู้เรียน

21. ครูสมใจ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย
- ก. วินัยต่อประเทศชาติ
 - ข. วินัยต่อหน้าที่
 - ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา**
 - ง. วินัยต่อผู้เรียน
22. ครูสุรเดช อุทิศเวลาประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเคารพสิทธิ ไม่ข่มเหง ไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนครูสุรเดช มีวินัยตรงกับข้อใด
- ก. วินัยต่อประเทศชาติ
 - ข. วินัยต่อหน้าที่
 - ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
 - ง. วินัยต่อผู้เรียน**
23. “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้โดยมีเจตนาทุจริต” กรณีนี้ เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยตามข้อใด
- ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - ข. ความผิดวินัยร้ายแรง**
 - ค. ความผิดลหุโทษ
 - ง. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
24. ข้อใดถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย
- ก. ปลอมลายมือชื่อในการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณทำให้ราชการเสียหาย
 - ข. เมาสุราในเวลาราชการ ใช้อาวุธมีดทำร้ายเพื่อนร่วมงาน
 - ค. ตำว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ง. ถูกทุกข้อ**
25. ครูสมชาติได้กระทำอนาจารนักเรียนหญิงหลายคนในช่วงการสอน โดยการลูบหน้าอก โอบกอด โอบเอว กรณีนี้เข้าข่ายความผิดวินัยตามข้อใด
- ก. มาตรา 91
 - ข. มาตรา 92
 - ค. มาตรา 93
 - ง. มาตรา 94**

26. ครูสมปองมีภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับหญิงอื่นซึ่งไม่ใช่ภริยาของตน ในขณะที่ยังอยู่กินฉันสามีภรรยา กรณีนี้เข้าข่ายความผิดวินัยตามข้อใด

ก. มาตรา 94

ข. มาตรา 95

ค. มาตรา 96

ง. ไม่มีข้อใดถูก

27. การกระทำใดเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 94 วรรคสอง

ก. ตบหน้านักเรียนในระหว่างการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน

ข. ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุโดยใช้ฝ่ามือตบ หน้าจมน้ำรอยแดงและเกิดบาดแผลถลอก

ค. ใช้อาวุธปืนยิงผู้อื่นจนได้รับบาดเจ็บสาหัสและถูกดำเนินคดีอาญา ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๘ ปี ๘ เดือน และคดีถึงที่สุดแล้ว

ง. ถูกทุกข้อ

28. ครูสมใจละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบห้าวัน และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย กรณีนี้เข้าข่ายการกระทำผิดวินัยตามมาตราใด

ก. มาตรา 86

ข. มาตรา 87

ค. มาตรา 88

ง. ไม่มีข้อใดถูก

29. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ปลอมลายมือชื่อข้าราชการครู และดำเนินการซ่อมแซมระบบไฟฟ้า เปลี่ยนแปลงวัสดุอุปกรณ์หลายรายการ โดยดำเนินการไม่ถูกต้อง ส่อไปในทางทุจริต หาประโยชน์อันมิควรได้ เป็นความผิดวินัยตามมาตราใด

ก. มาตรา 82 และ 83

ข. มาตรา 83 และ 84

ค. มาตรา 84 และ 85

ง. มาตรา 85 และ 86

30. ข้าราชการครุมีสิทธิขอลา กิจ ลาป่วย ตามระเบียบว่าด้วยการลาในขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ต้องยื่น ใบลาตามระเบียบของทางราชการด้วย ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

ก. การไม่ยื่นใบลาป่วยถือเป็นความผิดวินัยตาม มาตรา 85

ข. การไม่ยื่นใบลาป่วยไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากได้โทรแจ้งผู้บังคับบัญชาแล้ว

ค. การไม่ยื่นใบลาป่วยไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากได้ส่งข้อความผ่านทางไลน์เป็น ลายลักษณ์อักษรให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว

ง. ไม่มีข้อใดถูก



แบบทดสอบหลังเรียน

- วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ในกฎหมายใด
 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547**
 - พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
 - ถูกทุกข้อ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมายจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการจะดำเนินการทำอย่างไร
 - เสนอผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งทันที
 - ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเพราะสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
 - ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเพราะจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
 - เสนอผู้บังคับบัญชาให้ทบทวนคำสั่งภายใน 7 วัน**
- ข้อใดไม่ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
 - ลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ
 - กตขี้ หรือขมเหงผู้เรียน
 - ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
 - ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข**
- ความผิดทางวินัยในกรณีใดที่มีข้อกำหนดโทษร้ายแรงที่สุด
 - การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ
 - การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อข้าราชการ
 - การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร**
 - การเปิดเผยความลับของทางราชการซึ่งไม่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อราชการ
- ข้าราชการครูผู้ใดทอดทิ้งราชการ
 - นายสมชาย มาลงชื่อปฏิบัติราชการแล้วออกไปข้างนอก และไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย
 - นายสมบุญ ไม่มาปฏิบัติราชการ 1 วัน
 - นายสมศักดิ์ มาโรงเรียนแต่ไม่สอนนักเรียน
 - เป็นผู้ทอดทิ้งราชการทุกข้อที่กล่าวมา**

6. โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกี่สถาน
- ก. 3 สถาน
 - ข. 4 สถาน
 - ค. 5 สถาน**
 - ง. 6 สถาน
7. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
- ก. ผู้ถูกลงโทษปลดออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ**
 - ข. ผู้ถูกลงโทษไล่ออกมีสิทธิได้เฉพาะบำเหน็จ
 - ค. ผู้ถูกลงโทษให้ออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
8. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงผู้บังคับบัญชา จะลงโทษอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับความผิด
- ก. ภาคทัณฑ์
 - ข. ตัดเงินเดือน
 - ค. ลดเงินเดือน
 - ง. สั่งลงโทษตามข้อ ก ข ค แล้วแต่กรณี**
9. ครูสมพรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ครูสมพรมีการรักษาวินัยตามมาตราใด
- ก. มาตรา 83
 - ข. มาตรา 84**
 - ค. มาตรา 85
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
10. ครูสมปองปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ครูสมปองมีการรักษาวินัยตามมาตราใด
- ก. มาตรา 83
 - ข. มาตรา 84
 - ค. มาตรา 85
 - ง. มาตรา 86**

11. ข้อใดเรียงลำดับโทษทางวินัยได้ถูกต้อง
- ก. ทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก
 - ข. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก**
 - ค. ทัณฑ์บน ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ลาออก
 - ง. ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ให้ออก
12. ข้อใดไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัย
- ก. ทัณฑ์บน**
 - ข. ภาคทัณฑ์
 - ค. ปลดออก
 - ง. ไล่ออก
13. การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่ากี่วันจึงถือว่าเป็นความผิดวินัยร้ายแรง
- ก. 7 วัน
 - ข. 9 วัน
 - ค. 15 วัน**
 - ง. 30 วัน
14. การลงโทษตามความผิดทางวินัยข้อใดแตกต่างจากข้ออื่น
- ก. ภาคทัณฑ์
 - ข. ตัดเงินเดือน
 - ค. ลดขั้นเงินเดือน
 - ง. ปลดออก**
15. ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ซึ่งอาจไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการเลย หรือมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วออกไปนอกสถานศึกษาโดยไม่ขออนุญาต เป็นความหมายของคำว่า
- ก. ทอดทิ้ง
 - ข. ปล่อยทิ้ง
 - ค. ทิ้ง
 - ง. ละทิ้ง**

16. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 กำหนด “วินัยและการรักษาวินัย” ไว้ในมาตราใด

ก. มาตรา 81 - 96

ข. มาตรา 82 - 97

ค. มาตรา 83 - 98

ง. มาตรา 84 - 99

17. การจำแนกกลุ่มวินัยหรือประเภทวินัย ข้อใดถูกต้อง

ก. วินัยไม่ร้ายแรง

ข. วินัยอย่างร้ายแรง

ค. วินัยจรรยาบรรณ

ง. ข้อ ก และ ข

18. ข้าราชการครู “ลาแล้วไม่เขียนและส่งใบลา ” แสดงว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่อย่างไร

ก. ไม่ผิดวินัย เพราะไม่มีกฎหมายเขียนไว้ว่าเป็นความผิด

ข. ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ผิดวินัยหรือไม่ก็ได้

ค. ผิดวินัยฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา

ง. ถูกทุกข้อ

19. ข้อใดเป็นพฤติกรรมการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ก. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายราชการ

ข. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ค. กลับแก่งกล่าวหาผู้อื่น

ง. ทุจริตต่อหน้าที่

20. ครูสมพร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ครูสมพรมีวินัยตรงกับข้อใด

ก. วินัยต่อหน้าที่

ข. วินัยต่อประเทศชาติ

ค. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา

ง. วินัยต่อผู้เรียน

21. ครูสมใจ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย
- ก. วินัยต่อประเทศชาติ
 - ข. วินัยต่อหน้าที่
 - ค. วินัยต่อผู้เรียน
 - ง. **วินัยต่อผู้บังคับบัญชา**
22. ครูสุรเดช อุทิศเวลาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเคารพสิทธิ ไม่ข่มเหง ไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนครูสุรเดช มีวินัยตรงกับข้อใด
- ก. วินัยต่อประเทศชาติ
 - ข. **วินัยต่อผู้เรียน**
 - ค. วินัยต่อหน้าที่
 - ง. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา
23. “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้โดยมีเจตนาทุจริต” กรณีนี้เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยตามข้อใด
- ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - ข. ความผิดลหุโทษ
 - ค. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
 - ง. **ความผิดวินัยร้ายแรง**
24. ข้อใดถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย
- ก. ปลอมลายมือชื่อในการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณทำให้ราชการเสียหาย
 - ข. เมาสุราในเวลาราชการ ใช้อาวุธมีดทำร้ายเพื่อนร่วมงาน
 - ค. ต่ำว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ง. **ถูกทุกข้อ**
25. ครูสมชาติได้กระทำอนาจารนักเรียนหญิงหลายคนในช่วงการสอน โดยการลูบหน้าอก โอบกอด โอบเอว กรณีนี้เข้าข่ายความผิดวินัยตามข้อใด
- ก. มาตรา 91
 - ข. มาตรา 92
 - ค. มาตรา 93
 - ง. **มาตรา 94**

26. ครูสมปองมีภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย มีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับหญิงอื่นซึ่งไม่ใช่ภริยาของตน ในขณะที่ยังอยู่กินฉันสามีภรรยา กรณีนี้เข้าข่ายความผิดวินัยตามข้อใด

ก. มาตรา 94

ข. มาตรา 95

ค. มาตรา 96

ง. ไม่มีข้อใดถูก

27. การกระทำใดเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 94 วรรคสอง

ก. ตบหน้านักเรียนในระหว่างการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน

