



รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนิยม

ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เสียสละ อุทิศเวลา แสวงหาความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ครู และนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ทั้งงานตามหน้าที่และงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จนมีผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปรากฏเห็นได้ชัดเจนการปฏิบัติงาน การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ของว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์ เล่มนี้ เป็นการวิจัยที่มีการดำเนินการตามวิธีวิทยาการวิจัยที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นงานวิจัยที่มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของโลกมีกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสังคมในทุกมิติ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม รวมทั้งด้านการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน หรือ Transversal Skills ที่นักเรียนนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะนี้เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพต่อไป

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานให้กับนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาคุณภาพสูง ภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อีกทั้งยังสามารถนำไปเป็นแบบอย่างให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาครู พัฒนานักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน อันจะเกิดผลดีต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในภาพรวมต่อไป



(ดร.นิตี นาขิต)

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ รักษาการในตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาธุรกิจและบริการ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิณฉวีตร ปะโคทั้ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญชา ชื่อจิต คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤพัฒน์ ดวงมาลัย อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อ กระแสโสม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรวาท สิริพิรมมา รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สำเนาวิ เสาวกุล รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานวิจัยให้ดีขึ้น และขอบคุณผู้ทรงวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสัมภาษณ์ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และกรุณาประเมินรูปแบบทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร ครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่ได้จากการวิจัย และได้กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์เพื่อการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งได้ให้การสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี ทำให้การวิจัยประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์

ชื่อผู้วิจัย : ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลั่งทรัพย์

ปีที่วิจัย : ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 3) เพื่อทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 4) เพื่อนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติและประเมินผลสัมฤทธิ์ ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการ จำนวน 154 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 77 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสนทนากลุ่ม จำนวน 18 คน นักวิชาการ จำนวน 9 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน และประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง ตอนที่ 3 การทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้เข้าร่วมโครงการครูผู้สอน จำนวน 24 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตอนที่ 4 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ สู่การปฏิบัติและประเมินผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้าร่วมปฏิบัติคือ ครูผู้สอน จำนวน 73 คน ผู้เรียน จำนวน 338 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย การประเมินผลสัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เรียน จำนวน 338 คน เครื่องมือคือ แบบรายงานและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พบว่า 1.1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 1.2) กรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน มี 6 ประเด็น ประกอบด้วย (1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) การนิเทศภายใน (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง (4) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (5) รูปแบบการประเมินผลโครงการแบบ IPOO และ (6) วงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA) 1.3) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ใน

ระดับมากที่สุด 1.4) แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน พบว่า มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความต้องการของสถานประกอบการ หลักสูตร ผู้เรียน ครูผู้สอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (2) กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ได้แก่ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) การนิเทศภายใน และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้ครูใจครู ได้แก่ ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และผลการนิเทศภายใน และ (4) ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน และผลงานเชิงประจักษ์

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พบว่า 2.1) ผลการศึกษาและวิเคราะห์ องค์ประกอบของรูปแบบ มี 4 องค์ประกอบ 2.2) ร่างรูปแบบ มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (Input) (2) กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) (3) ผลผลิต (Output) และ (4) ผลลัพธ์ (Outcome) 2.3) ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีความเหมาะสม 2.4) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม การใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก 2.5) ผลการจัดทำและประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบ พบว่า คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พบว่า 3.1) ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบ และ 3.2) ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ พบว่า 4.1) ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ สู่การปฏิบัติ (1) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) คะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ (3) ความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.2) ผลการประเมินผลลัพธ์ พบว่า นวัตกรรม ปีการศึกษา 2564 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 21 นวัตกรรม และระดับดีมาก จำนวน 5 นวัตกรรม ผลการนิเทศภายใน โดยภาพรวมในอยู่ระดับดีมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2564 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมโดยรวมสูงกว่า ปีการศึกษา 2563 ร้อยละ 10.36 ผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบ จำนวน 12 รายการ ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้, สมรรถนะข้ามสายงาน

Title : The Teacher Development Model for Transversal Competency Learning Management of Surin Vocational College

Author : Acting Lt. Boonchup Lungsub

Year : Academic Year 2021

Abstract

This research aims were: 1) To study the conditions and guidelines for teacher development for transversal competency learning management of Surin Vocational College, 2) To create and verification the quality of teacher development model for transversal competency learning management of Surin Vocational College, 3) To try out and assessment for the teacher development model for transversal competency learning management of Surin Vocational College and 4) To take the model and model manual of the teacher development model for transversal competency learning management of Surin Vocational College to Performance and Outcomes Assessment. The research is divided were 4 parts ; Part 1) To study of conditions and teacher development guidelines for transversal competency learning with questionnaires and interview for sample consist of ; 154 workplaces and 77 school administrators and teachers by stratified random sampling and simple random, 5 experts by purposive sampling. Part 2) creation and verification of quality of the teacher development model by interviewing 5 experts, 18 people of group talking and 9 academicians, checking the quality of the model by 20 experts and quality assessment for model manual by 20 administrators and teachers by purposive sampling Part 3) The trial of the teacher development model for 24 teachers by purposive sampling. And part 4) To take the model and model manual to performance and outcomes assessment consist of 73 teachers by stratified random sampling and 338 students by simple random sampling. Instruments were report writing and questionnaires. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation values, t-test value and content analysis.

The research results were as follows:

1. The conditions and guidelines for teacher development for transversal competency learning management of Surin Vocational College found that 1.1) the current state and the workplaces's requirements for the teacher development for transversal competency learning management of Surin Vocational College, current state was a middle level and workplaces's requirements was the highest level. 1.2) conceptual framework for teacher development for learning management and conceptual framework for transversal competency were 6 issues consisting of (1) workshops (2) internal supervision (3) exchange of knowledge/reflection/reinforcement (4) community process professional learning (PLC), (5) IPOO project evaluation model, and (6) quality control cycle (PDCA). 1.3) the current

state and teacher's requirements for transversal competency learning management was a middle level and teacher's requirements was the highest level. And 1.4) guidelines for development for transversal competency learning management were 4 methods Consists of (1) Input factors, including the needs of the establishment, curriculum, learners, teachers, and learning environment. (2) capacity building process (Process), including part 1, integrated teacher development, namely workshops (4 courses), internal supervision and part 2: developing teachers' learning management with the professional learning community (PLC) process (3) Output includes teachers' knowledge base, including the results of the teachers' learning management innovation competition. and results of internal supervision and (4) Outcome includes the academic achievement of the students. Results of cross-functional competency development and empirical work

2. Creation and verification of quality of the teacher development model for transversal competency learning management of Surin Vocational College found that 2.1) the analyzed model consist of 4 components 2.2) 4 model patterns were 1) Input 2) Process 3) Output and 4) Outcome. 2.3) model's quality verification found 4 components were suitable 2.4) model's quality verification found validity, suitable and appliance were the highest level and a middle level of possibility 2.5) To take the model and model's manual quality assessment was the highest level.

3. The trial and assessment of the teacher development model for transversal competency learning management of Surin Vocational College found the participant's satisfaction for model using and model manual using were the highest level.

4. To take the model and model manual to performance and outcomes assessment of the teacher development model for transversal competency learning management of Surin Vocational College found 4.1) To take the model and model manual to performance (1) to study the satisfaction to capacity building, part 1 integrated teacher development and participants for 3 projects was the highest level. (2) the posttest core of workshop was higher than the pretest. (3) the satisfaction to capacity building, part 2 teacher development through the Professional Learning Community (PLC) was the highest level. 4.2) outcome assessment found in 2021, 21 innovations was the excellence level and 5 innovations was good level. Supervision in college found was very good level. Learning achievement in 2021 was higher than 2020, 10.36%. Student's transversal competency assessment was very good level; 12 programs of awards and certificates. (4) student's satisfaction for teacher's instruction was the highest level. (5) teacher's satisfaction for model using was the highest level.

Keywords : The Teacher Development Model, Learning Management, Transversal Competency

สารบัญ

	หน้า
คำนิยม	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
ประโยชน์ที่ได้รับ	17
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา	19
นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา	30
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน.....	38
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ	54
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	59
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	67
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงาน	72
การจัดทำคู่มือรูปแบบ	89
บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	98
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	104
กรอบแนวคิดในการวิจัย	121

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	123
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	130
ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	139
ตอนที่ 3 การทดลองและการประเมินการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	151
ตอนที่ 4 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์.....	154
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	171
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	173
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	201
ตอนที่ 3 ผลการทดลองและการประเมินการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	237
ตอนที่ 4 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์.....	240

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	275
สรุปลผลการวิจัย	276
อภิปรายผลการวิจัย.....	284
ข้อเสนอแนะ.....	300
บรรณานุกรม.....	302
ภาคผนวก.....	320
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือเชิญและหนังสือตอบรับ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือเชิญและหนังสือตอบรับ	321
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ	410
ภาคผนวก ค การเผยแพร่รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	548
ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรมการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	598
ประวัติผู้วิจัย.....	603

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงลำดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู.....	7
2.1 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน	86
2.2 จำนวนบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์	98
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ ของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	131
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	135
3.3 แผนการดำเนินการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์	167
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับ การศึกษา	173
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	175
4.3 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้	177
4.4 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน	182
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่	187
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม	188
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ.....	189

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการนิเทศภายใน 191
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/การเสริมแรง..... 192
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 194
4.11	ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์..... 195
4.12	ผลการสัมภาษณ์การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 202
4.13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์..... 205
4.14	แสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติของร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์..... 211
4.15	ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 1 219
4.16	ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 2 219
4.17	ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 3 221

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 4	221
4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	227
4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ส่วนที่ 1 การพัฒนาคู่มือแบบผสมผสาน	228
4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	229
4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output).....	230
4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ การพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome).....	231
4.24 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือ รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	232
4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการหาคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือ เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม.....	235

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน	235
4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	237
4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	239
4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม	240
4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน	241
4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายในที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	243
4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรงที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม	245
4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรงที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน	245

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและ บุคลากรทางการศึกษา	248
4.35 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา สมรรถนะ ข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	248
4.36 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน	249
4.37 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	249
4.38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ โดยภาพรวม	250
4.39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ เป็นรายด้าน	251
4.40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ	255

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 รายงานผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 1/2564 และภาคเรียนที่ 2/2564...	256
4.42 รายงานผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน.....	261
4.43 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564	263
4.44 ผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564	264
4.45 ผลงานเชิงประจักษ์ รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	265
4.46 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม	267
4.47 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน.....	268
4.48 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม.....	271
4.49 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน	272

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ความเชื่อมโยงของแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง กับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา	31
2.2	แบบจำลองระบบการประเมินผล	53
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	122
3.1	ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย.....	125
4.1	(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	210
4.2	รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....	223

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับสมรรถนะ (Competency) และ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหา (Content) การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 วิจารย์ พานิช (2556 : 1) กล่าวว่า การจัดการศึกษาไม่ว่าประเทศใดต้องก้าวจากสิ่งที่เรียกว่าสิ่งที่เป็นทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ความรู้ที่อยู่ในการปฏิบัตินั้นเป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจนแต่ปฏิบัติได้ทำแล้วได้ผลหรือบางทีไม่ได้ผลแต่เกิดการเรียนรู้ตรงจุดนี้สำคัญที่สุด เพราะฉะนั้นการเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ได้ความรู้แต่ต้องได้ทักษะหรือ “Skills” เป็น 21st Century Skills และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญคือ ทักษะแรงบันดาลใจ การเรียนรู้และคุณสมบัติความเป็นมนุษย์ ดังที่องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (องค์การยูเนสโก) (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) UNESCO (2014 : a-b) ได้กล่าวถึง แนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 มีการอภิปรายและการสัมมนาอย่างกว้างขวางถึงความสำคัญของสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) เช่น ในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปที่มีการศึกษาและฝึกอบรมครูและอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานไว้ในหลักสูตร โดยองค์การยูเนสโกได้ให้ความหมายของทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) ว่าเป็นสมรรถนะที่ใช้ได้ในบริบทสถานการณ์และการทำงานที่มีความหลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เพียงกลุ่มงานใดงานหนึ่ง งานวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง และองค์ความรู้ประเภทใดประเภทหนึ่ง เป็นสมรรถนะที่สามารถเพิ่มความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับผู้เรียนทุกคนที่จะมีส่วนในการพัฒนาสถานภาพทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย การยกระดับการศึกษาที่นอกจากมีความรู้แล้ว ต้องมีสมรรถนะข้ามสายงานในศตวรรษที่ 21 และเสนอว่ารัฐบาลควรให้ความสำคัญในการวางนโยบายการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานอย่างกลมกลืนกับหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เป็นหัวใจของการศึกษา และต้องตระหนักให้ความสำคัญกับสมรรถนะข้ามสายงานที่เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ทั้งผู้เรียนและผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ต้องการของตลาดแรงงาน การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน แต่อาจใช้นิยามเรียกต่างกันไป อาทิ ประเทศออสเตรเลียใช้คำว่า ความสามารถทั่วไป (General Capabilities) หรือ ทักษะในการเข้าสู่การจ้าง (Employability Skills) และประเทศไทยใช้คำว่า ทักษะชีวิต (Life Skills)

จากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ในประเด็นด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในหัวข้อที่ 4.3 ปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่รู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และวางตำแหน่งประเทศในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2562 : 33) จากประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีศักยภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ นำพาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามวิสัยทัศน์ประเทศไทยในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2562 : 4) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย จึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม การปรับปรุงระบบการผลิต การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดีมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : ญ-ฎ)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560 : ค) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และฝึกทักษะอาชีพระยะสั้น ได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และ

3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การยูเนสโก ซึ่งได้รายงานเกี่ยวกับทักษะสำหรับการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (Skills for Holistic Human Development) และทักษะที่ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทักษะพื้นฐาน (Foundation Skills) คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนต่อและมีอาชีพที่เหมาะสม 2) ทักษะเฉพาะอาชีพ (Specialize Skills) คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ และ 3) ทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) คือ ทักษะเพื่อใช้ในการทำงานของทุกอาชีพ ซึ่งสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการ ตามแนวคิดในศตวรรษที่ 21 และนโยบายประเทศไทย 4.0 คณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) โดยกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560 : 3-4) ได้สำรวจความต้องการสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่มีความต้องการ 10 ลำดับ ดังนี้ 1) การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) 2) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills) และการใช้ Digital Technology 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 5) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ability to Learn Independently) 6) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Reasoned Decision-Making) 7) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 8) การประยุกต์ใช้งาน (Application Skills) 9) การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ (Reflective Thinking) และ 10) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะอื่น ๆ ที่ภาคประกอบการต้องการตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ทักษะการทำงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะ 2) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น 3) ภาวะผู้นำ 4) ความสามารถในการสื่อสาร และ 5) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้ผลักดันให้สถานศึกษาตระหนักในการเสริมสร้างสมรรถนะข้ามสายงานให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) สอดแทรกสมรรถนะข้ามสายงานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรายวิชาในหลักสูตร 2) บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานในรายวิชาชีพหรือวิชาพื้นฐาน 3) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งเสริมการสร้างสมรรถนะข้ามสายงาน มีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) สร้างความรู้ความเข้าใจให้คนในอาชีพ ตระหนักถึงความจำเป็นของสมรรถนะข้ามสายงาน 5) ครูและครูฝึกในสถานประกอบการเข้าใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการพิจารณาสมรรถนะข้ามสายงานของแต่ละกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งพัฒนาครูอาชีวศึกษา คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ พัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายรูปแบบพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) พัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุน โดยการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการเพื่อให้ครูอาชีวศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงานของ

สถานประกอบการและทันต่อเทคโนโลยี โดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การเพิ่มสมรรถนะความรู้และทักษะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมและระบบสารสนเทศมาพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. 2562 : 25) จากการศึกษาเกี่ยวกับผลการพัฒนาครูในปัจจุบัน พบว่า ภาพรวมการพัฒนาครูของประเทศไทยที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการพัฒนาแต่ละวิธีมีข้อจำกัด เช่น เนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครูหลังการอบรมครุมีภาระงานอื่นมาก จึงไม่มีเวลาจัดระบบความรู้หรือสื่อการเรียนรู้ การอบรมส่วนใหญ่เน้นในหลักการและทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และหลังการอบรมขาดการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558 : 6) ดังนั้นหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูด้วยวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) ของผู้เรียน เป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรบวิชาชีพที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อผลิตกำลังคนในระดับฝีมือที่ได้มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในการเตรียมพร้อมเข้าสู่โลกการทำงานนั้น ผู้เรียนต้องมีทั้งสมรรถนะวิชาชีพและทักษะชีวิต (Life Skills) หรือทักษะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) เพื่อนำไปใช้ในการปรับตนเองเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในสังคมใหม่ ๆ ซึ่งสมรรถนะด้านความรู้หรือสมรรถนะวิชาชีพ สถานประกอบการอาจจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ แต่ทักษะชีวิต (Life Skills) หรือสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) หรืออาจเรียกในภาษาไทยว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จะเป็นสมรรถนะที่เกิดขึ้นจากการหล่อหลอมจนกระทั่งอยู่ภายในจิตใจและเป็นตัวตนของบุคคลนั้น จะต้องเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนการซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูมีแนวความคิดใหม่ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการสอดแทรกการหล่อหลอมสมรรถนะข้ามสายงานนี้เข้าไปในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษา ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานนั้น จะต้องอาศัยครูผู้สอน โดยครูจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจโมเมนต์ที่ถูกต้อง และสามารถพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเยาวชนยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ภาณัททภา วรชากิตติกุล. 2564 : 3) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555 : 17-20) กล่าวว่า การศึกษาในยุคปัจจุบันแปรเปลี่ยนไปด้วยองค์ความรู้ที่เปลี่ยนไป เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น พฤติกรรมของมนุษย์ที่ปรับเปลี่ยนไปตามเวลา ทฤษฎีการศึกษาแบบเดิมอาจใช้ไม่ได้ผล ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษากับการประสบความสำเร็จของบุคคล มิใช่แค่เพียงผลการสอบเท่านั้น แต่รูปแบบการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) กล่าวว่า การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพหรือมีทักษะทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ครู คือ ผู้ที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษาผลักดัน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ จนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูจะช่วยให้ผู้เรียนมีเครื่องมือในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและเข้าใจความเป็นตนเอง การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ จึงกล่าวได้ว่า เป็นการหล่อหลอมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นทักษะชีวิต (Life Skills) หรือสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ซึ่งต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการเข้าสู่โลกของการทำงานอย่างมีคุณภาพ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 และนโยบายรัฐบาลได้มีการจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพ หรือตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาและเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองหลักสูตรและคุณวุฒิการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับทุกหลักสูตรให้มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะ และ 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ แต่จากผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 มีจุดควรพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน คือ (1) ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเสริมสร้างสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกแผนกวิชาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนดำเนินการตามโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลายและเข้มข้นมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติต่อไป (2) ควรกำกับ ติดตาม และแก้ปัญหาผู้เรียนที่มีปัญหาให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เหมาะสม ปลอดภัย มีประสิทธิภาพอย่าง

ต่อเนื่อง (3) ควรยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (Vocational National Educational Test : V-NET) ของผู้เรียนให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติ และมีค่าเฉลี่ยในแต่ละรายวิชาทุกสาขาส่งค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (4) ควรส่งเสริมความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องหลากหลายรูปแบบ และ (5) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้หลากหลายตามความต้องการโดยเฉพาะผู้เรียนกลุ่มที่เรียนอ่อน และจุดเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมปัจจุบันและความก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูและการใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอนทุกแผนก ทุกสาขา ครูควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีเพื่อผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง และควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เน้นจัดการเรียนการสอนบูรณาการสะเต็มศึกษา (STEM Education) (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์. 2561 : 30-31)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการอาชีวศึกษา ยังพบจุดที่ควรพัฒนา ด้านคุณภาพของผู้เรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีผลการพัฒนาแบบไม่คงที่ โดยเฉพาะกลุ่มสาระที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (Vocational National Educational Test : V-NET) น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการออกแบบกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะความสามารถในการคิด รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ ควรเพิ่มทักษะกระบวนการโดยการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเต็มรูปแบบในบางวิชา และควรส่งเสริมในการเปิดชั้นเรียน (Lesson Study) สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเปิดชั้นเรียน เพื่อต่อยอดและพัฒนาเป็นนวัตกรรมหรือแบบอย่างที่ดี โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์. 2562 : 34-35)

จากผลสะท้อนจากสถานประกอบการต่อการฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2563 : 20) มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านบุคลิกภาพ และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เมื่อนำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์แล้ว พบว่า เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน มีสมรรถนะที่สามารถใช้องค์ความรู้ต่าง ๆ เพิ่มความสำเร็จในการทำงาน และประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

จากการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนของครู โดยงานพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2563 : 8) พบว่า 1) ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ โดยวิธีบรรยายภายในห้องเรียนตามตำรา เน้นความรู้ความจำ 2) ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงาน 3) ครูไม่เข้าใจบทบาทของการทำหน้าที่เป็นโค้ชคอยชี้แนะ และให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) ครูขาดทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ 5) ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผลโดยการทดสอบไม่ประเมินสมรรถนะตามสภาพจริง 6) ครูไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ 7) สถานศึกษายังขาดระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน 8) ครูไม่มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการเสริมแรง 9) ไม่มีคลังความรู้ให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 10) ครูไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจากการสรุปรายงาน การประเมินตนเอง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูในปีการศึกษา 2563 พบว่า ความต้องการของครู ในการพัฒนาตนเอง ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงลำดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู (n=80)

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู	ความถี่	ระดับความ ต้องการ	อันดับ
1.	การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้	78	มากที่สุด	1
2.	การนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดการเรียนรู้	77	มากที่สุด	2
3.	การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้	75	มากที่สุด	3
4.	การนำระบบสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	72	มากที่สุด	4
5.	การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	70	มากที่สุด	5
6.	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21	69	มาก	6
7.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน	65	มาก	7
8.	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	60	มาก	8

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2563 : 5)

จากตารางที่ 1.1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยเรียงลำดับความถี่ จากมากไปหาน้อย 8 ลำดับ ได้แก่ การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ การนำหลัก จิตวิทยามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การนำระบบ สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ การจัด

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน และการรวมกลุ่ม
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จากสภาพปัญหาและผลการสำรวจดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในยุค
ปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสมรรถนะข้าม
สายงานในศตวรรษที่ 21 ผลการบริหารจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ที่ผ่านมายังมีปัญหา
ที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งได้จากผลสะท้อนจากสถานประกอบการ สรุปผลจากการนิเทศการจัด
การเรียนการสอนของครู และสรุปรายงานการประเมินตนเองของครู ได้แก่ 1) นักเรียน นักศึกษา
ขาดสมรรถนะข้ามสายงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และ 2) ครูไม่ได้รับ
การพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามความ
ต้องการของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ได้เห็นความสำคัญของการวางกรอบงาน
การศึกษาให้มีทิศทางในการปฏิบัติ เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เตรียมความพร้อม
ให้กับผู้เรียนในการดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญ
ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ
เมื่อก้าวถึงศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของครูอย่างยิ่ง เพราะเป็นยุค
ที่ต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ครูจำเป็นต้องปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและเจตคติที่ดีพร้อมจะออกไปประกอบอาชีพ
และใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ในที่สุด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดขององค์การยูเนสโกเกี่ยวกับทักษะ
การพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม UNESCO (2014 : 9) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบใน
การพัฒนาครู กนกวรรณ พวงประยงค์ (2554 : 38-41) องค์ประกอบในการพัฒนาครูเพื่อจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ภายใต้องค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ (IPOO) และการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) (Deming, 1986 : 155) และผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำ
การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สุรินทร์ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ส่งเสริม
ให้ผู้เรียนเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปธรรม
อย่างชัดเจน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ
จัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.3 เพื่อทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการเพื่อจัดการ การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.4 เพื่อนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อุปกรณ์ปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561- 2580) แนวคิดขององค์การยูเนสโกเกี่ยวกับทักษะการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (UNESCO. 2014 : 9) งานวิจัยของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดในศตวรรษที่ 21 และนโยบายประเทศไทย 4.0 และจากการศึกษาความต้องการ ของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 5 ลำดับ ดังนี้ 1) การมีวินัยในตนเอง 2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การทำงาน เป็นทีม 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในการพัฒนาครู กนกวรรณ พวงประยงค์ (2554 : 38-41) องค์ประกอบในการพัฒนา ครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ภายใต้โครงสร้างของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ (IPOO) ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้านการประเมิน คุณภาพของผลผลิต (Output) และ 4) ด้านการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA (Deming. 1986 : 155)

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถาน ประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษา ระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 17 แห่ง (แห่งละ 1 คน) และสถานประกอบการ ที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 216 แห่ง (แห่งละ 1 คน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 233 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 16 แห่ง (แห่งละ 1 คน) และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 138 แห่ง (แห่งละ 1 คน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 154 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 การศึกษารอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน

1.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) และครูผู้สอนจำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 84 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) และครูผู้สอนจำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

ตอนที่ 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อร่วมยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 5 นักวิชาการ ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ จำนวน 2 คน

2.3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีคุณวุฒิด้านการบริหาร และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

2.4 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบประเมิน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ จำนวน 20 คน ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 6 คน

2.5 จัดทำและประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ และแบบประเมิน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 16 คน

ตอนที่ 3 การทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.1 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย

3.1.1 กระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนารูปแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรม 3 โครงการ ได้แก่

- 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร)
- 2) โครงการนิเทศภายใน

3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง

3.1.2 กระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.2 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ตัวแทนแผนกวิชา แผนกวิชาละ 2 คน จำนวน 12 แผนกวิชา รวมจำนวนทั้งสิ้น 24 คน ที่ทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ตอนที่ 4 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์

4.1 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติ

4.1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติ ดังนี้

1) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ โดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่

1.1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร)

1.2) โครงการนิเทศภายใน

1.3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 โครงการ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้แบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) และครูผู้สอน จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4.1.2 การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4.2 การประเมินผลลัพธ์การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.2.1 ผลการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output)

1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ประกอบด้วย

1.1) นักวิชาการ ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญมีประสบการณ์ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 2 คน

1.2) ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการนิเทศภายใน จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 16 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.2.2 ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome)

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แหล่งข้อมูล งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน แหล่งข้อมูล งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3) ผลงานเชิงประจักษ์ แหล่งข้อมูล งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
ประชากร ประกอบด้วย ผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,871 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ
ประชากร ประกอบด้วย ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 80 คน
กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 73 คน
ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.3.1 ตัวแปรต้น รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.3.2 ตัวแปรตาม

1) ผลการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่มือครู ประกอบด้วย

1.1) ผลการประกวดนวัตกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบ แผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)

1.2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

2) ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่

2.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย

2.2.1) การมีวินัยในตนเอง

2.2.2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.3) การทำงานเป็นทีม

2.2.4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

2.2.5) ความคิดสร้างสรรค์

3) ผลงานเชิงประจักษ์ ด้านรางวัลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย ปีการศึกษา 2564

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หมายถึง โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ที่ผ่านกระบวนการสร้างตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) และองค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีสมรรถนะข้ามสายงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.2 การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ตรงตามความต้องการของครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน

4.3 สมรรถนะข้ามสายงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะภายในบุคคล โดยเลือกทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

4.4 คุณภาพรูปแบบ หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินคุณภาพของรูปแบบ ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์

4.5 ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ของครูผู้สอนในการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4 หลักสูตร ซึ่งวัดได้จากคะแนนการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4.6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง คะแนนผลการเรียนของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จากการทำแบบทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.7 ความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบ หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

4.8 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ประกอบด้วย 1) ด้านการสอนของครู 2) ด้านการวัดและประเมินผลการสอน 3) ด้านการปกครองชั้นเรียน 4) ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน 5) ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และ 6) ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.9 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.10 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการครู ครูพิเศษสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.11 สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.12 ผู้เรียน หมายถึง นักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน

5.1.1 ผู้เรียน มีสมรรถนะข้ามสายงานในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 ผู้เรียน มีสมรรถนะที่สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงในโลกของอาชีพในอนาคต

5.2 ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ได้รับความรู้และฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้ นำไปใช้จัดการเรียนการสอน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สามารถนำรูปแบบไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านอื่น ๆ ให้กับผู้เรียน

5.2.3 ครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้ทักษะในการจัดการเรียนรู้สรณะข้ามสายงาน เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนในการออกไปประกอบอาชีพในบริบท และสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

5.3 ประโยชน์ที่เกิดกับสถานศึกษา

5.3.1 สถานศึกษามีรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สรณะข้ามสายงานที่ใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

5.3.2 สถานศึกษาเป็นต้นแบบในการพัฒนาครู เพื่อจัดการเรียนรู้สรณะข้ามสายงาน

5.4 ประโยชน์ที่เกิดกับชุมชน และสถานประกอบการ

5.4.1 ตลาดแรงงานมีกำลังคนอาชีวศึกษาที่มีสมรรถนะข้ามสายงาน สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

5.4.2 ชุมชน และสถานประกอบการ มีความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา
2. นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
5. การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงาน
8. การจัดทำคู่มือรูปแบบ
9. บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว” ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
2. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืนและส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

4. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

5. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

6. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

1. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
3. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
4. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
5. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

1. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
2. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
4. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

5. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

1.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560–2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (กมล รอดคล้าย. 2560 : 2-8) ได้แก่ ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการ

กำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

เป้าหมาย :

1. คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ
ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
3. คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบ
ใหม่แนวทางการพัฒนา
 - 3.1 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 3.2 ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ
เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 3.3 ยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่พิเศษ
(พื้นที่สูงพื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา
และวัฒนธรรมกลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าว)
 - 3.4 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามใน
รูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติภัย
จากโรคอุบัติใหม่ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมาย :

1. กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน
และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและ
เป็นเลิศเฉพาะด้าน
3. การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่า
เพิ่มทางเศรษฐกิจแนวทางการพัฒนา
 - 3.1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของ
ตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3.2 ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

3.3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิต

และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

1.3 แผนพัฒนาการของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559 : ค) ได้จัดทำแผนพัฒนาการของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
ผลผลิต/ผลลัพธ์ :

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถนำสิ่งที่จำไปฝึกคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดในเชิงสร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ/ประเภทได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีจิตสำนึกประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสามัคคีปรองดอง

กลยุทธ์ :

1. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ/ประเภท การศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
3. ส่งเสริมการพัฒนาเนื้อหาสาระที่ทันสมัยในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เพื่อการผลิตสื่อการเรียนการสอน ตำราเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งตำราเรียนอิเล็กทรอนิกส์
4. ปรับปรุงระบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติให้สอดคล้องกับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองและพลโลก ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระบบการศึกษาอย่างเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ผลผลิต/ผลลัพธ์ :

มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท มีครูครบตามเกณฑ์มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์ :

1. วางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา
2. ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
3. เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคณะชั้นและครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
4. สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

ผลผลิต/ผลลัพธ์ :

มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพเพิ่มจำนวนบัณฑิตในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์ การให้การรักษาพยาบาล และการพัฒนาความเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาของภูมิภาค

กลยุทธ์ :

1. เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี แพทย์ และพยาบาล
2. เร่งผลิตและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และรองรับพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
3. ส่งเสริมภาพลักษณ์การอาชีวศึกษา เร่งปรับค่านิยม และวางรากฐานทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือตามรูปแบบประชารัฐ ทั้งระหว่างองค์กรภายในและต่างประเทศ
6. ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

1.4 แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา ค่านิยมอาชีวศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจวัตถุประสงค์เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด และการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560 : 17-19)

1.4.1 แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ) ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐาน การอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

1.4.2 ค่านิยมอาชีวศึกษา

ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

1.4.3 วิสัยทัศน์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวัง ตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ “ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

1.4.4 พันธกิจ

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษามุ่งบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้อง ดำเนินการดังนี้

- 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ในระดับสากล
- 2) ขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดย อาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- 4) พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อ การจัดอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ
- 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีที่หลากหลาย

1.4.5 วัตถุประสงค์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

- 1) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพ และความเป็นมืออาชีพ
- 2) เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย
- 3) เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
- 4) เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา
- 5) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.4.6 เป้าหมาย

เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา
- 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน
- 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อชีพ

1.4.7 ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

เพื่อให้แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติมีเป้าหมาย ดังนี้

1.1) ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือ เนตรนารี การจัดการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันหรือ ป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

1.2) ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามใน ชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการ ความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคาม รูปแบบใหม่ มีระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดยาเสพติด อบายมุข และเหตุทะเลาะวิวาท

1.3) ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมี คุณภาพมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับสังคมและ วัฒนธรรมการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย สอดคล้องกับภูมิ สังคม อัตลักษณ์ และความต้องการของชุมชน พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีวศึกษาทำหรือ ประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขา เป้าหมายมีงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษา

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

2.1) กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาด แรงงานและการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการ กำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษา ได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ ความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จ อาชีวศึกษาตามมาตรฐาน ความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในสาขากลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตรง ตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ

2.2) การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะทาง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตร ฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษา เน้นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์

เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะเต็มศึกษา ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่าน การประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างรัฐ เอกชนสถาน ประกอบการ และสมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน

2.3) การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้าน อาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลผลิต และมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวน โครงการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ชุมชนและสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัย และพัฒนาจำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการจดสิทธิบัตรและจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มี สมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

3.1) กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะ หลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ สู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

3.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนา กำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและ บุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา

3.3) หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตาม ความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อ หลักสูตร

3.4) การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคน ด้านอาชีวศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะ วิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการ ที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศและความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้าน การอาชีวศึกษา

4.1) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 (ปวช.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษาเทียบกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 (ปวส.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) และอัตราการเพิ่มขึ้น ของผู้เรียนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษา หรือฝึกอบรม วิชาชีพหลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ทุกระดับ การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนององค์ความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4.2) ระบุฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบันเพื่อการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและ แลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นได้ และความพึงพอใจของบุคคลและ หน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

5.1) ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะคหิต ค่านิยม ในการพัฒนา คุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทักษะคหิต ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการ ปลุกฝังจิตสำนึก ทักษะคหิต ค่านิยมในการพัฒนา คุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากร ทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม

5.2) ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการการเรียนการสอน

ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

5.3) การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมเทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำไปใช้ประโยชน์หน่วยงานภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุนสถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

6.1) ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลสถานศึกษาที่บริหารจัดการประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา

6.2) นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ และนวัตกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ

6.3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

6.4) พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และสถานศึกษาที่ได้รับการยกระดับคุณภาพให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

สรุปได้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนากำลังคนตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่ามีความจำเป็นสำหรับอาชีพหรือสายงานใดสายงานหนึ่ง หากแต่สามารถถ่ายโอนโยกย้ายระหว่างอาชีพหรือสายงานได้หรือเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์หรือในหลายสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้าและ

ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การเปลี่ยนจากการเป็นนักเรียน นักศึกษามาเป็นคนทำงาน หรือ การปรับตัวในโลกการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือเส้นทางอาชีพการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้

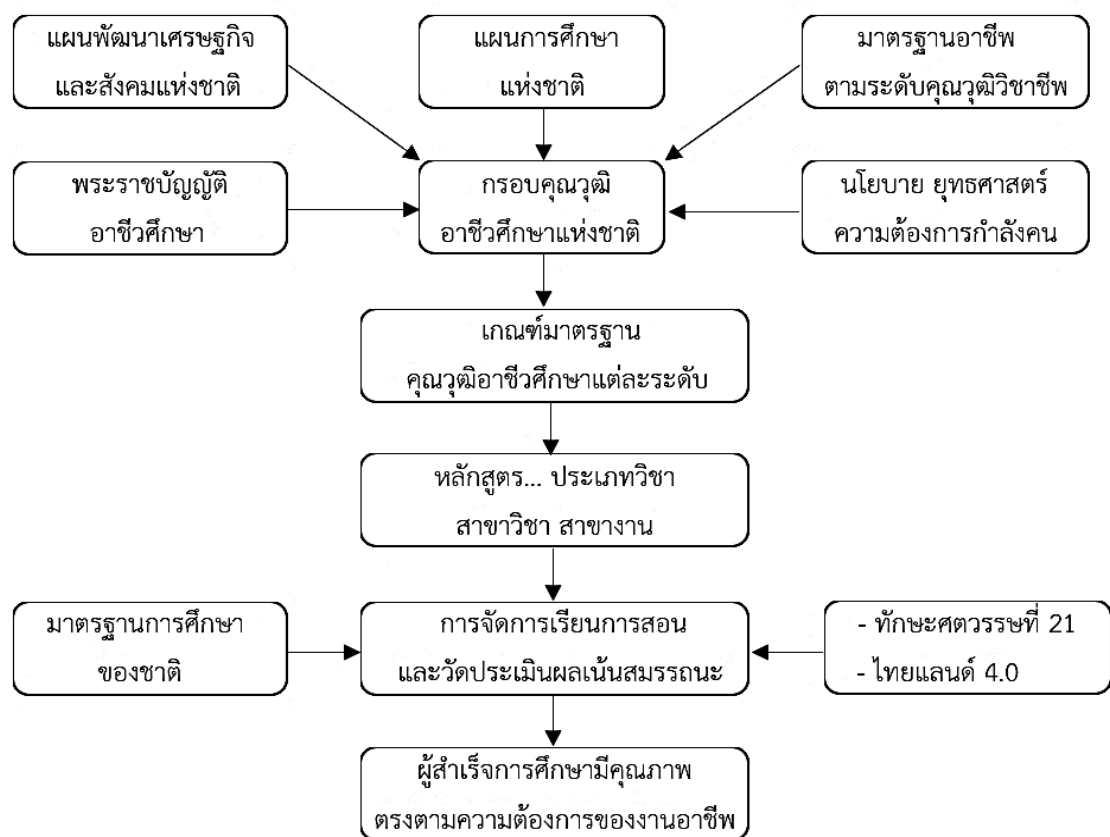
2. นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

2.1 แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562 : 1-2) ปัจจุบันการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศได้รับการส่งเสริมและมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก และเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีด้วย จึงส่งผลให้แรงงานในระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตามที่ระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมนั้น ๆ ต้องการ ดังนั้น การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จึงต้องสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษา และการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สามารถสนองตอบความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพ ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะความรู้และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้

สู่การปฏิบัติในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว หลักสูตร และการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยต้อง ดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษา ของชาติ เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ รวมทั้งมาตรฐานอาชีพตามระดับคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิมีคุณภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่ศึกษา ซึ่งสถานศึกษา ต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่น ต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาด้วย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความเชื่อมโยงของแผน นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562 : 2)

2.2 เป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562 : 30-31) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

2.3 แนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 10 กำหนดให้คำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
2. การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
3. การมีส่วนร่วมชุมชน สังคมและสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. การระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
7. การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.4 นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี

(พ.ศ. 2555-2569)

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2.4.2 ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 ยกย่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน

2.4.4 เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษาและสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษา ให้มีมาตรฐานในระดับสากล

ในการดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ และ 28 กลยุทธ์ ดังนี้

นโยบายที่ 1 : มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้บริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการ ให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพกำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศ ภูมิภาค อาเซียนและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนและเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทักษะคิดและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียนสายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ประกอบการ และชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ มี 3 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษาให้สามารถสร้างงานสร้างรายได้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ตลอดชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษาสร้างความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 : พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

เป้าหมาย : 1) มีปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาพอเพียงต่อการจัดการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ และ 2) พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

นโยบายที่ 3 : พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่

เป้าหมาย : สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน มี 5 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับ ปวช. ปวส.

และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ มี 1 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นโยบายที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มี 3 กลยุทธ์
ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

2.5 มาตรฐานการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561 : 4-6) กล่าวว่า สารสำคัญของพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผน
การศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนด
ให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรม
วิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.5.1 มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา
ให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา
และมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1) ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี
และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือ
ข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ
และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
และมีสุขภาวะที่ดี

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสິงแวดล้อม

2.5.2 มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

3) ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนรวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน จากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.5.3 มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งความรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนหรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน

สรุปได้ว่า นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้บริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ได้ตามเป้าหมาย และคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และมุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม กำลังเป็นที่นิยมโดยเน้นเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้แสดงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

3.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 214-218) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การสื่อสารภายในองค์กร
3. บรรยากาศภายในองค์กร
4. การทำงานเป็นทีม

5. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน
6. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
7. การมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา

พิณสุตา สิริธรงค์ศรี (2558 : 44-45) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

8 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมวางแผน
4. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
5. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
6. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา
7. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล
8. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ

เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ไว้ 5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred. 1950 : 408-409) ได้ศึกษาว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรงและมีลักษณะเป็นทางการ ซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วม และเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วม

ของสมาชิกเป็นไปโดยอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ โรเบิร์ต และเฟรด ยังได้เสนอต่ออีกว่าในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้น คือ การเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วน ในบางสิ่งบางอย่างที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งการแบ่งปันต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกันและการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคมนั้น ๆ นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงาน กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทน

ต่อมาแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของโรเบิร์ต และเฟรด (Robert & Fred)

มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจให้มากขึ้น โดยตัวผู้บริหารเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การ โดยผ่านผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่าง ๆ ภายในองค์การ และพิจารณาต่อไปว่า กระบวนการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ซึ่งกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก บุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณาเพื่อทำการตัดสินใจอยู่ ขั้นตอนที่สอง คือ บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอย่าง ซึ่งคำนิยามดังกล่าว จะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับขั้นตอนสุดท้ายบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในท่ามกลางทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้แล้วทำการตัดสินใจพวกเขาเสนอว่าในองค์การหนึ่ง ๆ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้ เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้วทางเลือกต่าง ๆ ถูกเสนอและได้รับการยอมรับมาแล้วจากผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงอภิปรายข่าวสารกับผู้บริหารโดยคำนึงถึงประเด็นความเป็นเหตุเป็นผลต่าง ๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

อาร์นสไตน์ (Arnstein. 1969 : 59-61) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็นบันได 8 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นถูกจัดกระทำ (Manipulation)

ขั้นที่ 2 ขั้นบำบัดรักษา (Therapy)

(ขั้นที่ 1-2 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo Participation) หรือไม่มีส่วนร่วมเป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ อำนาจการตัดสินใจเป็นของผู้มีอำนาจหน้าที่เท่านั้น)

ขั้นที่ 3 รับฟังข่าวสาร (Informing)

ขั้นที่ 4 ขั้นปรึกษา (Consultation)

ขั้นที่ 5 ขั้นปลอบใจ (Placation)

(บันไดขั้นที่ 3-5 เรียกว่า ขั้นการมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation) เป็นขั้นที่ผู้มีอำนาจรับฟังความคิดเห็นของประชาชนยอมรับให้แสดงความคิดเห็นได้เสนอแนะการตัดสินใจได้ แต่ก็ยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจต่อไป)

ขั้นที่ 6 ขั้นหุ้นส่วน (Partnership)

ขั้นที่ 7 ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน

(บันไดขั้นที่ 6-7 เป็นการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น สามารถเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นได้โดยผ่านตัวแทน)

ขั้นที่ 8 เป็นขั้นที่ควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control) เป็นการใช้อำนาจการตัดสินใจของประชาชนโดยตรง

อย่างไรก็ตาม อาร์นสไตน์ (Arnstein) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo Participation)

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation)

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine Participation)

โดยมีขั้นตอนสำคัญในการปฏิบัติ คือ การร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น (Placation) การร่วมเป็นพันธมิตร (Partnership) การเข้าร่วมใช้สิทธิในการตัดสินใจ (Delegated Power) และการควบคุมการตัดสินใจ (Network Party)

วรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton. 1973 : 13) ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับประเด็นผู้นำในเรื่องขอบเขตการใช้อำนาจในการตัดสินใจที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมพฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของ วรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton) นั้นผู้นำจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำกลุ่มโดยการร่วมกับกลุ่มซึ่งจะก่อให้เกิดการประนีประนอมทางเลือกต่าง ๆ และพยายามประนีประนอมกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะไม่พยายามครอบงำกลุ่มเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหา

ลิเคอร์ท (Likert. 1967 : 16-24) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่รู้จักกันใน System 4 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative-authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent-authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายจ้างกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Constative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เป็นการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้าง และลูกน้องในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

ฟอร์นารอฟ (Fornaroff. 1980 : 104) เสนอว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผนรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ไบรแมน (Bryman. 1986 : 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะ มีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล Individual Goal กับ Organization Goal ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved ราเมศ และราว (Ramesh & Rao. 1990 : 24-25) ได้กล่าวถึง คำอธิบายของลิเคอร์ท (Likert. 1967 : 16-24) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้เน้นถึงความจำเป็นในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการ จัดที่เหมาะสม

3.1.2 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

สุเทพ เชาวลิต (2556 : 148) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติในองค์การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557 : 11) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

นงคราญ ศุภระมณี (2558 : 9) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุม และตรวจสอบ

โชติ บดีรัฐ (2558 : 204-205) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารในองค์การ

ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 20) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ทับทิม แสงอินทร์ (2559 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พจนีย์ มั่งคั่ง (2559 : 66) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนประเมินผล เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560 : 176) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคลในองค์การหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารงานที่ผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง

อมรรัตน์ กงกอบ (2561 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ โดยจัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานให้การช่วยเหลือ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมรับผิดชอบตลอดถึงการคาดหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การประสานงาน การแสวงหาทรัพยากร การดำเนินงาน และการตรวจสอบประเมินผล เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

อมรรักษ์ ปิ่นกำลัง (2562 : 16) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

คีธ เดวิส (Keith David. 1981 : 159) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

ร็อบบิ้นส์ (Robbins. 1990 : 356) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่ให้บุคคลทุกคนในองค์กร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร และความอิสระในการปฏิบัติงาน แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่

3.1.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 228) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลาย เป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้

3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป หรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินงานต่อทุกฝ่ายได้

4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5. การรวมตัวของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

พจนารถ วาดกลืน (2556 : 19) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาทั้งในด้านบวกและในด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการมีหนี้สิน ด้านการแตกแยก ด้านการขัดแย้ง เป็นต้น

สุเทพ เชาวลิต (2556 : 154) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่า ช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเฉื่อยชา การหยุดงาน การย้ายงานของผู้ปฏิบัติ ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร ช่วยสร้างหลักประชาธิปไตยในองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานด้วย ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ต่อองค์กร 3 ส่วน ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงในขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้ข้อมูลความคิดจากทุกฝ่ายและแสดงถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558 : 37) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 3 ส่วน ประกอบด้วย ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น

พจนีย์ มั่งคั่ง (2559 : 83) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็เกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดลองดูว่าสิ่งที่ตนเองรู้กับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้เหมือนกันหรือไม่
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงาน
4. ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น

จันทร์จิรา สุดใจ (2560 : 22) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการติดต่อสื่อสารส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในองค์กรได้รู้สึกถึงการถูกยอมรับและเห็นคุณค่าแห่งตน และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรวมไปถึงเกิดการทุ่มเททำงาน เพื่อนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและได้รับความไว้วางใจร่วมกัน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ทำให้มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลาย และทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

2.2 การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA)

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิง ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming. 1986 : 155) ได้กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วย่อย
3. Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง
4. Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติเป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2555 : 48) กล่าวว่า วงจรคุณภาพหรือวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) (Deming. 1986 : 155) PDCA เป็นเครื่องมือแห่งคุณภาพ (Quality tools) ชนิดหนึ่งจากเครื่องมือแห่งคุณภาพหลาย ๆ ชนิด ที่มีประโยชน์อย่างมาก ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เริ่มโดย ดร.วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ ดร.เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) วงจรเดมมิ่งถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การดำเนินการ ให้เหมาะสมต่อมามีการใช้ตัวย่อย่อว่า P D C และ A ซึ่งมาจาก คำว่า Plan, Do, Check และ Action ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ P : Plan คือ การวางแผนในการดำเนินการ D : Do คือ การลงมือทำตามแผนที่วางไว้ C : Check คือ การตรวจสอบผลการดำเนินการกับแผน และ A : Action คือ การยึดถือปฏิบัติหากการดำเนินการบรรลุตามแผน แต่หากไม่บรรลุตามแผน ให้หาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วางแผน (P : Plan) จะเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพ เพราะแผนจะกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ โดยแผนจะอธิบายความจำเป็น และสร้างความเข้าใจในการแก้ปัญหา ซึ่งอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงานในการปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ ขององค์กรให้หมดไปอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ โดยที่การวางแผนการสร้างคุณภาพจะมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนจะร่วมมือและประสานงานกันอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเพื่อที่จะร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภาพหรือแบบสอบถาม เป็นต้น

1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือกวิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้การเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิหรือแผนภาพ เช่น แผนภูมิแก๊งปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน และร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อมาวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

1.4 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์และวิจารณ์ทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิดและการเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

2. ปฏิบัติ (D : Do) นำทางเลือกที่ตัดสินใจไปวางแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และลงมือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปัญหานั้นเป็นงานที่สามารถแก้ไขได้ภายในกลุ่มก็สามารถปฏิบัติได้ทันทีหากปัญหามีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหน่วยหรือกลุ่มอื่นก็ต้องแจ้งให้ผู้บริหารสั่งการให้หน่วยงานอื่นประสานงาน และร่วมมือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตรวจสอบ (C : Check) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติ โดยการเปรียบเทียบผลการทำงานก่อนการปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ถ้าผลลัพธ์ออกมาตามเป้าหมายก็จะนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป แต่ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาจจะสูงหรือจะต่ำกว่าที่ต้องการผู้เกี่ยวข้องต้องศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุเพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น

4. ปรับปรุง (A : Action) กำหนดมาตรฐานจากผลการดำเนินงานใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคตหรือแก้ไขปัญหาดัง ๆ ทั้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการปัญหาที่ไม่ได้คาดหวังและปัญหาเฉพาะหน้าที่ในการดำเนินงานจนได้ผลลัพธ์ที่พอใจและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายแล้ว จึงจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคต และจัดทำรายงานต่อผู้บริหารและกลุ่มอื่นได้ทราบ

รัตนา โกวัฒนชัย (2558 : 6-7) ได้กล่าวถึง การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ว่าเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) อย่างเป็นระบบและครบวงจรอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ละขั้นตอนของวงจรคุณภาพ (PDCA) มีรายละเอียด ดังนี้

1. วางแผน (P) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการ และขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร การวางแผนในบางด้าน อาจจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการดำเนินงาน หรือเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ไปพร้อมด้วยข้อกำหนดมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบได้ว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่

2. ปฏิบัติ (D) หมายถึง การปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ในกรณีที่เป็นการประจำที่เคยปฏิบัติหรืองานเล็กอาจใช้วิธีการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นงานใหม่หรืองานใดที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก อาจต้องมีการจัดการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้ด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นต่อไป

3. ตรวจสอบ (C) หมายถึง เป็นกิจกรรมที่มีขึ้นเพื่อประเมินผลว่าที่การปฏิบัติตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากการดำเนินงานใด ๆ มักจะเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคู่ไปกับการดำเนินงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินปัญหาจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินการต่อมาตรฐานที่กำหนดไว้

4. ปรับปรุง (A) เป็นกิจกรรมที่มีขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขที่เร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม การปรับปรุงอาจนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานที่ต่างจากเดิม

ตรรกพร สุขเกษม (2560 : 11) ได้กล่าวว่า หลักการวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีกเมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการ

ดังกล่าว หากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบประเมินผล และขั้นที่ 4 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงงาน ลักษณะของวงจรคุณภาพเป็นการดำเนินกิจกรรมแบบต่อเนื่อง ครบทุก ๆ ขั้นตอน จะดำเนินการหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงงาน และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.3 การบริหารงานโดยใช้ IPOO

กนกวรรณ พวงประยงค์ (2554 : 38-41) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินผลแบบ IPOO (IPOO Model) ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อออกแบบโครงการ
2. กระบวนการ (Process) เพื่อประเมินขั้นตอนในการดำเนินการตามโครงการ
3. ผลผลิต (Output) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามโครงการว่าบรรลุตามความมุ่งหมาย

อย่างน้อยเพียงใด

4. ผลลัพธ์ (Outcome) เพื่อประเมินผลของโครงการโดยทิ้งช่วงระยะหนึ่งเพื่อตรวจสอบว่าเป้าหมายของโครงการได้รับการตอบสนองอย่างน้อยเพียงใด

การประเมินด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ความเหมาะสมของแผนงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยดูว่าข้อมูลนั้นจะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ความสามารถของหน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ
- 1.2 ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 1.3 การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น

หน่วยงานที่จะช่วยเหลือ เวลา เงินทุน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ

ผลที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ การวิเคราะห์รูปแบบวิธีการที่ใช้ในรูปของราคาและกำไร (Cost and Benefit) ที่จะได้รับ โดยประเมินในอัตรากำลัง เวลา ขอบประมาณวิธีการที่มีศักยภาพ แต่ถ้าเป็นการประเมินด้านการศึกษาผลกำไร อาจไม่อยู่ในรูปตัวเลขก็ได้ การประเมินปัจจัยนำเข้านี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่จะตัดสินใจได้ว่าควรตั้งวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติอย่างไร ใช้อัตรากำลังเท่าใด วางแผนงานและดำเนินการอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างจากการประเมินบริบทในแง่ที่ว่า การประเมินปัจจัยนำเข้า เป็นการหาเฉพาะกรณีนั้น ๆ และวิเคราะห์ภายในโครงการเท่านั้น รูปแบบของคำถามที่ใช้ถามมีมากมาย เช่น วัตถุประสงค์จะกำหนดวิธีดำเนินการได้หรือไม่ และจะประสบผลสำเร็จ

หรือไม่ วิธีการที่กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ จะดำเนินการกับเลือกอย่างไร ฯลฯ คำถามต่าง ๆ เหล่านี้จะแสดงถึงความสำคัญของการประเมินข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า เพื่อที่จะได้เป็นตัวกำหนดยุทธวิธี เพื่อเป็นการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยคำถามที่จะใช้ มีตั้งแต่ระดับกว้าง ๆ และคำถามเฉพาะ

2. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อแผนดำเนินการได้รับอนุมัติและลงมือทำ การประเมินกระบวนการจำเป็นต้องได้รับการเตรียมการ เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้รับผิดชอบและผู้ดำเนินการทุกลำดับชั้น

2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินกระบวนการ มี 3 ประการ คือ

2.1.1 เพื่อหาและทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการหรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

2.1.2 เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน

2.1.3 เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2.2 ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ มี 3 วิธี คือ

2.2.1 แสดงให้เห็นหรือกระตุ้นเตือนศักยภาพของทรัพยากรที่จะทำให้เกิดความล้มเหลวในโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งต่อไปนี้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มบุคลากร และนักศึกษา วิธีการสื่อสาร การให้เหตุผล ความเข้าใจ และความเห็นพ้องกันในวัตถุประสงค์ของแผนการ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแผนการนั้นและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากแผนการ ในด้านความเพียงพอของบุคลากร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ปฏิทินการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2.2 การวางโครงการและการตัดสินใจก่อนวางแผนโดยผู้อำนวยการระหว่าง การดำเนินโครงการนั้น ตัวอย่างการตัดสินใจก่อนการวางแผน เช่น โครงการพัฒนาแบบสอบถามซึ่งมีความจำเป็นจะต้องเลือกโรงเรียนอย่างเจาะจง สำหรับเข้าร่วมในการทดลองสร้างแบบสอบถาม ผู้ตัดสินใจจะสามารถจัดเตรียมวางโครงการล่วงหน้าได้ดีเมื่อมีโรงเรียนให้เลือก แต่ตัวเลือกเหล่านี้จะยังไม่มีจนกว่าจะมีรายชื่อโรงเรียนที่จะสอบถามไป เมื่อโรงเรียนได้รับการติดต่อแล้วจึงตัดสินใจเกี่ยวกับโรงเรียนที่เต็มใจเข้าร่วมในการทดลองแบบสอบถาม ดังนั้นผู้พัฒนาแบบสอบถามจึงต้องเลือกโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการตามแบบการสุ่มตัวอย่างมากที่สุด (แบบการสุ่มจะได้รับการตัดสินใจเลือกวิธีการมาก่อน) และต้องกำหนดตารางเฉพาะในการบริหาร ดังนั้นในโครงการส่วนใหญ่จึงมีสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจจำนวนมากและนี่เป็นเครื่องมือที่แสดงความชัดเจนถึงความต้องการข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ

2.2.3 ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการจะบอกลักษณะสำคัญใหญ่ ๆ ของโครงร่างโครงการ เช่น บอกลมโนทัศน์ของความถี่ของการสอนและปริมาณของการอภิปราย เพื่อบรรยายว่าเกิดอะไรขึ้น ซึ่งสารสนเทศที่ได้นี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดว่าทำไมวัตถุประสงค์จึงบรรลุผลและไม่บรรลุผล

3. การประเมินผลผลิต (Output & Product Evaluation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดและแปลความหมายของความสำเร็จ ไม่เฉพาะเมื่อสิ้นสุดวัฏจักรของโครงการเท่านั้น แต่ยังมีคามจำเป็นอย่างยิ่งในระหว่างการปฏิบัติตามโครงการด้วยระเบียบวิธีทั่ว ๆ ไปของการประเมินผลผลิตจะรวมสิ่งเหล่านี้เข้าด้วยกัน คือ ดูว่าการกำหนดวัตถุประสงค์นั้นนำไปใช้ได้หรือไม่ เกณฑ์ในการวัดมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมคืออะไร เปรียบเทียบผลที่วัดมาได้มาตรฐานสัมบูรณ์ (Absolute Criteria) หรือมาตรฐานสัมพันธ์ (Relative Criteria) ที่กำหนดไว้ก่อน และแปลความถึงเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการประเมินบริบทปัจจัยนำเข้า และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเกณฑ์นั้นอาจเป็นทั้ง Instrumental Criteria หรือ Congruence Criteria โดยมีความแตกต่างของเกณฑ์ ดังนี้

3.1 Instrumental Criteria จะสัมพันธ์กับความสำเร็จที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ในที่สุด เช่น ก่อนที่แบบสอบจะถูกสร้างขึ้น รูปแบบของแบบสอบและคำถามจำนวนมากในแบบสอบนั้นจะต้องได้รับการจัดทำขึ้นก่อน หรือก่อนที่นักเรียนจะอ่านคำว่า Cake ได้อย่างเข้าใจ เขาจะต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่เป็นความหมายของคำมาก่อน

3.2 Congruence Criteria จะเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขเบื้องต้นที่ถูกกำหนดไว้ โดยกลุ่มนักเรียนจะต้องได้รับคะแนนจากแบบทดสอบที่ระบุมากกว่า หรือเท่ากับจำนวนที่กำหนด หรือจะต้องนำแผนการสอนใหม่เข้าไปใช้ในโรงเรียนนั้น การระบุเกณฑ์แบบนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ตัดสินใจ โดยเฉพาะ

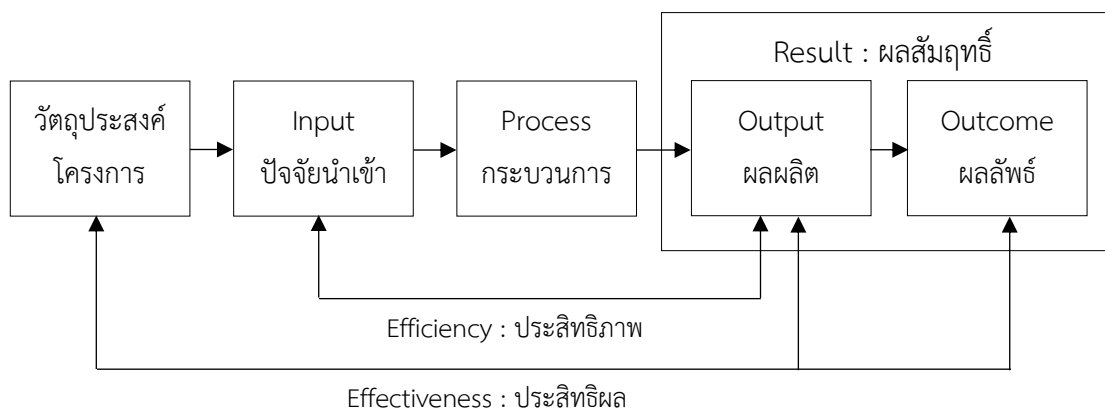
4. การประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) เป็นการพิจารณาถึงผลประโยชน์ ผลกระทบ สิ่งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอันเป็นผลมาจากการดำเนินงานของโครงการ ซึ่งสามารถเป็นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว โดยเกี่ยวข้องกับการพิจารณาประเด็นหลัก 2 ประเด็น ได้แก่

4.1 เป้าหมายของผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายของการดำเนินโครงการหรือการให้บริการ

4.2 ดัชนีชี้วัดผลลัพธ์ที่เป็นความคาดหวังที่วัดและสังเกตเห็นได้ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของผลลัพธ์เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ด้วยตา ได้ยินด้วยหู และสัมผัสได้ที่สามารถจะชี้ได้ว่าโครงการได้มีการดำเนินการใดบ้างที่เป็นความก้าวหน้าในการบรรลุถึงเป้าหมายผลลัพธ์หรือเป้าหมายการให้บริการให้มากขึ้นตามลำดับ

การประเมินผลลัพธ์โครงการไม่ได้มีเทคนิควิธีการเดียว แต่หากมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปตามความจำเป็นและลักษณะขององค์กรและโครงการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์กรจึงต้องแสวงหาเทคนิคและวิธีการประเมินผลลัพธ์ของตนเองเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการและเรียนรู้ที่จะปรับปรุง เทคนิค และวิธีการให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบการประเมินผลแบบ IPOO (IPOO Model) เป็นตัวแบบที่ใช้ของ Katalin Mezo and Ferenc Mezo ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองระบบการประเมินผล

ที่มา : ศุภกิจ ศิริลักษณ์. ม.ป.ป : 10

I = ปัจจัย (Inputs) เป็นปัจจัย คือ เกิดจากทรัพยากรที่นำมาใช้ในขั้นตอนการดำเนินงาน และกระบวนการของแต่ละกิจกรรม เช่น บุคลากร การวางแผน การปฏิบัติงานงบประมาณ

P = กระบวนการ กิจกรรม (Process หรือ Activities) เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีการวางแผนให้ปฏิบัติและมีการรายงานผลของแต่ละกิจกรรม

O = ผลได้ (Outputs) ผลลัพธ์ที่เกิดจากกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในโครงการซึ่งอาจจะได้ในเชิงปริมาณ หรือคุณภาพในบางกรณี

O = ผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Effect+Impact) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เป็นผลกระทบอย่างต่อเนื่องตามที่วางแผนไว้หรือไม่ได้วางแผนไว้ที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ รูปแบบการประเมินผลแบบ System Approach และ Goal Attainment Model

สิงหา แซ่ตั้ง (2562 : 83) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินผล IPOO Model ได้จำแนกองค์ประกอบของโครงการออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

I = ปัจจัย (Inputs)

P = กระบวนการกิจกรรม (Process หรือ Activities)

O = ผลได้ (Outputs)

O = ผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Effect + Impact)

สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยใช้ IPOO เป็นรูปแบบการประเมินผลแบบ IPOO (IPOO Model) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 กลุ่ม

I = ปัจจัย (Inputs) เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจความเหมาะสมของแผนงานต่าง ๆ

P = กระบวนการ กิจกรรม (Process หรือ Activities) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนงานเสร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

○ = ผลผลิต (Outputs) ผลที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ

○ = ผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Effect + Impact) เป็นผลที่เกิดจากผลผลิต

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ

การบริหารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นขั้นตอนไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าผลสำเร็จของการศึกษาอยู่ที่การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษา

4.1 ความหมายของรูปแบบ

พิสสันท์ นุ่นเกลี้ยง (2554 : 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ

วิมล จันทรแก้ว (2555 : 78) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง เคাঁโครงของเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพื่อช่วยในการศึกษาปัญหา แนวคิด และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจง่ายและดียิ่งขึ้น

บุญเชิด ชานิศาสตร์ (2556 : 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ของ 2 ชุดตัวแปร ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงานกับงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ศศิธร บัวทอง (2556 : 105) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน กระบวนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อใช้ในการเป็นแนวทางให้เข้าใจง่ายต่อการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

ทิตนา แคมมณี (2557 : 220) ได้กล่าวว่า รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่น สามารถเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้นรูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลายรูปแบบเช่นเดียวกับสมมติฐานที่บุคคลอาจสร้างขึ้นจากความคิดประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ได้ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

แอน มหาศิตะ (2557 : 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เราสร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

สมัย ชารมมาลย์ (2559 : 138) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ง่ายต่อความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น

พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560 : 128) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่ายหรือย่อยส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการแนวคิด และความเชื่อที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเป็นขั้นตอนสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อหรือเครื่องมือเข้าช่วยเพื่อทำให้เกิดความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง

กูด (Good. 1973 : 370) ให้ความหมายของรูปแบบในพจนานุกรมการศึกษาไว้ 4 ความหมาย ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ทิงค์เอ็กซ์ซิสต์ (Thinkexist. 2008 : 1) ได้กล่าวว่า รูปแบบ (Mode) เป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดด้านหลักการ วิธีการดำเนินการ และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายกระบวนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ

4.2 ประเภทของรูปแบบ

ทิตสนา แคมมณี (2555 : 224) แบ่งประเภทของรูปแบบการเรียนการสอนตามลักษณะและวัตถุประสงค์เฉพาะหรือเจตนารมณ์ของรูปแบบ ออกเป็น 5 หมวด ได้แก่

1. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
2. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain)
3. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psycho-motor Domain)
4. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (Process Skills)
5. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ (Integration)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 10) ได้สรุปประเภทของรูปแบบ มีลักษณะที่เกิดจากแนวคิดที่ต้องการจะอธิบายขยายความเพื่อหาคำตอบที่เป็นลักษณะแบบจำลอง แบบแผนภูมิ แบบระบบและเชิงสาเหตุ ประเภทของรูปแบบทั้งหมดสามารถปรับในการหาคำตอบ และการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ โดยยึดประเภทของรูปแบบตาม Keeves และ Kaplan คือ รูปแบบเชิงภาษาที่เป็นระบบ (Semantic Model และ Schematic Model) เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงภาษาที่อธิบายการพัฒนาารูปแบบเชิงภาษาที่มีระบบเป็นโครงการของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves. 1988 : 561-565) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดเข้าถัง และนักเรียนที่ออกจากกระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากกระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการสอนของ จอยส์ และเวลล์ (Joyce and Well. 1985 : 41)

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

สแตนเนอร์ (Steiner. 2001 : 25) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการสร้างแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกประการ

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการสร้างแบบจำลองเท่าของจริงขึ้นมาก่อน

เพื่อออกแบบไว้สำหรับเป็นต้นแบบผลิตสินค้าขึ้น ๆ

2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 รูปแบบเชิงความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้น โดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะที่ต้องการอธิบายเพื่อหาคำตอบ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามแนวคิดใหม่ ๆ อาจอยู่ในรูปของการอุปมาอุปไมย การใช้ภาพเป็นสื่อในการบรรยาย การใช้สมการทางคณิตศาสตร์ หรือการแสดงความสัมพันธ์ของตนเองเชิงเหตุและผลก็ได้

4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555 : 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ โดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556 : 191) สรุปรูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มี 8 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ
2. หลักการ
3. สาระสำคัญ
4. วัตถุประสงค์
5. โครงสร้างเนื้อหา
6. กระบวนการจัดกิจกรรม
7. ภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย
8. การประเมินผล

ศิธาชัย ศรีอุดม (2557 : 166) องค์ประกอบของรูปแบบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ด้านกระบวนการบริหารจัดการการเรียนรู้ (Process) ด้านผลผลิต (Outputs)

ลือชัย ชูนาคา (2558 : 67) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ระบบกลไกของรูปแบบ

4. วิธีการดำเนินการของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ
6. เงื่อนไขของรูปแบบ

สมัย ชารมาลย์ (2559 : 221) องค์กรประกอบรูปแบบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ

2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) ผลที่ต้องการ
นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ฮัสเซน และโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite. 1994 : 3865)

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ปรากฏการณ์เชิงสาเหตุ

ที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา

3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/
ช่วยสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วย 1) หลักการของ
รูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ และ 4) การประเมินรูปแบบ โดยมีเงื่อนไขของการนำรูปแบบ
ไปใช้ตามคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและนำรูปแบบไปใช้

4.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ยูทอซัย จริตน์อม (2564 : 124) ได้กล่าวถึง ลักษณะของรูปแบบที่ดีว่าเป็นรูปแบบ

ที่ประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ และ
รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้ข้อมูลเชิงประจักษ์
รูปแบบควรชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจนและรูปแบบควรเป็น
เครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดหรือเมเนอาที่ใหม่หรือมโนทัศน์ใหม่เป็นการสร้างความสัมพันธ์
ตัวแปรลักษณะใหม่และเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

อิลพี เจดาโออะ (2564 : 16) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรลักษณะที่สำคัญจะต้องประกอบด้วย
ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่สามารถอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างถูกต้องและ
ชัดเจน และทำนายผลที่ตามมาได้

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ (2564 : 13-14) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่า
ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของ
การพัฒนาแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น

คีฟส์ (Keeves. 1988 : 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรมีข้อกำหนด

(Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรที่จะนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถตรวจสอบได้และควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด และองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาครูเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการพัฒนาครู มีหลายรูปแบบ ดังนี้

5.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มักใช้กับกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2555 : 15) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบที่สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานอยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 4) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ และบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ยุทธ ไกยวรรณ (2559 : 21) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการในการกำหนดเนื้อหาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เพื่อนำไปใช้ฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือบุคคลที่สนใจหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์หลักสูตร 2) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์นำทางของแต่ละหน่วยฝึกอบรม 3) เนื้อหาหรือหน่วยฝึกอบรม 4) กิจกรรมฝึกอบรมหรือเทคนิคการจัดฝึกอบรม 5) สื่อการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนทัศนคติ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมคิด บางโม (2559 : 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า

1. ระดับองค์การหรือหน่วยงานการฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับองค์การ ดังนี้
 - 1.1 เพิ่มผลผลิตขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
 - 1.3 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ
 - 1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
 - 1.5 แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การทำให้ข่าวสารภายในองค์การดีขึ้น
 - 1.6 ทำให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
2. ระดับผู้บังคับบัญชาการฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้
 - 2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น
 - 2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน
 - 2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคน
 - 2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ ดังนี้
 - 3.1 เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเป็นการเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง
 - 3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ
 - 3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อร่วมงานและองค์การ

3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้นหรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน

3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน

3.6 สร้างความรู้สึกดี ๆ ให้แก่ตนเองทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนกับการเคาะสนิม มีกำลังใจมาก

3.7 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น

3.8 ความรู้กว้างขวางก้าวหน้าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป

5.2 การนิเทศภายใน

5.2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกิจกรรมความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

เมธี ช่าง (2554 : 10) ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่าเป็นการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ในสถานศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 130) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนทุกด้าน โดยบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

จรรยา แดงอ่อน (2559 : 20) ได้สรุปความหมายของการนิเทศภายในว่าเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้ถูกนิเทศ เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาในด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2559 : 9) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู ให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563 : 10) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารโรงเรียนในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียน

การสอนให้ดีขึ้นทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และก่อให้เกิดผลขั้นสุดท้าย คือ การศึกษาของเด็กก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5.2.2 กระบวนการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563 : 16-18) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในเชิงระบบให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการ ซึ่งเป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องครบวงจร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การสำรวจปัญหาการจัดระบบข้อมูล การวิเคราะห์ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สํารวจการใช้สื่ออุปกรณ์ และการประเมินผลการจัดการศึกษาที่ดำเนินการผ่านมา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก ประกอบด้วย การกำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในการกำหนดผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดทำแผนโครงการ ประชุมชี้แจงประชาสัมพันธ์ และการประเมินการวางแผนนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการใช้สื่อเครื่องมือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การส่งเสริมการผลิตสื่อ เครื่องมือ การกำกับ ติดตามดูแล และให้คำปรึกษาการประเมินสื่อและเครื่องมือนิเทศ

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ การประสานงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การกำกับติดตามการสอน การสร้างความสำคัญระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายใน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและรายงานผล ประกอบด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผล การจัดทำรายงาน การวิเคราะห์ผลการประเมิน การสรุปและการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการนิเทศภายใน

5.2.3 บทบาทหน้าที่การนิเทศภายใน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2563 : 7) กำหนดบทบาทหน้าที่การนิเทศภายใน ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

1.1 ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในและหลักสูตร

1.2 ร่วมประชุมวางแผนกับคณะครูในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน

การสอน

1.3 สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจ

- 1.4 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.5 กระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวอยู่เสมอในด้านวิชาการ
- 1.6 ติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน
2. บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ
 - 2.1 ยอมรับบทบาทของผู้นิเทศ โดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและให้ความเชื่อถือ
 - 2.2 ร่วมมือกับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา
 - 2.3 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงจัง
 - 2.4 ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. บทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนการนิเทศ
 - 3.1 ร่วมมือวางแผนในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3.2 เป็นวิทยากรหรือแสวงหาแหล่งความรู้
 - 3.3 นิเทศการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาช่วยแก้ไขจุดบกพร่องและแนะนำผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเอง
 - 3.4 สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ
 - 3.5 ประเมินการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องและพัฒนาการนิเทศ
- 5.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง
 - 5.3.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง เป็นกระบวนการจัดการความรู้ของกลุ่มบุคคลในการนำนวัตกรรมมาเสนอร่วมกัน เพื่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ (2559 : 147) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ โดยการใช้เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลในการนำนวัตกรรมของตนเองมาแลกเปลี่ยนและนำข้อมูลมาร่วมพัฒนาปรับปรุง เพื่อสะท้อนคิดพร้อมทั้งแนวทางการพัฒนา

การสะท้อนคิด (Reflection) เป็นหนึ่งในทักษะทางปัญญาที่ช่วยให้มีการคิดวิเคราะห์เข้าใจศักยภาพและตระหนักรู้ในตนเอง สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นเองจากประสบการณ์รอบตัว พร้อมต่อยอดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานประกันคุณภาพ AKU (2563 : 2) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมานัดรวมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันเพื่อนำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ สะท้อนคิดทางบวกและทางลบ เพื่อสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

สำนักงานประกันคุณภาพ AKU (2563 : 2-4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

1. คน (People) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง ต้องการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้นด้วยความเต็มใจ

2. สถานที่ และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาพบกัน พูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์ สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 ประการ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ

2. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

3. สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks)

4. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร

5. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในงานประจำวันได้

6. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.4 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

5.4.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ ที่มาของกระบวนการ PLC จึงเป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคล เพื่อสร้างโอกาส

ในการขยายการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพหรือทำงานเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เรียนรู้จากผู้รู้ร่วมกัน เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับทักษะและความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งได้ถูกนำมาปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานที่นำไปใช้รวมถึงสถานศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูในแนวทางเดียวกัน

วิจารณ์ พานิช (2555 : 131-199) กล่าวว่า PLC เป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ดังนั้น การรวมตัวในรูปแบบนี้ จึงเป็นเหมือนแรงผลักดันที่อาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC ที่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

มนตรี แยมกสิกร (2559 : 39-46) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่มุ่งไปที่การเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล แต่จะเป็นการเรียนรู้ภายใต้บริบทของชุมชนที่มาร่วมกันเรียนรู้ เป็นชุมชนของนักเรียน เป็นการศึกษาสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันสะสมองค์ความรู้ภายใต้บริบทนั้น ๆ ร่วมกัน สิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการประกอบด้วย 1) การแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ 2) ปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม 3) การพึ่งพาอาศัยกันและกัน การมีท่าทีถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน 4) ตระหนักถึงมุมมองของแต่ละคน และกลุ่มที่เห็นต่าง และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอย่างมีความหมาย

ชาโรณี ตรีวิทย์ (2560 : 299) สรุปความหมายของ PLC ว่าเป็นการรวมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งค่านิยม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (2560 : 9) กล่าวถึงความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ว่าเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน รวมถึงการเรียนรู้ และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ และร่วมพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมของชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

5.4.2 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กุลธิดา ทุงคาโน (2561 : 85) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงาน ที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก
2. วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน
3. การทำงานร่วมกัน เป็นการดำเนินงานด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน
4. โครงสร้างสนับสนุน มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562 : 13) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนินกิจกรรม PCL ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้
2. การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Work Collaborative) บนพื้นฐานความคิดของสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. สำนึกความรับผิดชอบ (Accountable) คือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการของ PLC ที่ได้ตกลงร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อการกิจการถอดบทเรียน และนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ทิพย์วิมล วงแก้วศิริณ ปริญญา มีสุข และอังวรา วงษ์รักษา (2564 : 189-192) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การเน้นภาพและทิศทางร่วม การมีเป้าหมายร่วม การเห็นคุณค่าร่วม และการมีพันธกิจร่วม

2. การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำให้เท่า การนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพซึ่งมีจุดเน้นสำคัญ 2 ประการ คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบทบาทสถานศึกษา มีดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) วัฒนธรรมความเป็นกัลยาณมิตร

6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ไสว พักขาว (2562 : ออนไลน์) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่าผลการเรียนรู้ที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สารวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ดังนี้ ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครอง และหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1. ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)
2. ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy)
3. ความรู้ด้านการเป็นพลเมือง (Civic Literacy)
4. ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)
5. ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่

1. ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - 1.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์
 - 1.2 ทำงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
 - 1.3 การสร้างนวัตกรรม
2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
 - 2.1 การให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 การใช้การคิดอย่างเป็นระบบ
 - 2.3 การพิจารณาและการตัดสินใจ
3. การสื่อสารและการร่วมมือ
 - 3.1 สื่อสารอย่างชัดเจน
 - 3.2 การร่วมมือกับผู้อื่น

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้

1. ความรู้ด้านสารสนเทศ
 - 1.1 การเข้าถึงและการประเมินข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.2 การใช้และการจัดการสารสนเทศ
2. ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
 - 2.1 การวิเคราะห์สื่อ
 - 2.2 การผลิตสื่อ
 - 2.3 การพิจารณาและตัดสินใจ
3. ความรู้ด้านเทคโนโลยี

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบัน ให้ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
 - 1.1 ความยืดหยุ่น
 - 1.2 การปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
 - 2.1 การกำหนดเป้าหมายและเวลา
 - 2.2 การสร้างงานอิสระ
 - 2.3 เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
 - 3.1 มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่น
 - 3.2 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีมที่มีความหลากหลาย
4. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability)
 - 4.1 การบริหารโครงการ
 - 4.2 การผลิตผลงาน
5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 5.1 แนะนำผู้อื่นได้
 - 5.2 รับผิดชอบต่อผู้อื่น

ระบบส่งเสริมการศึกษาของศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. มาตรฐานในการเรียนรู้
 - 1.1 เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน
 - 1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการ ระหว่างวิชาหลักที่เป็น

จุดเน้น

- 1.3 มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่า การสร้างความรู้แบบผิวเผิน
- 1.4 ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงาน และในการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

- 1.5 ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

2. การประเมินผล

2.1 สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน สำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน

- 2.2 เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน
- 2.3 ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 2.4 สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

3. หลักสูตรและการสอน

3.1 การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก

3.2 สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based)

3.3 สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด

4. การพัฒนาทางวิชาชีพครู

4.1 จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในการเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม

4.2 สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย

4.3 สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการคิดแบบวิจารณ์ญาณ และทักษะด้านอื่น ๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ

4.4 เป็นยุคแห่งการสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อเป็นต้นแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

4.5 สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียนรู้ สถิติปัญญา จุดอ่อนจุดแข็งในตัวผู้เรียนเหล่านี้ เป็นต้น

4.6 ช่วยให้ผู้ครูได้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้

4.7 สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาการ

4.8 แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้ PLC โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น

4.9 สร้างให้เกิดต้นแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

5. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้

5.1 สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล

5.2 สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปัน สิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

5.3 สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบ
โครงการ

5.4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

5.5 ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนรู้เป็นกลุ่ม หรือการเรียนรู้รายบุคคล
โดยเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง ซึ่งใช้ได้หลายรูปแบบ ได้แก่ Inquiry Base Learning Project Base
Learning Project Base Learning เป็นต้น

5.6 นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าหรือระบบ
ออนไลน์

วิจารณ์ พานิช (2556 : 16-21) ได้กล่าวถึง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ สารวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้ จะนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักและสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนั้น ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial Economics Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมจะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลก การทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการร่วมมือทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลายโดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนั้น ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อความรู้ด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตนเอง ทักษะสังคม และสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) ความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

สรุปได้ว่า ผลการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สารหลัก ได้แก่ ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก ทักษะการ

เรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน ซึ่งระบบที่จะส่งเสริมให้นักเรียนได้รอบรู้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรและการสอน สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู และการประเมินผล

7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงาน

การปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มีการอภิปรายและสัมมนาอย่างกว้างขวางถึงความสำคัญของสมรรถนะข้ามสายงาน

7.1 ความหมายของทักษะข้ามสายงาน

จากการศึกษาแนวคิดทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) ทั้งจากการศึกษาวิจัยขององค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (องค์การยูเนสโก) (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO. 2016 : 3) และงานวิจัยต่างประเทศ Competencies” แต่การศึกษาวิจัยของสหภาพยุโรปจะใช้คำว่า “ทักษะข้ามสายงานหรือ Transversal Skills” ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แนวคิดขององค์การยูเนสโก (UNESCO. 2016 : 4) เป็นแนวคิดหลัก

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 2014 : b) ให้ความหมายของคำว่าทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skill) ว่าเป็นสมรรถนะที่ใช้ได้ในบริบทสถานการณ์และการทำงานที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เพียงกลุ่มงานใดงานหนึ่ง งานวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง และองค์ความรู้ประเภทใดประเภทหนึ่ง เป็นสมรรถนะที่สามารถเพิ่มความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการการยุโรป (The European Commission. 2017 : ออนไลน์) ให้ความหมายของทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานเป็นคุณสมบัติ ทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการเป็นทักษะที่สามารถใช้ได้ในทุกบริบทและสังคมในโลกของอาชีพ อาชีพ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านภาษา ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา ซึ่งทักษะข้ามสายงานนี้ เชื่อมโยงได้กับทักษะความสามารถทั่วไป (General Skills) และทักษะการทำงานกับมนุษย์ (Soft Skills) รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย

เบชวา (Belcheva. 2017 : 56) ให้ความหมายของสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลากหลายกลุ่มอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะหลัก (Core Skills) ทักษะพื้นฐาน (Basic Skills) และทักษะการทำงานกับมนุษย์ (Soft Skills) ซึ่งเป็นหลักในการพัฒนาสมรรถนะภายในบุคคลและเป็นสมรรถนะ ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ

เจมี ซูลาการ์ (Jemi Sudhakar. 2018 : 1) กล่าวว่า ทักษะข้ามสายงาน คือ ความรู้ทักษะและความสามารถตามทักษะข้ามสายงานซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพและภาคส่วนที่หลากหลาย มักเรียกว่า

ทักษะหลัก ทักษะพื้นฐาน และทักษะอ่อน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคคล ทักษะข้ามสายงานเกิดจากการทำงานหรือกิจกรรมยามว่างหรือการมีส่วนร่วมในการศึกษาหรือการฝึกอบรม

น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 25) สรุปว่าไว้ สมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) หมายถึง ความสามารถและทักษะภายในส่วนบุคคลที่ใช้ในการประกอบอาชีพในบริบทสถานการณ์ และการทำงานในอาชีพที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่เพียงกลุ่มงานใดงานหนึ่งงานวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง เป็นสมรรถนะที่บุคคลสามารถใช้อรรถความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้เพื่อปรับตัวในการทำงานได้อย่างกว้างขวางในหลากหลายกลุ่มอาชีพ และเพิ่มความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ในชีวิต สมรรถนะนี้สามารถถ่ายโอนข้ามไปใช้ในบริบทอื่นได้อีกด้วย สามารถดำรงชีวิตในกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีให้กลายเป็นแรงงานทักษะมือ อาชีพหรือมีความเป็นผู้ประกอบการได้ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะให้มีสมรรถนะในการทำงานที่จะสามารถทำงานในยุคการใช้ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ไม่ว่าจะบริบทสังคมในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม

สรุปได้ว่า ทักษะข้ามสายงาน หมายถึง ทักษะภายในบุคคลที่ใช้ในการประกอบอาชีพ และการทำงานในบริบทสถานการณ์ และการทำงานที่หลากหลาย โดยไม่จำกัดกลุ่มงาน งานวิชาการ และองค์ความรู้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่สามารถเชื่อมโยง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ทักษะที่สถานประกอบการและตลาดแรงงานต้องการ และสามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ความสำคัญของทักษะข้ามสายงาน

วิจารณ์ พานิช (2556 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะข้ามสายงานว่าการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับสมรรถนะ (Competency) และ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหา (Content) การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาไม่ว่าประเทศใดต้องก้าวจากสิ่งที่เรียกว่า สิ่งที่เป็นทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติความรู้ที่อยู่ในการปฏิบัตินั้นเป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจนแต่ปฏิบัติได้ ทำแล้วได้ผลหรือบางทีไม่ได้ผลแต่เกิดการเรียนรู้ตรงจุดนี้สำคัญที่สุด เพราะฉะนั้นการเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ได้ความรู้แต่ต้องได้ทักษะหรือ “Skills” เป็น 21st Century Skills และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ ทักษะแรงบันดาลใจ การเรียนรู้และคุณสมบัติความเป็นมนุษย์ จะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยขององค์การยูเนสโก (UNESCO. 2014 : b) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของสมรรถนะข้ามสายงาน สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. แนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 มีการอภิปรายและการสัมมนาอย่างกว้างขวางถึงความสำคัญของสมรรถนะข้ามสายงาน เช่น ในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปที่มีการศึกษาวิจัยและฝึกอบรมให้ครู/อาจารย์จัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะข้ามสายงานไว้ในหลักสูตร

2. กระแสการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีการแนะนำให้พัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานให้เป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้
3. การริเริ่มของการศึกษาระหว่างประเทศ (International Initiatives) ระหว่างการสอนและการประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Assessment and Teaching of 21st Century Skills : ATC21S) และหุ้นส่วนความร่วมมือสำหรับศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills : 21)
4. การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานแต่ละประเทศอาจใช้นิยามเรียกต่างกันไป อาทิ ประเทศออสเตรเลีย ใช้คำว่าความสามารถทั่วไป (General Capabilities) หรือทักษะแรงงานที่ต้องการ (Employability Skills) ประเทศไทยใช้คำว่า ทักษะชีวิต (Life Skills) และประเทศญี่ปุ่น ใช้คำว่า (Zest for Living) เป็นต้น

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 2017 : 29) องค์การยูเนสโกได้ให้ความสำคัญในการวางกรอบแนวคิดการพัฒนาการศึกษาในปี ค.ศ. 2030 ทิศทางการพัฒนาของโลกในช่วง 15 ปีจากนี้ โดยได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า “สร้างหลักประกันว่าทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” โดยมุ่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้ทั้งความรู้และปัญญาและทักษะการทำงานเพื่อพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ องค์การยูเนสโก ได้เสนอให้แนวคิดสมรรถนะข้ามสายงานเป็นเป้าหมายของการนำไปพัฒนาและการจัดการศึกษาด้วย

นอกจากนี้ องค์การยูเนสโกจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงานว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับผู้เรียนทุกคนที่จะมีส่วนในการพัฒนาสถานภาพทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการยกระดับการศึกษาที่นอกจากมีความรู้แล้วมีสมรรถนะข้ามสายงานในศตวรรษที่ 21 และเสนอแนวคิดที่ รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการวางนโยบายการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานอย่างกลมกลืนกับหลักสูตร/การเรียนการสอนให้เป็นหัวใจของการศึกษา และต้องตระหนักให้มีความสำคัญกับสมรรถนะข้ามสายงานที่เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนได้เสียด้วยทั้งผู้เรียนและผู้ประกอบการ

สรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันจะต้องมุ่งเน้นให้การศึกษาอย่างมีคุณภาพอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมโดยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมุ่งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้ทั้งความรู้และทักษะการทำงาน จึงควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทักษะข้ามสายงาน

7.3 องค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน

องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) หรือยูเนสโก (UNESCO. 2014 : a) ได้รายงานเกี่ยวกับทักษะสำหรับการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (Skills for Holistic Human Development) ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ทักษะพื้นฐาน (Foundation Skills) คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนต่อและมีอาชีพที่เหมาะสม

2. ทักษะเฉพาะอาชีพ (Specialize Skills) คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ

3. ทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) คือ ทักษะเพื่อทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ การคิดวิพากษ์และนวัตกรรม (Critical and innovative thinking) ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills) เช่น การมีวินัยในตัวเอง ความขยันหมั่นเพียร ความเป็นพลเมืองโลก (Global citizenship) และความฉลาดรู้ด้านสื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy) ซึ่งทักษะสำหรับการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (Skills for Holistic Human Development) นี้จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านทักษะฝีมือ ด้านร่างกายจิตใจ ด้านลักษณะนิสัยในการทำงานให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งการทำงานได้ทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบันและดำรงชีวิตอยู่ได้ในบริบทที่หลากหลายและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

องค์การยูเนสโก (UNESCO : 2016 : 4) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะข้ามสายงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลสมรรถนะข้ามสายงานเพื่อให้ผู้สอนได้เกิดความเข้าใจว่าจะสอนผู้เรียนอย่างไร และจากงานวิจัยได้เพิ่มสมรรถนะข้ามสายงานอีก 1 กลุ่ม คือ สมรรถนะอื่น (Other) ได้แก่ สุขภาพกายดี และคุณค่าทางศาสนา (Physical Health and Religious Values) ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามสายงานมี 6 กลุ่ม

1. การคิดวิพากษ์และนวัตกรรม (Critical and innovative thinking) ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ (creativity) การเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) ความมีไหวพริบ คิตรีเริ่มและสามารถแก้ปัญหาได้ดี (resourcefulness) ทักษะการประยุกต์ใช้ (application skills) การคิดสะท้อนกลับ (reflective thinking) และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (reasoned decision-making)

2. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (communication skills) ทักษะองค์กร (organizational skills) การทำงานเป็นทีม (teamwork) การทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) ความสามารถทางสังคม (sociability) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงร่วมมือ (collegiality) ความเอาใจใส่ (empathy) และความเห็นอกเห็นใจ (compassion)

3. ทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills) ได้แก่ วินัยในตนเอง (Self-discipline) ความสามารถในการเรียนรู้อย่างเป็นอิสระ (ability to learn independently) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) การตระหนักรู้ในตัวเอง (self-awareness) ความขยันหมั่นเพียร (perseverance) แรงจูงใจในตนเอง (self-motivation) ความเห็นอกเห็นใจ (compassion) ความสมบูรณ์ในตนเอง (integrity) และเคารพตนเอง (self-respect)

4. ความเป็นพลเมืองโลก (Global citizenship) ได้แก่ ความตระหนัก (awareness) ความอดทน (tolerance) ความใจกว้าง (openness) ความรับผิดชอบ (responsibility) เคารพในความหลากหลาย (respect for diversity) ความเข้าใจด้านจริยธรรม (ethical understanding) และ

ความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม (intercultural understanding) ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (ability to resolve conflicts) การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย (democratic participation) มีทักษะในการขัดแย้ง (conflict) มีความละเอียด (resolution) เคารพสิ่งแวดล้อม (respect for the environment) มีเอกลักษณ์ประจำชาติ (national identity) และความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (sense of belonging)

5. ความฉลาดรู้ด้านสื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy) ได้แก่ ความสามารถในการรับและวิเคราะห์ข้อมูลผ่าน ICT (ability to obtain and analyze information through ICT) ความสามารถในการประเมินข้อมูลและเนื้อหาสื่ออย่างพิถีพิถัน (ability to critically evaluate information and media content) และการใช้ ICT อย่างมีจริยธรรม (ethical use of ICT)

6. สมรรถนะอื่น (Other) ได้แก่ ความชื่นชมในวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี (appreciation of healthy lifestyle) และเคารพคุณค่าทางศาสนา (respect for religious values)

(The Erasmus + Programme of the European Union and the Estonian Ministry of Education and Research. 2015 : 9) โดยมีกรอบแนวคิดของสมรรถนะและทักษะ 4 กลุ่ม ซึ่งในส่วนของความฉลาดรู้ ด้านดิจิทัล (Digital literacy) จะเป็นทักษะทางเทคนิคที่เป็นความสามารถในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเชื่อมโยงในแต่ละทักษะทั้ง 4 กลุ่มโดยมีรายละเอียดทักษะข้ามสายงานในปี พ.ศ. 2563 (Transversal Skills 2020) ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ (Information Literacy)
 - 1.1 วางแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการสอบถามข้อมูล
 - 1.2 ประเมินและเลือกแหล่งข้อมูลและเครื่องมือตามความเหมาะสมกับงานเฉพาะ
 - 1.3 จัดวาง จัดการ วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ข้อมูลอย่างมีจริยธรรมในการใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และสื่อต่าง ๆ
 - 1.4 ประมวลผลข้อมูลและสร้างความรู้ใหม่
 - 1.5 บูรณาการความรู้ใหม่และประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ได้
2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Collaboration and Communication)
 - 2.1 ปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนกับเพื่อนและผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.2 สื่อสารข้อมูลและความคิดสู่ผู้ฟังที่หลากหลายโดยใช้รูปแบบสื่อที่หลากหลาย
 - 2.3 มีส่วนร่วมในทีมโครงการในการผลิตผลงานต้นฉบับหรือแก้ปัญหา
 - 2.4 พัฒนาความเข้าใจทางวัฒนธรรมและการรับรู้ของโลกโดยการมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในวัฒนธรรมอื่น ๆ
3. การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
 - 3.1 ระบุและตรงกับความต้องการด้วยทางเลือกที่เป็นไปได้

- 3.2 บูรณาการและชี้แจงรายละเอียดได้อีกครั้ง
- 3.3 ใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรม
- 3.4 สร้างผลงานต้นฉบับเป็นเครื่องมือในการแสดงออก
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Autonomous Learning)
 - 4.1 ระบุความต้องการที่สำคัญในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความรู้เดิมของพวกเขา
 - 4.2 กำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้
 - 4.3 วางแผนและจัดการกิจกรรมเพื่อใช้กลยุทธ์
 - 4.4 ประเมินกระบวนการและผลลัพธ์และเป็นหลักฐานสำหรับความสำเร็จ
 - 4.5 สะท้อนและสำรวจทางเลือกอื่น ๆ

มารีอาน่า คราโซวาน (Mariana Crasovan. 2016 : 171-178) ศึกษาสมรรถนะข้ามสายหรือวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันกับนักศึกษามหาวิทยาลัยทางตะวันตกของ Timisoara โรมาเนีย โดยได้ศึกษาความแตกต่างของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายให้กับนักศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2014-2015 และต่อจากนั้นมามหาวิทยาลัยทางตะวันตกของ Timisoara โรมาเนีย ได้ดำเนินการให้นักศึกษาสามารถเลือกเรียนวิชาที่นอกเหนือจากสาขาที่ตนเองศึกษาอยู่ได้ 3 วิชา เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสาย ในการวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสาย มาวิเคราะห์ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. การคิดวิพากษ์นวัตกรรม (Critical and Innovative Thinking)
 - 1.1 การคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
 - 1.2 การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)
 - 1.3 การมีไหวพริบ คิดริเริ่ม และสามารถแก้ปัญหาได้ดี (Resourcefulness)
 - 1.4 ทักษะการประยุกต์ใช้ (Application Skills)
 - 1.5 การคิดสะท้อนกลับ (Reflective Thinking)
2. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)
 - 2.1 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)
 - 2.2 ทักษะองค์กร (Organization Skills)
 - 2.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
 - 2.4 การทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration)
 - 2.5 ความสามารถทางสังคม (Sociability)
 - 2.6 การมีปฏิสัมพันธ์เชิงร่วมมือ (Collegiality)
 - 2.7 ความเอาใจใส่ (Empathy)
 - 2.8 ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)

3. ทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal skills)
 - 3.1 วินัยในตนเอง (Self-Discipline)
 - 3.2 ความสามารถในการเรียนรู้อย่างเป็นอิสระ (Ability to Learn Independently)
 - 3.3 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
 - 3.4 การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness)
 - 3.5 ความขยันหมั่นเพียร (Perseverance)
 - 3.6 แรงจูงใจในตนเอง (Self-Motivation)
 - 3.7 ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)
 - 3.8 ความสมบูรณ์ในตนเอง (Integrity)
 - 3.9 เคารพตนเอง (Self-Respect)
4. ความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizens)
 - 4.1 ความตระหนัก (Awareness)
 - 4.2 ความอดทน (Tolerance)
 - 4.3 ความใจกว้าง (Openness)
 - 4.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 4.5 เคารพในความหลากหลาย (Respect for Diversity)
 - 4.6 ความเข้าใจด้านจริยธรรม (Ethical Understanding)
 - 4.7 ความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Understanding)
 - 4.8 ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Ability to Resolve Conflicts)
 - 4.9 การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย (Democratic Participation)
 - 4.10 ทักษะในการขัดแย้ง (Conflict)
 - 4.11 ความละเอียด (Resolution)
 - 4.12 เคารพสิ่งแวดล้อม (Respect for the Environment)
 - 4.13 เอกลักษณ์ประจำชาติ (National Identity)
 - 4.14 ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)
5. ความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy)
 - 5.1 ความสามารถในการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลผ่าน ICT สื่อห้องสมุดและที่เก็บถาวร (the ability to locate and access information through ICT, media, libraries and archives)
 - 5.2 แสดงและสื่อสารความคิดผ่าน ICT (to express and communicate ideas through ICT)

5.3 ใช้สื่อและ ICT ในการเข้าร่วมกระบวนการประชาธิปไตย (use media and ICT to participate in democratic process)

5.4 ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาสื่อ (ability to analyze and evaluate media content)

คแร็ปซ และคณะ (Craps and others. 2017 : 18-21) ศึกษาบทบาทของมืออาชีพและการจ้างงานในสาขาวิศวกรรมในอนาคต พบว่า สมรรถนะข้ามสายงานที่ควรบูรณาการในหลักสูตรสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่

1. ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Skills)
2. ทักษะนวัตกรรม (Innovation Skills)
3. ทักษะการสื่อสารและการมีเครือข่าย (Communication and Networking Skills)
4. ทักษะการทำงานเป็นทีมและวิถีคิด (Teamwork and Ways of Thinking)
5. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

นาตาเลีย ลาร์ราช (Natalia Larraz. 2017 : 85-95) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อเป็นแนวทางการสอนของผู้สอนในอนาคตเป็นการศึกษาพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานกับผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะข้ามสายงานที่ได้รับการพัฒนาจากการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีดังนี้

1. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)
2. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
3. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. การสะท้อนกลับ (Reflection)
6. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interactions)
7. ทักษะสังคม (Social Skills)

ลาน่า ฟรานเชสกา เดรมาเน่ (Lana Francesca Dremane. 2017: 63-73) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานในระดับอุดมศึกษาของหลักสูตรการเรียนดนตรียอตนิมในสก็อตแลนด์ เพื่อหากรอบแนวคิดของสมรรถนะข้ามสายงานที่เหมาะสมและประเมินปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะข้ามสายงานที่เหมาะสมมี 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. การสื่อสารในภาษาแม่/เจ้าของภาษา (Communication in the Mother Tongue)
2. การสื่อสารในภาษาต่างประเทศ (Communication in a Foreign Language)
3. ความสามารถทางคณิตศาสตร์และความสามารถพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Mathematical Competence and Basic Competences in Science and Technology)

(Mathematical Competence and Basic Competences in Science and Technology)

4. สมรรถนะแบบดิจิทัล (Digital Competence)
5. เรียนรู้ที่จะเรียน (Learning to Learn)
6. สมรรถนะทางสังคมและพลเมือง (Social and Civic Competence)
7. ความคิดริเริ่มและการเป็นผู้ประกอบการ (Sense of Initiative and Entrepreneurship)
8. การรับรู้และการแสดงออกทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness and Expression)

คริสตินา (Cristina. 2017 : 126-140) ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานและความเป็นมืออาชีพในสาขาวิชาการบัญชี โดยเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างนักศึกษาและผู้จ้างงานว่ามีความคาดหวังต่อสมรรถนะข้ามสายงานและความเป็นมืออาชีพในสาขาวิชาการบัญชีนี้ อย่างไรบ้างในโรมาเนีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการคาดหวังให้นักศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเคารพความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม เป็นทักษะที่ผู้ประกอบการและนักศึกษามีความคาดหวังตรงกัน สมรรถนะข้ามสายงานของงานวิจัยนี้มี 8 สมรรถนะ ดังนี้

1. ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
2. การยอมรับและเคารพในความหลากหลายและวัฒนธรรมหลากหลาย

(The recognition of and respect for diversity and multiculturalism)

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning autonomy/Learning by himself/herself)
4. ความคิดริเริ่มและจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (Initiative and entrepreneurial spirit)
5. ทักษะการสื่อสารด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาแม่หรือภาษาต่างประเทศ

(Skills of oral and written communication in one's mother tongue/in a foreign language)

6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (The use of IT technology and communication)

7. การเปิดใจกว้างเรียนรู้ตลอดชีวิต (Openness towards life-long learning)

8. การตัดสินใจและความสามารถในการแก้ปัญหา (Decision making and problem-solving ability)

กูเตียร์เรซ และคณะ (Gutierrez and others. 2014 : 111-117) ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานและหลักสูตรออนไลน์แบบเปิดกว้าง (Massive Open Online Courses) หรือ MOOCs วิเคราะห์ศักยภาพผลงานที่หลักสูตร MOOCs สามารถทำเพื่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเมื่อใช้เป็นเครื่องมือในการผลิตสมรรถนะข้ามสายงาน เฉพาะด้าน มีความเฉียบแหลมไม่ว่าจะเป็นทักษะความรู้ ทักษะคิดหรือแม้แต่ความรู้พฤติกรรม งานวิจัยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์หลักสูตร MOOCs ที่มีอยู่ในข้อเสนอในสหภาพยุโรปด้วยเน้นเฉพาะประเทศสเปน มีจุดประสงค์คือ ระบุหลักสูตร MOOCs ที่มีอยู่ภายใต้แต่ละข้อประเภทที่กำหนดโดย Open Education Europa และอธิบายถึงแนวโน้มที่มีอยู่แสดง

รายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงานทั่วไปทักษะที่พบได้ทั่วไปในทุกอาชีพที่สามารถทำได้จัดส่งผ่านทางหลักสูตร MOOCs ก่อนที่จะให้ภาพรวมของอุปทานในปัจจุบันของหลักสูตร MOOCs ภายในการท่องเที่ยวอุตสาหกรรมในสเปน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสร้างขึ้นการจ้างงานมากกว่าภาคอื่น ๆ ของเศรษฐกิจและเป็นพนักงานดังกล่าวต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างมากและพวกเขาจะประสบความสำเร็จในตลาดการแข่งขัน กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานที่สัมพันธ์กับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมี 24 สมรรถนะดังนี้

1. การบริการลูกค้าที่ดี (Good customer service)
2. เป็นมิตร (Friendliness)
3. สื่อสารด้วยวาจา (Verbal communication)
4. สื่อสารภาษาต่างประเทศได้ ภาษาอังกฤษและภาษาเยอรมัน (Foreign languages : English and German)
5. ความเอื้ออาทร (Helpfulness)
6. ทักษะองค์กร (Organizational skills)
7. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
8. การตัดสินใจ (Decision-making)
9. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและภายในบุคคล ความสามารถในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Inter and Intra-personal communication : The ability to communicate and interact with others)
10. เคารพในความหลากหลาย ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่าง (Respect for diversity : Accept cultural differences. Understand cultural differences)
11. ความเอาใจใส่ (Empathy)
12. สามารถใช้ระบบสารสนเทศเฉพาะได้ (Use of sector specific IT systems)
13. คิดสร้างสรรค์ คิดนวัตกรรมและการคิดริเริ่ม (Creative thinking, inventive and taking the initiative)
14. คุณภาพความเป็นผู้นำและทักษะการจูงใจ (Leadership qualities and motivation skills)
15. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
16. ความอดทน (Tolerance)
17. การแก้ปัญหาและการวิเคราะห์ผลลัพธ์ (Problem solving and results analysis)
18. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning)
19. การประชาสัมพันธ์ (Public Relation)

20. การเจรจาต่อรองและการชักชวน (Negotiation and Persuasion)
21. ความจำดี (Memory)
22. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Tidiness)
23. มีสติและตระหนักรู้ (Mindfulness and Awareness)
24. การแก้ปัญหา (Problem Solving)

จารกัณนาธาน และคณะ (Jaganathan and others. 2014 : 2) ได้ศึกษาหลักสูตรภาษาสมรรถนะข้ามสายงานและการศึกษาด้านสหสาขาวิชาชีพกรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยมาเลเซีย งานวิจัยนี้ได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นถึงความสำคัญที่สามารถที่จะช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเตรียมตัวและมีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น พนักงานที่เชื่อมต่อกัน ทักษะด้านดิจิทัล ความสามารถทางสังคมและพลเรือน รวมทั้งความไวและการแสดงออกทางวัฒนธรรม เป็นทักษะหลักที่เห็นว่าเป็นลักษณะที่ยืดหยุ่นของผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับหลักสูตรภาษาอังกฤษได้เปิดเส้นทางใหม่เข้าสู่การเชื่อมโยงทักษะหลายอาชีพสำหรับผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับเป็นพนักงานในแนวทางการศึกษาสหวิทยาการ ขึ้นอยู่กับสี่เสาหลักของการเรียนรู้หลักสูตรภาษาอังกฤษมีศักยภาพที่จะเป็นใช้เป็นระเบียบวินัยเฉพาะทางซึ่งเป็นเส้นทางที่มีศักยภาพสำหรับผู้จบการศึกษาได้รับความรู้และทักษะข้ามสายงานที่จำเป็นสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สำหรับแรงงานทั่วโลกซึ่งกรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. ความสามารถทางภาษา (Language Proficiency)
2. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)
3. ความสามารถทางสังคมและพลเมือง (Social and Civic Competence)
4. ความตระหนักรู้และการแสดงออกทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness and Expression)

ชาวาเนวิเซียน และคณะ (Savaneviciene and others. 2014 : online) ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานที่สำคัญในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง กรณีของผู้บริหารของ SMEs ในยุโรป วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อกำหนดสมรรถนะข้ามสายงานที่สำคัญสำหรับงานที่ไม่เป็นประจำในกรณีที่ผู้จัดการ SMEs ให้มุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับเนื้อหาของทักษะข้ามสายงานซึ่งเป็นเรื่องเร่งด่วนสำหรับการแก้ไขงานที่ไม่เป็นกิจวัตร และแนะนำผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่ได้รับการดำเนินการในประเทศลิทัวเนีย อิตาลี ออสเตรีย สวีเดน บัลแกเรีย ฝรั่งเศส และสหราชอาณาจักร การวิจัยเชิงประจักษ์ได้รับการดำเนินการในขณะที่ดำเนินการโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิต Leonardo da Vinci โครงการการถ่ายทอดนวัตกรรม “ทักษะที่ไม่เป็นกิจวัตรแบบใหม่ผ่านการเรียนรู้บนเกมบนมือถือ” (No. 509893-LLP-1-2010-1-SE-LEONARDO-LMP) โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ 62 รายจาก SMEs ในยุโรปที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการให้บริการทางธุรกิจ ทักษะข้ามสายงานเพื่อความสามารถในการแข่งขันได้สูงสุด 10

อันดับแรก และจัดกลุ่มตามแต่ละประเทศ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสามารถที่เร่งด่วนสำหรับการจัดการงานที่ไม่เป็นกิจวัตรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วประกอบด้วยสองส่วนคือ (1) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการจัดการกระบวนการ และ (2) ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเป็นหุ้นส่วนและการจัดการตนเอง ซึ่งกรอบแนวคิดของสมรรถนะข้ามสายงานประกอบด้วย 12 สมรรถนะ ดังนี้

1. การสื่อสาร คำติชม - ติดต่อกับ - การตอบกลับ (Communication Expression - Contacts - Feedback)
 2. การบูรณาการลำดับความสำคัญในการวางแผน - ขั้นตอนต่าง ๆ (Integration Planning Priorities - Trends - Stages and Methods)
 3. การดัดแปลงการจัดการความขัดแย้งความเป็นธรรม - ความสมเหตุสมผล - ยุทธศาสตร์ (Adaptation Conflict Management Fairness - Objectiveness - Mediation)
 4. มีแรงบันดาลใจกระตุ้นผู้อื่นให้มีแรงบันดาลใจดึงดูดเป้าหมายอย่างน่าสนใจ (Inspiring Motivation Encourage, Inspire Others Present Goals Attractively)
 5. ความเปิดกว้างในการเปลี่ยนความรู้สึก - การริเริ่มสร้างสรรค์ - การปรับตัว (Openness to Change Challenges - Initiative - Adaptation)
 6. การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ - สมรรถนะ/ความเสี่ยง - การประเมิน (Decision Making Responsibility - Consequences/Risks - Assessment)
 7. การทำงานเป็นทีม - ประสานงาน - การรวมเข้าด้วยกัน (Team Work Management - Coordination - Integration)
 8. ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนสไตล์ - ทักษะ/มุมมองของผู้อื่น - การปรับตัว (Flexibility Flexible Style - Attitudes/Views of Others - Adaptation)
 9. วิสัยทัศน์ในการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับอนาคต - วัตถุประสงค์หลัก - สภาพแวดล้อมภายนอก (Strategic Thinking Vision for the Future - Key Objectives - External Environment)
 10. ความคิดนวัตกรรม - ความคิดสร้างสรรค์ - ก้าวล้ำไปกว่าข้อจำกัดและกฎที่ถูกตัดสิน (Innovativeness Experiment - Creativity - Overstep the Settled Limits and Rules)
 11. ความริเริ่มความเชื่อมั่น - โอกาสใหม่ - กิจกรรมใหม่ ๆ (Initiative Self - Confidence - New Opportunities - New Activities)
 12. การเรียนรู้การปรับปรุงการใช้ความรู้ - การปรับปรุง - เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง (Learning Improvement Apply Know ledge - Improvement - Learn From Own Experience)
- องค์การยูเนสโก (UNESCO. 2019 : 11-12) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะไว้ 6 องค์ประกอบหลัก คือ

- ได้แก่
1. การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการคิดเชิงนวัตกรรม (Critical and Innovative Thinking)
 - 1.1 ทักษะความสร้างสรรค์ (Creativity)
 - 1.2 ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)
 - 1.3 ทักษะการนำไปใช้ (Application Skills)
 - 1.4 การสะท้อนคิด (Reflective Thinking)
 - 1.5 การให้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจ (Reasoned Decision Making)
 2. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ได้แก่
 - 2.1 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)
 - 2.2 ทักษะการบริหารจัดการ (Organization Skills)
 - 2.3 การทำงานเป็นทีมและร่วมมือร่วมใจ (Teamwork and Collaboration)
 - 2.4 ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนร่วมงาน (Sociability and Collegiality)
 - 2.5 ความเห็นอกเห็นใจและเข้าอกเข้าใจ (Empathy and Compassion)
 3. ทักษะในตัวตน (Intrapersonal Skills)
 - 3.1 วินัยในตนเอง (Self-Discipline)
 - 3.2 ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ability to learn Independently)
 - 3.3 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
 - 3.4 การตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness)
 - 3.5 ความเพียรและแรงจูงใจภายในของตนเอง (Perseverance and Selfmotivation)
 - 3.6 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)
 - 3.7 การมีความซื่อตรงและเชื่อมั่นในตนเอง (Integrity and Self-Respect)
 4. ความเป็นพลเมืองโลก (Global citizenship)
 - 4.1 ความตระหนักความอดทนเปิดใจกว้าง (Awareness and Openness)
 - 4.2 ความอดทนและเคารพในความหลากหลาย (Tolerance and Respect for Diversity)
 - 4.3 ความรับผิดชอบและความสามารถในการแก้ปัญหาที่ขัดแย้ง (Responsibility and Ability to Resolve Conflict)
 - 4.4 มีจริยธรรมและความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม (Ethical and Intercultural Understanding)
 - 4.5 การมีส่วนร่วมทางประชาธิปไตย (Democratic Participation)
 - 4.6 การเคารพในสิ่งแวดล้อม (Respect for the Environment)

4.7 มีเอกลักษณ์ของชาติและมีจิตใต้สำนึกที่ดี (National Identity and Sense of Belonging)

5. การรู้สื่อและสารสนเทศ (Media and Information Literacy)

5.1 ความสามารถในการประเมินสารสนเทศและเนื้อหาสื่ออย่างมีวิจารณญาณ (Ability to Critically Evaluate Information and Media Content)

5.2 ความสามารถในการเข้าถึงและวิเคราะห์สารสนเทศผ่านโซเชี่ยลมีเดีย (Ability to Obtain and Analyses Information Through ICT)

5.3 จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Ethical use of ICT)

6. ด้านอื่น ๆ

6.1 การเคารพในหลักศาสนา (Respect for Religious Values)

6.2 การดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาพดี (Appreciation of Healthy Lifestyle)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน ซึ่งเป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ที่ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาครอบคลุมอย่างน้อย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมีวินัยในตนเอง 2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 5) ความคิดสร้างสรรค์

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของทักษะสมรรถนะข้ามสายงาน นักวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยนำแนวคิดทักษะสมรรถนะข้ามสายงาน มาจัดทำตารางสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน

นักวิชาการ/แหล่งอ้างอิง	UNESCO	Cristina	Craps and others	Lana Franceska Dremane	Natalia Larraz	Mariana Crasovan	UNESCO	Estonian Ministry	Savaneviciene and others	Gutierrez and others	UNESCO	Jaganathan and others	ความถี่
	2019	2017	2017	2017	2017	2016	2016	2015	2014	2014	2014	2014	
องค์ประกอบของทักษะข้ามสายงาน													
1. การมีวินัยในตนเอง	✓					✓	✓		✓	✓	✓		6
2. ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
4. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	✓	✓			✓	✓	✓		✓				6
5. ความคิดสร้างสรรค์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9

7.4 แนวทางการพัฒนาทักษะข้ามสายงาน

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 2014 : b) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) โดยให้เห็นการบูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานเข้ากับหลักสูตรในการศึกษาได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรเฉพาะ (Specific Subject) กำหนดไว้ในหลักสูตรโดยเฉพาะและกำหนดไว้ในหลักสูตรที่เป็นทางการ เป็นการกำหนดเรื่องที่มีเป้าหมายเฉพาะและมีกำหนดไว้ในประมวลรายวิชา (Syllabuses) สำหรับการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการ

2. หลักสูตรแกนกลาง (Cross Subject) เป็นการแทรกเสริมเนื้อหาของทักษะให้มีรายวิชาที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะหรือการเรียนข้ามสาขาวิชาที่นอกเหนือจากสาขาหลักที่มีอยู่

3. หลักสูตรพิเศษ (Extra-Curricular) จัดหลักสูตรที่ให้การศึกษาหรืออบรมให้พิเศษ โดยเป็นกิจกรรมนอกห้องเรียน

ในขณะที่การวิจัยขององค์การยูเนสโก (UNESCO. 2016 : 43) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการประเมินการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางวิชาการแบบดั้งเดิมและวิชาการและนวัตกรรมล่าสุด จำเป็นต้องสำรวจเนื้อหาและลักษณะที่แท้จริงของการประเมินและการสอนของสมรรถนะข้ามสายงานและวิธีการนำไปใช้ในห้องเรียนโดยได้เสนอประเภทความท้าทายในการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ดังนี้

การกำหนดคำนิยาม (Definitional)

1. ปรัชญาการศึกษาของประเทศ (Country Educational Philosophy)

2. คำจำกัดความและคำอธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงาน (Definitions and

Descriptions of Transversal Competencies)

3. ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ภายในหลักสูตรหรือระหว่างหลักสูตร (Learning Progressions

Within and Across Curriculum)

ซึ่งใน 3 ข้อดังกล่าว ต้องมีการวิจัยเพื่อหาวิธีการสอนและประเมินการสอน Research

How to Assess and Teach)

ระบบการปฏิบัติการ (Operational Systemic)

1. ความรู้และความเชี่ยวชาญกับครู/ผู้สอน (Teacher Knowledge and Expertise)

2. วัสดุและทรัพยากร (Materials and Resources)

ซึ่งทั้ง 2 ข้อดังกล่าว จะทำให้เกิดการพัฒนานำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพได้ (Professional

Development) งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะข้ามสายงานไว้ คราสโอแวน (Crasovan. 2016 : 17) ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานหรือ

วิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันกับนักศึกษามหาวิทยาลัยทางตะวันตกของ Timisoara โรมาเนียมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ดังนี้

1. การสร้างกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงานที่มหาวิทยาลัยต้องการให้นักศึกษาพัฒนาผ่านสาขาวิชาที่เสริมด้วยการปรึกษาหารือกับผู้สอน นักศึกษา และผู้ประกอบการ
 2. การเชื่อมโยงสาขาวิชาเสริมกับสมรรถนะเหล่านั้น ให้ครอบคลุมทักษะที่ตกลงกันไว้กับมหาวิทยาลัยจึงมั่นใจได้ว่าจะมีการพัฒนาทักษะที่เสนอทั้งหมด
 3. การปรึกษาหารือระหว่างคณะกรรมการหลักสูตรและนักการศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานหลักสูตรเกี่ยวกับข้อเสนอของหลักสูตร มีการเสริมสมรรถนะข้ามสายงานนี้และกำจัดความริเริ่มหลายอย่างที่ประกอบกันขึ้นด้วยข้อบังคับพิเศษหรือสาขาวิชาที่จำเป็นต้องมีก่อนข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจหลักสูตรใหม่
 4. ฝึกอบรมด้านองค์ประกอบทางวิชาการและหลักสูตร Conceptualizations คำศัพท์ ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดวิธีการดำเนินงาน
 5. ให้ข้อมูลนักศึกษาว่าควรเลือกอย่างชาญฉลาดอย่างไร จัดช่วงข้อมูลเพื่ออธิบายกฎระเบียบวินัยจัดงานนำเสนอโดยผู้สอนทุกคนในการนำเสนอหลักสูตรของพวกเขา
 6. ฝึกอบรมผู้สอนที่ทำงานด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาในองค์ประกอบการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่เน้นวิธีการสอนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักเรียน ให้การเรียนรู้การอำนวยความสะดวก การค้นพบของตนเองและความหมายและการโอนประสบการณ์ของตนเองเป็นความสำคัญสูงสุด
- น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 56) สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานจะมีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการบูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานเข้ากับหลักสูตรเฉพาะ (Specific Subject) หลักสูตรแกนกลาง (Cross Subject) และหลักสูตรพิเศษ (Extra-Curricular) จัดวางติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ภายในหลักสูตรหรือระหว่างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานผ่านวิธีการสอนของผู้สอนให้มีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การสร้างนวัตกรรมการสอน การรู้สารสนเทศดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ในการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงานจะมุ่งเน้นไปที่การบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลรวมทั้งกิจกรรมนิสิตนักศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานให้เกิดกับผู้เรียนต่อไป

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาทักษะข้ามสายงาน ควรมีการบูรณาการทักษะข้ามสายงาน ในหลักสูตรเฉพาะ หลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรพิเศษ และพัฒนาทักษะเข้าสายงานผ่านวิธีการสอน ซึ่งต้องฝึกอบรมผู้สอนให้สามารถสร้างนวัตกรรมการสอนที่ส่งเสริมการบูรณาการทักษะข้ามสายงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

8. การจัดทำคู่มือรูปแบบ

8.1 ความหมายของคู่มือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 คู่มือ (manual) หมายถึง สมุดหรือหนังสือ ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้ เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวก เกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือเพื่อแนะนำวิธีใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

มะลิวัน สมศรี (2558 : 36) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารแนะนำ ที่เขียนขึ้น เพื่อใช้เป็นสื่อในการบอกแนวทางให้ผู้ใ้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตาม สำหรับการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วนำไปปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

พัชรินทร์ จันทรแจ้ (2559 : 11) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือ เอกสาร ตำรา สมุด เป็นรูปเล่มเล็กกะทัดรัดขนาดพกพา มีความสวยงาม ที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตาม วัตถุประสงค์ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายต่อการรับรู้ มีภาพประกอบ และมีแนวทางรายละเอียด สามารถปฏิบัติได้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง และควรเป็นคู่มือที่ดีที่ประกอบไปด้วย รูปแบบ เนื้อหา และการนำไปทดลองใช้

ศิราณี กลางประพันธ์ (2560 : 35) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เป็นเครื่องมือที่จัดทำขึ้น เพื่อ สอนแนะแนวทางให้ผู้อ่านใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม เป็นการอำนวยความสะดวกด้านการศึกษา ค้นคว้า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินกิจกรรมการวัดผล โดยผู้เขียนนำมาจัดทำให้อ่านง่าย และ สะดวกต่อผู้ศึกษาหรือผู้นำไปใช้จัดกิจกรรม และสามารถปฏิบัติตามจนบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง

ฉิรฉัตร คงจันทร์ (2560 : 9) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือและ/หรือเอกสารที่ให้ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ผู้ใ้คู่มือสามารถเรียนรู้รายละเอียดได้ด้วยตนเอง สามารถ ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

นพพล อัครชาติ และพนมพัทธ์ สมิตานนท์ (2563 : 39) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือ เอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้อ่านหรือผู้ที่มีความเข้าใจ สามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม หรือหนังสือ หรือเอกสารที่ใช้ประกอบ ควบคู่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยลักษณะของคู่มือที่คั้นั้น

ณัฐภรณ์ มิ่งเมืองนล (2563 : 26) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่รวบรวมเนื้อหาทั้ง ทฤษฎี แนวคิด สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เข้ามาสร้างขั้นตอนหรือแนะนำ วิธีปฏิบัติเพื่อให้ กิจกรรมหรือจุดมุ่งหมายของคู่มือสัมฤทธิ์ผล

ชุตินันท์ เทือกสุบรรณ (2563 : 207) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือตำราที่เรียบเรียง เนื้อหาสาระจากเอกสารหรือตำราทางวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมาเขียนขึ้นใหม่ เมื่ออ่านแล้วทำให้เกิด ความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระในคู่มือ นั้น

นฤมล ฤทธิกาญจน์ (2563 : 270) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่ให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจสามารถดำเนินการใน เรื่องนั้นด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมหรือหนังสือหรือเอกสารที่ใช้ประกอบควบคู่เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะวรรณ เวชสุวรรณ (2563 : 12) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารหรือตำราที่เขียนขึ้น เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีรายละเอียดข้อมูลเฉพาะงาน มีคำแนะนำในการทำงาน วิธีการปฏิบัติงานโดยละเอียดเพื่อให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติและสามารถ ดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารหรือตำราที่จัดทำขึ้น จากการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ ประกอบควบคู่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมุ่งหวังให้ผู้ใช้คู่มือสามารถเรียนรู้รายละเอียดในเรื่อง นั้น ๆ อย่างสั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยมีวิธีการ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ มีการจัดลำดับข้อมูลเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ

8.2 ประเภทของคู่มือ

สิริกัร ประสพสุข (2555 : 83-85) อธิบายว่าโดยทั่วไปหนังสือคู่มือที่พบกัน มี 3 ประเภท ได้แก่

1. คู่มือครู (Teacher's Manual or Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำ แก่ครูเกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ ปกติมักใช้ควบคู่ กับตำราเรียนหรือหนังสือเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย คู่มือ ปฏิบัติการ นิเวศ วิทยา เป็นต้น

2. คู่มือเรียน : แบบฝึกปฏิบัติ (Student's Manual or Workbook) คือ หนังสือที่ผู้เรียน ใช้ควบคู่กับตำราที่เรียนปกติจะประกอบไปด้วยสาระ คำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถามที่ว่าง สำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ ปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือ ตำราเท่านั้น แต่อาจจะใช้เป็นคู่มือสำหรับการศึกษาควบคู่ไปกับสื่ออื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครูหรือตำรา เช่น บทเรียน วิดีทัศน์ บทเรียนทางไกล ภาพยนตร์หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม กล่าวสรุปได้ว่า คู่มือไม่ว่าจะมีกี่ประเภท ส่วนมากจะเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมเป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทาง เทคนิคในการดำเนินการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ในการจัดทำคู่มือส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ที่สามารถปฏิบัติงานได้

ชลธาร สมานธิ (2560 : 20-21) กล่าวว่า ประเภทของคู่มือไม่ว่าจะมีกี่ประเภท ส่วนมากจะเกี่ยวกับการเรียน การสอนหรือการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่เสนอแนะแนวทาง เทคนิคในการดำเนินการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ฉัตรชัย หมื่นสุข (2560 : 48) กล่าวว่า ประเภทของคู่มือ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) คู่มือที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เช่น คู่มือครู คู่มือนักเรียน คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไขควงคู่กับตำราเรียนปกติ ประกอบด้วย สารแบบฝึกหัดตอบคำถามปัญหา และสรุปเนื้อหาต่าง ๆ 2) คู่มือทั่วไป เป็นลักษณะของเอกสารแนะนำความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้อ่านเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามได้ด้วยตนเอง หรือกิจกรรมนอกหลักสูตรจะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องไม่หลงทางไม่ทำให้เสียเงินเสียเวลา เช่น คู่มือการไขหลักสูตร คู่มือรายวิชา คู่มือการไขสื่อ เป็นต้น 3) คู่มือการไขสื่อนวัตกรรม เป็นการเผยแพร่ผลงานของครู เพื่อให้ผู้อื่นนำมาใช้ได้ถูกต้อง ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ประกอบด้วย บทนำ คำชี้แจง วัตถุประสงค์และวิธีการใช้งาน ส่วนที่สองประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ

สุภานันท์ ปนงาม (2561 : 51-52) กล่าวว่า ประเภทของคู่มือ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือเกี่ยวกับการสอนเป็นคู่มือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการสอนการไขสื่อหรือนวัตกรรมที่สัมพันธ์กัน เช่น คู่มือรายวิชาคู่มือจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการเรียนรู้ 2) คู่มือการปฏิบัติกิจกรรมเป็นเอกสารที่เสนอแนะทางการปฏิบัติการผลงานของผู้เรียนทั้งสถานศึกษา หรือสถานประกอบการรวมทั้งให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการฝึกงานได้มีแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เช่น คู่มือการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ระดับชั้น ปวส. 3) คู่มือทั่วไปเป็นหนังสือที่ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่านโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง เช่น คู่มือประกอบอาหาร

ดวงนภา เตปา (2562 : 23) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของคู่มือ นั้น แบ่งตามความเหมาะสมในการใช้งานและยังมีคู่มืออีกประเภทคือคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงการใช้คู่มือในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

วชรากล พนิตองกริต (2562 : 49-58) กล่าวว่า คู่มือ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. คู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตร เป็นคู่มือที่ให้ความรู้และเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เทคนิคหรือวิธีสอน ซึ่งสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้น ๆ

2. คู่มือการจัดกิจกรรมการสอนทั่วไป เป็นคู่มือที่ให้ความรู้และเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนรู้ เทคนิคหรือวิธีสอน ซึ่งมีเนื้อหาวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับรายวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ปิยะวรรณ เวชสุวรรณ (2563 : 13) กล่าวว่า ประเภทของคู่มือ ประกอบด้วย คู่มือการสอนและการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่ให้ความรู้หรือข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรม เช่น คู่มือการสอนรายวิชาต่าง ๆ คู่มืออีกประเภทหนึ่งที่น่าสนใจคือคู่มือหนังสือเรียนเป็นคู่มือที่ควบคู่ไปกับตำราเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจหนังสือเรียนได้มากขึ้น และประเภทสุดท้ายคือ คู่มือปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสื่อสารสำคัญระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

พัทยา เชี่ยววิชา (2564 : 48) กล่าวว่า ประเภทของคู่มือ มี 4 ประเภท ได้แก่ คู่มือการสอน คู่มือหนังสือเรียน คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม และคู่มือปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงการใช้คู่มือในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า ประเภทของคู่มือแบ่งตามความเหมาะสมในการใช้งาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ประเภทแรกคู่มือการสอนหรือคู่มือการทำกิจกรรมเป็นคู่มือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกลุ่มต่าง ๆ ที่เสนอแนะแนวทางหรือเทคนิควิธีการสอนการใช้สื่อหรือนวัตกรรม ประเภทที่สองคู่มือหนังสือเรียนเป็นคู่มือที่ควบคู่ไปกับตำราเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจหนังสือเรียนได้มากขึ้น และคู่มือปฏิบัติงาน เป็นคู่มือที่ประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รวมถึงการใช้คู่มือในการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาศุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานต่อไป

8.3 องค์ประกอบของคู่มือ

สรณัญ จินตภาวัต (2557 : 18) คู่มือจะประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ปกและประวัติการแก้ไขเนื้อหา
2. วัตถุประสงค์ (Objectives)
3. ขอบเขต (Scope)
4. คำจำกัดความ (Definition)
5. หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibilities)
6. ระเบียบปฏิบัติ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure)
7. มาตรฐานคุณภาพงาน (Quality Control)
8. เอกสารอ้างอิง (Reference Document)
9. แบบฟอร์มที่ใช้ (Forms)
10. การควบคุมเอกสาร (Record of Documents)
11. ข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Information System)
12. ข้อเสนอแนะเทคนิคในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและแนวทางการพัฒนางาน

การพัฒนางาน

13. ภาคผนวก

วิยะดา ธนสรรรณวิช (2558 : 5) กล่าวว่า ส่วนประกอบของรูปแบบคู่มือที่สำคัญจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ส่วนประกอบตอนต้น ประกอบด้วย
 - 1.1 ปกนอก
 - 1.2 ปกใน
 - 1.3 คำนำ
 - 1.4 สารบัญ
 - 1.5 บัญชีตาราง/บัญชีภาพประกอบ (ถ้ามี)
2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาที่ทำ โครงร่างไว้โดยต้องปรับปรุงให้เป็นไปตามสารบัญที่แบ่งเป็นบท ๆ ซึ่งอาจจะมีทั้ง อัญประกาศ และเชิงอรรถที่อ้างอิงในเนื้อหาหรือตารางภาพประกอบ (ถ้ามี)
3. ส่วนประกอบตอนท้าย ประกอบด้วย
 - 3.1 บรรณานุกรม
 - 3.2 ภาคผนวก
 - 3.3 ประวัติย่อผู้เขียน

กฤษ วีระพลพล แก้วกลาง (2558 : 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาที่จะสอน 3) การเตรียมการสอน กระบวนการ วิธีการ และกิจกรรม การเรียนการสอน 4) การวัดผลประเมินผลความรู้และการแก้ไขปัญหา จุดอ่อน ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ช่วยให้ประโยชน์ต่อผู้อ่าน และศึกษาทำความเข้าใจ

อรยา พูลทรัพย์ (2559 : 6) อธิบายองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือครอบคลุมถึง
2. ขอบเขตของคู่มือ
3. คำจำกัดความ
4. เนื้อหาสาระ
5. กระบวนการ วิธีการปฏิบัติงาน
6. การวัดและประเมินผล
7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ปัญหา
8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

ฉัตรชัย หมื่นสุข (2560 : 78) กล่าวว่า การศึกษาเอกสาร และตำราที่เกี่ยวกับคู่มือต่างๆ ผู้วิจัยได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างคู่มือประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสำหรับครู โดยใช้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาร่วมกับหลักไตรสิกขา โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปก
2. คำนำ
3. สารบัญ
4. คำชี้แจงในการใช้ครอบคลุมถึง วัตถุประสงค์ของคู่มือ คำแนะนำและวิธีการใช้คู่มือ
5. สิ่งที่ผู้สอนต้องเตรียมเนื้อหา
6. การวัดผลและการประเมินผล
7. เอกสารความรู้เสริม
8. ข้อเสนอแนะ
9. เอกสารอ้างอิง

ชลธาร สมานิ (2560 : 25) กล่าวว่า การจัดทำคู่มือจำเป็นต้องประกอบด้วย วิธีการใช้คู่มือหรือ คำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรม แหล่งข้อมูลอ้างอิง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ และแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อช่วยในการฝึกฝนเพื่อประโยชน์ในการ ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ทั้งยังช่วยในการประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและบุคลากร ตลอดจนผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย

สิทธิสอน คำตุ๋ย (2562 : 44) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการจัดทำคู่มือเพราะจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงวิธีการใช้คู่มือเนื้อหาสาระของคู่มือคำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมและยังบอกถึงแหล่งข้อมูลอ้างอิง

ดวงนภา เตปา (2562 : 21) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดีมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมายความสำคัญของคู่มือ

2. ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนเกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ

3. ส่วนที่ 3 ส่วนเนื้อหา เป็นส่วนอธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ

ปิยะวรรณ เวชสุวรรณ (2563 : 15) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ประกอบด้วย คำชี้แจงในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระในหลักสูตรเพื่อให้ความรู้ การเตรียมการ กระบวนการ การวัดผล ประเมินผล ความรู้เสริม คำแนะนำ และสุดท้ายคือ เอกสารอ้างอิง

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563 : 75) กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดีควรมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การติดตามและการประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือที่นั้น มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้จัดทำว่าจะเลือกองค์ประกอบใดให้เหมาะสมกับการใช้งาน สำหรับผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายที่มาและความสำคัญในการจัดทำคู่มือ วัตถุประสงค์ เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ และความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาศักยภาพ (Process) องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) และองค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome) ส่วนที่ 3 การดำเนินงานการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการนิเทศภายใน โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และบรรณานุกรม

8.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

ประสิทธิ์ อุหนองกุง (2559 : 158) ลักษณะคู่มือที่ดี จะต้องมีการเรียงลำดับขั้นตอนการใช้ให้ชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ และเมื่ออ่านแล้วสามารถปฏิบัติตามได้ คู่มือควรมีรูปแบบที่น่าสนใจ สวยงาม น่าอ่าน และมีแนวปฏิบัติที่สำคัญ ควรมีภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง

ชลธาร สมาธิ (2560 : 28) ได้กล่าวถึงคู่มือที่ดีว่า คู่มือที่ดีนั้นควรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือและวัตถุประสงค์คู่มือ
2. เนื้อหาสาระ แบบฝึกกิจกรรมและการวัดประเมินผล
3. แหล่งอ้างอิง

ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือ นั้นจะต้องง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีวิธีการใช้ไม่สลับซับซ้อนการนำเสนอแหล่งความรู้ สื่ออุปกรณ์มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม

ดวงนภา เตปา (2562 : 26) ได้กล่าวถึงลักษณะคู่มือที่ดีเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านเนื้อหา เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือ ควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากเกินไป การดำเนินการกับเนื้อหาควรให้ความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ผู้ที่ศึกษาข้อมูลที่มีในคู่มือผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาควรจะเหมาะสมที่จะอ้างอิงได้ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่องเพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่ายและควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ 2) ด้านรูปแบบตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจน อ่านง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้ควรมีภาพหรือตัวอย่างการประกอบเนื้อหา ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ การใช้ภาษาให้เข้าใจง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือและระบบการนำเสนอ ควรเป็นระบบจากง่ายไปหายากหรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน และ 3) ด้านการนำไปใช้คู่มือให้ควรมีความชัดเจน มีตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง วิธีการปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562 : 2) ลักษณะของคู่มือที่ดี ประกอบด้วย

1. ชัดเจน เข้าใจง่าย
2. เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม
3. เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม
4. มีความน่าสนใจ น่าติดตาม
5. ความเป็นปัจจุบัน (Update) ไม่ล้าสมัย

สรุปได้ว่า ลักษณะของคู่มือที่ดีนั้นควรมีลักษณะดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาต้องมีความถูกต้องและครอบคลุมสาระของคู่มือ นั้น ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ 2) ด้านรูปแบบ มีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน รูปประกอบเหมาะสม ต้องการจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านการนำไปใช้ คู่มือให้มีความชัดเจน ผู้ใดอ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

8.5 แนวทางการจัดทำคู่มือ

พิเศษ ปิ่นรัตน์ (2556 : 44) ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคู่มือ ไว้ว่า

1. ระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนี้เป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
3. คู่มือการมีส่วนช่วยผู้ใช้อย่างไรบ้าง

4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้เครื่องมือ เพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วิยะดา ธนสรรวณิช (2558 : 68) กล่าวว่า แนวคิดในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ควรมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเลือกเรื่องหรือตั้งชื่อเรื่องของคู่มือการปฏิบัติงาน ควรเลือกเรื่องให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่ผู้เขียนจะสามารถศึกษาค้นคว้าได้อย่างละเอียดและครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ควรตั้งชื่อเรื่องที่เป็นงานหลักหรือเป็นงานที่ปฏิบัติจริง

2. ต้องเพิ่มประสบการณ์ให้ตัวเอง โดยการศึกษาลงานของบุคคลอื่นหรือเข้ารับการอบรม

3. อ่าน จัดบันทึก ถ่ายสำเนาเอกสาร เก็บรวบรวม ข้อมูลจากแหล่งใด ใครเป็นผู้เขียน เขียนเมื่อใด ปีใด เพื่อใช้เป็นบรรณานุกรม อ้างอิง เพื่อที่จะทำให้เกิดความเชื่อถือ

4. วางแผนในการเขียน การวางโครงร่าง เป็นบทเป็นตอน เป็นหัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อย

5. เรียบเรียงที่ได้จากการอ่าน ค้นคว้าเขียนเป็นตอนแล้วนำมาเรียงปะติดปะต่อจนครบ แล้วลงมือเขียนภาษาที่ใช้พยายามใช้ภาษาง่าย ๆ จะต้องคำนึงถึงผู้อ่าน ควรตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้อ่าน เนื้อหาสาระถูกต้องตามหลักวิชา ทันสมัย ครอบคลุมประเด็นที่เขียนรูปแบบที่ดีต้องมีลักษณะเป็นวิชาการ แบ่งบท แบ่งตอนชัดเจน

6. ในแต่ละประเด็นหลักที่เขียน ควรมีน้ำหนักพอ ๆ กัน มีความยาวพอ ๆ กัน ให้รายละเอียดใกล้เคียงกัน และต้องเขียนผสมผสานกันระหว่างสิ่งที่ค้นคว้ามากับประสบการณ์ที่ปฏิบัติจริง

7. เรียบเรียงเป็นต้นฉบับ เริ่มทดลองใช้ปฏิบัติจริงซึ่งอาจมีการเพิ่ม ลด และแก้ไข แล้วทดลองใช้ปฏิบัติซ้ำ อ่านทบทวน หาข้อบกพร่อง เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนและเพิ่มเติมสิ่งที่ไม่ควรไปให้สมบูรณ์

8. จัดทำรูปเล่ม ให้เพื่อนร่วมงานช่วยอ่านหรือผู้มีประสบการณ์ช่วยอ่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะหรือหาข้อบกพร่อง ซึ่งอาจมีการเพิ่ม ลดหรือสลับ บท ตอน ใหม่ เพื่อให้การเสนอแนวคิดราบรื่น

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดทำคู่มือ ลักษณะของคู่มือที่ดีนั้น ควรมีลักษณะดังนี้ 1) ด้านรูปเล่มของคู่มือ ต้องมีขนาดเหมาะสม ความสวยงาม และต้องมีความถูกต้องและครอบคลุม 2) ด้านเนื้อหาของคู่มือ ต้องครอบคลุมทุกส่วนประกอบของรูปแบบ กระชับเข้าใจง่ายทุกขั้นตอน 3) ด้านการนำไปใช้ จะต้องตรงตามวัตถุประสงค์ และการนำไปใช้ประโยชน์ของคู่มือ

9. บริบทวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2483 เปิดสอนที่วัดจุมพลสุทวาราส ชื่อว่า “โรงเรียนช่างเย็บเสื้อผ้าจังหวัดสุรินทร์” และย้ายไปทำการสอนที่สโมสรลูกเสือเป็นของโรงเรียนประจำจังหวัด หลังศาลากลางจังหวัด พ.ศ. 2490 โรงเรียนได้เปลี่ยนหลักสูตรจากช่างตัดเย็บเสื้อผ้าเป็นสอนวิชาช่างสตรี ขยายการศึกษาจากระดับอาชีวศึกษาตอนต้นเป็นอาชีวศึกษาตอนปลายและเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการช่างสตรีสุรินทร์” พ.ศ. 2497 โรงเรียนได้ย้ายจากหลังศาลากลางจังหวัดมาสร้างใหม่ในพื้นที่ปัจจุบัน ซึ่งเดิมเป็น “โรงเรียน กลสิกรรม” มีเนื้อที่ 29 ไร่ 2 งาน พ.ศ. 2503 เปิดสอนระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ม.ศ.3 เข้าศึกษาต่อ พ.ศ. 2508 โรงเรียนได้เข้าเป็นโรงเรียนในโครงการปรับปรุงขององค์การยูนิเซฟ เปิดสอน 4 แผนกวิชาคือ แผนกวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป แผนกวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ และแผนกวิชาศิลปหัตถกรรม พ.ศ. 2516 โรงเรียนได้เปลี่ยนชื่อจาก “โรงเรียนการช่างสตรีสุรินทร์” เป็นโรงเรียน “อาชีวศึกษาสุรินทร์” พ.ศ. 2519 เปิดสอนแผนกวิชาพณิชยการ และโรงเรียนได้รับการยกฐานะเป็น “วิทยาลัย” โดยรวมกับโรงเรียนการช่างสุรินทร์เป็น “วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งปัจจุบันเปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ตั้งอยู่เลขที่ 426 ถนนเทศบาล 1 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

รายการ	จำนวน (คน)
บุคลากรทางการศึกษา	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา (รวมผู้วิจัย)	5
2. ครูผู้สอน	
2.1 ข้าราชการครู	50
2.2 พนักงานราชการครู	10
2.3 ครูพิเศษสอน	20
3. พนักงานราชการ	3
4. เจ้าหน้าที่	36
รวม	124

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)
นักเรียน นักศึกษา	
นักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1,756
นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	1,115
รวม	2,871
รวมทั้งสิ้น	2,995

เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 10 สาขาวิชา ดังนี้

1. การบัญชี
2. การตลาด
3. การเลขานุการ
4. คอมพิวเตอร์กราฟิก
5. แพชั่นและสิ่งทอ
6. อาหารและโภชนาการ
7. คหกรรมศาสตร์
8. การโรงแรม
9. การท่องเที่ยว
10. คอมพิวเตอร์โปรแกรมเมอร์

เปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 12 สาขาวิชา ดังนี้

1. การบัญชี
2. การตลาด
3. การจัดการสำนักงาน
4. การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
5. เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
6. ดิจิทัลกราฟิก
7. เทคโนโลยีแพชั่นและเครื่องแต่งกาย
8. อาหารและโภชนาการ
9. การบริหารงานคหกรรมศาสตร์
10. การโรงแรม
11. การท่องเที่ยว

12. คอมพิวเตอร์โปรแกรมเมอร์

ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะงานอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม และสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานได้ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะข้ามสายงานตรงตามหลักการและกระบวนการ สามารถประกอบอาชีพอิสระและปฏิบัติงานในสถานประกอบการ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้เป็นทักษะพื้นฐานในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นได้

ปรัชญา “หมั่นเรียน มุ่งดี มีมรรยาท สามารถในวิชาชีพ”

อัตลักษณ์ “รักความเป็นไทย”

เอกลักษณ์ “เก่งวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ”

วิสัยทัศน์ “ผลิต และพัฒนากำลังคน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะอาชีพและสมรรถนะข้ามสายงานที่ได้มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

พันธกิจ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะอาชีพและสมรรถนะข้ามสายงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ 2 บริหารจัดการสถานศึกษาโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสืบสานความเป็นไทย

พันธกิจ 3 พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

พันธกิจ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา

พันธกิจ 5 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยต่อยอดเชิงพาณิชย์ เป้าประสงค์

1. ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน สืบสานความเป็นไทย น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงาน

3. สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้ปกครองเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ให้บริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

5. สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ชุมชนจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มียุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และปรัชญาของสถานศึกษา ได้กำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน 9 ยุทธศาสตร์ 16 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ด้านการส่งเสริมพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์

กลยุทธ์และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ
การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต
และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาห้องเรียน ห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีเฉพาะทางทุกสาขาวิชา

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะโดยน้อมนำหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ศูนย์วิทยบริการ แหล่งเรียนรู้
ให้สะอาดเรียบร้อย สวยงามปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมสนับสนุน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน
และผู้ปกครอง สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ 12 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 13 บริการวิชาการและวิชาชีพสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ 14 ระดมทรัพยากรในการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 15 ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในการจัดทำสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม โครงการวิทยาศาสตร์ และโครงการวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ตอบสนองความต้องการของชุมชน

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

สถานศึกษาได้ระบุมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานการศึกษาหรือประเด็นการประเมินเพิ่มเติมตามบริบทของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงตามหลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริงเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิต เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมี

ประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการ และวิชาชีพจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียน และวัยทำงานตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

3. ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

10.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

คะนิงนิจ สีดา (2554 : 55-57) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการประชุมสัมมนา และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จรรยาลักษณ์ วัจศิริ (2555 : 34) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ มีดังนี้ 1) ครูมีภาระงานมากเกินไป 2) ขาดเครื่องมือที่ใช้วัดทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ไม่มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีวิธีการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ 4) ไม่ค่อยมีการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์โดยตรง 5) นักเรียนมีความรู้พื้นฐานไม่เท่ากัน และ 6) นักเรียนไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าซักถามครู ครูมีความต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์และแนวทางและองค์ประกอบในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 4) การสร้างเครื่องมือวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ และ 5) การสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับการนิเทศติดตามงาน รูปแบบการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ปัจจัยตัวป้อน (Input) องค์ประกอบที่ 1 การสำรวจสภาพก่อนการพัฒนา 2) ปัจจัยกระบวนการ (Process) องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา และ 3) ปัจจัยผลลัพธ์ (Output) องค์ประกอบที่ 3 การนำเสนอผลการพัฒนาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังการใช้ชุดกิจกรรมเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูมีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้ขึ้นการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ การวิเคราะห์เพื่อระบุสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้จึงไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะเวลานักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ต่ำและประกอบกับเครื่องมือวัดที่สามารถวิเคราะห์สาเหตุยังไม่มี ครูมีการนิเทศติดตามการนำชุดกิจกรรมเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ไปใช้มากกว่านี้ และการมีชุดกิจกรรมที่สมบูรณ์จะช่วยให้ครูลดภาระงานลงเพราะงานสอนและงานอื่น ๆ มีมากและชุดกิจกรรมจะทำให้เด็กพัฒนาได้เร็วขึ้น ผลการวิจัยการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลองมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมธีสิน สมอุมจารย์ (2556 : 191-194) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้สร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมและผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

พงศ์ศิริภาพ ทองดีวิสุรเกตุ และธเนศ รัตนอุบล (2558 : 46-53) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อความพร้อมและทักษะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า สถานประกอบการให้ความเห็นอยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากทุกด้าน สรุปความสำคัญต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ พื้นที่ศาลายาสามารถจัดอันดับได้ ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องความสามารถปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ต้องมีความรู้และความเข้าใจในคุณค่าแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในด้านของภาษาต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ฯลฯ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ทางด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ความรู้ทางการบริหารธุรกิจ สามารถบูรณาการและนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ด้านความคิดริเริ่มและปัญญาเฉพาะตัว และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สุรินทร์ บุญสนอง (2558 : 223-226) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชา พบว่า 1) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) หลักสูตรฝึกอบรมผู้สอนงาน (Coach) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยภาพรวมโครงสร้างและเนื้อหาสาระของทุกหน่วยสมรรถนะมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 3) การดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชา พบว่า (1) ด้านการสอนงานและให้คำปรึกษาการสอน พบว่า ผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้สอนงานมีคะแนนเฉลี่ยรวมคิดเป็น ร้อยละ 95.00 มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความพึงพอใจในการดำเนินการโครงการ พบว่า ผู้สอนงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (2) การพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพด้วยกระบวนการสอนงานและให้คำปรึกษา (Coaching and Mentoring) การสอน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 94.50 คุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ด้านความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการสอนงานและให้คำปรึกษาการสอนของ ผู้สอนงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการสอนงานและให้คำปรึกษาของผู้สอนงานในระดับมาก และด้านความพึงพอใจของผู้สอนงานต่อการรับการสอนงานและคำปรึกษาของครูผู้สอน พบว่า ผู้สอนงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความพึงพอใจต่อการรับการสอนงานและคำปรึกษาของครู ผู้สอนในระดับดี (3) การดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้ง 5 รายวิชา พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป ร้อยละ 86.25 ด้านการปฏิบัติงานของผู้เรียน ทั้ง 5 รายวิชา พบว่า ผู้เรียนมีผลการปฏิบัติงานที่มีระดับคะแนน 80 คะแนนขึ้นไป ร้อยละ 86.25 ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนในรายวิชาชีพ พบว่า ผู้เรียนตามรูปแบบมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในระดับมากที่สุด และ 4) การประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชาดำเนินการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชา โดยผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ จำนวน 17 คน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสุตรฐานสมรรถนะรายวิชาในระดับมากที่สุด

พิสิษฐ์ แก้ววรรณ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา พบว่า 1) ด้านความรู้ ครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ด้านเจตคติ ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดอบรมครูที่ระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.63) และ 3) ด้านทักษะ ครูใช้กิจกรรม วิธีการ หรือสื่อเทคโนโลยีกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ มีการชี้แนะแนวทาง

การค้นคว้าในการหาความรู้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกระบวนการกลุ่มโดยผ่านสื่อและเทคโนโลยี และสามารถนำผลประสบการณ์จากการเรียนรู้ มาสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ โดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.83

วรรณกร ศิริพละ (2559 : 162-169) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของวิทยาลัยราชภัฏ คือ 1) รูปแบบการพัฒนาคู ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตร บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการบริหารงาน กระบวนการ ประกอบด้วย วางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมินผล และตรวจสอบผลผลิต ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น เทคนิคการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกปัจจัยมีผลการดำเนินงานระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86, 3.81, 3.86 และ 3.87 ตามลำดับ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91, 0.90, 0.86 และ 0.85 ตามลำดับ และ 2) ความพึงพอใจของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย สำนึก ความต้องการพัฒนาคู หลักสูตร สถานที่พัฒนาคู กระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมสร้างทัศนคติ ทางบวกและเสริมแรงทางบวกกับผู้รับการพัฒนา อบรม ร่วมนิเทศ ติดตามผลผลิต ประกอบด้วย ครู พึงพอใจต่อการพัฒนาและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น สถานศึกษา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย ครูมีแรงจูงใจพัฒนาตนเองทุกปัจจัยมีความพึงพอใจ ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02, 4.09, 4.17 และ 4.14 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75, 0.78, 0.79 และ 0.74 ตามลำดับ 2. รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หน่วยงานรับผิดชอบหลักสูตรพัฒนาคูตามความต้องการของครู และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนาคู ประกอบด้วย นวัตกรรมใหม่ตามบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งเสริมการสร้างบทเรียนบนระบบการศึกษาแบบเปิดเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Thai Massive Open Online Course : Thai Mocc) เน้นการชี้แนะ (Coaching) และติดตามผลที่สถานศึกษา 3) ผลผลิต เน้นผลที่สอดคล้องความต้องการของผู้รับบริการเชิงวิชาการ 4) ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถานศึกษา แรงจูงใจการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา (PLC-Professional Learning Community) และ 5) บริบท ประกอบด้วย ทักษะการคิด ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะทางภาษา กระบวนการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการวิจัย คือ 1) การจัดทำสารสนเทศจากผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ และ 2) จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาคู 3) ดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนด ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการวิจัยในชั้นเรียน 4) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทั้งด้านความรู้และจิตพิสัย

ดัชนี จะวรรณะ (2560 : 398-405) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 พบว่า 1. สมรรถนะทางวิชาชีพที่จำเป็นของครูอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 พบว่า มาตรฐานวิชาชีพครูการอาชีวศึกษามุ่งศึกษาใน 4 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานความรู้และทักษะทางวิชาชีพ 2) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครูการอาชีวศึกษา 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 4) มาตรฐานการปฏิบัติตน 2. สมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 พบว่า ครูอาชีวศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ตัวเลข ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ควรพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้เท่าทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ควรให้ร่วมมือกับคนในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และควรช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม 3. สภาพการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 พบว่า ครูควรได้รับการพัฒนาตนเองในด้านประสบการณ์วิชาชีพ ปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา คือ การวางแผนไม่อยู่บนฐานข้อมูล และขาดการให้ความสำคัญกับการนิเทศและติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครู ครูอาชีวศึกษาต้องการให้ตนเองมีส่วนร่วมในการวางแผน และการเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของตนเอง ต้องการให้มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู และต้องการให้มีการนำผลของการประเมินมาใช้ในการพัฒนา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูอาชีวศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา สถานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความพร้อมและทันสมัย ชุมชนและสถานประกอบการมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูอาชีวศึกษา 4. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 พบว่า ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของครูอาชีวศึกษา 2) พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นผลงาน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา 4) ปรับปรุงแผนพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูอาชีวศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) สรรหาครูต้นแบบ และครูเครือข่ายด้านการอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ 7) ส่งเสริมการวิจัย การสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และผลงานทางวิชาการของครูอาชีวศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 8) สนับสนุนให้ครูอาชีวศึกษาได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ ทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ 9) ส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษานำความรู้และทักษะทางวิชาชีพตามสาขาวิชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น 10) พัฒนาคุณสมบัติการเป็นครูอาชีวศึกษา

11) ปรับโครงสร้าง ภาระงานของครูอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับภาระงานของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 4 12) พัฒนาระบบและกลไกการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูอาชีวศึกษาที่เน้นความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูการอาชีวศึกษา ภายใต้กรอบภาระงานของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 4 และ 5. การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 พบว่า กลยุทธ์ส่วนใหญ่มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

วาสนา ทองทวีอังยศ (2560 : 94-98) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิลา สงอาจันต์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง พบว่า การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลเอกสารและความต้องการของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดการศึกษา เพื่อนำผลการพัฒนาไปสู่ผู้เรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาการศึกษา ค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนประเมินความก้าวหน้าของตนเอง โดยส่งเสริมเนื้อหาวิชาหลักสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก อีกทั้งควรส่งเสริมพัฒนาความรู้ของครู โดยใช้การนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง ใช้รูปแบบ “APPIE Model” ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 1) ประเมินความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 4) การดำเนินการนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ โดยจัดการอบรมเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ ส่วนผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศของครูผู้นิเทศในการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้นิเทศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้นิเทศอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

กัณย์พล วิวรรณมงคล (2561 : 92) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ผลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขั้นที่ 1 ร่วมสร้างกลุ่มและวิเคราะห์ปัญหาจากผลการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ขั้นที่ 3 สร้างองค์การการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 4 ร่วมสะท้อนจากผลลัพธ์ แล้วเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน (Best Practice) รูปแบบมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์โดยได้ทดลองใช้จริง และนำไปตรวจสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ยืนยันประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้น 2) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า (1) ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2) ความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูก่อนการพัฒนาสูงกว่าหลังการพัฒนาอยู่ในระดับดี (3) ความคิดเห็นของครูต่อการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก

น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 276-288) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา และ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) การคิด วิพากษ์ และนวัตกรรม (2) ทักษะระหว่างบุคคล (3) ทักษะภายในบุคคล (4) ความเป็นพลเมืองโลก และ (5) ความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ 2) สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตร 3) กลยุทธ์การบริหารวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์รอง 37 วิธีดำเนินการ โดยมีกลยุทธ์หลักคือ (1) เร่งรัดพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน มีกลยุทธ์รองคือ 1.1) เพิ่มจุดมุ่งหมายหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภายในบุคคล ความฉลาดรู้ทางสื่อ

และสารสนเทศ และการคิดวิพากษ์และนวัตกรรม 1.2) ปรับปรุงการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างการคิดวิพากษ์และนวัตกรรมและทักษะภายในบุคคล 1.3) เสริมจุดแข็งการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะระหว่างบุคคล (2) ยกระดับการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน มีกลยุทธ์รองคือ 2.1) ปรับรูปแบบการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเน้นการสอดแทรกการคิดวิพากษ์และนวัตกรรมและทักษะภายในบุคคล 2.2) เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีออกแบบการจัดการเรียนการสอน Active Learning เพื่อเสริมสร้างทักษะภายในบุคคลและความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ 2.3) เสริมจุดแข็งการวางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทักษะระหว่างบุคคลที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกที่ทุกเวลา (3) พลิกโฉมการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน มีกลยุทธ์รอง คือ 3.1) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาโดยส่งเสริมการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติเน้นที่ให้เกิดการคิดวิพากษ์และนวัตกรรมและพัฒนาความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ 3.2) ปรับแนวทางการจัดสหกิจศึกษาโดยเน้นการคัดสรรหน่วยงานภายนอกและสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ ทักษะภายในบุคคลและการคิดวิพากษ์และนวัตกรรม 3.3) เสริมจุดแข็งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะระหว่างบุคคล และ (4) ปฏิรูปการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน มีกลยุทธ์รองคือ 4.1) ปรับเปลี่ยนวิธีการการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิพากษ์และนวัตกรรมความเป็นพลเมืองโลก ทักษะภายในบุคคล และความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ 4.2) ผลักดันการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์ การเรียนรู้ความเป็นพลเมืองโลก การคิดวิพากษ์และนวัตกรรม และทักษะภายในบุคคล และ 4.3) เสริมจุดแข็งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ทักษะระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา

ทัศนีย์ พนมสารนรินทร์ (2561 : 237) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูสู่ผู้เรียนอย่างมีอาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่าการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูสู่ผู้เรียนอย่างมีอาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ความเป็นครูมืออาชีพอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูและนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

นิภาวรรณ ศิริ (2561 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า 1) การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กุลธิดา พุงคาใน (2561 : 79-89) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ โดยภาพรวมนักศึกษาเห็นด้วยทุกด้าน ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทคณะครุศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การทำงานร่วมกัน และ 4) โครงสร้างสนับสนุน และแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ

พระมหากายสิทธิ์ เคลื่อนแก้ว (2562 : 252) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานครชัยบุรินทร์ พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานครชัยบุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนงานด้านวิชาการ รองลงมา ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ตามลำดับ 2) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานครชัยบุรินทร์ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) ปัจจัยนำเข้า 5) กระบวนการ 6) ผลผลิต 7) ข้อมูลย้อนกลับ และ 8) เงื่อนไขของความสำเร็จ และ 3) ผลการประเมินเพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานครชัยบุรินทร์ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เกรียงศักดิ์ บุญญา (2562 : 204) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา

ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล 2) ผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรกับนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา รุ่น 60 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 12 คน พบว่า ประสิทธิภาพผลคะแนนในระหว่างการอบรม $E1=85$ และประสิทธิภาพผลคะแนนหลังการอบรม $E2=95$ 3) เมื่อเปรียบเทียบคะแนนหลักสูตรกับนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 24 คน กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยหลังจากการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม และ 4) ผลการพัฒนานิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โดยใช้หลักสูตรอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 100

พระสมุห์นริศ นรินโท (แซ่น้ำ) (2562 : 460) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) สภาพการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความเหมาะสมของการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู 2) กระบวนการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (1) การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ (2) การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3) การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู และ (5) การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู 3) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาได้จริง โดยมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ คือ (1) จัดระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เงินเดือน และวิทยฐานะ (2) จูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่อาชีพครู (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น คุณธรรม และจรรยาบรรณ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ (1) การปฏิรูปครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ทันสมัยกับวิทยาการการเรียนรู้ (2) ลดการผลิตครูเชิงปริมาณและผลิตครูสาขาขาดแคลนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ (1) ปฏิรูปวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (2) ส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครูตามความต้องการ องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู คือ (1) เตรียมครูและสนับสนุนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และ (2) ปฏิรูปห้องเรียน และองค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู คือ (1) เสริมสร้างสิทธิครู และ (2) รักษาและปกป้องสิทธิครู

วคินี รุ่งเรือง (2562 : 264-265) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียน ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู พบว่า 1) ศิลปะการสอน ของครู มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียน และมีแนวทางการส่งเสริมศิลปะการสอนของครู โดยการเรียนรู้อันร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยกระบวนการของการพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้น มี 6 องค์ประกอบ คือ ความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) ผลการพัฒนาครู พบว่า ครูมีพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะการสอนหลัง การพัฒนาสูงขึ้นจากก่อนการพัฒนา โดยรวมร้อยละ 71.58 และมีศิลปะการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบมีความเห็นว่ารูปแบบช่วยพัฒนาศิลปะการสอนของครูที่สูงขึ้น และครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และรูปแบบมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนา ในการให้ความรู้เรื่องศิลปะการสอนแก่ครูและในขั้นการออกแบบ และพัฒนาบทเรียนร่วมกันมากขึ้น และปรับปรุงการจัดกลุ่ม PLC โดยการแบ่งครูตามระดับชั้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อให้มี บริบทของปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ใกล้เคียงกัน

นิกร ผงทอง (2563 : 54) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของโรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) องค์ประกอบ ของรูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า มี 8 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ การกำหนดเกณฑ์ ค่าเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์ การวางแผน การพัฒนาครู การจัดการ เรียนการสอน และการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ โรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย กระบวนการ บริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับ ทั้ง 6 กระบวนการ ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การสร้างกลยุทธ์ (Strategy) การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การทบทวนสะท้อนผล (See) และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Redesign) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้นำรูปแบบ ดังกล่าวไปสร้างคู่มือ พบว่า ผลการประเมินคู่มือการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และ 3) ผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีดังนี้ (1) ผลการเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 มีดังนี้ 1.1) ผลคะแนนเฉลี่ยผลการสอบระดับโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศ 2 วิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ 1.2) ผลคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ

ในปีการศึกษา 2562 สูงกว่าปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ 1.3) จำนวนนักเรียนที่ได้รับคะแนนสูงกว่าร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ (2) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ธนาพล บัวคำโคตร (2563 : 89-90) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู สรุปได้ว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้และการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลย้อนกลับในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) แนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

จิรศักดิ์ หมุนขำ สิริพร อังโสภา และอัศครัตน์ พูลกระจำง (2563 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยมีจุดประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จำนวน 12 หน่วย 2) แบบทดสอบวัดผลหลังการฝึกอบรม และ 3) แบบวัดความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า เอกสารประกอบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 86.59/82.45 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดัชนีประสิทธิผลมีค่า 0.64 และผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุรัตน์นารี ธิลาใจ (2563 : 105-119) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย หลักการ (Principle) โครงสร้าง (Structure) ขอบเขต (Scope) ยุทธวิธี (Tactics) และระบบการสนับสนุน (Support System) รูปแบบมีความเหมาะสม ($\mu=4.57, \sigma=.078$) ความเป็นไปได้ ($\mu=4.46, \sigma=.015$) และการใช้ประโยชน์ ($\mu=4.54, \sigma=.022$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ภาณัททภา วงษากิตติกุล (2564 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ พบว่า 1) กรอบสมรรถนะข้ามสายงานทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ภาคประกอบการต้องการผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต (2) ความสามารถในการคิด (3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (4) ความสามารถในการสื่อสาร และ (5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 2) การศึกษาความพร้อมของครูในการสอนสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (Computing Literacy) 3) การศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนก่อนใช้กระบวนการพัฒนา พบว่า สมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 4) การทดลองใช้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) พบว่าทุกขั้นตอนในกระบวนการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5) การประเมินผลกระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) พบว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work

Readiness) มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย (1) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนปีการศึกษา 2563 ผู้เรียนผ่านระดับคะแนนเฉลี่ย 2.00 ร้อยละ 92.69 (3) ผลการทดสอบ V-Net ของผู้เรียนค่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติผู้เรียนผ่านร้อยละ 83.96 (4) ผลการพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของครูและผู้เรียน มีผลงานเผยแพร่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ระดับภาค และสามารถเขียนข้อเสนอเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (5) วัฒนธรรมองค์กรความตระหนักด้านความปลอดภัยผลจากการดำเนินการด้านความปลอดภัยดำเนินการอย่างสม่ำเสมอกระทั่งได้ผลลัพธ์ตามเกณฑ์การประเมินตามโครงการขับเคลื่อนความปลอดภัย ได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอก (6) ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่ทำความร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดอาชีวศึกษาที่มีต่อสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราชูทิศ มีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2564 : 3-4) ได้การศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะข้ามสายงาน (TRANSVERSAL COMPETENCIES) ของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประเทศไทย 4.0 พบว่า วิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) และนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า สมรรถนะที่ภาคประกอบการต้องการตามลำดับความสำคัญ มีดังนี้ คือ ความต้องการของภาคประกอบการสมรรถนะอื่น ๆ ที่ภาคประกอบการต้องการตามลำดับความสำคัญ มีดังนี้ คือ 1) ทักษะการทำงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ปฏิบัติตามระเบียบ ตามข้อตกลงในที่ทำงาน เข้าใจระบบการผลิต ความปลอดภัยในที่ทำงานและอาชีวอนามัย การบริหารธุรกิจ การวางแผนบริหารจัดการเวลา/จัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนชีวิตและครอบครัว 2) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ชยัน อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มารยาทหรือทักษะทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) รวมถึงบุคลิกภาพที่ดี การเป็นพลเมืองที่ดี การรู้คุณค่าของวัฒนธรรมและชนชาติของตน 3) ภาวะผู้นำ การสอนงาน (Coaching) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Management) 4) ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และความสามารถทางดิจิทัล (Digital Literacy) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี พื้นฐานการเขียนโปรแกรม Python, Java การประมวลผลและคำนวณที่จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละอาชีพ 5) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) ในยุคปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีหลากหลายทักษะ

ปริญญา มีสุข อังควรา วงษ์รักษา และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ (2564 : 155-199) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านบริบท รองลงมาคือ

ด้านความสำเร็จ ด้านความยั่งยืน และด้านผลกระทบ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านปัญหาอุปสรรค และพบว่า ตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อตัวแปรผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้าส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรบริบทส่งผลทางลบ ส่วนตัวแปรกระบวนการส่งผลทางบวกต่อตัวแปรปัญหาอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรบริบทส่งผลต่อตัวแปรความยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กูเตียร์เรซ และคณะ (Gutierrez and others. 2014 : b) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะข้ามสายงานและหลักสูตรออนไลน์ แบบเปิดกว้าง (Massive Open Online Courses) หรือ MOOCs วิเคราะห์ศักยภาพผลงานที่หลักสูตร MOOCs สามารถทำเพื่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการผลิตสมรรถนะข้ามสายงานให้มีความยืดหยุ่น ไม่ว่าจะขึ้นทักษะความรู้ทัศนคติหรือแม้แต่ความรู้พฤติกรรม งานวิจัยนี้เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์หลักสูตร MOOCs ที่มีอยู่ในข้อเสนอในสหภาพยุโรปด้วยเน้นเฉพาะประเทศสเปน วัตถุประสงค์การวิจัยคือ ระบุหลักสูตร MOOCs ที่มีอยู่ภายใต้แต่ละข้อประเภทที่กำหนดโดย Open Education Europa และอธิบายถึงแนวโน้มที่มีอยู่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับทักษะข้ามสายงานทั่วไป ทักษะที่พบได้ทั่วไปในทุกอาชีพที่สามารถทำได้จัดส่งผ่านทางหลักสูตร MOOCs ก่อนที่จะให้ภาพรวมของอุปทานในปัจจุบันของหลักสูตร MOOCs ภายในการท่องเที่ยวอุตสาหกรรมในสเปน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสร้างขึ้นการจ้างงานมากกว่าภาคอื่น ๆ ของเศรษฐกิจและเป็นพนักงานดังกล่าวต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างมากและพวกเขาจะประสบความสำเร็จในตลาดการแข่งขัน ซึ่งกรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานที่สัมพันธ์กับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มี 24 สมรรถนะดังนี้ 1) การบริการลูกค้าที่ดี (Good Customer Service) 2) เป็นมิตร (Friendliness) 3) สื่อสารด้วยวาจา (Verbal Communication) 4) สื่อสารภาษาต่างประเทศได้ เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาเยอรมัน (Foreign Languages : English and German) 5) ความเอื้ออาทร (Helpfulness) 6) ทักษะองค์กร (Organizational Skills) 7) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 8) การตัดสินใจ (Decision-making) 9) ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและภายในบุคคลความสามารถในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Inter and Intra-personal Communication : The Ability to Communicate and Interact with Others) 10) เคารพในความหลากหลาย ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Respect for Diversity : Accept Cultural Differences. Understand Cultural Differences) 11) ความเอาใจใส่ (Empathy) 12) สามารถใช้ระบบสารสนเทศเฉพาะได้ (Use of Sector Specific IT Systems) 13) คิดสร้างสรรค์ คิดนวัตกรรมและการคิดริเริ่ม (Creative Thinking, Inventive and Taking the Initiative) 14) คุณภาพความเป็นผู้นำและทักษะการจูงใจ (Leadership Qualities and Motivation Skills) 15) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 16) ความอดทน (Tolerance) 17) การแก้ปัญหาและการวิเคราะห์ผลลัพธ์ (Problem Solving and Results Analysis) 18) การวางแผนเชิง