ข. ใช้อาวุธปืนยิงผู้อื่นจนได้รับบาดเจ็บสาหัสและถูกดำเนินคดีอาญา ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๘ ปี ๘ เดือน และคดีถึงที่สุดแล้ว

ค. ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุโดยใช้ฝ่ามือตบ หน้าจนมีรอยแดงและเกิดบาดแผลถลอก

ง. ถูกทุกข้อ

28. ครูสมใจละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย กรณีนี้เข้าข่ายการทำผิดวินัยตามมาตราใด

ก. มาตรา 86

ข. มาตรา 87

ค. มาตรา 88

ง. ไม่มีข้อใดถูก

29. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ปลอมลายมือชื่อข้าราชการครู และดำเนินการซ่อมแซมระบบไฟฟ้า เปลี่ยนแปลงวัสดุอุปกรณ์หลายรายการ โดยดำเนินการไม่ถูกต้อง ส่อไปในทางทุจริต หาประโยชน์อันมิควรได้ เป็นความผิดวินัยตามมาตราใด

ก. มาตรา 82 และ 83

ข. มาตรา 83 และ 84

ค. มาตรา 84 และ 85

ง. มาตรา 85 และ 86

30. ข้าราชการครุมีสิทธิขอลาพัก ลาป่วย ตามระเบียบว่าด้วยการลาในขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ต้องยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการด้วย ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง

- ก. การไม่ยื่นใบลาป่วยไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากได้โทรแจ้งผู้บังคับบัญชาแล้ว
- ข. การไม่ยื่นใบลาป่วยไม่ถือเป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากได้ส่งข้อความผ่านทางไลน์เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บังคับบัญชาทราบแล้ว
- ค. การไม่ยื่นใบลาป่วยถือเป็นความผิดวินัยตาม มาตรา 85
- ง. ไม่มีข้อใดถูก



ตัวอย่างชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนกควบคุม / วิชาเรียนของชั้น / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู



เริ่มการแก้ไขในที่นี่

© ยินดีต้อนรับทุกท่านเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร



❤️ ขอความกรุณาเข้ารับการฝึกอบรมจนครบทุกขั้นตอน ❤️

ขั้นตอนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ทำแบบทดสอบก่อนเรียน ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ
2. เรียนรู้เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการรับชมผ่านวีดิโอประกอบด้วยหัวข้อดังนี้
 - วินัยข้าราชการครู
 - วินัยและการรักษาวินัย
 - ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย (ระหวางการรับชมวีดิโอจะมีคำถามขึ้นมาบนหน้าจอให้ท่านใช้เมาส์คลิกชี้ตัวเลือกเพื่อส่งคำตอบได้ทันที)
3. ทำแบบทดสอบหลังเรียน ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ

ท่านสามารถเข้ารับการฝึกอบรมผ่านเบราว์เซอร์จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ และสามารถดาวน์โหลดใบการได้เสร็จสิ้นในครั้งเดียว สามารถเข้ามาดำเนินการต่อได้ในภายหลัง

📁 แบบทดสอบก่อนเรียน 📁

ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ ไม้เวลาในการทำข้อสอบไม่เกิน 30 นาที โดยสามารถทำได้เพียงครั้งเดียว

แบบทดสอบก่อนเรียน



🕒 วินัยข้าราชการครู 🕒

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

วินัยของข้าราชการครู



🕒 วินัยและการรักษาวินัย 🕒

ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 1



วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 2



วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 3



🕒 ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย 🕒

ตัวอย่างการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น



เรื่องที่ 2 ชูโนอดัด



📁 แบบทดสอบหลังเรียน 📁

แบบทดสอบแบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ มีเวลาในการทำข้อสอบ 50 นาที สามารถทำได้สูงสุด 2 ครั้ง โดยระบบจะบันทึกคะแนนที่ดีที่สุด

แบบทดสอบหลังเรียน



วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนควบคุม / วิชาเรียนของชั้น / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู / แบบทดสอบก่อนเรียน / แบบทดสอบก่อนเรียน

เหลือเวลา 0:29:51

คำถาม 1
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ในกฎหมายใด

- a. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- b. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
- c. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
- d. ถูกทุกข้อ

คำถาม 2
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

จากคำถามข้อ 1 ใดที่กำหนดไว้ในหมวดใด

- a. หมวด 3
- b. หมวด 4
- c. หมวด 5
- d. หมวด 6

คำถาม 3
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าคำสั่งของผู้นับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมายจะก่อให้เกิดเสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการจะดำเนินการอย่างไร

- a. เสนอผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งทันที
- b. เสนอผู้บังคับบัญชาให้ทบทวนคำสั่งภายใน 7 วัน
- c. ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเพราะสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย
- d. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นเพราะจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

คำถาม 4
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

ข้อใดไม่ถือว่าเป็นความคิดเห็นทางวินัยอย่างร้ายแรง

- a. ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- b. ลอกเลียนแบบผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ
- c. กตัญญู หรือหมั่นแหม้งผู้เรียน
- d. หุจรีดค่อนหน้าที่ราชการ

คำถาม 5
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

ความคิดเห็นทางวินัยในกรณีใดที่มีข้อกำหนดโทษร้ายแรงที่สุด

- a. การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ
- b. การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อราชการ
- c. การเปิดเผยความลับของทางราชการซึ่งไม่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อราชการ
- d. การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