กลยุทธ์ (Strategic Planning) 19) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) 20) การเจรจาต่อรองและการชักชวน (Negotiation and Persuasion) 21) ความจำดี (Memory) 22) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Tidiness) 23) มีสติและตระหนักรู้ (Mindfulness and Awareness) และ 24) การแก้ปัญหา (Problem Solving)

จาร์กันนาธาน และคณะ (Jaganathan and others. 2014 : 7) ได้ศึกษาวิจัยหลักสูตรภาษาสมรรถนะข้ามสายงานและการศึกษาด้านสหสาขาวิชาชีพเป็นกรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยมาเลเซีย งานวิจัยนี้ได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เน้นถึงความสำคัญของสมรรถนะข้ามสายงานความสามารถที่จะช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเตรียมตัวและมีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้นพนักงานที่เชื่อมต่อกันกับความสามารถแบบดิจิทัล ความสามารถทางสังคมและพลเรือน รวมทั้งการแสดงออกทางวัฒนธรรมเป็นทักษะหลักที่เห็นว่าเป็นลักษณะที่ยืดหยุ่นของผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับหลักสูตรภาษาอังกฤษได้เปิดเส้นทางใหม่เข้าสู่การเชื่อมโยงทักษะหลายอาชีพสำหรับผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับเป็นพนักงานในแนวทางการศึกษาสหวิทยาการ ขึ้นอยู่กับสี่เสาหลักของการเรียนรู้หลักสูตรภาษาอังกฤษมีศักยภาพที่จำเป็นใช้เป็นระเบียบวินัยเฉพาะทาง ซึ่งเป็นเส้นทางที่มีศักยภาพสำหรับผู้จบการศึกษาได้รับความรู้และทักษะข้ามสายงานที่จำเป็นสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ สำหรับแรงงานทั่วโลก ซึ่งกรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ความสามารถทางภาษา (Language proficiency) 2) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) 3) ความสามารถทางสังคมและพลเมือง (Social and Civic Competence) และ 4) ความตระหนักและการแสดงออกทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness and Expression)

คแร็ปซ และคณะ (Craps and others. 2017 : 129) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของมีอาชีพและการจ้างงานในสาขาวิศวกรรมในอนาคต พบว่า สมรรถนะข้ามสายงานที่ควรบูรณาการในหลักสูตรสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ 1) ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Skills) 2) ทักษะนวัตกรรม (Innovation Skills) 3) ทักษะการสื่อสารและการมีเครือข่าย (Communication and Networking Skills) 4) ทักษะการทำงานเป็นทีมและวิธีคิด (Teamwork and Ways of Thinking) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

คณะกรรมการยุโรป (The European Commission. 2017 : 8) ได้มีการศึกษาวิจัยในการพัฒนาทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) ให้กับกลุ่มแรงงานผู้ใหญ่และแรงงานข้ามชาติ เพื่อพัฒนาทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) ในโครงการ Visible Skills of Adults ซึ่งจะเริ่มดำเนินการวิจัยและพัฒนาในกลางปี ค.ศ. 2018 เพื่อหากรอบแนวคิดทักษะข้ามสายงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้ใหญ่และแรงงานข้ามชาติในสหภาพยุโรปเพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยได้นำมาใช้ในปี ค.ศ. 2020 นอกจากสหภาพยุโรปจะให้ความสนใจในการพัฒนาทักษะข้ามสายงาน (Transversal Skills) ในแรงงาน

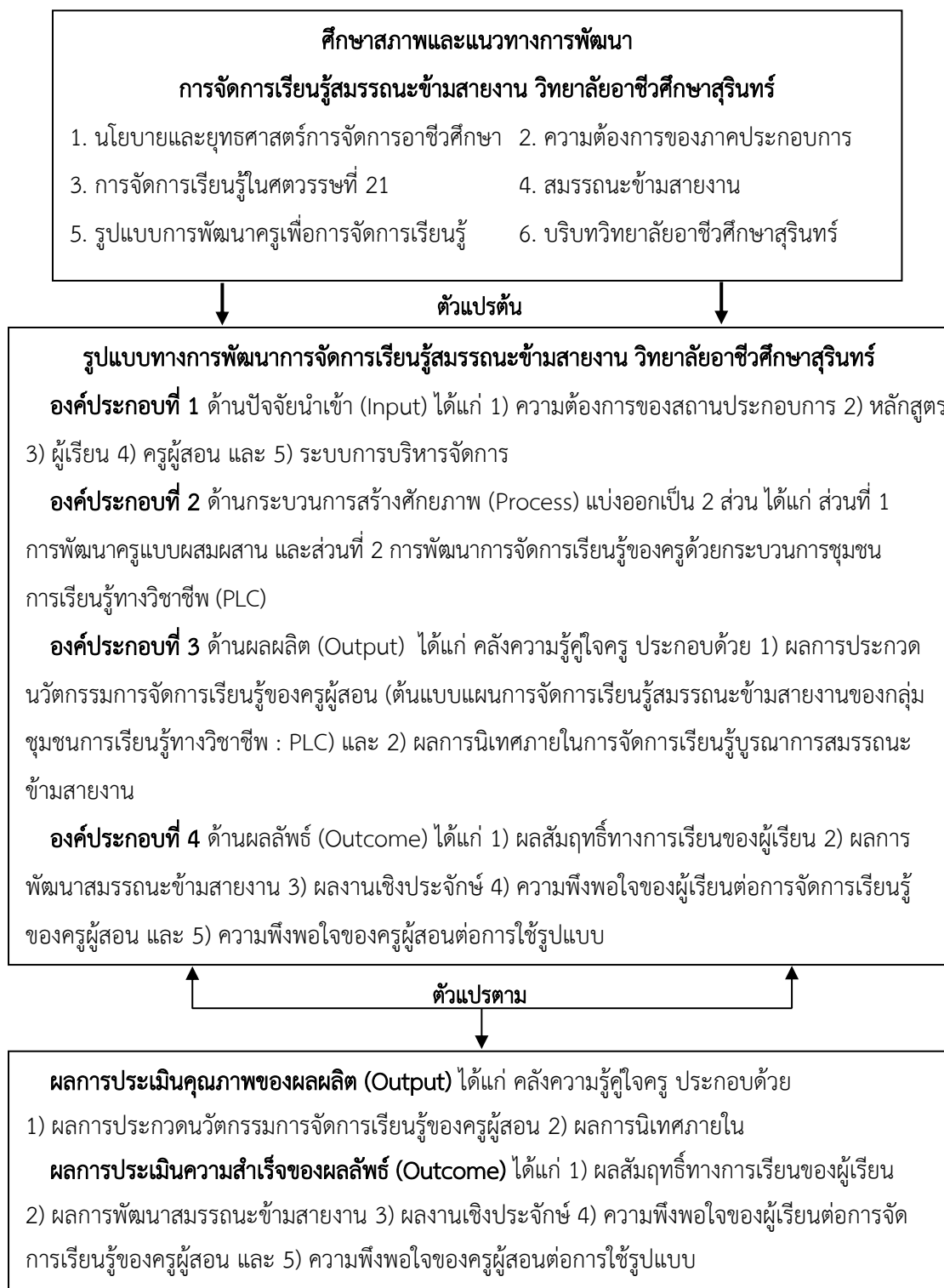
ผู้ใหญ่แล้วปัจจุบันยังให้ความสำคัญการวิจัยประเมินผลทักษะข้ามสายงานใน ค.ศ. 2020 ให้กับนักเรียนอีกด้วยภายใต้โครงการ Assessment of Transversal Skills 2020 (ATS2020) (The Erasmus +Programme of the European Union and the Estonian Ministry of Education and Research. 2015) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเสนอรูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียนผ่านบริบทหลักสูตรระดับชาติ เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะข้ามสายงานที่จำเป็นในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 และสร้างเครื่องมือวัดกรรมการประเมินทักษะข้ามสายงานให้ครูผู้สอนด้วย มีกรอบแนวคิดของสมรรถนะและทักษะ 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) 2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Collaboration and communication) 3) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Autonomous Learning) และ 5) ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy)

คริสติน่า (Cristina. 2017 : 78-95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะข้ามสายงานและความเป็นมืออาชีพในสาขาวิชาการบัญชีโดยเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างนักศึกษาและผู้จ้างงานว่ามีความคาดหวังต่อสมรรถนะข้ามสายงานและความเป็นมืออาชีพในสาขาวิชาการบัญชีอย่างไรบ้างในโรมาเนียพบว่า ผู้ประกอบการคาดหวังให้นักศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเคารพความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมซึ่งเป็นทักษะที่ผู้ประกอบการและนักศึกษามีความคาดหวังตรงกัน สมรรถนะข้ามสายงานของงานวิจัยนี้ มี 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) 2) การยอมรับและเคารพในความหลากหลายและวัฒนธรรมหลากหลาย (The Recognition of and Respect for Diversity and Multiculturalism) 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Autonomy/Learning by himself/herself) 4) ความคิดริเริ่มและจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (Initiative and Entrepreneurial Spirit) 5) ทักษะการสื่อสารด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรในฐานะเจ้าของภาษาหรือภาษาต่างประเทศ (Skills of Oral and Written Communication in One's Mother Tongue/ in a Foreign Language) 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (The Use of IT Technology and Communication) 7) การเปิดใจกว้างเรียนรู้ตลอดชีวิต (Openness Towards Life-long Learning) และ 8) การตัดสินใจและความสามารถในการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem-solving Ability)

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 2016 :) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะข้ามสายงานตั้งแต่ปี 2014-2016 ได้จัดกลุ่มสมรรถนะทักษะหรือความสามารถและคุณลักษณะที่สำคัญได้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และได้เลือกจากผลการวิจัยต่างประเทศที่มีจำนวนความถี่ของสมรรถนะข้ามสายงานที่ผลการวิจัยพบว่าเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยที่สำคัญ และคำนึงถึงสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างก้าวกระโดด เช่น การรู้เข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

11.กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของการวิจัยรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แนวคิดขององค์การยูเนสโกเกี่ยวกับทักษะการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (UNESCO. 2014 : 9) งานวิจัยของคณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดในศตวรรษที่ 21 และนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

1.2 การศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น

2.1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.4 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.5 จัดทำและประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 3 การทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น

3.1 การศึกษาความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.2 การศึกษาความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม

ตอนที่ 4 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ แบ่งเป็น

4.1 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติ

4.1.1 การศึกษาความพึงพอใจต่อการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติ ดังนี้

- 1) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ
- 2) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 3) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4.1.2 การศึกษาความพึงพอใจต่อการนำคู่มือพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติ

4.2 การประเมินผลลัพธ์การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.2.1 ผลการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่

- 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
- 2) ผลการนิเทศภายใน

4.2.2 ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย
 - 2.1) การมีวินัยในตนเอง
 - 2.2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.3) การทำงานเป็นทีม
 - 2.4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
 - 2.5) ความคิดสร้างสรรค์

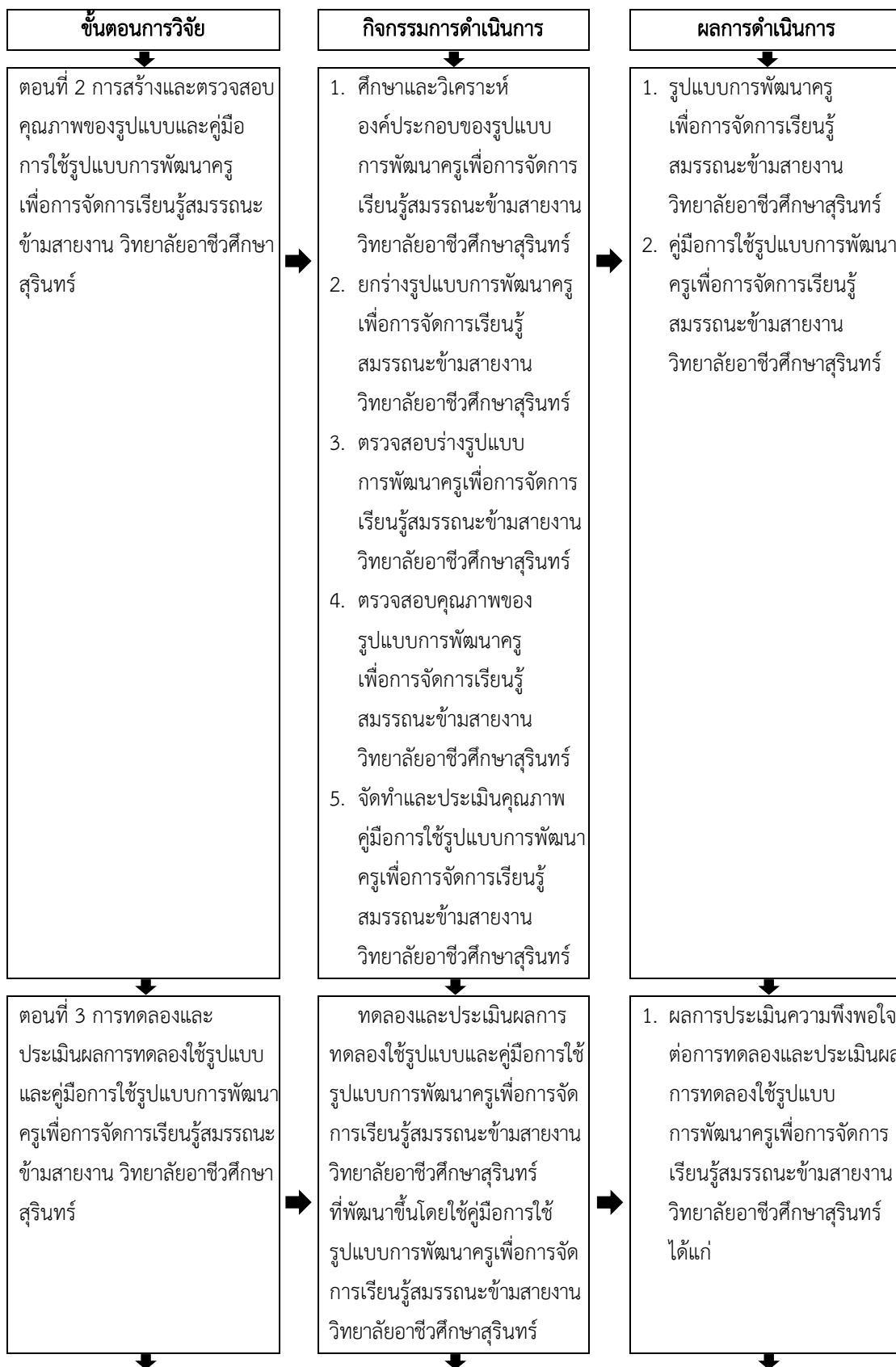
3) ผลงานเชิงประจักษ์ ด้านรางวัลที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

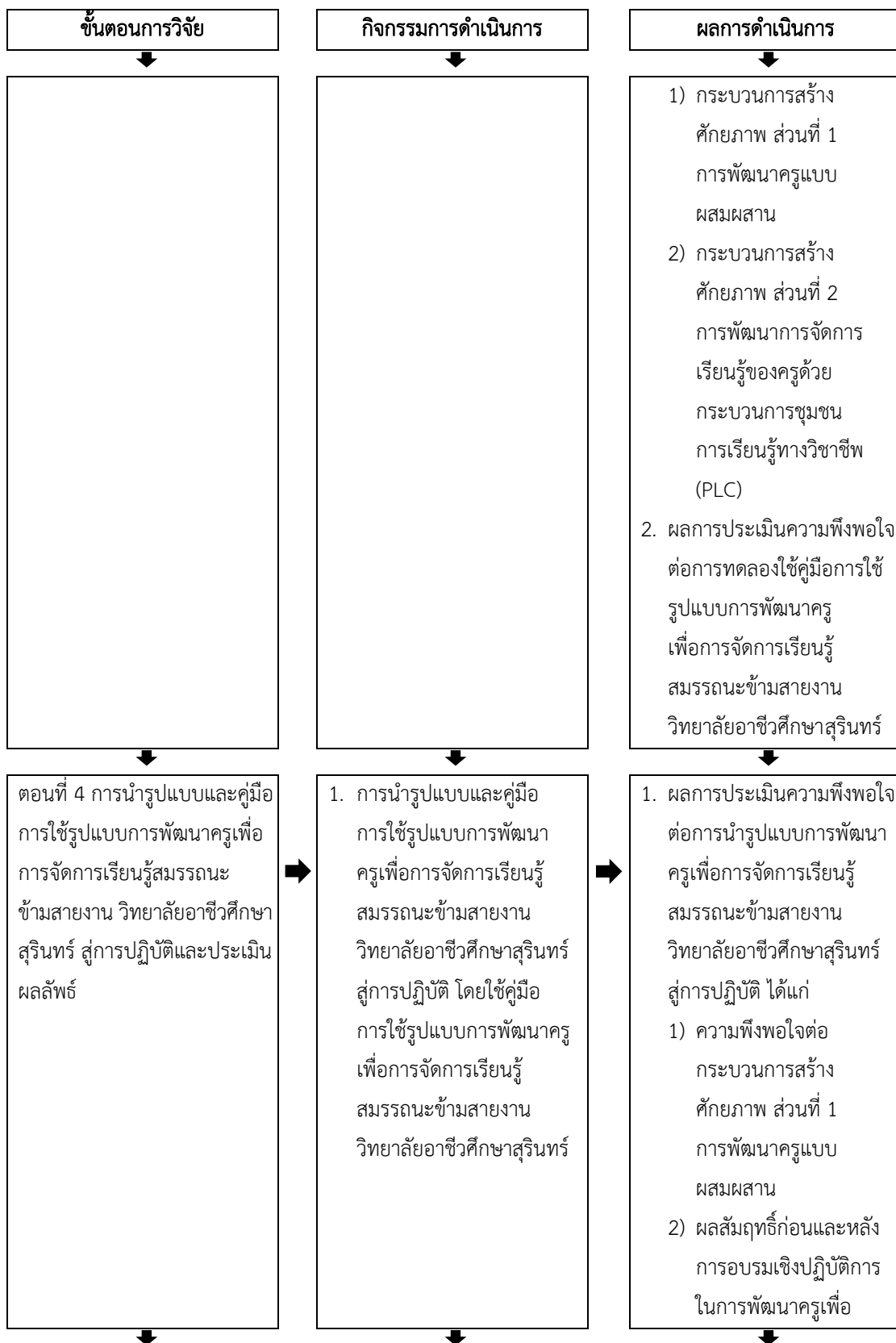
4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

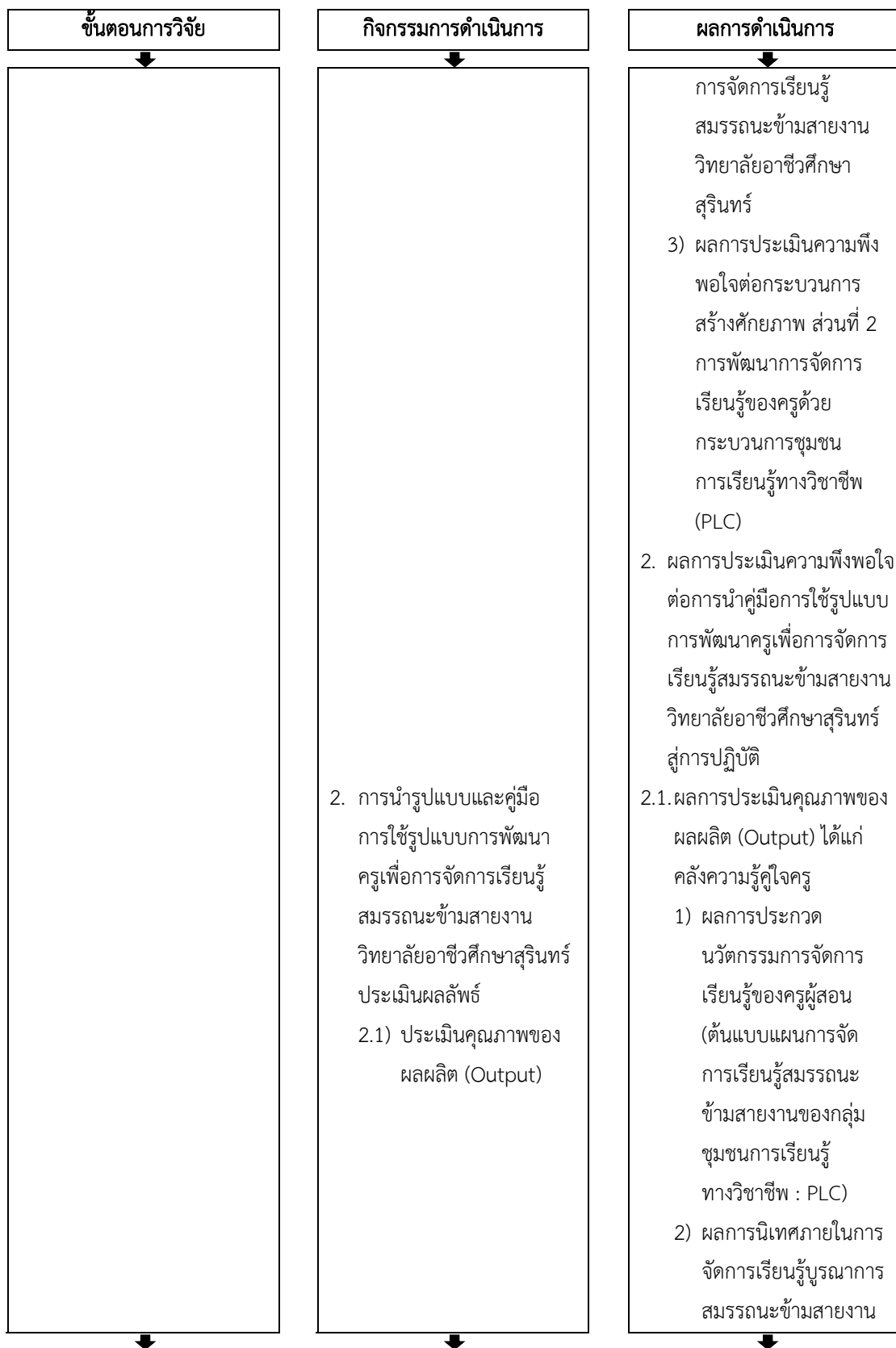
5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

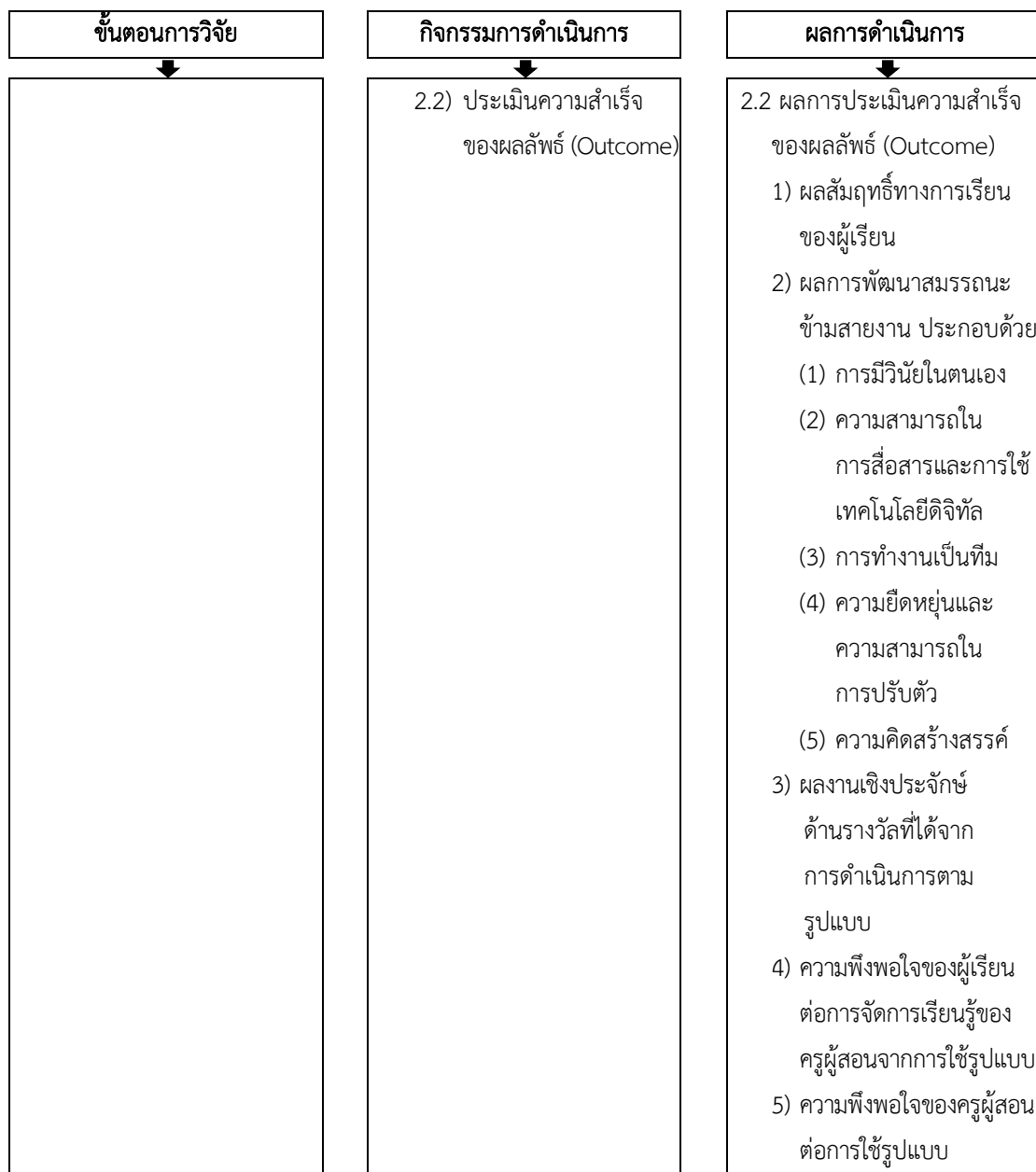
ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีของวงจรมคุณภาพ (Deming : PDCA) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3.1











ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 17 แห่ง (แห่งละ 1 คน) และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 216 แห่ง (แห่งละ 1 คน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 233 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 16 แห่ง (แห่งละ 1 คน) และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 138 แห่ง (แห่งละ 1 คน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 154 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1) จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิ โดยใช้ประเภทของสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการแต่ละชั้นภูมิ

2.3) ทำการสุ่มสถานประกอบการแต่ละชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

รายการ	จำนวนประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
- สถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	17	16
- สถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพ	216	138
รวม	233	154

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความถูกต้องเหมาะสม และความครบถ้วนของรายการในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวัดผลและประเมินผล สำเร็จการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลหรือการวิจัยระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

5) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานประกอบการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยทดลองใช้กับสถานประกอบการ จำนวน 30 แห่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.852 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

8) ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

1.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2) ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นของสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 16 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 16 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 138 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งได้รับคืนรวมทั้งสิ้นจำนวน 154 ฉบับ แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

2) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน ซึ่งมีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121)

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล “สภาพปัจจุบัน”

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล “สภาพที่พึงประสงค์”

4.51-5.00 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1.2 การศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.2.1 แหล่งข้อมูล

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้และ
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน

1.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ด้วยกระบวนการสร้างศักยภาพ ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศ
ภายใน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้
ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และศึกษาแนวคิดทฤษฎีระบบ IPOO
(Input-Process-Output-Outcome) วงจรคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA)

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำสรุปผล
การวิเคราะห์ข้อมูล

1.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.3.1 แหล่งข้อมูล

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน
จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 84 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน
73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie
and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอน
การสุ่ม ดังนี้

2.1) จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิ โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน

2.2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ตามสัดส่วนประชากรแต่ละชั้นภูมิ

2.3) ทำการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในแต่ละชั้นภูมิ โดยวิธีสุ่ม
อย่างง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

รายการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- ผู้บริหารสถานศึกษา (ไม่รวมผู้วิจัย)	4	4
- ครูผู้สอน		
- ข้าราชการครู	50	44
- พนักงานราชการครู	10	10
- ครูพิเศษสอน	20	19
รวม	84	77

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อ
การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ (Rating Scale) ของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1.3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
- 2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม
- 3) สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความถูกต้องเหมาะสม และความครบถ้วนของรายการในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน
- 5) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)
- 6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 7) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)
- 8) ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- 2) ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และครูผู้สอน จำนวน 73 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งได้รับคืน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 ฉบับ นำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

2) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน ซึ่งมีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121)

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล “สภาพปัจจุบัน”

- 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล “สภาพที่พึงประสงค์”

- 4.51-5.00 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.4.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง
กับแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้าน
ผลผลิต (Output) และ 4.ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

1.4.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
- 2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3) กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำ
ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และจากแบบสอบถามในข้อ 1) ถึง ข้อ 3) มาประกอบในการกำหนดกรอบ
และเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 4) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัด
การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า
(Input) 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4.ด้านผลลัพธ์
(Outcome)
- 5) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง
และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์
- 6) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือออกจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน พร้อมทั้งนัดหมายเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่
ในการสัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์ เพื่อให้
สัมภาษณ์ทราบแนวคำตอบและเตรียมคำตอบ

3) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้งทางโทรศัพท์ เพื่อยืนยันการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ปกติ และการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ (Online Interview) สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ และจัดบันทึกด้วยตนเอง

1.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบ โดยการวิเคราะห์จากเนื้อหา และสรุปข้อมูลเชิงประจักษ์ มีหลักการดังนี้ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive Method) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครู

ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

2.1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

2.1.1 แหล่งข้อมูล

โดยนำผลจากตอนที่ 1 คือ สภาพความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน 5 อันดับแรก ผลการศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูและกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และข้อมูลการจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แนวคิดขององค์การยูเนสโกเกี่ยวกับทักษะการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม (UNESCO, 2014 : 9) งานวิจัยของคณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาค

ประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดในศตวรรษที่ 21 และนโยบายประเทศไทย 4.0 แนวคิดทฤษฎีระบบ IPOO (Input Process Output Outcome) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA (Deming cycle) นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกภาพและเสียงการจดบันทึก แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพครูผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

2.1.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อนำมาเป็นกรอบและเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3) สร้างกรอบประเด็นคำถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในตอนต้น การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ซึ่งนำองค์ประกอบในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA (Deming cycle) ใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

4) วิพากษ์เพื่อปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือออกจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน พร้อมทั้งนัดหมายเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ทราบแนวทางคำตอบและเตรียมคำตอบ

3) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้งทางโทรศัพท์เพื่อยืนยันการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ปกติ และการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ (Online Interview) สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ และจัดบันทึกด้วยตนเอง

2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบโดยการวิเคราะห์จากเนื้อหา และสรุปข้อมูลเชิงประจักษ์ มีหลักการ ดังนี้ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive Method) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป และสรุปเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ยก่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การยก่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

2.2.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อร่วมยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มรวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มในภาคผนวก ค) ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 5 นักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ จำนวน 2 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 5 ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นแบบการสนทนากลุ่มเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.2.3 การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มตามลำดับ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2) ศึกษาหลักการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

3) สร้างกรอบประเด็นคำถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในตอนต้นที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และตอนที่ 2 ข้อ 2.1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบมาใช้เป็นข้อมูลประกอบเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความแจ้งบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบเพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มยกกร่างรูปแบบ พร้อมทั้งแนบเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม เพื่อมอบให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ศึกษาล่วงหน้า

2) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือเชิญผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ผู้แทนสถานประกอบการ และนักวิชาการ ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มยกกร่างรูปแบบ พร้อมทั้งแนบเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม เพื่อมอบให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ศึกษาล่วงหน้า

3) การสนทนากลุ่มเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ในวันที่ 17 เดือนพฤษภาคม 2564 ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยดำเนินการดังนี้

3.1) ผู้วิจัยเชิญนักวิชาการที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบมาเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ร่วมกับผู้วิจัยโดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยจัดบันทึกและบันทึกเทป ซึ่งมีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 18 คน

3.2) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มแนะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

3.3) ผู้วิจัยนำเสนอความเป็นมาและกระบวนการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และนำเสนอผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้วยเอกสารและโปรแกรมนำเสนอให้ผู้เข้าร่วมสนทนาทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้น

3.4) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มร่วมกันยกกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยดำเนินการตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบของคีฟส์ (Keeves. 1988 : 561-565) จอยส์ และวิล (Joyce & Weil. 1986 : 74) บาร์โต และฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman. 1982 : 70-76) และกนกวรา พวงประยงค์ (2554 : 38-41) องค์ประกอบในการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ภายใต้องค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ (IPOO) ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยใช้วงจรคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA) (Deming. 1986 : 155)

2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาตรวจสอบโดยการวิเคราะห์จากเนื้อหา และสรุปข้อมูลเชิงประจักษ์ มีหลักการดังนี้ นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน

(Inductive Method) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป และยกตัวอย่างแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.3 ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ ดำเนินการโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.3.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้เป็นผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีคุณวุฒิด้านการบริหาร และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 6 ประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

เป็นแบบการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มตามลำดับ ดังนี้

1) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อกำหนดประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

2) กำหนดประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบและการใช้ภาษา

3) ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความแจ้งบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสนทนากลุ่ม และเค้าโครงการวิจัย ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้า

2) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสนทนากลุ่ม และเค้าโครงการวิจัย ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้า

3) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์อีกครั้ง เพื่อยืนยันการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม

4) ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วันที่ 21 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 เวลา 08.30-12.00 น. ณ ห้องประชุมศูนย์บริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการประชุม นำเสนอร่างรูปแบบ โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยจัดบันทึกการสนทนากลุ่ม บันทึกเสียงและบันทึกภาพ ดังนี้

4.1) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงวัตถุประสงค์ และประเด็นการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.2) ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ผลการศึกษาในตอนต้นที่ 1 ซึ่งได้ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.3) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบวิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.4) ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มและผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันวิพากษ์ และสรุปผลการตรวจสอบร่างรูปแบบประเด็นต่าง ๆ ตามมติของที่ประชุม

4.5) ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อความเหมาะสมของรูปแบบ

2.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นการสนทนากลุ่ม

2.4 ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ของรูปแบบ ดังนี้

2.4.1 แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 6 คน

2.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 7 แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้ว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์
อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- 2) ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ
- 3) สร้างแบบประเมินเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ของรูปแบบ
- 4) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับตอนที่ 1 เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)
- 5) นำผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาหาคำนวนหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ใช้ได้ทุกข้อ
- 6) ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือออกจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบประเมิน
- 2) ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับผู้ประเมินอีกครั้งทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3) ผู้วิจัยส่งแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พร้อมแนบเอกสารเพื่อประกอบการประเมิน

4) ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบประเมินด้วยตนเอง จำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลความหมายข้อมูลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การใช้ประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) มากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบมีคุณภาพด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์

2.5 จัดทำและประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.5.1 การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคู่มือของ สรรณู จินตภวัต (2557 : 18) วิยะดา ธนสรรวณิช (2558 : 5) กฤช วีระพลพล แกวกกลาง (2558 : 17) อรยา พูลทรัพย์ (2559 : 6) ฉัตรชัย หมั่นสุข (2560 : 78) ชลธาร สมาธิ (2560 : 25) สิทธิสอน คำต๋อย (2562 : 44) ดวงนภา เตปา (2562 : 21) ปยะวรรณ เวชสุวรรณ (2563 : 15) ศักดิ์รินทร์ นิรัตน์ศิริกุล (2563 : 75) สามารถสังเคราะห์ได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบ 3) ขอบเขตการใช้รูปแบบ 4) เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ และ 5) ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ปฏิทินการทดลองใช้รูปแบบและรายละเอียดในการดำเนินงานตามโครงการทดลองใช้รูปแบบ

ส่วนที่ 4 การดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

1) แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive Method) เพื่อพิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปและสรุปเป็นคู่มือ

2.5.2 การประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านรูปเล่มของคู่มือ 2) ด้านเนื้อหาของคู่มือ และ 3) ด้านการนำไปใช้

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ
และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 16 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 8 แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบประเมินคุณภาพด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้ ซึ่งผู้วิจัย
สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้ว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการ
พัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.2) ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินคุณภาพคู่มือ

3.3) สร้างแบบประเมินเกี่ยวกับด้านรูปลักษณ์ของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ
และด้านการนำไปใช้

3.4) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับตอนที่ 1
เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.5) นำผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหามาคำนวณหาค่า IOC (Index
of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของ
บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ใช้ได้ทุกข้อ

3.6) ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์
เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1) ผู้วิจัยนำแบบประเมินให้กับผู้ให้ข้อมูลประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พร้อมแนบเอกสารเพื่อประกอบการประเมิน

4.2) ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินด้วยตนเอง จำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) มีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ระดับคุณภาพมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.1 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

3.1.1 การทดลองใช้กระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ด้วยกิจกรรม 3 โครงการ ได้แก่

1) โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 หลักสูตร ดังนี้

1.1) หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างวันที่ 21-22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

1.2) หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ระหว่างวันที่ 28-29 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

1.3) หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ในวันที่ 4 เดือนเมษายน พ.ศ. 2564

1.4) หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ระหว่างวันที่ 18-19 เดือนเมษายน พ.ศ. 2564

2) โครงการการนิเทศภายใน มีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย

2.1) การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 15 คน

2.2) จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.3) การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการตามปฏิทินที่กำหนด ระหว่างวันที่ 16 เดือนพฤษภาคม 2564 ถึงวันที่ 31 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

3) โครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง มีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย

3.1) การนำเสนอผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) เมื่อสิ้นภาคเรียน

3.2) การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยคณะกรรมการ จำนวน 5 คน

3.3) การประกวดผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยคณะกรรมการ จำนวน 5 คน ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.2 การทดลองใช้กระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย กิจกรรม 7 ขั้น ดังนี้ 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล

3.2 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา
ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ตัวแทน
แผนกวิชา แผนกวิชาละ 2 คน จำนวน 12 แผนกวิชา รวมจำนวนทั้งสิ้น 24 คน ที่ทดลองใช้รูปแบบ
และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สุรินทร์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฉบับที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ซึ่งเป็นแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตาม
เนื้อหาก่อนนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจทั้ง 2 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมิน
ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับ
มาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า
IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า
IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจทั้ง 2 ฉบับ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับที่ 9 มีค่าเท่ากับ 0.903 ฉบับที่ 10 มีค่าเท่ากับ 0.852 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจให้กับผู้ให้ข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจ ฉบับที่ 9 จำนวน 24 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และฉบับที่ 10 จำนวน 24 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจทั้ง 2 ฉบับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์

4.1 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

1) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ดำเนินการการพัฒนาครูแบบผสมผสาน ประกอบด้วย กิจกรรมของโครงการ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่

1.1) โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 หลักสูตร ดังนี้

1.1.1) หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างวันที่ 21-22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

1.1.2) หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ระหว่างวันที่ 28-29 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

1.1.3) หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน ในวันที่ 4 เดือนเมษายน พ.ศ. 2564

1.1.4) หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ระหว่างวันที่ 18-19 เดือนเมษายน พ.ศ. 2564

1.2) โครงการการนิเทศภายใน ระหว่างวันที่ 16 เดือนพฤษภาคม 2564 ถึงวันที่ 31 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 มีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย

1.2.1) การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 35 คน

1.2.2) จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.2.3) การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการตามปฏิทินที่กำหนด

1.3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง มีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย

1.3.1) การนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) เมื่อสิ้นภาคเรียน

1.3.2) การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยคณะกรรมการ จำนวน 5 คน

1.3.3) การประกวดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยคณะกรรมการ จำนวน 5 คน ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 โครงการประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 11 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร)

ฉบับที่ 12 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน

ฉบับที่ 13 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง

แบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาก่อนนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ
3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการนิเทศภายใน และโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง
4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 3 ฉบับ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับตอนที่ 1 เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)
5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 3 ฉบับ มาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 3 ฉบับ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 11 มีค่าเท่ากับ 0.917 ฉบับที่ 12 มีค่าเท่ากับ 0.870 และฉบับที่ 13 มีค่าเท่ากับ 0.884 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 3 ฉบับ ให้กับผู้ให้ข้อมูลในการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจ ฉบับที่ 11 จำนวน 77 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ฉบับที่ 12 จำนวน 77 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และฉบับที่ 13 จำนวน 77 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจทั้ง 3 ฉบับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 14 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ฉบับที่ 15 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฉบับที่ 16 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ฉบับที่ 17 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีและวิธีการสร้างแบบทดสอบและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเครื่องมือวัดผล เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. วิเคราะห์หลักสูตร ศึกษาเนื้อหาสาระ จุดประสงค์ที่เกี่ยวข้องการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบทดสอบให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและจุดประสงค์
3. ดำเนินการสร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวนหลักสูตรละ 25 ข้อ ต้องการใช้จริงหลักสูตรละ 20 ข้อ
4. นำแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ชุดเดียวกับตอนที่ 1 และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์ โดยใช้เกณฑ์ประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อ แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด

ให้คะแนน 0 เมื่อ ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด

ให้คะแนน -1 เมื่อ แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดไม่ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด

5. นำแบบทดสอบที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่า IOC แล้วคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่า IOC (Index of Item Objective of Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

(ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 244) ซึ่งแบบทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 และผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. นำแบบทดสอบมาดำเนินการคัดเลือกให้เหลือหลักสูตรละ 20 ข้อ

7. นำแบบทดสอบไปทดลองกับครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน และนำกระดาษคำตอบที่ครูผู้สอนสอบเสร็จแล้วมาตรวจให้คะแนน โดยตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบ หรือตอบมากกว่า 1 ข้อ ให้ 0 คะแนน

8. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ หาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อโดยยึดเกณฑ์การตัดสินดังนี้ ค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.20-0.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20-1.00 (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 244) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยฉบับที่ 14 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.27-0.64 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37-0.96 ฉบับที่ 15 ค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.27-0.55 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.24-0.81 ฉบับที่ 16 ค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.25-0.50 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27-0.81 และฉบับที่ 17 ค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง 0.23-0.54 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.78 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

9. นำแบบทดสอบมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของคูเคอร์ ริชาร์ดสัน (KR-20) ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่น ฉบับที่ 14 เท่ากับ 0.830 ฉบับที่ 15 เท่ากับ 0.937 ฉบับที่ 16 เท่ากับ 0.852 และฉบับที่ 17 เท่ากับ 0.832 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 4 หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 4 หลักสูตร

2. ทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 4 หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 4 หลักสูตร ฉบับเดียวกับที่ทดสอบก่อนการอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ทั้ง 4 หลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Dependent Samples t-test

3) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย กิจกรรม 7 ชั้น ดังนี้ 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/

กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 18 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ
3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับตอนที่ 1 เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 18 มีค่าเท่ากับ 0.958 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้กับผู้ให้ข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ฉบับที่ 18 จำนวน 77 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 77 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
ตารางเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการ
สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 19 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นแบบ
สอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ มีลักษณะ
เป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมิน

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจ
มาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า
IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า
IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับที่ 19 มีค่าเท่ากับ 0.884 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจให้กับผู้ให้ข้อมูลในการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ
2. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจ ฉบับที่ 19 จำนวน 77 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การประเมินผลลัพธ์การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.2.1 การประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่มือครู ประกอบด้วย

- 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)
- 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้ใจครู ประกอบด้วย

ฉบับที่ 20 แบบรายงานผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฉบับที่ 21 แบบรายงานผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

4.2.2 การประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย (1) การมีวินัยในตนเอง (2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบ

แหล่งข้อมูล

ฉบับที่ 22 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน แหล่งข้อมูล งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฉบับที่ 23 แบบรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์ แหล่งข้อมูล งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฉบับที่ 24 แบบรายงานผลงานเชิงประจักษ์ ที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้แก่ รางวัลจากการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/เกียรติบัตร ค่านิยม และการได้รับการยกย่องเป็นที่ประจักษ์ในสาธารณะ แหล่งข้อมูล งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฉบับที่ 25 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ได้แก่ ผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,871 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ได้แก่ ผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610)

ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ฉบับที่ 26 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 80 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 73 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่

ฉบับที่ 25 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ฉบับที่ 26 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

แบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาก่อนนำไปใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับ ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกับตอนที่ 1 เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับ มาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 70-71) ซึ่งรายการคำนวณใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ฉบับที่ 25 มีค่าเท่ากับ 0.943 ฉบับที่ 26 มีค่าเท่ากับ 0.907 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจ ทั้ง 2 ฉบับ ให้กับผู้ให้ข้อมูลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจ ฉบับที่ 25 จำนวน 338 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ฉบับที่ 26 จำนวน 73 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้อง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจทั้ง 2 ฉบับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางการดำเนินการ

กำหนดระยะเวลาการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ ในปีการศึกษา 2564 แผนการดำเนินการ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์

กิจกรรม/กระบวนการ	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ	1. การประชุมก่อนปฏิบัติการ 2. ระดมความคิด 3. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4 หลักสูตร 4. ประเมินผลการพัฒนาครู	ครูผู้สอนมีความรู้และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564
2. โครงการนิเทศภายใน	1. การประชุมก่อนปฏิบัติการ 2. ระดมความคิด 3. ดำเนินการตามกิจกรรมของโครงการ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในและรายงานผลการนิเทศภายใน 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	1. ครูผู้สอนได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2. ครูผู้สอนนำข้อมูลจากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ 3. ครูผู้สอนได้รับการเสริมแรงในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	ภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2564
3. โครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง	1. การประชุมก่อนปฏิบัติการ 2. ระดมความคิด 3. ดำเนินการตามกิจกรรมของโครงการ ได้แก่ การนำเสนอผลงาน การวิพากษ์ผลงาน และการประกวดผลงาน 4. การประเมินผลการดำเนินงาน	1. ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน 2. ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานได้ 3. ครูผู้สอนได้รับการเสริมแรงในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	ภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

กิจกรรม/กระบวนการ	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
4. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1. มีกลุ่ม (PLC) ระดับสถานศึกษา จำนวน 12 กลุ่ม	ภาคเรียนที่ 1-2 ปีการศึกษา 2564
	2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	2. กลุ่ม (PLC) เลือกปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	
	3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3. กลุ่ม (PLC) ร่วมกันพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้	
	4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	4. สมาชิกกลุ่ม (PLC) ร่วมกันสะท้อน วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	
	5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	5. สมาชิกกลุ่ม (PLC) ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้	
	6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	6. สมาชิกกลุ่ม (PLC) ได้รับทราบผลสะท้อนคิดภายในกลุ่ม	
	7. สรุปผล	7. รายงานผลการดำเนินการ (PLC)	

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ สูตรของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 102-103)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} = 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่
N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย \bar{X} โดยใช้สูตรของชูศรี วงศ์รัตน์ (2553 : 34-35)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สูตรของชูศรี วงศ์รัตนะ (2553 : 60-61)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence = IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา สูตรของศิริชัย พงษ์วิชัย (2554 : 141-142) ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

-1 หมายถึง แนใจว่าจุดประสงค์ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค สูตรของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 117)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

6. ค่าความยาก (Difficulty) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 106)

สูตร	$P = \frac{R}{N}$		
เมื่อ	P	แทน	ค่าความยากง่ายของคำถามแต่ละข้อ
	R	แทน	จำนวนคนที่ทำข้อนั้นถูก
	N	แทน	จำนวนคนที่ทำข้อนั้นทั้งหมด

7. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 107)

สูตร	$r = \frac{R_U - R_L}{\frac{N}{2}}$		
เมื่อ	r	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	R_U	แทน	จำนวนนักเรียนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
	R_L	แทน	จำนวนนักเรียนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

8. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ คำนวณจากสูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson : KR-20) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 98)

สูตร	$r_n = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum p q}{S_t^2} \right\}$		
เมื่อ	r_n	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	p	แทน	สัดส่วนของผู้ที่ได้ในข้อหนึ่ง ๆ

$$P = \frac{\text{จำนวนคนที่ทำถูก}}{\text{จำนวนคนทั้งหมด}}$$

9. คำนวณเพื่อเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ค่า t-test for dependent samples (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 109) ดังต่อไปนี้

สูตร	$t = \frac{\sum D}{\frac{\sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}$		
	df = n-1		
เมื่อ	t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติ
	D	แทน	ความแตกต่างของคะแนนของแต่ละคน
	$\sum D$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแตกต่างของแต่ละคน
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น

- 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน (ตารางที่ 4.1-4.2)
- 1.2 ผลการศึกษารอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.3-4.4)
- 1.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.5-4.10)
- 1.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.11)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น

- 2.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.12-4.13)
- 2.2 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.14 และภาพที่ 4.1)
- 2.3 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.15-4.18 และภาพที่ 4.2)
- 2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.19-4.23)
- 2.5 ผลการจัดทำและประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (ตารางที่ 4.24-4.26)

ตอนที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น

- 3.1 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม (ตารางที่ 4.27)

3.2 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถาม (ตารางที่ 4.28)

ตอนที่ 4 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ แบ่งเป็น

4.1 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ

4.1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย
อาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1
การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ

1.1) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ
อบรมเชิงปฏิบัติการ (ตารางที่ 4.29-4.30)

1.2) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการนิเทศ
ภายใน (ตารางที่ 4.31)

1.3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/สะท้อนคิด/การเสริมแรง (ตารางที่ 4.32-4.33)

2) การศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครู
เพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
(4 หลักสูตร) โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ (ตารางที่ 4.34-4.37)

3) การศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ตารางที่ 4.38-4.39)

4.1.2 การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ (ตารางที่ 4.40)

4.2 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประเมินผลลัพธ์

4.2.1 ผลการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่มือครู
ประกอบด้วย 1) ผลการประกวดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 2) ผลการนิเทศภายใน
การจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน (ดังตารางที่ 4.41-4.42)

4.2.2 ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย (1) การมีวินัยในตนเอง (2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ (ดังตารางที่ 4.43-4.49)

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ

ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ การสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Reviewed literatures) จากเอกสาร (Document research) โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัยฐานข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน แล้วทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นตัวแทนต่าง ๆ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของ

สถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	44.81
หญิง	85	55.19
รวม	154	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	8	5.19
30 – 39 ปี	19	12.34
40 – 49 ปี	61	39.61
50 – 59 ปี	66	42.86
60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	154	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	128	83.12
ปริญญาโท	23	14.94
ปริญญาเอก	3	1.95
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.19 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.81 มีอายุส่วนใหญ่ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.61 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.12 รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.94

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน (n=154)

รายการสมรรถนะข้ามสายงาน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวินัยในตนเอง	3.49	0.60	ปานกลาง	1	4.94	0.24	มากที่สุด	1
2. ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.44	0.68	ปานกลาง	5	4.92	0.27	มากที่สุด	2
3. การทำงานเป็นทีม	3.40	0.61	ปานกลาง	9	4.91	0.29	มากที่สุด	3
4. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	3.47	0.59	ปานกลาง	2	4.90	0.31	มากที่สุด	4
5. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.44	0.71	ปานกลาง	7	4.76	0.54	มากที่สุด	6
6. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	3.36	0.58	ปานกลาง	10	4.67	0.57	มากที่สุด	7
7. การทำงานร่วมกัน	3.42	0.66	ปานกลาง	8	4.55	0.64	มากที่สุด	8
8. ทักษะการประยุกต์ใช้งาน	3.44	0.69	ปานกลาง	6	4.43	0.65	มากที่สุด	9
9. การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ	3.45	0.70	ปานกลาง	4	4.32	0.66	มากที่สุด	10
10. ความคิดสร้างสรรค์	3.46	0.63	ปานกลาง	3	4.88	0.33	มากที่สุด	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.35	ปานกลาง		4.73	0.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่

การมีวินัยในตนเอง ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.60) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.59) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.63) การสะท้อนคิด กระบวนการคิด ไตร่ตรองทวนสอบ ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.70) และความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.68) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ($\bar{X}=4.94$, S.D.=0.24) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.27) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.29) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X}=4.90$, S.D.=0.31) และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.33) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.66)

สรุปได้ว่า จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ 1) การมีวินัยในตนเอง 2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สมรรถนะข้ามสายงาน 5 ข้อข้างต้น เพื่อใช้ในการวิจัยในขั้นต่อไป

1.2 ผลการศึกษารอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ดังนี้

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ด้วยกระบวนการสร้างศักยภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และศึกษาแนวคิดทฤษฎีระบบ IPOO (Input Process Output Outcome) วงจรการควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle : PDCA)

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	ชูชัย สมितिไกร (2556 : 5) และสุรัชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 5)	เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบในอันที่จะทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญ ความสามารถที่จะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น พร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ สามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของ องค์การ
2. การนิเทศภายใน	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (2556 : 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 (2556 : 7) และวัชรา เล่าเรียนดี (2556 : 111)	เป็นกระบวนการพัฒนาครู ให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบ และเป็นการดำเนินงานอย่าง สร้างสรรค์ ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความเป็นกัลยาณมิตร ยึดหยุ่นได้ เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนางานใน วิชาชีพครูให้มีประสิทธิผลส่งผล ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มี คุณภาพตามเป้าหมายการศึกษา ที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ที่สูงขึ้น
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง	บุญดี บุญญาภิจ (2559 : 147)	เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญ ในการจัดการความรู้ โดยการให้ เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลใน การนำนวัตกรรมของตนเองมา แลกเปลี่ยนและนำข้อมูลมารวม

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
		<p>พัฒนาปรับปรุง เพื่อสะท้อนคิด พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนา การสะท้อนคิด (Reflection) เป็นหนึ่งในทักษะทางปัญญา ที่ช่วยให้มีการคิดวิเคราะห์ เข้าใจ ศักยภาพและตระหนักรู้ในตนเอง สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ ขึ้นเองจากประสบการณ์รอบตัว พร้อมต่อยอดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถแก้ปัญหาและพัฒนา การทำงานและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง</p>
<p>4. กระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p>	<p>สำนักพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรอาชีวศึกษา (2560 : 12-15)</p>	<p>กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีขั้นตอนการดำเนินการ กิจกรรมชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วิเคราะห์ และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม 7) สรุปผล</p>
<p>5. รูปแบบการประเมินผล โครงการแบบ IPOO</p>	<p>วารสารณ์ ตานแต่ง (2560 : 19)</p>	<p>รูปแบบการประเมินผล IPOO Model เป็นต้นแบบที่ใช้ของ</p>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
		<p>Katalin Mezo and Ferenc Mezo</p> <p>I = ปัจจัย (Inputs) เป็นปัจจัยที่เกิดจากทรัพยากรในการนำมาใช้</p> <p>ในขั้นตอนการดำเนินงานและเป็นกระบวนการของแต่ละกิจกรรม</p> <p>เช่น บุคลากร การวางแผน การปฏิบัติงานงบประมาณ</p> <p>P = กระบวนการหรือกิจกรรม (Process หรือ Activiti+ies) เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ</p> <p>ที่มีการวางแผนให้ปฏิบัติและมีการรายงานผลของแต่ละกิจกรรม</p> <p>O = ผลได้ (Outputs) ผลลัพธ์ที่เกิดจากกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในโครงการซึ่งอาจจะได้ในเชิงปริมาณ หรือคุณภาพในบางกรณี</p> <p>O = ผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Effect + Impact) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เป็นผลกระทบอย่างต่อเนื่องตามที่วางแผนไว้หรือไม่ได้วางแผนไว้ที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการรูปแบบการประเมินผลแบบ System Approach และ Goal Attainment Model</p>
6. วงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA)	นิรุฒ บัณฑิตโต (2557 : 37)	<p>วงจรควบคุมคุณภาพในการบริหาร ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ</p> <p>ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอน</p>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
		<p>การปฏิบัติขั้นตอน การตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม ต่อมามีการใช้ตัวอักษรย่อว่า P D C และ A ซึ่งมาจากคำว่า Plan, Do, Check และ Action ซึ่งอธิบายได้ดังนี้</p> <p>P : Plan คือ การวางแผน ในการดำเนินการ</p> <p>D : Do คือ การลงมือทำตามแผนที่วางไว้</p> <p>C : Check คือ การตรวจสอบผลการดำเนินการกับแผน</p> <p>A : Action คือ การยึดถือปฏิบัติ หากการดำเนินการบรรลุตามแผน แต่หากไม่บรรลุตามแผนให้หาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่</p>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 6 ประเด็น สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้ให้เกิดทักษะความชำนาญ ความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น พร้อมทั้งจะรับสิ่งใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

2. การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการ พัฒนาครูให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบ และเป็น การดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความเป็น กัลยาณมิตร ยืดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครู ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ โดยการให้เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลในการนำนวัตกรรมของตนเองมาแลกเปลี่ยนและนำข้อมูลมาร่วมพัฒนาปรับปรุงเพื่อสะท้อนคิด พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาการสะท้อนคิด (Reflection) เป็นหนึ่งในทักษะทางปัญญาที่ช่วยให้มีการคิดวิเคราะห์ เข้าใจศักยภาพและตระหนักรู้ในตนเอง สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นเองจากประสบการณ์รอบตัว พร้อมต่อยอดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้
1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล

5. รูปแบบการประเมินผลโครงการแบบ IPOO รูปแบบการประเมินผล IPOO model เป็นต้นแบบที่ใช้ของ Katalin Mezo and Ferenc Mezo I = ปัจจัย (Inputs) เป็นปัจจัยเกิดจากทรัพยากรที่นำมาใช้ในขั้นตอนการดำเนินงานและกระบวนการของแต่ละกิจกรรม เช่น บุคลากร การวางแผน การปฏิบัติงานงบประมาณ P = กระบวนการหรือกิจกรรม (Process หรือ Activities) เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีการวางแผนให้ปฏิบัติและมีการรายงานผลของแต่ละกิจกรรม O = ผลได้ (Outputs) ผลลัพธ์ที่เกิดจากกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในโครงการซึ่งอาจจะได้ในเชิงปริมาณหรือคุณภาพในบางกรณี O = ผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Effect + Impact) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เป็นผลกระทบอย่างต่อเนื่องตามที่วางแผนไว้หรือไม่ได้วางแผนไว้ที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ รูปแบบการประเมินผลแบบ System Approach และ Goal Attainment Model

6. วงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA) คือ การวงจรควบคุมคุณภาพในการบริหาร ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติขั้นตอน การตรวจสอบ และขั้นตอน การดำเนินการให้เหมาะสมต่อมามีการใช้ตัวอักษรย่อว่า P D C และ A ซึ่งมาจากคำว่า Plan, Do, Check และ Action ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ P : Plan คือ การวางแผนในการดำเนินการ D : Do คือ การลงมือทำตามแผนที่วางไว้ C : Check คือ การตรวจสอบผลการดำเนินการกับแผน A : Action คือ การยึดถือปฏิบัติ การดำเนินการบรรลุตามแผน แต่หากไม่บรรลุตามแผนให้หาสาเหตุและวางแผนแก้ไขใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ดังนี้

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ว่า แนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1

การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และรูปแบบการประเมินผลโครงการแบบ IPOO ส่วนแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) และนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังนี้ 1) การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) 2) ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Communication skills) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 5) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ability to learn independently) 6) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Reasoned decision-making) 7) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 8) ทักษะการประยุกต์ใช้งาน (Application skills) 9) การสะท้อนคิด กระบวนการคิด ไตร่ตรองทวนสอบ (Reflective thinking) และ 10) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
1. การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline)	ทัศนียา แสนทิพย์ (2559 : 18) สุวรรีย์ จิงเจริญรัตน์ (2556 : 50)	วินัยในตนเองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกภายในจิตใจที่ได้รับการอบรมปลูกฝัง ซึมซับของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจและมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ดี ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเองความเป็นผู้นำ ความอดทน ความซื่อสัตย์
2. ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Communication skills)	ไกรสร เจียมทอง (2561 : 9) มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 16-17)	การพูดการเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม โดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
		ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เพื่อการพัฒนา องค์การให้มีความทันสมัยและ มีประสิทธิภาพ
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ธนกร อัจฉกร (2557 : 47) Crasovan (2016 : 171-178)	การทำงานเป็นทีมเป็น กระบวนการดำเนินการร่วมกัน ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดย มีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
4. ความยืดหยุ่นและ ความสามารถใน การปรับตัว (Flexibility and Adaptability)	น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 123)	ความสามารถในการปรับตัว เพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน (Be Flexible) โดยสามารถประยุกต์ใช้และปรับตัว สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพให้เกิดผลเชิงบวกกับ การทำงาน
5. ความสามารถในการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (Ability to learn independently)	เขมกร อนุภาพ (2560 : 26)	กระบวนการที่บุคคลต้องมี ความคิดริเริ่มด้วยตนเองโดยจะ ได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือ จากผู้อื่นก็ตาม ในการที่จะวินิจฉัย ความต้องการในการเรียนรู้กำหนด เป้าหมายในการเรียนรู้ และเป็น การสร้างนิสัยและความสามารถ ในการแสวงหาความรู้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
6. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Reasoned decision-making)	จุฑามาศ แหนจน (2562 : 300) Galotti (2014 : 293)	กระบวนการทางจิตใจที่เกิดขึ้นระหว่างการเลือกทางเลือก โดยพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือกที่สร้างความพึงพอใจ โดยการให้เหตุผลแบบอนุमान และการให้เหตุผลแบบอุปมาน หรือการให้เหตุผลด้วยวิธีการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกัน (Collaboration)	น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 122)	เป็นการทำงานที่สมาชิกมีทักษะความสามารถที่หลากหลายต่างกัน แม้ว่าจะมีความเชี่ยวชาญที่ต่างกันแต่ก็มีเป้าหมายและความเป็นผู้เข้าร่วมกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ทำทนายได้สำเร็จ มีการประสานข้อคิดเห็นสู่การตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน
8. ทักษะการประยุกต์ใช้งาน (Application skills)	น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 123)	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะให้เกิดประโยชน์ในชีวิตจริง (Real Life Application)
9. การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรอง ทวนสอบ (Reflective thinking)	ปวีณภัทร นิธิตันตวัฒน์ และคณะ (2557 : 2) Johns (2000 : 34)	เป็นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้เราได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) โดยสามารถแสดงออกได้ทั้งการพูดและการเขียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
		ประสบการณ์แสวงหาคำตอบ โดยใช้เหตุผลแก้ไขปัญหา นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเองและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
10. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 122)	ความสามารถที่สร้างความคิดใหม่ ๆ คิดทางเลือกใหม่ แนวทางใหม่ในแบบที่มีความแตกต่างเพื่อพัฒนาต่อยอดหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ได้ เช่น บริการ ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ (Service, Product and Process) ซึ่งความคิดใหม่นั้นมีคุณค่า (Value Creation) และมีประโยชน์ตนเองและสังคม

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามสายงาน ทั้ง 10 ประเด็น สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. การมีวินัยในตนเอง เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกภายในจิตใจที่ได้รับการอบรมปลูกฝัง ซึมซับของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจและมีความมุ่งมั่น ที่จะกระทำในสิ่งที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้นำ ความอดทนความซื่อสัตย์

2. ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพูดการเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม โดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้สร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3. การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

4. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดยสามารถประยุกต์ใช้และปรับตัวสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน
5. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตามในการที่จะวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ และเป็นการสร้างนิสัยและความสามารถในการแสวงหาความรู้
6. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล กระบวนการทางจิตใจที่เกิดขึ้นระหว่างการเลือกทางเลือก โดยการพิจารณาความเป็นไปได้ของทางเลือกที่สร้างความพึงพอใจ โดยการใช้เหตุผลแบบอนุमान และการให้เหตุผลแบบอุปมาน หรือการให้เหตุผลด้วยวิธีการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกัน เป็นการทำงานที่สมาชิกมีทักษะความสามารถที่หลากหลายต่างกัน แม้ว่าจะมีความเชี่ยวชาญที่ต่างกันแต่ก็มีเป้าหมายและความเป็นผู้นำร่วมกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ท้าทายได้สำเร็จ มีการประสานข้อคิดเห็นสู่การตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน
8. ทักษะการประยุกต์ใช้งาน ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะให้เกิดประโยชน์ในชีวิตจริง (Real Life Application)
9. การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ เป็นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้เราได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) โดยสามารถแสดงออกได้ทั้งการพูดและการเขียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์แสวงหาคำตอบ โดยใช้เหตุผลแก้ไขปัญหา นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
10. ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่สร้างความคิดใหม่ ๆ คิดทางเลือกใหม่ แนวทางใหม่ ในแบบที่มีความแตกต่างเพื่อพัฒนาต่อยอดหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ได้ เช่น บริการผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ (Service, Product and Process) ซึ่งความคิดใหม่นั้นมีคุณค่า (Value Creation) และมีประโยชน์ตนเองและสังคม

1.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	12	15.58
หญิง	65	84.42
รวม	77	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	11	14.29
30-39 ปี	24	31.17
40-49 ปี	25	32.47
50-59 ปี	13	16.88
60 ปีขึ้นไป	4	5.19
รวม	77	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	47	61.04
ปริญญาโท	29	37.66
ปริญญาเอก	1	1.30
รวม	77	100.00
4. ปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	4	5.19
ครูผู้สอน	73	94.81
รวม	77	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.42 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.58 มีอายุส่วนใหญ่ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.47 รองลงมา 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.17 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.04 รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.66 ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 94.81 และผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.19

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน
3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และ 4) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สรุปเป็นภาพรวมดังตารางที่ 4.6 และนำเสนอ
เป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม (n=77)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านที่ 1 การอบรมเชิง ปฏิบัติการ	3.36	0.38	ปาน กลาง	2	4.61	0.30	มาก ที่สุด	3
ด้านที่ 2 การนิเทศภายใน	3.37	0.40	ปาน กลาง	1	4.64	0.30	มาก ที่สุด	1
ด้านที่ 3 การแลกเปลี่ยน เรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง	3.33	0.44	ปาน กลาง	4	4.59	0.32	มาก ที่สุด	4
ด้านที่ 4 การพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.34	0.51	ปาน กลาง	3	4.64	0.32	มาก ที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	0.37	ปาน กลาง		4.62	0.28	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.37)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.40) ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.38)
ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X}=3.34$,

S.D.=0.51) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง (\bar{X} =3.33, S.D.=0.44) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.62, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน (\bar{X} =4.64, S.D.=0.30) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (\bar{X} =4.64, S.D.=0.32) ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (\bar{X} =4.61, S.D.=0.30) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง (\bar{X} =4.59, S.D.=0.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ (n=77)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานศึกษามีหลักสูตร การพัฒนาครูเพื่อการจัด การเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน	3.49	0.60	ปาน กลาง	1	4.64	0.48	มาก ที่สุด	3
2. ครูได้รับการอบรมด้วย หลักสูตรต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทุกปี	3.35	0.72	ปาน กลาง	3	4.61	0.49	มาก ที่สุด	4
3. หลักสูตรที่ท่านเคยได้รับ การอบรมมีเนื้อหาและ กิจกรรมทันสมัยเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.34	0.62	ปาน กลาง	4	4.55	0.50	มาก ที่สุด	6
4. หลักสูตรที่ท่านอบรม ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา ความรู้และทักษะในการจัด การเรียนรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	3.40	0.65	ปาน กลาง	2	4.65	0.48	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. หลักสูตรที่ท่านอบรม ส่งเสริมให้เพิ่มพูนทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.26	0.82	ปาน กลาง	6	4.66	0.48	มาก ที่สุด	1
6. หลักสูตรที่อบรมสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน	3.32	0.62	ปาน กลาง	5	4.56	0.50	มาก ที่สุด	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.38	ปาน กลาง		4.61	0.30	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีหลักสูตรการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ หลักสูตรที่ท่านอบรมส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.65) และครูได้รับการอบรมด้วยหลักสูตรต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกปี ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หลักสูตรที่ท่านอบรมส่งเสริมให้เพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ หลักสูตรที่ท่านอบรมส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) และสถานศึกษามีหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการนิเทศภายใน (n=77)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหาร และครูผู้สอน ร่วมวางแผนกำหนด แนวทางการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการ เรียนรู้	3.29	0.79	ปานกลาง	6	4.66	0.48	มากที่สุด	1
2. มีการจัดทำคู่มือการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้	3.31	0.75	ปานกลาง	5	4.62	0.49	มากที่สุด	5
3. มีคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนรู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่มาจาก การคัดเลือกอย่างเหมาะสม	3.34	0.75	ปานกลาง	4	4.66	0.49	มากที่สุด	2
4. มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้าง ความเข้าใจในกระบวนการ และวัตถุประสงค์ของ การนิเทศ	3.43	0.64	ปานกลาง	2	4.64	0.48	มากที่สุด	3
5. การนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลอย่าง กัลยาณมิตรและสร้างสรรค์	3.49	0.60	ปานกลาง	1	4.64	0.49	มากที่สุด	4
6. กำหนดแนวทางการรายงาน ผลการนิเทศเพื่อนำมาใช้ใน การพัฒนากระบวนการจัด การเรียนรู้	3.35	0.72	ปานกลาง	3	4.60	0.49	มากที่สุด	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	0.40	ปานกลาง		4.64	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.64) และกำหนดแนวทางการรายงานผลการนิเทศเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ร่วมวางแผนกำหนดแนวทางการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ มีคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีความรู้ความสามารถที่มาจากภาคีที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49) และมีการประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง (n=77)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีการส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน	3.34	0.62	ปาน กลาง	2	4.53	0.50	มาก ที่สุด	4
2. มีการจัดกิจกรรมนำเสนอ ผลงานนวัตกรรมจัดการ การเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงานของครู	3.40	0.65	ปาน กลาง	1	4.64	0.48	มาก ที่สุด	2
3. มีการวิพากษ์ผลงาน นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ	3.26	0.82	ปาน กลาง	4	4.65	0.48	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. มีการจัดกิจกรรมประกวด ผลงานนวัตกรรมการจัด การเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงานของครู	3.32	0.62	ปาน กลาง	3	4.56	0.56	มาก ที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	0.44	ปาน กลาง		4.59	0.32	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของครู ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.62) และมีการจัดกิจกรรมประกวดผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของครู ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานโดยผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของครู ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) และมีการจัดกิจกรรมประกวดผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของครู ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (n=77)

รายการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การรวมกลุ่มชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.29	0.79	ปาน กลาง	7	4.65	0.48	มาก ที่สุด	2
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา	3.31	0.76	ปาน กลาง	5	4.62	0.49	มาก ที่สุด	7
3. ออกแบบและจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	3.34	0.75	ปาน กลาง	3	4.65	0.49	มาก ที่สุด	3
4. การวิพากษ์แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	3.43	0.64	ปาน กลาง	2	4.64	0.48	มาก ที่สุด	5
5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	3.29	0.78	ปาน กลาง	6	4.64	0.47	มาก ที่สุด	4
6. ประเมินผล/สะท้อนคิด การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	3.31	0.75	ปาน กลาง	4	4.66	0.48	มาก ที่สุด	1
7. สรุปผล	3.44	0.85	ปาน กลาง	1	4.62	0.48	มาก ที่สุด	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.51	ปาน กลาง		4.64	0.32	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สรุปผล ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.85) รองลงมาคือ มีการวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=3.43$,

S.D.=0.64) และออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (\bar{X} =3.34, S.D.=0.75) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.64, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (\bar{X} =4.66, S.D.=0.48) รองลงมาคือ การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (\bar{X} =4.65, S.D.= 0.48) และออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (\bar{X} =4.65, S.D.=0.49) ตามลำดับ

1.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งผลการสัมภาษณ์ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=5)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)</p> <p>สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านความต้องการของสถานประกอบการสมรรถนะข้ามสายงาน 5 สมรรถนะ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การมีวินัยในตนเอง 1.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 1.3 การทำงานเป็นทีม 1.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 1.5 ความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านหลักสูตร สถานศึกษาตระหนักในการเสริมสร้างสมรรถนะข้ามสายงานให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาดังนี้ สอดแทรกและบูรณาการสมรรถนะ

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>ข้ามสายงานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรายวิชาในหลักสูตรจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งเสริมการสร้างสมรรถนะข้ามสายงาน มีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. ด้านผู้เรียน มีการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะข้ามสายงานและสมรรถนะอาชีพที่ได้มาตรฐานสากล</p> <p>4. ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan)</p> <p>5. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ในยุคศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียน และครูผู้สอนสามารถเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ร่วมกันได้สูงสุด</p>
<p>2. ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)</p>	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่</p> <p>1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) โดยจัดให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p> <p>2. การนิเทศภายใน ได้แก่</p> <p>2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศภายใน ไม่จำเป็นต้องเป็น</p>

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>ศึกษานิเทศก์ แต่เป็นบุคคลใดก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งภายในสถานศึกษาอาจมีได้หลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา ครูผู้สอน ครูผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ ช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเอาความสามารถของครูออกมาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2 การจัดทำเครื่องมือ การนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ ควรประกอบด้วย แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยการสังเกตการสอน และแบบสรุปรายงานผลการสังเกตการณ์สอน</p> <p>2.3 การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการร่วมประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกตการสอนของครูผู้สอน</p> <p>3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการใช้เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลในการนำสิ่งที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว หรือมีความรู้ ประสบการณ์มาแล้วหรือแลกเปลี่ยนให้กับผู้อื่นในพื้นที่ที่เหมาะสม สิ่งสำคัญคือ มีเป้าหมายใน</p>

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>การเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั้น เกิดจากการเรียนรู้ ความรู้ และประสบการณ์ ระหว่างกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติ และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง พัฒนางค์กร และพัฒนาสังคมจึงควรจัดเวลาและสถานที่ให้ครู ผู้สอนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในโอกาสอันเหมาะสม</p> <p>ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม 4. การวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุง แก้ไข 5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม 7. สรุปผลเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม
3. ด้านผลผลิต (Output)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ด้านผลผลิต (Output) สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย คลังความรู้คู่ใจครู ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 2. ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
4. ด้านผลลัพธ์ (Outcome)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)</p> <p>สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2. ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน 3. ผลงานเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการสมรรถนะข้ามสายงาน 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1.1) การมีวินัยในตนเอง 1.2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 1.3) การทำงานเป็นทีม 1.4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 1.5) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านหลักสูตร สถานศึกษาตระหนักในการเสริมสร้างสมรรถนะข้ามสายงานให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาดังนี้ สอดแทรกและบูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นราย วิชาในหลักสูตรจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งเสริมการสร้างสมรรถนะข้ามสายงาน มีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านผู้เรียน มีการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะข้ามสายงาน และสมรรถนะอาชีพที่ได้มาตรฐานสากล 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ในยุคศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียน และครูผู้สอนสามารถเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ร่วมกันได้สูงสุด

ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) พบว่า สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การนิเทศภายใน ได้แก่ 2.1) การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศภายใน ไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษานิเทศก์ แต่เป็นบุคคลใดก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งภายในสถานศึกษา อาจมีได้หลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา ครูผู้สอน ครูผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคล

ที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ ช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมครูผู้สอนให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเอาความสามารถของครูออกมาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2.2) การจัดทำเครื่องมือ การนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ ควรประกอบด้วย แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินประสิทธิภาพการจัด การเรียนรู้ด้วยการสังเกตการสอน และแบบสรุปรายงานผลการสังเกตการณ์สอน 2.3) การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการร่วมประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกตการสอนของครูผู้สอน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการใช้เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลในการนำสิ่งที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว หรือมีความรู้ ประสบการณ์มาเล่าหรือแลกเปลี่ยนให้กับผู้อื่นในพื้นที่ที่เหมาะสม สิ่งสำคัญคือ มีเป้าหมายในการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั้น เกิดจากการเรียนรู้ ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติ และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาดตนเอง พัฒนางค์กร และพัฒนาสังคมจึงควรจัดเวลาและสถานที่ให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในโอกาสอันเหมาะสม และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) การวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุง แก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผลเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

ด้านผลผลิต (Output) พบว่า สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย คลังความรู้คู่ใจครู ดังนี้

1) ผลการประกวดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า ด้านผลลัพธ์ (Outcome) สิ่งสำคัญควรประกอบไปด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ผลการศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และผลการศึกษาแนวทาง

การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ นั้น จากการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
2. ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) 2) การนิเทศภายใน และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
3. ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้คู่มือครู ได้แก่ 1) ผลการประเมินนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน
4. ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ในตอนที่ 1 มาสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

2.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัด

การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2.1.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการสัมภาษณ์การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=5)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้</p>
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) 2) การนิเทศภายใน มีขั้นตอนดังนี้ 2.1) แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศภายใน 2.2) จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ และ 2.3) การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ประกอบด้วย 3.1) การนำเสนอผลงานฯ 3.2) การวิพากษ์ผลงานฯ และ 3.3) การประกวดนวัตกรรมฯ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล</p>

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ผลผลิต (Output)</p> <p>ประกอบด้วย คลังความรู้คู่ใจครู ได้แก่</p> <p>1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)</p> <p>2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน</p>
องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)	<p>สรุปผลการสัมภาษณ์ ผลลัพธ์ (Outcome)</p> <p>ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน</p> <p>2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ได้แก่</p> <p>2.1) การมีวินัยในตนเอง 2.2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2.3) การทำงานเป็นทีม</p> <p>2.4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 2.5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์</p>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการสัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน

1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) 2) การนิเทศภายใน มีขั้นตอนดังนี้ 2.1) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน 2.2) จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ และ 2.3) การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ประกอบด้วย 3.1) การนำเสนอผลงานฯ 3.2) การวิพากษ์ผลงานฯ และ 3.3) การประกวดนวัตกรรมฯ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5)

จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล

ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้คู่ใจครู ได้แก่ 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ได้แก่ 2.1) การมีวินัยในตนเอง 2.2) ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2.3) การทำงานเป็นทีม 2.4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ 2.5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์

2.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

องค์ประกอบ รูปแบบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผลการสัมภาษณ์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. ปัจจัยนำเข้า (Input)	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1. ความต้องการของ สถานประกอบการ 2. ครู 3. ผู้เรียน	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1. ความต้องการของ สถานประกอบการ 2. สภาพแวดล้อม การเรียนรู้	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1. ความต้องการของ สถานประกอบการ 2. สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ 3. ผู้เรียน	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1. ความต้องการของ สถานประกอบการ 2. หลักสูตร 3. ครูผู้สอน 4. ผู้เรียน	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1. ระบบการบริหาร จัดการ 2. หลักสูตร 3. ครูผู้สอน 4. ผู้เรียน	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1. ด้านความต้องการของ สถานประกอบการ 2. ด้านหลักสูตร 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) 5. ด้านสภาพแวดล้อม การเรียนรู้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

องค์ประกอบ รูปแบบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผลการสัมภาษณ์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
2. กระบวนการ สร้างศักยภาพ (Process)	กระบวนการสร้าง ศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 1. การอบรมเชิง ปฏิบัติการ 2. การนิเทศภายใน 3. กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	กระบวนการสร้าง ศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 1. การอบรมเชิง ปฏิบัติการ 2. การนิเทศภายใน 3. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้/สะท้อนคิด/ การเสริมแรง	กระบวนการสร้าง ศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 1. การอบรมเชิง ปฏิบัติการ 2. กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) 3. การนิเทศภายใน	กระบวนการสร้าง ศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 1. กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) 2. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 3. การนิเทศภายใน	กระบวนการสร้าง ศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 1. การอบรมเชิง ปฏิบัติการ 2. การนิเทศภายใน 3. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้/สะท้อนคิด/ การเสริมแรง 4. การพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	กระบวนการสร้าง ศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครู แบบผสมผสาน ได้แก่ 1. การอบรมเชิง ปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) 2. การนิเทศภายใน 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/การเสริม แรง ส่วนที่ 2 การพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

องค์ประกอบ รูปแบบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผลการสัมภาษณ์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
3. ผลผลิต (Output)	ผลผลิต (Output) ควรมีคลังความรู้ ของครูผู้สอน	ผลผลิต (Output) ควรมีผลการนิเทศ ภายใน และ นวัตกรรมของครู	ผลผลิต (Output) ควรมีคลังความรู้ ของครูผู้สอน และ ผลการนิเทศภายใน	ผลผลิต (Output) ควรมีผลการประกวด นวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอน	ผลผลิต (Output) ควรมีผลการประกวด นวัตกรรมของครู ผู้สอนและผลการ นิเทศภายใน	ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้ คู่มือครู ได้แก่ 1. ผลการประกวด นวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัด การเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงานของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 2. ผลการนิเทศ ภายในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการสมรรถนะ ข้ามสายงาน

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

องค์ประกอบ รูปแบบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					สรุปผลการสัมภาษณ์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
4. ผลลัพธ์ (Outcome)	ผลลัพธ์ (Outcome) ควรมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน	ผลลัพธ์ (Outcome) ควรมีผลงานเชิงประจักษ์	ผลลัพธ์ (Outcome) ควรมีผลความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	ผลลัพธ์ (Outcome) ควรมีผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน	ผลลัพธ์ (Outcome) ควรมีผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานและผลงานเชิงประจักษ์	ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2. ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน 3. ผลงานเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การพัฒนาคู่มือแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) 2) การนิเทศภายใน และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้คู่มือ ได้แก่ 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถยืนยันองค์ประกอบได้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

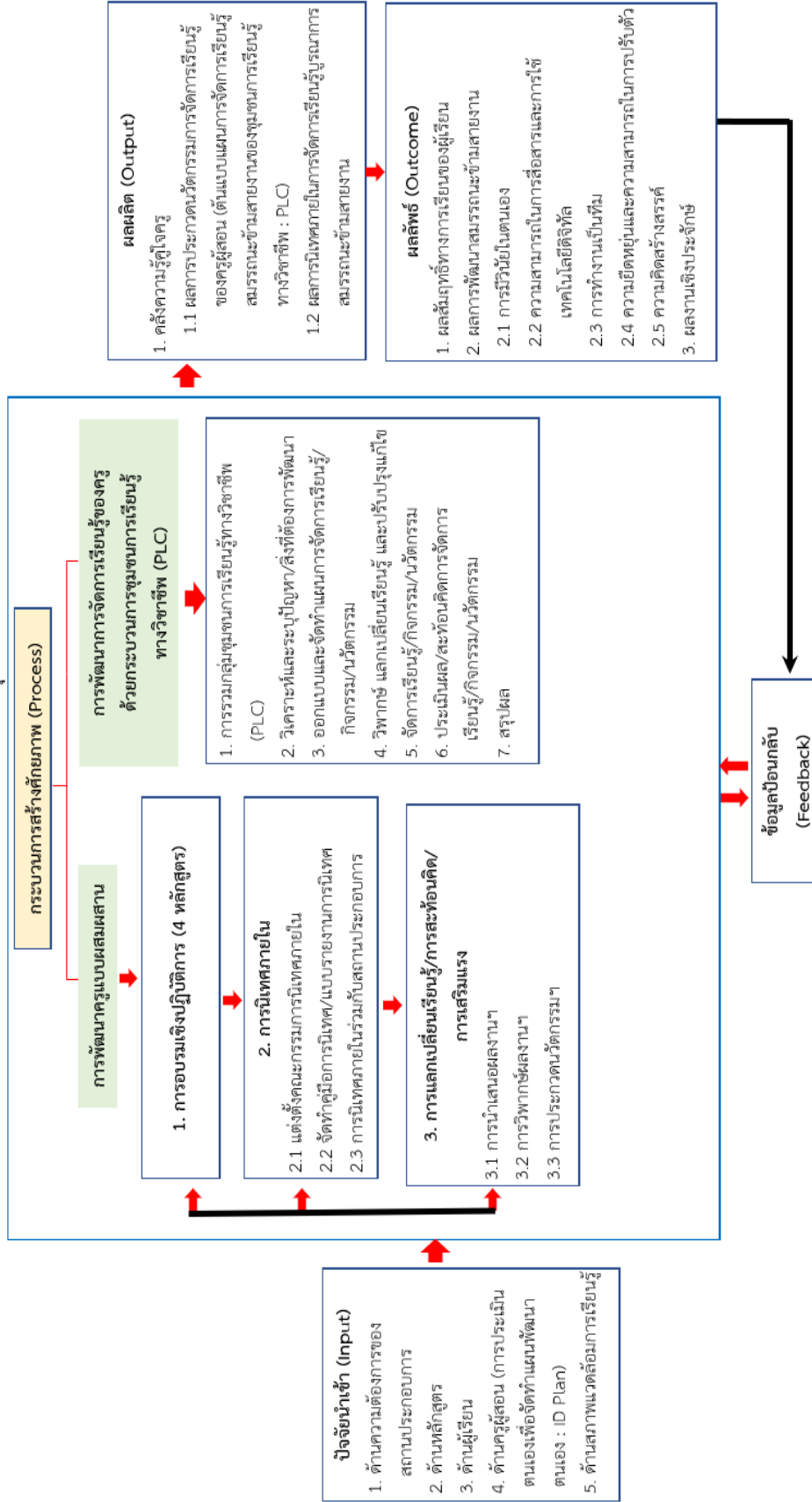
1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)
2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)
3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output)
4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบในการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน 4 องค์ประกอบ