คำถาม 6
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

ข้าราชการครูผู้ใดที่หมดทั้งราชการ

- a. นายสมชาย มาลงชื่อปฏิบัติราชการแล้วออกไปข้างนอก และไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย
- b. นายสมบุญ ไม่มาปฏิบัติราชการ 1 วัน
- c. นายสมศักดิ์ มาโรงเรียนแต่ไม่สอนนักเรียน
- d. เป็นผู้หมดทั้งราชการทุกข้อที่กล่าวมา

คำถาม 7
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกี่สถาน

- a. 3 สถาน
- b. 4 สถาน
- c. 5 สถาน
- d. 6 สถาน

คำถาม 8
Not yet answered
Marked out of 1.00
❏ ผิดธงคำถาม

ข้อใดกล่าวถูกต้อง

- a. ผู้ถูกลงโทษโลกอภิมิสหิชาติได้เฉพาะปาเห็จ
- b. ผู้ถูกลงโทษปลดออกมีสิทธิได้บำเหน็จบำนาญ
- c. ผู้ถูกลงโทษ โทษโลกอภิมิสหิชาติได้บำเหน็จบำนาญ

นำทางแบบทดสอบ

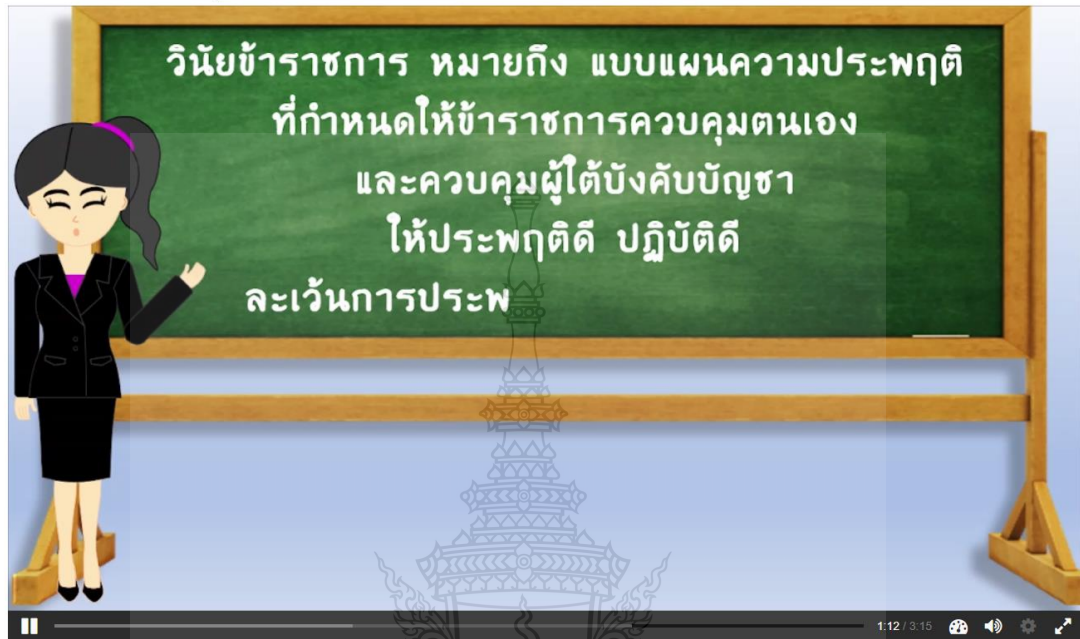
1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30						

Finish attempt ...

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แหล่งควบคุม / วิชาเรียนของเดิม / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู / ● วินัยข้าราชการครู ● / วินัยของข้าราชการครู

วินัยของข้าราชการครู



วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนกควบคุม / วิชาเรียนของชั้น / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู / ● วินัยและการรักษาวินัย ● / วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 1

วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 1



วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนกควบคุม / วิชาเรียนของชั้น / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู / ● ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย ● / เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น

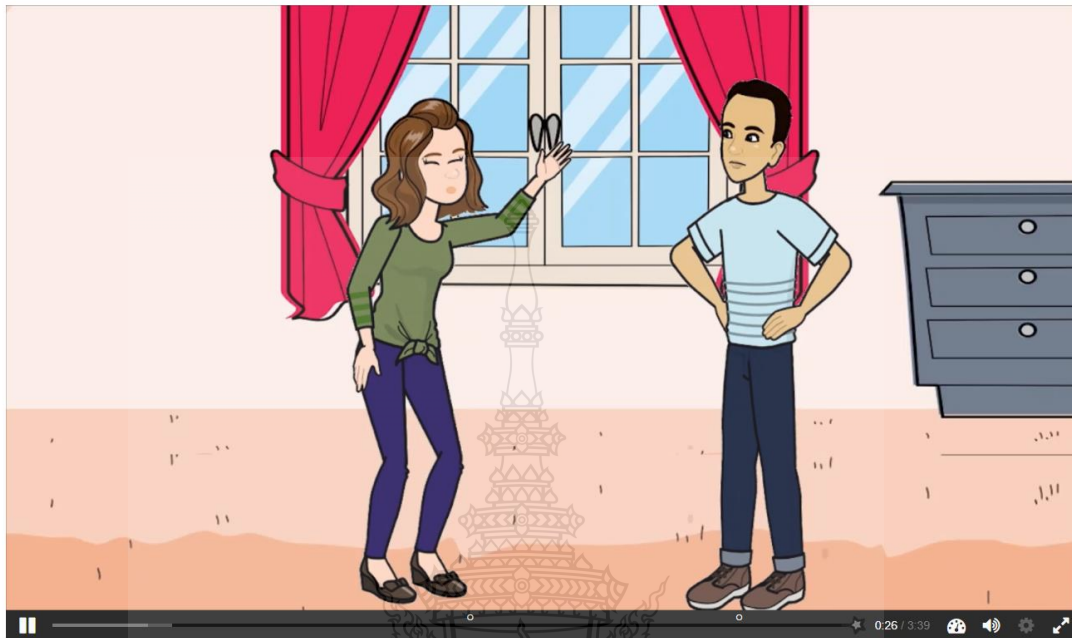
เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น



วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

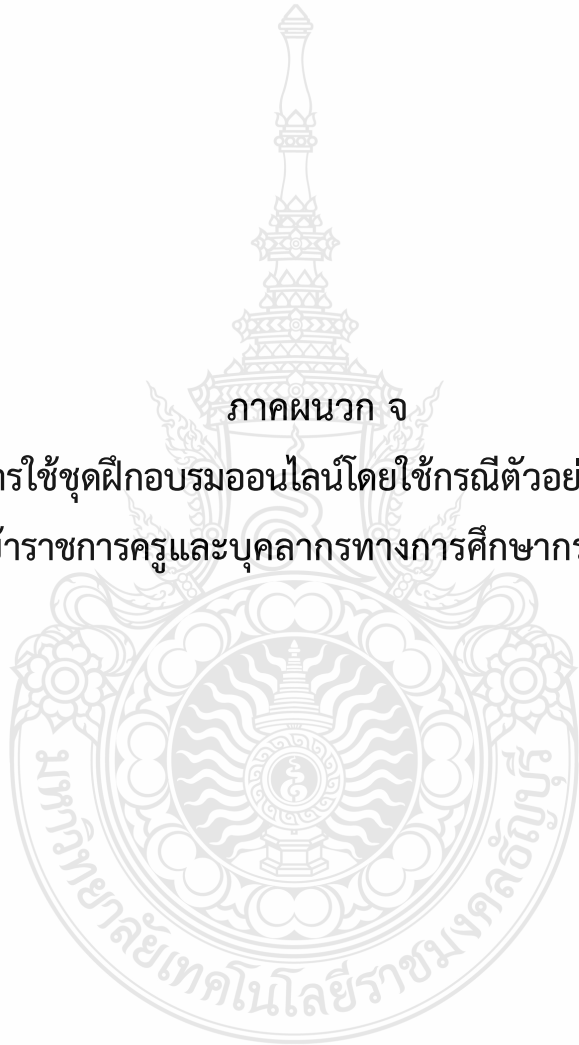
แหล่งควบคุม / วิชาเรียนของฉัน / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู / ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย / เรื่องที่ 2 ขู้นอกลี

เรื่องที่ 2 ขู้นอกลี



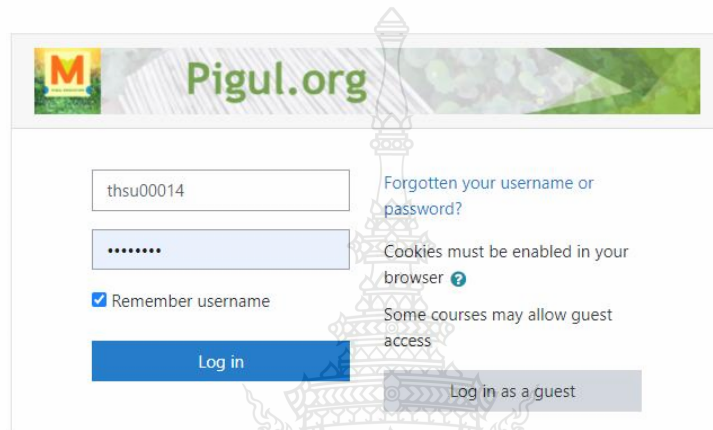
ภาคผนวก จ

คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน
เรื่อง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

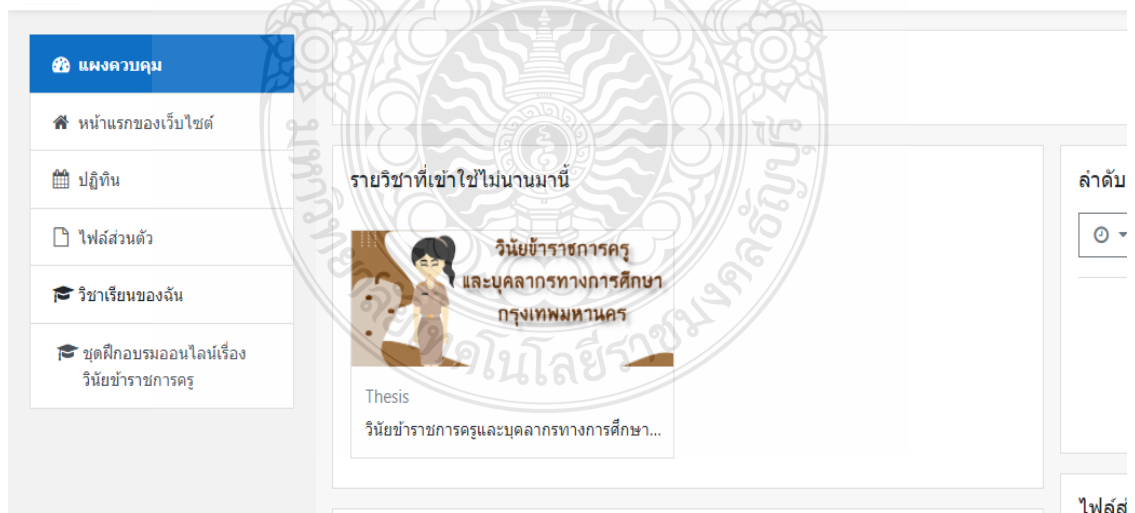


คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์โดยใช้กรณีตัวอย่างเป็นฐาน เรื่อง วินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