2.2 ผลการยกกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การยกกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและแนวทางในการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ในตอนที่ 1 มาประกอบการยกกร่างรูปแบบโดยการจัดสนทนากลุ่มกับผู้เกี่ยวข้อง ดังภาพที่ 4.1

(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ภาพที่ 4.1 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลักของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output)

องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)

ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบหลัก มีองค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติของร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=18)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)	<p>1.1 ด้านความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ได้แก่</p> <p>1.1.1 การมีวินัยในตนเอง</p> <p>1.1.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>1.1.3 การทำงานเป็นทีม</p> <p>1.1.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว</p> <p>1.1.5 ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>1.2 ด้านหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ได้ผลักดันให้สถานศึกษาตระหนักในการสร้างสมรรถนะข้ามสายงานให้ผู้เรียนอาชีวศึกษา ได้แก่</p> <p>1.2.1 สอดแทรกสมรรถนะข้ามสายงานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรายวิชาในหลักสูตร</p> <p>1.2.2 บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานในรายวิชาชีพหรือวิชาพื้นฐาน</p> <p>1.2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งเสริมการสร้างสมรรถนะข้ามสายงาน มีการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ
	<p>1.2.4 สร้างความรู้ความเข้าใจให้คนในอาชีพตระหนักถึงความจำเป็นของสมรรถนะข้ามสายงาน</p>
	<p>1.2.5 ครูและครูฝึกสถานประกอบการเข้าใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการพิจารณาสมรรถนะข้ามสายงานของแต่ละกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกัน</p>
	<p>1.3 ด้านผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้</p>
	<p>1.3.1 วิสัยทัศน์</p>
	<p>ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะข้ามสายงาน และสมรรถนะอาชีพที่ได้มาตรฐานสากล</p>
	<p>1.3.2 พันธกิจ</p>
	<p>พันธกิจ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะข้ามสายงานและสมรรถนะอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสู่มาตรฐานสากล</p>
	<p>พันธกิจ 2 บริหารจัดการสถานศึกษาโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสืบสานความเป็นไทย</p>
	<p>พันธกิจ 3 พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา</p>
	<p>พันธกิจ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา</p>
	<p>พันธกิจ 5 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยต่อยอดเชิงพาณิชย์</p>

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ
	<p>1.4 ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) จากผลการสำรวจการประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา มีดังนี้</p> <p>1.4.1 การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4.2 การนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4.3 การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4.4 การนำระบบสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4.5 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4.6 การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21</p> <p>1.4.7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน</p> <p>1.4.8 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>1.5 ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วย</p> <p>1.5.1 ห้องสมุดดิจิทัล</p> <p>1.5.2 ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ</p> <p>1.5.3 ระบบสื่อสารสนเทศ</p>
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)	<p>2.1 ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ประกอบด้วย</p> <p>2.1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2.1.2 การนิเทศภายใน ประกอบด้วย</p> <p>1) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน</p> <p>2) จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ</p>

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ
	<p data-bbox="954 439 1318 472">3) การนิเทศภายในร่วมกับสถาน</p> <p data-bbox="817 495 962 528">ประกอบการ</p> <p data-bbox="817 551 1382 640">2.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง ประกอบด้วย</p> <p data-bbox="817 663 1382 752">1) การนำเสนอผลงานนวัตกรรมจัดการ การเรียนรู้ของครูผู้สอน</p> <p data-bbox="817 775 1382 864">2) การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมจัดการ การเรียนรู้ของครูผู้สอน</p> <p data-bbox="817 887 1382 976">3) การประกวดผลงานนวัตกรรมจัดการ การเรียนรู้ของครูผู้สอน</p> <p data-bbox="817 999 1382 1133">2.2 ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย</p> <p data-bbox="817 1155 1318 1245">2.2.1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)</p> <p data-bbox="817 1267 1382 1357">2.2.2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ พัฒนา</p> <p data-bbox="817 1379 1342 1469">2.2.3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p> <p data-bbox="817 1491 1398 1581">2.2.4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุง แก้ไข</p> <p data-bbox="874 1603 1334 1637">2.2.5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p> <p data-bbox="817 1659 1334 1749">2.2.6 ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p> <p data-bbox="874 1771 1038 1805">2.2.7 สรุปผล</p>

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output)	3.1 คลังความรู้คู่ใจครู ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 3.1.2 ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน
องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)	4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน <ul style="list-style-type: none"> 4.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน <ul style="list-style-type: none"> 4.2.1 การมีวินัยในตนเอง 4.2.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4.2.3 การทำงานเป็นทีม 4.2.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว 4.2.5 ความคิดสร้างสรรค์ 4.3 ผลงานเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการยกกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ผลลัพธ์ (Outcome)

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านความต้องการของสถานประกอบการ ประกอบด้วย สมรรถนะข้ามสายงาน 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1.1 การมีวินัยในตนเอง
 - 1.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 1.3 การทำงานเป็นทีม
 - 1.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
 - 1.5 ความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ผลักดันให้สถานศึกษาตระหนักในการเสริมสร้างสมรรถนะข้ามสายงานให้ผู้เรียนอาชีวศึกษา ดังนี้
- 2.1 สอดแทรกสมรรถนะข้ามสายงานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรายวิชา
ในหลักสูตร
 - 2.2 บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานในรายวิชาชีพรหัสหรือวิชาพื้นฐาน
 - 2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งเสริมการสร้างสมรรถนะข้ามสายงาน
มีการวัดผลประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
 - 2.4 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้คนในอาชีพตระหนักถึงความจำเป็นของสมรรถนะ
ข้ามสายงาน
 - 2.5 ครูและครูฝึกสถานประกอบการเข้าใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการพิจารณา
สมรรถนะข้ามสายงานของแต่ละกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกัน
3. ด้านผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้
- 3.1 วิสัยทัศน์
ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะข้ามสายงาน และสมรรถนะ
อาชีพที่ได้มาตรฐานสากล
 - 3.2 พันธกิจ
พันธกิจ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะข้ามสายงาน และสมรรถนะอาชีพ
สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสู่มาตรฐานสากล
พันธกิจ 2 บริหารจัดการสถานศึกษาโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
และสืบสานความเป็นไทย
พันธกิจ 3 พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา
พันธกิจ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา
พันธกิจ 5 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยต่อยอด
เชิงพาณิชย์

4. ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) จากผลการสำรวจการประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครูผู้สอน พบว่า สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา มีดังนี้

- 4.1 การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้
 - 4.2 การนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - 4.3 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้
 - 4.4 การนำระบบสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - 4.5 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
 - 4.6 การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
 - 4.7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน
 - 4.8 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
5. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 5.1 ห้องสมุดดิจิทัล
 - 5.2 ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ
 - 5.3 ระบบสื่อสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)

1. ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ประกอบด้วย
 - 1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.2 การนิเทศภายใน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน
 - 1.2.2 จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ
 - 1.2.3 การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการ
 - 1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ประกอบด้วย
 - 1.3.1 การนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
 - 1.3.2 การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
 - 1.3.3 การประกวดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
2. ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย
 - 2.1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา
 - 2.3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

- 2.4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข
- 2.5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- 2.6 ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- 2.7 สรุปผล

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output)

1. คลังความรู้คู่ใจครู ประกอบด้วย
 - 1.1 ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)
 - 1.2 ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน
 - 2.1 การมีวินัยในตนเอง
 - 2.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.3 การทำงานเป็นทีม
 - 2.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
 - 2.5 ความคิดสร้างสรรค์
3. ผลงานเชิงประจักษ์

2.3 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยจัดสนทนากลุ่ม ในวันที่ 21 พฤษภาคม 2564 ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ร่วมประชุมด้วยระบบ Online จำนวน 5 คน และร่วมประชุมระบบ Onsite จำนวน 4 คน โดยร่วมกันวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุง ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 1 (n=9)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Output)	องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Output)
1. ด้านความต้องการของสถานประกอบการ	1. ด้านความต้องการของสถานประกอบการ
2. ด้านหลักสูตร	2. ด้านหลักสูตร
3. ด้านผู้เรียน	3. ด้านผู้เรียน
4. ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง : ID Plan)	4. ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง : ID Plan)
5. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	5. ด้านระบบการบริหารจัดการ

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลังการตรวจสอบ พบว่า องค์กรประกอบที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่ามีความเหมาะสม โดยให้ปรับข้อ 5 จากด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เป็นด้านระบบการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.16 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 2 (n=9)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 2 ส่วน	องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย 2 ส่วน
ส่วนที่ 1 การพัฒนาคูแบบผสมผสาน	ส่วนที่ 1 การพัฒนาคูแบบผสมผสาน
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การนิเทศภายใน	2. การนิเทศภายใน
2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน	2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน
2.2 จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงาน การนิเทศ	2.2 จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงาน การนิเทศ
2.3 การนิเทศภายในร่วมกับ สถานประกอบการ	2.3 การนิเทศภายในร่วมกับ สถานประกอบการ

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง	3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง
3.1 การนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัด การเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.1 การนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัด การเรียนรู้ของครูผู้สอน
3.2 การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมการจัด การเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.2 การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมการจัด การเรียนรู้ของครูผู้สอน
3.3 การประกวดผลงานนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	3.3 การประกวดผลงานนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย	ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย
1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม	3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม
4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข
5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม	6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม
7. สรุปผล	7. สรุปผล

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลังการตรวจสอบ พบว่า
องค์ประกอบที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่ามีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.17 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 3 (n=9)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์กรประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) คลังความรู้คู่มือครู	องค์กรประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output) คลังความรู้คู่มือครู
1. ผลการประกวดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)	1. ผลการประกวดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)
2. ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน	2. ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือ
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลังการตรวจสอบ พบว่า
องค์กรประกอบที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่ามีความเหมาะสม

ตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์กรประกอบที่ 4 (n=9)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
องค์กรประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)	องค์กรประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน	2. ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน
2.1 การมีวินัยในตนเอง	2.1 การมีวินัยในตนเอง
2.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	2.2 ความสามารถในการสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
2.3 การทำงานเป็นทีม	2.3 การทำงานเป็นทีม
2.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถ ในการปรับตัว	2.4 ความยืดหยุ่นและความสามารถ ในการปรับตัว
2.5 ความคิดสร้างสรรค์	2.5 ความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

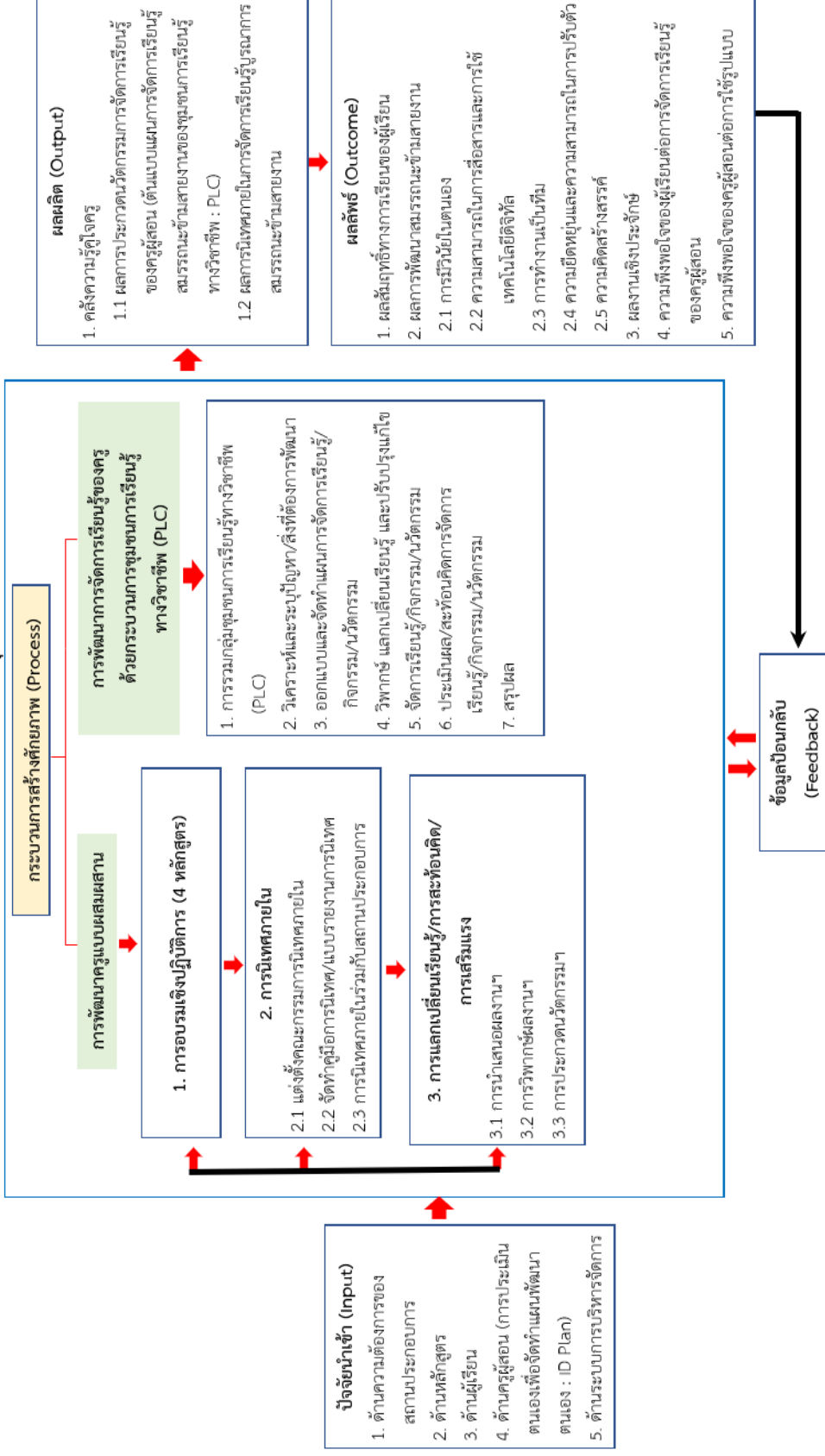
ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
3. ผลงานเชิงประจักษ์	3. ผลงานเชิงประจักษ์
	4. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
	5. ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลังการตรวจสอบ พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่ามีเหมาะสม โดยให้เติมข้อ 4 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และข้อ 5 ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

โดยสรุปจากการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ และได้ให้ข้อเสนอแนะให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ตามมติของผู้ทรงคุณวุฒิ

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งจะนำไปประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์ และนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป ดังภาพที่ 4.2

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ภาพที่ 4.2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลังจากผ่านการตรวจสอบด้านความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ร่วมกันวิพากษ์ เสนอแนะให้ปรับปรุง ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแล้วมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านระบบการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความต้องการของสถานประกอบการ มีความต้องการสมรรถนะข้ามสายงาน ดังนี้
 - 1.1. การมีวินัยในตนเอง
 - 1.2. ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 1.3. การทำงานเป็นทีม
 - 1.4. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
 - 1.5. ความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ผลักดันให้สถานศึกษาตระหนักในการเสริมสร้างสมรรถนะข้ามสายงานให้ผู้เรียนอาชีวศึกษา ดังนี้
 - 2.1 สอดแทรกสมรรถนะข้ามสายงานในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรายวิชา
ในหลักสูตร
 - 2.2 บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานในรายวิชาชีพหรือวิชาพื้นฐาน
 - 2.3 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องและส่งเสริมการสร้างสมรรถนะข้ามสายงาน
มีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
 - 2.4 สร้างความรู้ความเข้าใจให้คนในอาชีพตระหนักถึงความจำเป็นของสมรรถนะ
ข้ามสายงาน
 - 2.5 ครูและครูฝึกสถานประกอบการเข้าใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการพิจารณา
สมรรถนะข้ามสายงานของแต่ละกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกัน
3. ด้านผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้คู่ คุณธรรม มีสมรรถนะข้ามสายงาน และสมรรถนะ อาชีพที่ได้มาตรฐานสากล

พันธกิจ

พันธกิจ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะข้ามสายงาน และสมรรถนะอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ 2 บริหารจัดการสถานศึกษาโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสืบสานความเป็นไทย

พันธกิจ 3 พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา

พันธกิจ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา

พันธกิจ 5 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ต่อยอด เชิงพาณิชย์

4. ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) ได้แก่

1) การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ 2) การนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ 3) การนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 4) การนำระบบสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 5) การพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ 6) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทักษะในศตวรรษที่ 21 7) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน และ 8) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)

5. ระบบการบริหารจัดการ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา ต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียน และครูผู้สอนสามารถเพิ่มโอกาส การเรียนรู้ร่วมกันได้สูงสุด ดังนี้ 1) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางด้านกายภาพ ได้แก่ (1) ห้อง เรียนเฉพาะทาง (2) ห้องเรียนออนไลน์ (3) ห้องเรียนเสมือนจริง (4) ห้องสมุดดิจิทัล (5) ห้องเรียน ภาษาต่างประเทศ และ 2) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ (1) บทบาทของครู เปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้แนะแนวทาง (2) การพัฒนาบุคลิกภาพ (3) การพัฒนา เทคนิคการสอนของครู (4) การปฏิสัมพันธ์ภายในห้องเรียน และ (5) คุณธรรม จริยธรรมของครู

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)

กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน ได้แก่ (1) แต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายใน (2) จัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ และ (3) การนิเทศภายใน ร่วมกับสถานประกอบการ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ได้แก่ (1) การนำเสนอ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (2) การวิพากษ์ผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้สอน และ (3) การประกวดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่ 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output)

ผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่มือครู ประกอบด้วย 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย (1) การมีวินัยในตนเอง (2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ ด้วยแบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) (n=20)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			การใช้ประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความต้องการของ สถานประกอบการ	4.65	0.49	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด	4.45	0.69	มาก	4.55	0.51	มาก
2. ด้านหลักสูตร	4.40	0.68	มาก	4.40	0.60	มาก	4.20	0.70	มาก	4.45	0.51	มาก
3. ด้านผู้เรียน	4.45	0.51	มาก	4.45	0.60	มาก	4.40	0.68	มาก	4.40	0.60	มาก
4. ด้านครูผู้สอน (การประเมิน ตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนา ตนเอง : ID Plan)	4.55	0.51	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
5. ด้านระบบการบริหารจัดการ	4.70	0.47	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.30	มากที่สุด	4.53	0.27	มากที่สุด	4.46	0.31	มาก	4.53	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความถูกต้อง ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.30) ความเหมาะสม ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.27) และการใช้ประโยชน์ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.29) ส่วนระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.31) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)
ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน (n=20)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			การใช้ประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.45	0.60	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก
2. การนิเทศภายใน	4.60	0.60	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด	4.45	0.51	มาก	4.65	0.49	มากที่สุด
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/การเสริมแรง	4.55	0.69	มากที่สุด	4.45	0.51	มาก	4.40	0.50	มาก	4.60	0.60	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.54	0.42	มากที่สุด	4.56	0.16	มากที่สุด	4.44	0.33	มาก	4.56	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความถูกต้อง (\bar{X} =4.54, S.D.=0.42) ความเหมาะสม (\bar{X} =4.56, S.D.=0.16) และการใช้ประโยชน์ (\bar{X} =4.56, S.D.= 0.33) ส่วนระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ (\bar{X} =4.44, S.D.=0.33) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process)
ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) (n=20)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			การใช้ประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.60	0.60	มากที่สุด	4.55	0.60	มากที่สุด	4.45	0.76	มาก	4.64	0.59	มากที่สุด
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	4.45	0.60	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด	4.70	0.57	มากที่สุด
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	4.70	0.47	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.35	0.67	มาก	4.35	0.59	มาก
4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข	4.55	0.60	มากที่สุด	4.45	0.69	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด
5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	4.70	0.47	มากที่สุด	4.55	0.60	มากที่สุด	4.60	0.60	มากที่สุด	4.40	0.68	มากที่สุด
6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	4.45	0.69	มากที่สุด	4.60	0.64	มากที่สุด	4.40	0.60	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด
7. สรุปผล	4.75	0.44	มากที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด	4.45	0.69	มากที่สุด	4.60	0.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	0.26	มากที่สุด	4.56	0.25	มากที่สุด	4.49	0.31	มากที่สุด	4.53	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความถูกต้อง (\bar{X} =4.60, S.D.= 0.26) ความเหมาะสม (\bar{X} =4.56, S.D.=0.25) และการใช้ประโยชน์ที่ (\bar{X} =4.53, S.D.=0.34) ส่วนระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ (\bar{X} =4.49, S.D.=0.31) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) (n=20)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			การใช้ประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คลังความรู้คู่มือครู												
1. ผลการประกวดนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของ กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)	4.60	0.50	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.55	0.60	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด
2. ผลการนิเทศภายในการจัด การเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะ ข้ามสายงาน	4.55	0.51	มากที่สุด	4.45	0.51	มากที่สุด	4.67	0.59	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	0.33	มากที่สุด	4.57	0.30	มากที่สุด	4.61	0.38	มากที่สุด	4.60	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นไปได้ (\bar{X} =4.61, S.D.=0.38) การใช้ประโยชน์ที่ (\bar{X} =4.60, S.D.=0.29) ความถูกต้อง (\bar{X} =4.58, S.D.=0.33) และความเหมาะสม (\bar{X} =4.57, S.D.=0.30) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (n=20)

รายการประเมิน	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			การใช้ประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	4.60	0.50	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.40	0.60	มาก	4.40	0.68	มาก
2. ผลการพัฒนาสมรรถนะ ข้ามสายงาน												
2.1 การมีวินัยในตนเอง	4.70	0.47	มากที่สุด	4.45	0.51	มาก	4.45	0.49	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด
2.2 ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.65	0.49	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด	4.40	0.51	มาก	4.40	0.68	มาก
2.3 การทำงานเป็นทีม	4.65	0.47	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด	4.45	0.69	มาก	4.45	0.60	มาก
2.4 ความยืดหยุ่นและความ สามารถในการปรับตัว	4.60	0.50	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด	4.45	0.59	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด
2.5 ความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.51	มาก	4.45	0.51	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
3. ผลงานเชิงประจักษ์	4.65	0.50	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด	4.60	0.60	มากที่สุด	4.55	0.60	มากที่สุด
4. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.60	0.50	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด	4.55	0.49	มากที่สุด	4.55	0.60	มากที่สุด
5. ความพึงพอใจของครูต่อการใช้ รูปแบบ	4.45	0.51	มาก	4.60	0.50	มากที่สุด	4.55	0.62	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.32	มากที่สุด	4.56	0.26	มากที่สุด	4.49	0.31	มาก	4.54	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความถูกต้อง (\bar{X} =4.59, S.D.=0.32) ความเหมาะสม (\bar{X} =4.56, S.D.=0.26) และการใช้ประโยชน์ที่ (\bar{X} =4.54, S.D.=0.30) ส่วนระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ (\bar{X} =4.49, S.D.=0.31) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

2.5 ผลการจัดทำและประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผลการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ กำหนดกรอบองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และส่วนที่ 4 การดำเนินงานการใช้รูปแบบภายใต้การพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=20)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
ส่วนที่ 1 บทนำ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2561 : 4)	เป็นส่วนที่ผู้เขียนตั้งใจให้ผู้อ่านเกิดความสนใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ตามแต่ผู้เขียนจะเห็นสมควร กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการเขียนหรือให้คำชี้แจงที่มาของการเขียนบทความนั้น ๆ ผู้เขียนอาจจะใช้บทนำนี้ในการปูพื้นฐานที่จำเป็นในการอ่าน ให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาสาระที่น่าเสนอต่อไป
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้อบรมระยะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560 : 128)	เป็นแบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่ายหรือเป็นการย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	สรุปผลการศึกษา
		เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และความเชื่อที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเป็นขั้นตอนและสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อหรือเครื่องมือเข้าช่วยเพื่อทำให้เกิดความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องสามารถวัดได้
ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558 : 100)	รูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวม คือ 1) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) การนิเทศภายใน 5) การทำวิจัยในชั้นเรียน และ 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
ส่วนที่ 4 การดำเนินการใช้รูปแบบภายใต้การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2558 : 14)	เป็นการดำเนินการที่ใช้เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการวิจัย การเลือกใช้เครื่องมือใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด ซึ่งหมายความว่าต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่ผู้เขียนตั้งใจให้ผู้อ่านเกิดความสนใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ตามแต่ผู้เขียนจะเห็นสมควร กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการเขียน หรือให้คำชี้แจงที่มาของการเขียนบทความนั้น ๆ ผู้เขียนอาจจะใช้บทนำนี้ในการปูพื้นฐานที่จำเป็นในการอ่านให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาสาระที่นำเสนอต่อไป

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นแบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่ายหรือเป็นการย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด และความเชื่อที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญเป็นขั้นตอน และสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อหรือเครื่องมือเข้าช่วยเพื่อทำให้เกิดความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับ ถูกต้อง สามารถวัดได้

ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวม คือ 1) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 4) การนิเทศภายใน 5) การทำวิจัยในชั้นเรียน และ 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 การดำเนินงานการใช้รูปแบบภายใต้การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เป็นการดำเนินงานที่ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างมากในการวิจัย การเลือกใช้เครื่องมือใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด ซึ่งหมายความว่า จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการหาคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม (n=20)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านรูปเล่มของคู่มือ	4.63	0.24	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ	4.65	0.27	มากที่สุด
3. ด้านการนำไปใช้	4.63	0.23	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการหาคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเนื้อหาของคู่มือ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.27) รองลงมาคือ ด้านการนำไปใช้ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.23) และด้านรูปเล่มของคู่มือ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน (n=20)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านรูปเล่มของคู่มือ			
1. ขนาดของคู่มือมีความเหมาะสม	4.65	0.49	มากที่สุด
2. ปกหน้ามีความสวยงาม	4.60	0.60	มากที่สุด
3. ขนาดตัวอักษรปกหน้ามีความเหมาะสม	4.70	0.47	มากที่สุด
4. การจัดรูปแบบการพิมพ์ถูกต้อง	4.55	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.63	0.24	มากที่สุด

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเนื้อหาของคู่มือ			
1. เนื้อหาครอบคลุมทุกส่วนประกอบของรูปแบบ	4.70	0.47	มากที่สุด
2. เนื้อหามีความกระชับเข้าใจง่าย	4.55	0.51	มากที่สุด
3. เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน	4.65	0.49	มากที่สุด
4. เรียงลำดับเนื้อหาได้เหมาะสม	4.60	0.68	มากที่สุด
5. ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา	4.75	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.65	0.27	มากที่สุด
ด้านการนำไปใช้			
1. เป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้	4.75	0.44	มากที่สุด
2. เป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.60	0.50	มากที่สุด
3. เป็นแนวทางในการนิเทศภายใน	4.55	0.51	มากที่สุด
4. เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.65	0.49	มากที่สุด
5. เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง	4.70	0.47	มากที่สุด
6. เป็นแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผลของการใช้รูปแบบได้	4.55	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.63	0.23	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.26 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านรูปเล่มของคู่มือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ขนาดตัวอักษรปกหน้ามีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) รองลงมาคือ ขนาดของคู่มือมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) และปกหน้ามีความสวยงาม ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.60) ตามลำดับ

ด้านเนื้อหาของคู่มือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาษา

ที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ เนื้อหาครอบคลุมทุกส่วนประกอบของรูปแบบ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) และเนื้อหา มีความชัดเจนทุกขั้นตอน ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้ ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) และเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์

3.1 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปเป็นภาพรวมดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
(n=24)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย โครงการที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน	4.58	0.50	มากที่สุด
2. หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสอดคล้องกับความต้องการของครู	4.60	0.49	มากที่สุด
3. หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู	4.75	0.44	มากที่สุด
4. โครงการนิเทศภายในมีรูปแบบที่ชัดเจน	4.58	0.50	มากที่สุด
5. ครูได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร	4.54	0.51	มากที่สุด
6. เปิดโอกาสให้ครูได้ผลิตผลงาน นวัตกรรมจัดการเรียนรู้	4.58	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. เปิดโอกาสให้ครูได้นำผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้/สะท้อนคิด/เสริมแรง	4.54	0.49	มากที่สุด
8. ครูได้รับการเสริมแรงจากการวิพากษ์และประกวดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.63	0.50	มากที่สุด
9. ครูได้ร่วมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	4.63	0.49	มากที่สุด
10. สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนและนิเทศกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.58	0.50	มากที่สุด
11. ครูได้รับความรู้และมีทักษะในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.71	0.46	มากที่สุด
12. สถานศึกษามีคลังความรู้ ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้	4.58	0.50	มากที่สุด
13. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	4.54	0.51	มากที่สุด
14. การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานในสถานศึกษา ส่งผลให้มีผลงานเชิงประจักษ์ของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด
15. รูปแบบการพัฒนาครูเป็นรูปแบบที่ดีมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.54	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	0.12	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ ครูได้รับความรู้และมีทักษะในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.46) และครูได้ร่วมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

3.2 ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปลงเป็นภาพรวมดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
(n=24)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. แสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาครูชัดเจน	4.58	0.50	มากที่สุด
2. มีคำแนะนำการใช้รูปแบบที่ชัดเจน	4.54	0.51	มากที่สุด
3. แสดงรายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาครูได้ครบถ้วน	4.63	0.58	มากที่สุด
4. แสดงข้อจำกัดในการใช้รูปแบบได้ชัดเจน	4.54	0.51	มากที่สุด
5. แสดงองค์ประกอบของรูปแบบได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.58	0.50	มากที่สุด
6. ความรู้จากคู่มือ สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาได้ด้วย ตนเองและแนะนำผู้อื่นได้	4.58	0.50	มากที่สุด
7. กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือนี้มีความเหมาะสม ตามขั้นตอนกระบวนการ	4.67	0.48	มากที่สุด
8. ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในด้าน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.63	0.49	มากที่สุด
9. ความรู้ที่ได้จากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านการจัดการเรียนการสอนได้	4.54	0.51	มากที่สุด
10. คู่มือนี้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำตาม ขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ	4.58	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.17	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 พบว่า ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ
การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด (\bar{X} =4.59, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือนี้มีความเหมาะสมตามขั้นตอนกระบวนการ
(\bar{X} =4.67, S.D.=0.48) รองลงมาคือ ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในด้านการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน (\bar{X} =4.63, S.D.=0.49) และแสดงรายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาครูได้ครบถ้วน
(\bar{X} =4.63, S.D.=0.58)

ตอนที่ 4 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมิน ผลลัพธ์

4.1 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1
การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ประกอบด้วยกิจกรรม 3 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2) โครงการนิเทศภายใน 3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ที่ใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.1) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการอบรม
เชิงปฏิบัติการ สรุปเป็นภาพรวมดังตารางที่ 4.29 และนำเสนอเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิง
ปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม ($n=77$)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	4.60	0.28	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหา	4.65	0.33	มากที่สุด
3. ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม	4.60	0.27	มากที่สุด
4. ด้านวิทยากร	4.66	0.29	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.63	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิทยากร ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.29) รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา
($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.33) ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.27) และด้านหลักสูตรการ
ฝึกอบรม ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน (n=77)

รายการประเมิน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม			
1. หลักสูตรมีความสอดคล้องในการพัฒนาครู	4.66	0.53	มากที่สุด
2. หลักสูตรมีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ของครู	4.55	0.50	มากที่สุด
3. หลักสูตรมีความทันสมัยในยุคศตวรรษที่ 21	4.52	0.50	มากที่สุด
4. หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ในการจัดการเรียนรู้ได้	4.68	0.47	มากที่สุด
5. หลักสูตรสามารถพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้	4.61	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.60	0.28	มากที่สุด
ด้านเนื้อหา			
1. เนื้อหาครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎีของหลักสูตร	4.61	0.49	มากที่สุด
2. เนื้อหาเหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู	4.64	0.54	มากที่สุด
3. มีการบูรณาการเนื้อหาสาระกับศาสตร์วิชาชีพครู	4.66	0.50	มากที่สุด
4. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้	4.65	0.53	มากที่สุด
5. กระชับเนื้อหาสาระที่จำเป็นและได้ใจความ	4.70	0.46	มากที่สุด
6. เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.53	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.65	0.33	มากที่สุด
ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม			
1. มีการใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	4.53	0.50	มากที่สุด
2. กิจกรรมการอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ	4.51	0.50	มากที่สุด
3. มีการนำสื่อและระบบ ICT ที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.68	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. มีกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็น และนำเสนอผลงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
5. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ระหว่างการอบรม	4.69	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.60	0.27	มากที่สุด
ด้านวิทยากร			
1. วิทยากรมีประสบการณ์ในการให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เทคนิคการจัดการเรียนรู้	4.68	0.47	มากที่สุด
2. วิทยากรมีเทคนิคใหม่ ๆ และทันสมัยในการให้ความรู้ กับผู้เข้าอบรม	4.57	0.50	มากที่สุด
3. วิทยากรเป็นผู้อยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาครู	4.69	0.47	มากที่สุด
4. วิทยากรมีจิตวิทยาในการถ่ายทอดความรู้	4.69	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.66	0.29	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.63	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ในการจัดการเรียนรู้ได้ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47) รองลงมาคือ หลักสูตรมีความสอดคล้องในการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.53) และหลักสูตรสามารถพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ด้านเนื้อหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระชับเนื้อหาสาระที่จำเป็นและได้ใจความ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระกับศาสตร์วิชาชีพครู ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.50) และเนื้อหามีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.53) ตามลำดับ

ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างการอบรม ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.47) รองลงมาคือ มีการนำสื่อและระบบ ICT ที่ทันสมัยมาใช้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47) และมีกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลงาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ด้านวิทยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.66$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยากรเป็นผู้อยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครู ($\bar{X}= 4.69$, S.D.=0.47) รองลงมาคือ วิทยากรมีจิตวิทยาในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X}= 4.69$, S.D.=0.49) และวิทยากรมีประสบการณ์ในการให้ความรู้เชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.68$, S.D.=0.47) ตามลำดับ

1.2) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการนิเทศภายใน ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายในที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=77)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.65	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการการนิเทศติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.62	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสะท้อนผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.56	0.50	มากที่สุด
4. การจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.66	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5. มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลของกิจกรรมภายใต้โครงการ	4.68	0.48	มากที่สุด
6. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม	4.57	0.50	มากที่สุด
7. กิจกรรมโครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาน่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้สอน	4.68	0.47	มากที่สุด
8. มีการวิเคราะห์และสะท้อนผลโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.48	มากที่สุด
9. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ	4.68	0.46	มากที่สุด
10. ผู้รับผิดชอบโครงการมีการรายงานผลการดำเนินงานของกิจกรรมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ	4.65	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายในที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ กิจกรรมโครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษา น่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้สอน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47) และมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลของกิจกรรมภายใต้โครงการ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.48) ตามลำดับ

1.3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปเป็นภาพรวมดังตารางที่ 4.32 และนำเสนอเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรงที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม (n=77)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม	4.58	0.28	มากที่สุด
2. ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม	4.56	0.32	มากที่สุด
3. ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม	4.57	0.29	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.28) รองลงมาคือ ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.29) และด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน (n=77)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม			
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการจัดการเรียนรู้	4.65	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมการนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.57	0.52	มากที่สุด
3. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนรับทราบแนวทางการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรม	4.51	0.53	มากที่สุด
4. กิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้	4.58	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5. กิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานตนเอง	4.60	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.58	0.28	มากที่สุด
ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม			
1. คณะกรรมการวิพากษ์ผลงานมีความสามารถในการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นต่อผลงานได้ชัดเจน	4.53	0.53	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนได้สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลงานนวัตกรรมของตนเอง	4.61	0.52	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนสามารถนำข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ไปพัฒนาผลงานนวัตกรรมได้	4.60	0.52	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนเกิดพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน	4.62	0.51	มากที่สุด
5. มีความเข้าใจต่อกันในทางที่ดีระหว่างครูผู้สอนและผู้วิพากษ์	4.58	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.56	0.32	มากที่สุด
ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม			
1. การประกวดผลงานนวัตกรรมทำให้ผู้ร่วมประกวดได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย	4.65	0.51	มากที่สุด
2. ผู้ร่วมประกวดผลงานมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.57	0.52	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เผยแพร่ผลงานนวัตกรรม	4.51	0.53	มากที่สุด
4. ผู้เข้าร่วมประกวดได้เครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.55	0.52	มากที่สุด
5. สามารถนำประสบการณ์และผลงานนวัตกรรมไปพัฒนาตนเองและผู้ร่วมวิชาชีพ	4.60	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.57	0.29	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.58	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรงที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ กิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานตนเอง ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.52) และกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูผู้สอนเกิดพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ครูผู้สอนได้สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลงานนวัตกรรมของตนเอง ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.52) และครูผู้สอนสามารถนำข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ไปพัฒนาผลงานนวัตกรรมได้ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประกวดผลงานนวัตกรรมทำให้ผู้ร่วมประกวดได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ สามารถนำประสบการณ์และผลงานนวัตกรรมไปพัฒนาตนเองและผู้ร่วมวิชาชีพ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.52) และผู้ร่วมประกวดผลงานมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.34-4.37

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตร การจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (n=73)

การทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการอบรม	73	11.97	1.05	30.077	0.000**
หลังการอบรม	73	16.93	1.16		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.97 คะแนน และการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 16.93 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=73)

การทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการอบรม	73	13.11	1.09	25.878	0.000**
หลังการอบรม	73	17.73	0.95		

จากตารางที่ 4.35 พบว่า การทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.11 คะแนน และการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.73 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
(n=73)

การทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการอบรม	73	11.03	1.11	31.584	0.000**
หลังการอบรม	73	16.66	1.06		

จากตารางที่ 4.36 พบว่า การทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูเพื่อจัดการ
การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยา
ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.03 คะแนน และการทดสอบหลัง
การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 16.66 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและ
หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรม
เชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตร
การอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน (n=73)

การทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการอบรม	73	14.03	1.10	28.863	0.000**
หลังการอบรม	73	18.26	0.73		