1. โปรดคลิกเข้าไปที่เว็บไซต์ <https://pigul.org/login/index.php> หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบด้วย ชื่อผู้ใช้ และรหัสผ่านที่ผู้วิจัยได้มอบให้ไว้ล่วงหน้าก่อนเข้ารับก่อนอบรม 3 วัน



2. เลือกชื่อวิชา “วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร”



3. เมื่อเข้ามาแล้วจะพบกับคำแนะนำการใช้ชุดฝึกอบรม

วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนกควบคุม / วิชาเขียนของเงิน / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู

© ยินดีต้อนรับทุกท่านเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร Your progress

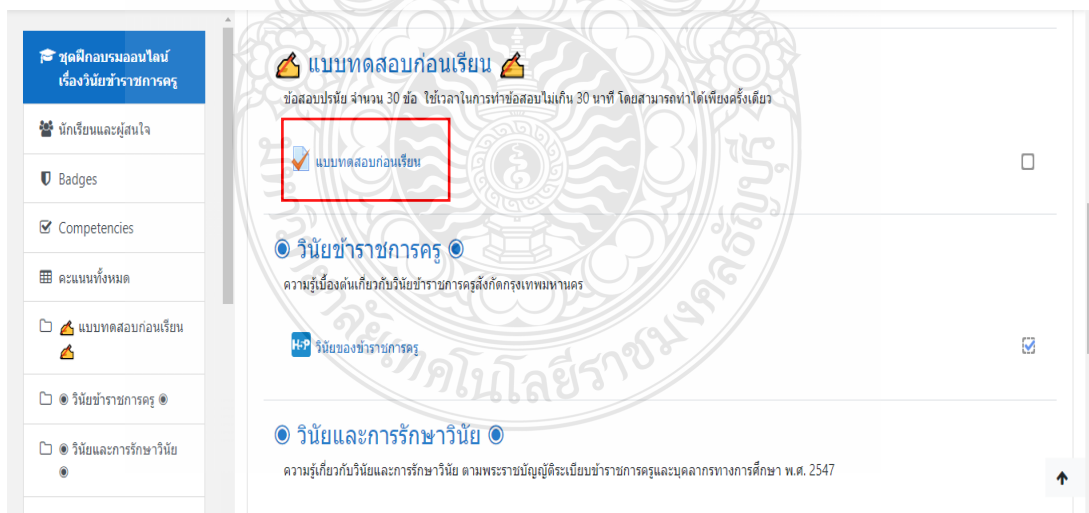


❤ ขอความกรุณาเข้ารับการฝึกอบรมจนครบทุกขั้นตอน ❤
****ขั้นตอนการฝึกอบรม ดังนี้****

- ทำแบบทดสอบก่อนเรียน ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ
- เขียนหรือเรื่องวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการรับชมผ่านวิดีโอประกอบด้วยหัวข้อดังนี้
 - วินัยข้าราชการครู
 - วินัยและการรักษาวินัย
 - ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย (ระหว่างการประชุมวิดีโอจะมีคำถามขึ้นมาบนหน้าจอให้ท่านคลิกเลือกคำตอบที่ถูกต้องส่งคำตอบได้ทันที)
- ทำแบบทดสอบหลังเรียน ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ

ท่านสามารถเข้ารับการฝึกอบรมผ่านเบราว์เซอร์จากเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ และหากไม่สามารถดำเนินการได้เสร็จสิ้นในครั้งเดียว สามารถเข้ามาดำเนินการต่อได้ภายหลัง

4. เลือกที่ “แบบทดสอบก่อนเรียน” เพื่อทำแบบทดสอบก่อนเรียน



ชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่องวินัยข้าราชการครู

นักเรียนและผู้สนใจ

Badges

Competencies

คะแนนทั้งหมด

แบบทดสอบก่อนเรียน

วินัยข้าราชการครู

วินัยและการรักษาวินัย

แบบทดสอบก่อนเรียน

ข้อสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ ใช้เวลาในการทำข้อสอบไม่เกิน 30 นาที โดยสามารถทำได้เพียงครั้งเดียว

แบบทดสอบก่อนเรียน

วินัยข้าราชการครู

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

MP วินัยของข้าราชการครู

วินัยและการรักษาวินัย

ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

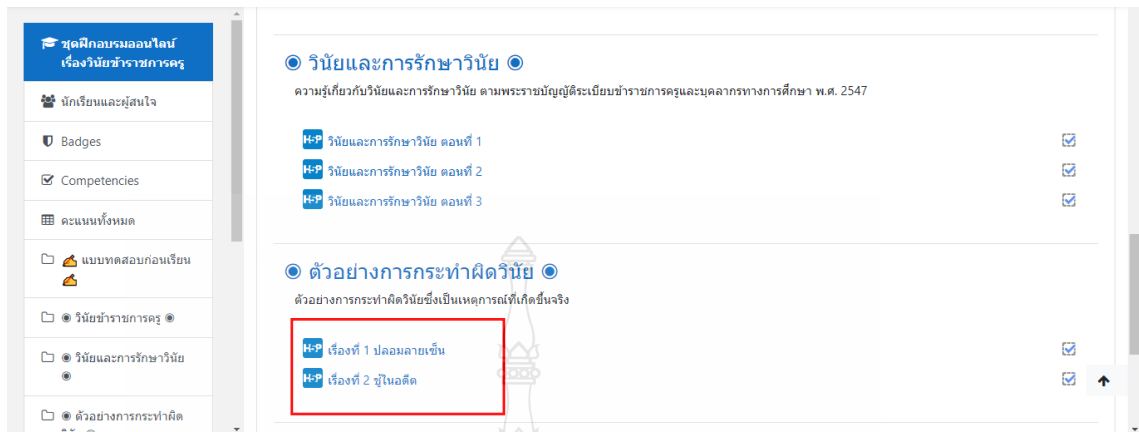
5. เมื่อทำแบบทดสอบเรียบร้อยแล้ว ให้เริ่มเข้าสู่บทเรียนโดยเลือกที่ “วินัยข้าราชการครู” เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

The screenshot shows a web interface for an online learning platform. On the left is a sidebar menu with the following items: 'ชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่องวินัยข้าราชการครู', 'นักเรียนและผู้สนใจ', 'Badges', 'Competencies', 'คะแนนทั้งหมด', 'แบบทดสอบก่อนเรียน', 'วินัยข้าราชการครู' (selected), 'วินัยและการรักษาวินัย', and 'ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย'. The main content area is titled 'แบบทดสอบก่อนเรียน' (Pre-test) and contains the following sections: 'แบบทดสอบก่อนเรียน' (Pre-test), 'วินัยข้าราชการครู' (Teacher Discipline) - 'ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร' (Basic knowledge about the discipline of teachers in Bangkok), 'วินัยของข้าราชการครู' (Teacher Discipline) - 'วินัยและการรักษาวินัย' (Discipline and Maintenance of Discipline) - 'ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547' (Knowledge about discipline and maintenance of discipline according to the Civil Servants Act, B.E. 2547).

6. หลังจากนั้นเลือกที่วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 1 - ตอนที่ 3 ตามลำดับ

The screenshot shows the same web interface as above, but with the 'วินัยและการรักษาวินัย' (Discipline and Maintenance of Discipline) section selected in the sidebar. The main content area is titled 'วินัยและการรักษาวินัย' (Discipline and Maintenance of Discipline) and contains the following sections: 'วินัยและการรักษาวินัย' (Discipline and Maintenance of Discipline) - 'ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547' (Knowledge about discipline and maintenance of discipline according to the Civil Servants Act, B.E. 2547), 'วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 1' (Discipline and Maintenance of Discipline Part 1), 'วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 2' (Discipline and Maintenance of Discipline Part 2), 'วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 3' (Discipline and Maintenance of Discipline Part 3), 'ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย' (Examples of Disciplinary Offenses) - 'ตัวอย่างการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง' (Examples of disciplinary offenses that are actual events), 'เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น' (Lesson 1: Forgery of Signature), and 'เรื่องที่ 2 ทุจริต' (Lesson 2: Corruption).

7. เลือกรับชมตัวอย่างการกระทำผิดวินัย



ชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่องวินัยข้าราชการครู

นักเรียนและผู้สนใจ

Badges

Competencies

คะแนนทั้งหมด

แบบทดสอบก่อนเรียน

วินัยข้าราชการครู

วินัยและการรักษาวินัย

ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย ๑

วินัยและการรักษาวินัย

ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

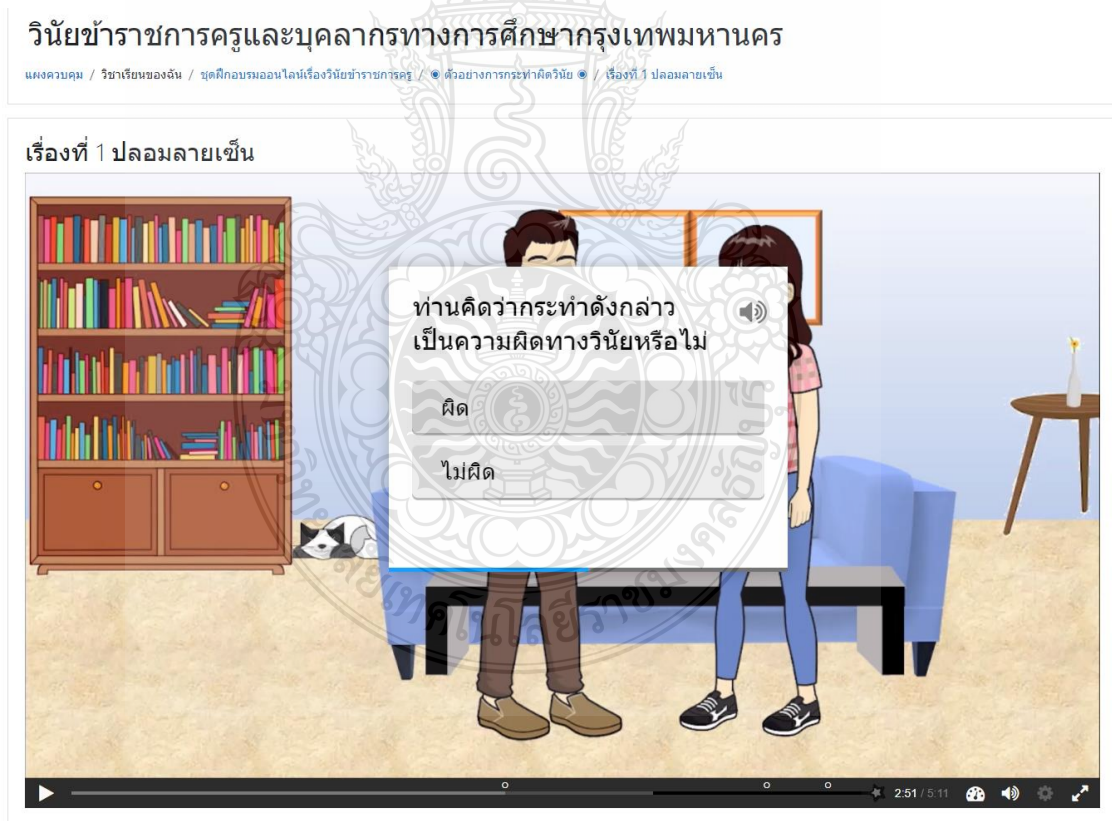
- H:P วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 1
- H:P วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 2
- H:P วินัยและการรักษาวินัย ตอนที่ 3

ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย

ตัวอย่างการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

- H:P เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น
- H:P เรื่องที่ 2 ทุจริต

ในระหว่างการรับชมจะมีคำถามขึ้นมา ผู้เข้ารับการอบรมต้องตอบคำถามก่อนจึงจะสามารถรับชมต่อได้



วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

แผนกควบคุม / วิชาเรียนของฉัน / ชุดฝึกอบรมออนไลน์เรื่องวินัยข้าราชการครู / ตัวอย่างการกระทำผิดวินัย / เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น

เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น

ท่านคิดว่ากระทำได้กลายเป็นความผิดทางวินัยหรือไม่

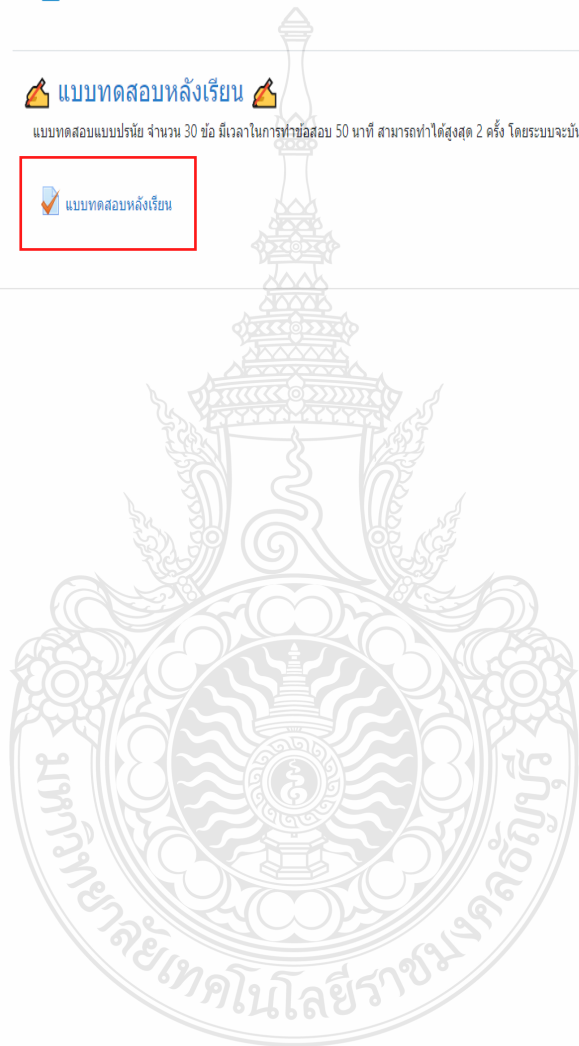
ผิด

ไม่ผิด

2:51 / 5:11

8. เลือกที่ “แบบทดสอบหลังเรียน” เพื่อทำแบบทดสอบหลังเรียน

The screenshot shows a web application interface for MLearn by Pigul Education. The browser address bar displays 'MLearn by Pigul Education... Learning web of your life. Thai (th)'. The user's profile is 'thsu00014 thsu00014'. The left sidebar menu includes: 'ชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่องวินัยข้าราชการครู', 'นักเรียนและผู้สนใจ', 'Badges', 'Competencies', 'คะแนนทั้งหมด', 'แบบทดสอบก่อนเรียน', and 'วินัยข้าราชการครู'. The main content area is titled 'ตัวอย่างการกระทำผิดวินัยซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง' and lists two items: 'เรื่องที่ 1 ปลอมลายเซ็น' and 'เรื่องที่ 2 ขู่โน้มน้าว'. Below this, there is a section for 'แบบทดสอบหลังเรียน' (Post-test) with a description: 'แบบทดสอบแบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ มีเวลาในการทำข้อสอบ 50 นาที สามารถทำได้สูงสุด 2 ครั้ง โดยระบบจะบันทึกคะแนนที่ทำได้สูงสุด'. A red box highlights the 'แบบทดสอบหลังเรียน' option in the list.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุนีย์ หอมหวล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 ตุลาคม 2526
ที่อยู่	103/40 หมู่ 3 ต.ลำผักกูด อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2549 – 2560	บริษัท โทเทิลแอนด์เซสคอมมูนิเคชัน จำกัด
พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	081-711-4305
อีเมล	suneeh_h@mail.rmutt.ac.th