จากตารางที่ 4.37 พบว่า การทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูเพื่อจัดการ
การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิต
คลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานมีคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ 14.03 คะแนน และการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
18.26 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คะแนนทดสอบ
หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2
การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สรุปเป็นภาพรวม
ดังตารางที่ 4.38 และนำเสนอเป็นรายด้านดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม
(n=77)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. แผนการจัดการเรียนรู้	4.65	0.30	มากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.65	0.19	มากที่สุด
3. การนำเสนอผลงาน	4.61	0.25	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.65	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.65,
S.D.=0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (\bar{X} =4.65, S.D.=0.19) รองลงมาคือ แผนการจัด
การเรียนรู้ (\bar{X} =4.65, S.D.=0.30) และการนำเสนอผลงาน (\bar{X} =4.61, S.D.=0.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน (n=77)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
แผนการจัดการเรียนรู้			
1. มืองค์ประกอบของแผนฯ ครบถ้วนสมบูรณ์ (ลำดับที่ของแผน ระดับชั้น ภาคเรียน ปีการศึกษา ชื่อหน่วย เวลาเรียน ชื่อแผน)	4.67	0.59	มากที่สุด
2. สารสำคัญสอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา	4.72	0.45	มากที่สุด
3. จุดประสงค์การเรียนรู้ มืองค์ประกอบครบถ้วน 3 ด้าน คือ พฤติกรรม สถานการณ์ และเกณฑ์ทุกข้อ	4.73	0.45	มากที่สุด
4. จุดประสงค์การเรียนรู้ สะท้อนการเรียนรู้ครบ 3 ด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	4.72	0.52	มากที่สุด
5. กิจกรรมการนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ สะท้อนกิจกรรม ชัดเจน	4.64	0.48	มากที่สุด
6. การนำเข้าสู่บทเรียนเชื่อมโยงกับความรู้เดิม และสัมพันธ์กับความรู้ใหม่	4.55	0.50	มากที่สุด
7. ชั้นสอนมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.67	0.47	มากที่สุด
8. กิจกรรมการสอนมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด	4.67	0.47	มากที่สุด
9. กิจกรรมการสอนมีการสอดแทรกสมรรถนะ ข้ามสายงานตามที่สถานศึกษากำหนด	4.55	0.50	มากที่สุด
10. ลำดับชั้นการสอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย	4.67	0.47	มากที่สุด
11. ชั้นสรุปบทเรียนมีกิจกรรมชัดเจน	4.73	0.43	มากที่สุด
12. กิจกรรมชั้นสรุปสะท้อนองค์ความรู้ครบถ้วน ตามจุดประสงค์	4.60	0.49	มากที่สุด
13. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้มีความหลากหลาย	4.55	0.50	มากที่สุด
14. สื่อ/แหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและกิจกรรม การเรียนรู้	4.67	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
15. มีกิจกรรมการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน	4.67	0.47	มากที่สุด
16. องค์ประกอบของการวัดผลและประเมินผล มีความสัมพันธ์กัน (จุดประสงค์ เครื่องมือ วิธีการ และเกณฑ์)	4.55	0.50	มากที่สุด
17. ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย	4.67	0.47	มากที่สุด
18. มีการบันทึกผลหลังสอน และมีองค์ประกอบครบ 3 ส่วน คือ ผลการสอน ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	4.64	0.48	มากที่สุด
19. ภาคผนวกมีเอกสารประกอบการสอนครบถ้วน (ใบความรู้ ใบงาน แบบฝึกทักษะ)	4.63	0.62	มากที่สุด
20. เอกสารประกอบการสอนมีรูปแบบน่าสนใจ เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.65	0.30	มากที่สุด
การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)			
1. มีการสำรวจผู้ที่มีความสนใจหรือความต้องการพัฒนาเรื่องเดียวกัน เพื่อขอจัดตั้งกลุ่ม PLC และเลือก Model Teacher	4.88	0.33	มากที่สุด
2. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติการของกลุ่มอย่างชัดเจน	4.69	0.56	มากที่สุด
3. มีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน	4.52	0.50	มากที่สุด
4. ปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาเป็นเรื่องที่ทันสมัย สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.61	0.49	มากที่สุด
5. Model Teacher จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ตามมติของที่ประชุมกลุ่ม	4.66	0.51	มากที่สุด
6. สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเสนอแนะ สะท้อนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง	4.58	0.50	มากที่สุด
7. สมาชิกในกลุ่มนำแนวคิด นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ไปขยายผลเพื่อจัดการเรียนรู้ในรายวิชาตนเอง	4.61	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8. มีกิจกรรมวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก	4.67	0.59	มากที่สุด
9. Model Teacher สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.72	0.45	มากที่สุด
10. สมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารและสถานประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน	4.73	0.45	มากที่สุด
11. กลุ่ม PLC ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติการครบ 3 รอบ	4.67	0.47	มากที่สุด
12. มีการรายงานผลการดำเนินการ PLC ให้สมาชิกกลุ่มทราบทุกวงรอบ	4.58	0.50	มากที่สุด
13. จัดทำรายงานผลการดำเนินการ PLC เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมตามกำหนดเวลา	4.67	0.47	มากที่สุด
14. เอกสารรายงานผลการดำเนินการ PLC มีข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์	4.58	0.50	มากที่สุด
15. นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นต้นแบบที่ดี มีคุณค่า สามารถเผยแพร่ เพื่อการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้	4.61	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.65	0.19	มากที่สุด
การนำเสนอผลงาน			
1. นำเสนอข้อมูลได้ชัดเจน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟัง	4.60	0.55	มากที่สุด
2. จัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอได้เชื่อมโยงกันตั้งแต่ต้นจนจบ	4.57	0.50	มากที่สุด
3. เนื้อหาที่นำเสนอมีความเหมาะสมกับเวลา	4.67	0.47	มากที่สุด
4. มีสื่อประกอบการนำเสนอที่น่าสนใจ สวยงาม เข้าใจง่าย	4.67	0.45	มากที่สุด
5. นำเสนอเนื้อหาของผลงานได้อย่างสมบูรณ์	4.55	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.61	0.25	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.65	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

แผนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ชั้นสรุป บทเรียนมีกิจกรรมชัดเจน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.43) รองลงมาคือ จุดประสงค์การเรียนรู้ มีองค์ประกอบ ครบถ้วน 3 ด้าน คือ พฤติกรรม สถานการณ์ และเกณฑ์ทุกข้อ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.45) และสาระสำคัญ สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการสำรวจผู้ที่มีความสนใจหรือความต้องการพัฒนาเรื่องเดียวกัน เพื่อขอจัดตั้งกลุ่ม PLC และเลือก Model Teacher ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.33) รองลงมาคือ สมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารและ สถานประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.45) และ Model Teacher สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

การนำเสนอผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสื่อ ประกอบการนำเสนอที่น่าสนใจ สวยงาม เข้าใจง่าย ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ เนื้อหาที่นำเสนอ มีความเหมาะสมกับเวลา ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47) และนำเสนอข้อมูลได้ชัดเจนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟัง ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.55) ตามลำดับ

4.1.2 การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ สรุปเป็นภาพรวมดังตาราง ที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
สู่การปฏิบัติ (n=77)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. หลักการและเหตุผลของคู่มือนี้มีความชัดเจน	4.56	0.58	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือนี้มีความชัดเจน	4.55	0.55	มากที่สุด
3. ข้อมูลแต่ละส่วนครอบคลุมเนื้อหาตามจุดประสงค์ ของคู่มือนี้	4.53	0.67	มากที่สุด
4. กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือมีความเหมาะสม ตามขั้นตอนกระบวนการ	4.58	0.50	มากที่สุด
5. เนื้อหาของคู่มือนี้เข้าใจง่าย มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.53	0.53	มากที่สุด
6. คู่มือนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด
7. คู่มือนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในสถานศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด
8. คู่มือนี้องค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน	4.55	0.50	มากที่สุด
9. กระบวนการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มือนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้	4.59	0.50	มากที่สุด
10. รูปเล่มของคู่มือนี้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน	4.55	0.58	มากที่สุด
11. คู่มือนี้สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.59	0.76	มากที่สุด
12. คู่มือนี้สามารถยอมรับได้	4.58	0.69	มากที่สุด
13. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำคู่มือนี้ไปใช้เป็นแบบอย่างได้	4.52	0.50	มากที่สุด
14. คู่มือนี้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำ ตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพได้	4.66	0.48	มากที่สุด
15. สถานศึกษานำคู่มือนี้ไปใช้อย่างเหมาะสมและเป็น ระบบ	4.55	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57	0.16	มากที่สุด

ตารางที่ 4.40 พบว่า ความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ คู่มือนี้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพได้ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ คู่มือนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.49) และกระบวนการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มือนี้สามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติได้ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.50)

4.2 การประเมินผลลัพธ์ การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัด การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ

4.2.1 การประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่มือ ประกอบด้วย

1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน ดังตารางที่ 4.41-4.42

ตารางที่ 4.41 รายงานผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัด การเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 1/2564 และภาคเรียนที่ 2/2564

ผลงานนวัตกรรม	ครูต้นแบบ (Model Teacher)	คะแนน (200)		ผลการ ประเมิน	ลำดับ
		คะแนน	ร้อยละ		
ภาคเรียนที่ 1/2564 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ กระบวนการเรียนการสอน ของรูปแบบจิ๊กซอร์	นางเนติมา เหลี่ยมดี	187	93.50	ดีเยี่ยม	6
การจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักร การเรียนรู้ 5E บูรณาการสะเต็ม ศึกษาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง	นางสาวธิดา พอค้า	195	97.50	ดีเยี่ยม	1
การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ผู้เรียนผ่านเกม	นางจันทร์เพ็ญ โลบุญ	185	92.50	ดีเยี่ยม	7

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ผลงานนวัตกรรม	ครูต้นแบบ (Model Teacher)	คะแนน (200)		ผลการ ประเมิน	ลำดับ
		คะแนน	ร้อยละ		
พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ด้วยเทคนิคการสอนแบบสาธิต และสร้างสื่อวีดิโอเพื่อการเรียน การสอนในระบบออนไลน์	นางลัดดา จันทร์ศิริ	180	90.00	ดีเยี่ยม	9
การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ วิจัยการจัดการเรียนรู้ 4 MAT โดยใช้ รูปแบบการเรียนแบบ PJB	นายพรพิชิต โพธิ์วัฒน์	177	88.50	ดีมาก	11
การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงาน เป็นฐาน (Project-Based Learning) รูปแบบการจัดการเรียนการสอน	นายไพรัตน์ โททอง	175	87.50	ดีมาก	12
แบบ CIPPA Model	นายสมเกียรติ เฉลยอาจ	179	89.50	ดีมาก	10
การจัดการเรียนรู้โดยการเปลี่ยน วิชาเป็นอาชีพด้วยรูปแบบโมดูล อาชีพ	นางสาวพิมพ์มณี ภักดีอารงเกียรติ์	189	94.50	ดีเยี่ยม	5
การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Hybrid Learning	นายพรพิทักษ์ ศรีแก้ว	193	96.50	ดีเยี่ยม	2
รูปแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการ สมรรถนะข้ามสายงาน ด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้ MACRO Model ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถาม	นางรัชณี อิศวจุฬามณี	190	95.00	ดีเยี่ยม	4
การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชา หลักการตลาด โดยใช้รูปแบบ การเรียนการสอนเชิงบริการ (service Learning) ร่วมกับการคิด เชิงออกแบบ (SRVC Model) เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน สำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์	นางรุ่งทิวา สลากัน	191	95.50	ดีเยี่ยม	3

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ผลงานนวัตกรรม	ครูต้นแบบ (Model Teacher)	คะแนน (200)		ผลการ ประเมิน	ลำดับ
		คะแนน	ร้อยละ		
แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา ร่วมกับ เทคนิคการสอนแบบ KWL-Plus	นางพรจันทร์ เทพรำพึง	182	91.00	ดีเยี่ยม	8
ค่าเฉลี่ย		185.25	92.62	ดีเยี่ยม	
ภาคเรียนที่ 2/2564					
การจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการกระบวนการกลุ่ม ในการใช้บทบาทสมมติ	นางธนภร บุรณ์เจริญ	193	96.50	ดีเยี่ยม	4
รูปแบบการจัดการเรียนการสอน บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ MACRO Model ร่วมกับเทคนิค การสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม	นางสาวกฤตนาภา อารมณดี	189	94.50	ดีเยี่ยม	6
การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ วิชาคอมพิวเตอร์ด้วยการเรียนแบบ โครงการเป็นฐานร่วมกับการใช้สื่อ สังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาเทคโนโลยีธุรกิจ ดิจิทัล	นางอรุณี นาคสังข์	184	92.00	ดีเยี่ยม	9
การจัดการเรียนรู้ด้วยโปรแกรม H5P Interactive Content เพื่อ ทำแบบทดสอบในรูปแบบออนไลน์	นายณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล	182	91.00	ดีเยี่ยม	10
การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ Design Thinking	นางชี่นภา ชุตีพงษ์	197	98.50	ดีเยี่ยม	1
การสร้างวินัยในชั้นเรียนด้วยสัญญา เงื่อนไขในรายวิชาหลักเศรษฐศาสตร์	นางสุภาวดี สิงหลสาย	187	93.50	ดีเยี่ยม	7

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ผลงานนวัตกรรม	ครูต้นแบบ (Model Teacher)	คะแนน (200)		ผลการ ประเมิน	ลำดับ
		คะแนน	ร้อยละ		
การจัดการเรียนรู้บูรณาการค่านิยม 12 ประการข้อที่ 8 ในการพัฒนา ความรับผิดชอบของผู้เรียน	นางสาวจินตนา ผาบสีมมา	185	92.50	ดีเยี่ยม	8
การจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา โดยใช้หลักการ Co-Tour	นางสาวเข็มจิรา จันทร์ละออ	180	90.00	ดีเยี่ยม	11
การสร้างวินัยของนักเรียน ห้อง 4/1 ในการเข้าชั้นเรียนที่มีต่อ รายวิชาเทคโนโลยีการบริหาร	นางสาวรุ่งนภา คิดกล้า	177	88.50	ดีมาก	13
กระบวนการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนวิชาเป็นอาชีพ การบูรณาการ การเรียนการสอนการปฏิบัติ สำนักงาน โดยใช้กระบวนการ เรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5STEPS)	นางสาวอติพร ศรีพันธ์	195	97.50	ดีเยี่ยม	2
การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษโดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน	นางสาวกาญจนภา มานิตย์	180	90.00	ดีเยี่ยม	12
การจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการกระบวนการกลุ่มรายวิชา ความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะ	นางสาวกฤตมาพร ถึงทะเล	176	88.00	ดีมาก	14
รูปแบบการเรียนรู้ตามวัฏจักรการ เรียนรู้แบบ 4 MAT รายวิชา 20404-2005 การบริการอาหาร และเครื่องดื่มกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ สาขาวิชาอาหารและ โภชนาการ	นางสาวจตุพร กลางกัลยา	191	95.50	ดีเยี่ยม	5

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ผลงานนวัตกรรม	ครูต้นแบบ (Model Teacher)	คะแนน (200)		ผลการ ประเมิน	ลำดับ
		คะแนน	ร้อยละ		
แนวปฏิบัติการชั้นสูง แบบ Active learning	นางบุหงา ไสวภาค	194	97.00	ดีเยี่ยม	3
	ค่าเฉลี่ย	186.43	93.21	ดีเยี่ยม	
	ค่าเฉลี่ยรวม	185.84	92.92		

ที่มา : งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2564 : 2-4)

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 1/2564 ผลการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม คะแนนเฉลี่ย 92.62 เมื่อพิจารณารายกลุ่ม อยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 9 นวัตกรรม และระดับดีมาก จำนวน 3 นวัตกรรม ผลการประกวดนวัตกรรม 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5E บูรณาการสะเต็มศึกษาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของนางสาวธิดา พอค้า คะแนนร้อยละ 97.50 อยู่ในระดับดีเยี่ยม รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Hybrid Learning ของนายพรพิทักษ์ ศรีแก้ว คะแนนร้อยละ 96.50 อยู่ในระดับดีเยี่ยม และการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาหลักการตลาด โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงบริการ (service Learning) ร่วมกับการคิดเชิงออกแบบ (SRVC Model) เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานสำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ของนางรุ่งทิวา สลากัน คะแนนร้อยละ 95.50 อยู่ในระดับดีเยี่ยม

ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 2/2564 ผลการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม คะแนนเฉลี่ย 92.92 เมื่อพิจารณารายกลุ่ม อยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 12 นวัตกรรม และระดับดีมาก จำนวน 2 นวัตกรรม ผลการประกวดนวัตกรรม 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ Design Thinking ของนางฉิ่งนภา ชูติพงษ์ คะแนนร้อยละ 98.50 อยู่ในระดับดีเยี่ยม รองลงมาคือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนวิชาเป็นอาชีพ การบูรณาการการเรียนการสอนการปฏิบัติสำนักงาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5STEPS) ของนางสาว อัดติพร ศรีพันธ์ คะแนนร้อยละ 97.50 อยู่ในระดับดีเยี่ยม และแนวปฏิบัติการชั้นสูง แบบ Active learning ของนางบุหงา ไสวภาค คะแนนร้อยละ 97.00 อยู่ในระดับดีเยี่ยม

ตารางที่ 4.42 รายงานผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน

รายการ	ภาคเรียนที่ 1/2564		ภาคเรียนที่ 2/2564	
	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์พิจารณา	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์พิจารณา
1. ครูดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ชี้นำสู่บทเรียน ชี้สอน ชี้สรุป โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	4.68	ดีมาก	4.65	ดีมาก
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีวินัยในตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง	4.60	ดีมาก	4.66	ดีมาก
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารและการใช้ Digital Technology เช่น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการอภิปรายการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้และการสื่อสาร	4.53	ดีมาก	4.67	ดีมาก
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การเล่นเกม การทำงานกลุ่ม การระดมความคิดการจัดนิทรรศการ	4.60	ดีมาก	4.65	ดีมาก
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ สร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขและเพลิดเพลินแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การร่วมมือร่วมใจการช่วยเหลือเป็นรายบุคคล	4.62	ดีมาก	4.69	ดีมาก

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

รายการ	ภาคเรียนที่ 1/2564		ภาคเรียนที่ 2/2564	
	คะแนน	เกณฑ์	คะแนน	เกณฑ์
	เฉลี่ย	พิจารณา	เฉลี่ย	พิจารณา
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การทดลอง การสืบค้นข้อมูล การทำปัญหาพิเศษ ฯลฯ	4.56	ดีมาก	4.60	ดีมาก
7. ส่งเสริมการสังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดหลากหลาย และสร้างสรรค์ เช่น การประดิษฐ์ ชิ้นงาน การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา การทำโครงการ โครงการงาน ฯลฯ	4.64	ดีมาก	4.65	ดีมาก
8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ฝึก และเรียนรู้ ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	4.62	ดีมาก	4.63	ดีมาก
9. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อการสอนหลากหลาย รูปแบบ เช่น วีดิทัศน์ โปรแกรมนำเสนอข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ ฯลฯ	4.65	ดีมาก	4.64	ดีมาก
10. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เช่น การสังเกตพฤติกรรม การตรวจชิ้นงาน การประเมินโครงการ/โครงการงาน การนำเสนอผลงาน	4.61	ดีมาก	4.62	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.61	ดีมาก	4.65	ดีมาก

ที่มา : งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2564 : 2-3)

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 1/2564 โดยรวมในอยู่ระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 4.61 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ชี้นำสู่บทเรียน ชั้นสอน ชั้นสรุป โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน คะแนนเฉลี่ย 4.68 รองลงมาคือ ผู้เรียนได้

เรียนรู้จากสื่อการสอนหลากหลายรูปแบบ เช่น วีดิทัศน์ โปรแกรมนำเสนอข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ ฯลฯ คะแนนเฉลี่ย 4.65 และส่งเสริมการสังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดหลากหลาย และสร้างสรรค์ เช่น การประดิษฐ์ชิ้นงาน การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา การทำโครงการ โครงการงาน ฯลฯ คะแนนเฉลี่ย 4.64 ตามลำดับ

ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2/2564 โดยรวมในอยู่ระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 4.65 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ สร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขและเพลิดเพลินแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการร่วมมือร่วมใจการช่วยเหลือเป็นรายบุคคล คะแนนเฉลี่ย 4.69 รองลงมาคือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารและการใช้ Digital Technology เช่น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการอภิปรายการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้และการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย 4.67 และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีวินัยในตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง คะแนนเฉลี่ย 4.66 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย (1) การมีวินัยในตนเอง (2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) สรุปได้ดังตารางที่ 4.43-4.44

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 (n = 2,915 และ 2,871)

ผลการเรียน	การแปลผล	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
		จำนวน	ร้อยละ	ผล	จำนวน	ร้อยละ	ผล		
เฉลี่ยสะสม		จำนวน	ร้อยละ	ผล	จำนวน	ร้อยละ	ผล	เพิ่ม/ลด	ร้อยละ
		ผู้เรียน	การเรียน	เฉลี่ย	ผู้เรียน	การเรียน	เฉลี่ย	ผลการ	เพิ่ม/ลด
			เฉลี่ย	สะสม		เฉลี่ย	เฉลี่ย	เรียนเฉลี่ย	ผลการ
							สะสม	สะสม	เรียนเฉลี่ย
									สะสม
3.51-4.00	ดีเยี่ยม	469	16.09	3.72	470	16.37	3.92	0.20	5.38
3.01-3.50	ดีมาก	492	16.88	3.35	477	18.01	3.83	0.48	14.33
2.51-3.00	ดี	619	21.23	2.72	612	21.32	2.94	0.22	8.09

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ผลการเรียน เฉลี่ยสะสม	การแปลผล	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			เพิ่ม/ลด ผลการ เรียนเฉลี่ย สะสม	ร้อยละ เพิ่ม/ลด ผลการ เรียนเฉลี่ย สะสม
		จำนวน ผู้เรียน	ร้อยละ	ผล การเรียน เฉลี่ย สะสม	จำนวน ผู้เรียน	ร้อยละ	ผล การเรียน เฉลี่ย สะสม		
2.01-2.50	ปานกลาง	629	21.58	2.27	687	23.93	2.74	0.47	20.70
1.51-2.00	พอใช้	519	17.80	1.75	501	16.05	1.87	0.12	6.86
ต่ำกว่า 1.51	ปรับปรุง	187	6.42	1.25	124	4.32	1.32	0.07	5.60
รวม		2,915	100.00	2.51	2,871	100.00	2.77	0.26	10.36

ที่มา : งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2564 : 2-10)

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2563 ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมโดยรวม เท่ากับ 2.51 ปีการศึกษา 2564 ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมโดยรวม เท่ากับ 2.77 และมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม เพิ่มขึ้น 0.26 คิดเป็นร้อยละ 10.36

ตารางที่ 4.44 ผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	ผล การประเมิน	ลำดับ
1. ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.85	ดีมาก	1
2. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	2.74	ดีมาก	2
3. การทำงานเป็นทีม	2.63	ดีมาก	3
4. การมีวินัยในตนเอง	2.55	ดีมาก	4
5. ความคิดสร้างสรรค์	2.46	ดีมาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.65	ดีมาก	

ที่มา : งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2564 : 2)

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 2.65 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คะแนนเฉลี่ย 2.85 รองลงมาคือ ความยืดหยุ่นและ
ความสามารถในการปรับตัว คะแนนเฉลี่ย 2.74 และการทำงานเป็นทีม คะแนนเฉลี่ย 2.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 ผลงานเชิงประจักษ์ รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ลำดับ	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานผู้มอบ	วันที่ได้รับ	หลักฐาน อ้างอิง
1.	ได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัล พระราชทาน	กระทรวงศึกษาธิการ	27 ธันวาคม 2564	โล่รางวัล
2.	ได้รับเกียรติบัตร ให้การส่งเสริมการ พัฒนาเยาวชนแบบอย่างการปฏิบัติ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระเทพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) “ผลงานคุณภาพ ระดับดีเยี่ยม” ภายใต้โครงการสร้าง และส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ตามรอยพระยุคลบาทด้านการศึกษา สู่การปฏิบัติในพื้นที่รับผิดชอบ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13	กระทรวงศึกษาธิการ	25 กันยายน 2564	เกียรติบัตร
3.	ได้รับโล่เกียรติคุณองค์กรคุณธรรม ต้นแบบโดดเด่น	คณะกรรมการ ส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ	25 พฤศจิกายน 2564	โล่รางวัล
4.	รางวัล “วัฒนคุณาธร” ซึ่งเป็นผู้ทำ คุณประโยชน์ต่อกระทรวงวัฒนธรรม เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนากระทรวง วัฒนธรรม ครบรอบ 19 ปี	กระทรวงวัฒนธรรม	11 ตุลาคม 2564	โล่รางวัล
5.	สถานศึกษา Excellence Center สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ	สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	20 มิถุนายน 2564	ประกาศ สอศ.

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ลำดับ	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานผู้มอบ	วันที่ได้รับ	หลักฐาน อ้างอิง
6.	นางสาวอภิญา งามอนและ นางสาวประภาวรรณ กระแสเทพ ได้รับรางวัลชนะเลิศ เหรียญทอง ระดับชาติ ทักษะโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่องานบัญชี	สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	24 กุมภาพันธ์ 2564	เกียรติบัตร
7.	นายโยธิน บุญยงค์ ได้รับรางวัลลูกผู้มี ความกตัญญูอย่างสูงต่อแม่ 2564 ได้รับเลือกตั้ง เป็นคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ ปี 2564	สมาคมสภาสังคม สงเคราะห์แห่ง ประเทศในพระบรม ราชูปถัมภ์ สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	29 ตุลาคม 2564 14 กุมภาพันธ์ 2564	โล่รางวัล เกียรติบัตร
8.	นายอภิสิทธิ์ อู่สำหัตติ ได้รับรางวัลเด็ก และเยาวชนดีเด่น ปี 2564 ระดับประเทศ	กระทรวงศึกษาธิการ	8 มกราคม 2565	โล่รางวัล
9.	นายเอกรินทร์ ปิยงบุตร ได้รับรางวัล นักเรียนพระราชทาน ปีการศึกษา 2563	กระทรวงศึกษาธิการ	27 ธันวาคม 2564	โล่รางวัล
10.	นายพรพิทักษ์ ศรีแก้ว ได้รับรางวัลครู ผู้นำสื่อนวัตกรรมด้านการเรียน การสอน ระดับประเทศ	AIS Academy	16 มกราคม 2565	เกียรติบัตร
11.	นางพรจันทร์ เทพรำพึง ได้รับรางวัล ครูดีศรีอาชีวะ ระดับประเทศ	สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา	16 กันยายน 2564	เกียรติบัตร
12.	ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ได้รับ รางวัลพระพหูสบัติ ประเภทผู้บริหาร	กระทรวงศึกษาธิการ	16 กันยายน 2565	เกียรติบัตร

ที่มา : งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (2564 : 2-5)

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ผลงานเชิงประจักษ์ รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จำนวน 12 รายการ

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปเป็นภาพรวม ดังตารางที่ 4.46 และนำเสนอเป็นรายด้านดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.46 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม (n=338)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการสอนของครู	4.65	0.21	มากที่สุด
2. ด้านการวัดและประเมินผลการสอน	4.55	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการปกครองชั้นเรียน	4.52	0.40	มากที่สุด
4. ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน	4.62	0.28	มากที่สุด
5. ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.55	0.39	มากที่สุด
6. ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.56	0.39	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.56	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสอนของครู ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.21) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.28) และด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน (n=338)

รายการประเมิน	(\bar{X})	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการสอนของครู			
1. อธิบายวัตถุประสงค์ เค้าโครงวิชา และวิธีการวัดผลให้เข้าใจ	4.51	0.50	มากที่สุด
2. สอนได้ครบถ้วนตามหัวข้อเนื้อหาของรายวิชา และวัตถุประสงค์	4.73	0.44	มากที่สุด
3. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและถ่ายทอดความรู้เข้าใจง่าย	4.71	0.46	มากที่สุด
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสร้างองค์ความรู้	4.79	0.41	มากที่สุด
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความรู้ และสมรรถนะอาชีพ	4.76	0.43	มากที่สุด
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงานด้านการมีวินัยในตนเอง	4.56	0.60	มากที่สุด
7. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงานด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	4.51	0.56	มากที่สุด
8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงานด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.57	มากที่สุด
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงานด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	4.55	0.53	มากที่สุด
10. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดองค์ความรู้ได้	4.51	0.56	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.65	0.21	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผลการสอน			
1. การวัดผลตรงและครอบคลุมเนื้อหาวิชาที่สอน	4.59	0.49	มากที่สุด
2. ตรวจสอบผลงานและสะท้อนผลในเวลาที่เหมาะสม	4.51	0.50	มากที่สุด
3. ใช้วิธีการวัดผลหลากหลายด้วยเครื่องมือวัดที่เหมาะสม	4.58	0.49	มากที่สุด
4. การประเมินผลมีความเป็นธรรมต่อผู้เรียนทุกคน	4.52	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.55	0.30	มากที่สุด

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

รายการ	(\bar{X})	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการปกครองชั้นเรียน			
1. ตรงต่อเวลาสอนและรักษาเวลาในการสอน	4.51	0.54	มากที่สุด
2. ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมในการปกครองชั้นเรียน	4.52	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.52	0.40	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน			
1. แต่งกายเหมาะสมกับสถานภาพการเป็นครูผู้สอน	4.51	0.61	มากที่สุด
2. ใช้ภาษาสุภาพ และวางตัวเหมาะสมกับสถานภาพการเป็นครู	4.57	0.55	มากที่สุด
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างมีเหตุผล	4.60	0.57	มากที่สุด
4. กระตือรือร้นในการสอน	4.78	0.42	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.62	0.28	มากที่สุด
ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้			
1. สื่อประกอบการสอนมีความหลากหลายและเหมาะสม	4.51	0.57	มากที่สุด
2. มีทักษะในการใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.55	0.39	มากที่สุด
ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์			
1. ปลูกฝังแนวทางการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.51	0.59	มากที่สุด
2. ส่งเสริมการแสดงบทบาทหน้าที่ตามสถานภาพของตน และเคารพสิทธิของผู้อื่น	4.55	0.57	มากที่สุด
3. ชี้นำเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทในสังคม	4.51	0.58	มากที่สุด
4. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาเอกลักษณ์ของชาติ	4.52	0.59	มากที่สุด
5. ปลูกฝังการมีจรรยาบรรณ และมีจิตสำนึกที่ดี	4.75	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.57	0.39	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.56	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.21) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสร้างองค์ความรู้ ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.41) รองลงมา คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความรู้ และสมรรถนะอาชีพ ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.43) และสอนได้ ครบถ้วนตามหัวข้อเนื้อหาของรายวิชาและวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.44) ตามลำดับ

ด้านการวัดและประเมินผลการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวัดผลตรงและครอบคลุมเนื้อหาวิชาที่สอน ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ใช้วิธีการวัดผล หลากหลายด้วยเครื่องมือวัดที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.49) และการประเมินผลมีความเป็นธรรมต่อ ผู้เรียนทุกคน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ด้านการปกครองชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ได้ เหมาะสมในการปกครองชั้นเรียน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ตรงต่อเวลาสอนและรักษาเวลา ในการสอน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระตือรือร้นในการสอน ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.42) รองลงมาคือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน อย่างมีเหตุผล ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.57) และใช้ภาษาสุภาพ และวางตัวเหมาะสมกับสถานภาพการเป็นครู ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีทักษะ ในการใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ สื่อประกอบการสอน มีความหลากหลายและเหมาะสม ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปลูกฝังการมีจรรยาบรรณ และมีจิตสำนึกที่ดี ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ ส่งเสริมการแสดงบทบาทหน้าที่ตามสถานภาพของตนและเคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X}=4.55$,

S.D.=0.57) และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาเอกลักษณ์ของชาติ (\bar{X} =4.52, S.D.=0.59) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปเป็นภาพรวมดังตารางที่ 4.48 และนำเสนอ เป็นรายด้านดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้ รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ โดยภาพรวม (n=73)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านปัจจัยนำเข้า	4.54	0.29	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ	4.56	0.31	มากที่สุด
3. ด้านผลผลิต	4.67	0.32	มากที่สุด
4. ด้านผลลัพธ์	4.59	0.31	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.59, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผลผลิต (\bar{X} =4.67, S.D.=0.32) รองลงมาคือ ด้านผลลัพธ์ (\bar{X} =4.59, S.D.=0.31) และด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (\bar{X} =4.56, S.D.=0.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เป็นรายด้าน (n=73)

รายการประเมิน	(\bar{X})	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านปัจจัยนำเข้า			
1. มีการศึกษาข้อมูลปัจจัยนำเข้าได้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู	4.52	0.53	มากที่สุด
2. การเก็บข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีความถูกต้อง ตรงประเด็น น่าเชื่อถือ	4.51	0.59	มากที่สุด
3. ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.60	0.52	มากที่สุด
4. ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาทุกระดับ	4.51	0.53	มากที่สุด
5. ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีประโยชน์ต่อการกำหนดกระบวนการพัฒนาครู	4.57	0.56	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.54	0.29	มากที่สุด
ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ			
1. ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสม	4.66	0.51	มากที่สุด
2. ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	4.55	0.53	มากที่สุด
3. กิจกรรมของกระบวนการมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	4.52	0.53	มากที่สุด
4. กิจกรรมของกระบวนการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู	4.51	0.64	มากที่สุด
5. เวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.53	0.53	มากที่สุด
6. กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครูสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.55	0.53	มากที่สุด
7. กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครูสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.51	0.56	มากที่สุด
8. กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครูสอดคล้องกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบัน	4.52	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

รายการ	(\bar{X})	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครู	4.63	0.53	มากที่สุด
10. สร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานให้แก่ครู	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.56	0.31	มากที่สุด
ด้านผลผลิต			
1. ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ได้	4.65	0.54	มากที่สุด
2. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของครูผู้สอนมีคุณค่าเป็นต้นแบบได้	4.71	0.52	มากที่สุด
3. การนิเทศภายในมีความเป็นกัลยาณมิตรและสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาผู้เรียน	4.63	0.49	มากที่สุด
4. การรายงานผลการนิเทศภายในมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.68	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.67	0.32	มากที่สุด
ด้านผลลัพธ์			
1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน	4.58	0.53	มากที่สุด
3. ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์	4.58	0.50	มากที่สุด
4. ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.55	0.50	มากที่สุด
5. รูปแบบมีองค์ประกอบและกระบวนการที่เหมาะสมต่อการพัฒนาครู	4.51	0.64	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.59	0.31	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.59, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.52$) รองลงมาคือ ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีประโยชน์ต่อการกำหนดกระบวนการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.56$) และมีการศึกษาข้อมูลปัจจัยนำเข้าได้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.53$) ตามลำดับ

ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.66$, $S.D.=0.51$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.63$, $S.D.=0.53$) และสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานให้แก่ครู ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.55$) ตามลำดับ

ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, $S.D.=0.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของครูผู้สอนมีคุณค่าเป็นต้นแบบได้ ($\bar{X}=4.71$, $S.D.=0.52$) รองลงมาคือ การรายงานผลการนิเทศภายในมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ($\bar{X}=4.68$, $S.D.=0.52$) และครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสร้างนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ได้ ($\bar{X}=4.65$, $S.D.=0.54$) ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=0.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}=4.67$, $S.D.=0.50$) รองลงมาคือ ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ($\bar{X}=4.58$, $S.D.=0.50$) และผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ($\bar{X}=4.58$, $S.D.=0.53$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 3) เพื่อทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และ 4) เพื่อนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการ จำนวน 154 คน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 77 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสนทนากลุ่ม จำนวน 18 คน ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ จำนวน 9 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน และประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง ตอนที่ 3 ทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ผู้เข้าร่วมโครงการครูผู้สอน จำนวน 24 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามแผนการทดลอง ตอนที่ 4 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 73 คน ผู้เรียน จำนวน 338 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย การประเมินคุณภาพของผลผลิต เครื่องมือที่ใช้คือ แบบรายงาน และสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษา สุรินทร์ สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของ

สถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ด้วยแบบสอบถาม พบว่า สภาพปัจจุบันของความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ และความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า แนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศภายใน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และรูปแบบการประเมินผลแบบ IPOO ส่วนแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) และนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังนี้ 1) การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) 2) ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Communication Skills) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 5) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ability to Learn Independently) 6) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Reasoned Decision-Making) 7) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 8) ทักษะการประยุกต์ใช้งาน (Application Skills) 9) การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ (Reflective Thinking) และ 10) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

1.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้วยแบบสอบถาม พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนา ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ตามลำดับ

1.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้วยแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1.1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 1.2) ด้านหลักสูตร 1.3) ด้านผู้เรียน 1.4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 1.5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 2) ด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ (1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) (2) การนิเทศภายใน และ (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้คู่มือครู ได้แก่ 3.1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 3.2) ผลการนิเทศภายในในการจัด การเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ว่า

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1.1) ด้านความต้องการของ สถานประกอบการ 1.2) ด้านหลักสูตร 1.3) ด้านผู้เรียน 1.4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 1.5) ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 2) ด้านกระบวนการ สร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ (1) การอบรม

เชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) (2) การนิเทศภายใน และ (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้คู่มือ ได้แก่ 3.1) ผลการประเมินนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 3.2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน 4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน และ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ และรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ส่วนองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และส่วนที่ 4 การดำเนินงานการใช้รูปแบบและคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ผลการประเมินด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยได้นำเสนอแผนผังองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 แผนผังองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ตอนที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู รองลงมาคือ ครูได้รับความรู้และมีทักษะในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และครูได้รวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือนี้มีความเหมาะสมตามขั้นตอนกระบวนการ รองลงมาคือ ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และแสดงรายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาครูได้ครบถ้วน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์

4.1 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) โครงการนิเทศภายใน และ 3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิทยากร รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม และด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ตามลำดับ และระดับความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ รองลงมาคือ กิจกรรม โครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาน่าสนใจและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้สอน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลของกิจกรรมภายใต้โครงการ ตามลำดับ และระดับความพึงพอใจต่อโครงการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม และด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม ตามลำดับ

2) ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และหลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน มีคะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รองลงมาคือ แผนการจัดการเรียนรู้ และการนำเสนอผลงาน ตามลำดับ

4.1.2 การศึกษาความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คู่มือนี้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพได้ รองลงมาคือ คู่มือนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกระบวนการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มือนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ ตามลำดับ

4.2 การประเมินผลลัพธ์การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ ดังนี้

4.2.1 ผลการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่ใจครู

ประกอบด้วย 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน พบว่า

ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 1/2564 ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 9 นวัตกรรม และระดับดีมาก จำนวน 3 นวัตกรรม ผลการประกวดนวัตกรรม 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 5E บูรณาการสะเต็มศึกษาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนางสาวธิดา พอค้า อยู่ในระดับดีเยี่ยม รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Hybrid Learning ของนายพรพิทักษ์ ศรีแก้ว อยู่ในระดับดีเยี่ยม และการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาหลักการตลาด โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงบริการ (Service Learning) ร่วมกับการคิดเชิงออกแบบ (SRVC Model) เพื่อพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน สำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และของนางรุ่งทิวา สลากัน อยู่ในระดับดีเยี่ยม

ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 2/2564 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 12 นวัตกรรม และระดับดีมาก จำนวน 2 นวัตกรรม ผลการประกวดนวัตกรรม 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ Design Thinking ของนางชื่นภา ชูติพงษ์ อยู่ในระดับดีเยี่ยม รองลงมาคือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนวิชาเป็นอาชีพ การบูรณาการเรียนการสอนการปฏิบัติสำนักงาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5STEPS) ของนางสาวอติพร ศรีพันธ์ อยู่ในระดับดีเยี่ยม และแนวปฏิบัติการขั้นสูง แบบ Active learning ของนางบุหงา โสวภาค อยู่ในระดับดีเยี่ยม

ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 1/2564 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าคะแนนทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ชี้นำเข้าสู่บทเรียน ชั้นสอน ชั้นสรุป โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน รองลงมาคือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อการสอนหลากหลายรูปแบบ เช่น วิดีทัศน์ โปรแกรมนำเสนอข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ ฯลฯ และส่งเสริมการสังเกตรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดหลากหลาย และสร้างสรรค์ เช่น การประดิษฐ์ชิ้นงาน การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา การทำโครงการ โครงการงาน ฯลฯ ตามลำดับ

ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2/2564 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า

คะแนนทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ สร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขและเพลิดเพลินแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การร่วมมือร่วมใจการช่วยเหลือเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารและการใช้ Digital Technology เช่น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การอภิปรายการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้และการสื่อสาร และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีวินัยในตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง ตามลำดับ

4.2.2 ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย (1) การมีวินัยในตนเอง (2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบพบว่า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2563 โดยรวมมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเท่ากับ 2.51 และผลการเรียนเฉลี่ยสะสมของผู้เรียน ปีการศึกษา 2564 โดยรวมเท่ากับ 2.77 สูงขึ้น 0.26 คิดเป็นร้อยละ 10.36

ผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้รับรางวัลในระดับประเทศ ระดับภาค และระดับจังหวัด ได้แก่ รางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2563 จากกระทรวงศึกษาธิการ และรางวัลอื่น ๆ

ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสอนของครู รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน และด้านการคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามลำดับ

ความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผลิต รองลงมาคือ ด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการสร้างศักยภาพ ตามลำดับ

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลในประเด็นหลักที่สำคัญตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานด้วยแบบสอบถาม พบว่า สภาพปัจจุบันของความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานประกอบการ ยังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามสายงาน จะต้องเร่งพัฒนาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะข้ามสายงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้และทักษะ ความสามารถในการอาชีพและสถานประกอบการมีความต้องการให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ นำสมรรถนะข้ามสายงานเหล่านี้ไปพัฒนาต่อยอด สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณัททกา วงษากิตติกุล และคณะ (2564 : 3-4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประเทศไทย 4.0 ตามความต้องการของภาคประกอบการ ดังนี้

- 1) ทักษะการทำงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ปฏิบัติตามระเบียบตามข้อตกลงในที่ทำงาน เข้าใจระบบการผลิต ความปลอดภัยในที่ทำงานและอาชีวอนามัย การบริหารธุรกิจ การวางแผนบริหารจัดการเวลา/จัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนชีวิตและครอบครัว
- 2) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ขยัน อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มารยาทหรือทักษะทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) รวมถึงบุคลิกภาพที่ดี การเป็นพลเมืองที่ดี การรู้คุณค่าของวัฒนธรรมและชนชาติของตน
- 3) ภาวะผู้นำ การสอนงาน (Coaching) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Management)
- 4) ความสามารถในการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และความสามารถทางดิจิทัล (Digital Literacy) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน การเขียนโปรแกรม Python, Java การประมวลผลและคำนวณที่จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละอาชีพ และ
- 5) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) ในยุคปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีหลากหลายทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำอ้อย ชินวงศ์ (2561 : 278-288) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ

ของรัฐตามแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การจัดกิจกรรมพัฒนานิสิต นักศึกษา และ (4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ กรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) การคิด วิพากษ์และนวัตกรรม (2) ทักษะระหว่างบุคคล (3) ทักษะภายในบุคคล (4) ความเป็นพลเมืองโลก (5) ความฉลาดรู้ทางสื่อและสารสนเทศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ศิริภพ ทองดีวิสุรเกตุ และ ธนศ รัตนอุบล (2558 : 46-53) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อความพร้อมและทักษะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องความสามารถ ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในคุณค่าแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในด้านของภาษาต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ฯลฯ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ความเข้าใจใน องค์ความรู้ทางด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ความรู้ ทางด้านการบริหารธุรกิจ สามารถบูรณาการ และนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ด้านความคิดริเริ่ม และปัญญาเฉพาะตัว และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ควรนำความต้องการของสถานประกอบการไปพัฒนาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานให้กับผู้เรียน เพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขอย่างยั่งยืนพร้อม ๆ กัน และควรนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนต่อไป

1.2 ผลการศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ว่า แนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สามารถดำเนินการได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และกำหนดหลักสูตร การอบรมตามความต้องการและความจำเป็นได้ จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู โดยมีเป้าหมายของการอบรม เพื่อแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะข้ามสายงาน สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2556 : 5) และสุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560 : 5) ที่กล่าวว่า การอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญ ความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร และงานวิจัยพิสิษฐ์ แก้ววรรณ (2558 : บทคัดย่อ) เรื่องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้

เพื่อสร้างสรรค์ พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลัง การอบรม 2) การนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศภายในเป็นการสะท้อนผลการจัดการ เรียนรู้ โดยผู้เกี่ยวข้องและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักเอาใจใส่ในเรื่อง การนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับได้รับการสนับสนุนจากทุกภาค ส่วนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 9) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2556 : 7) และวัชรภา เล่าเรียนดี (2556 : 111) ที่กล่าวว่า การนิเทศ ภายใน เป็นกระบวนการพัฒนาครูให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นการดำเนินงานอย่าง สร้างสรรค์ ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ มีความเป็นกัลยาณมิตรยืดหยุ่น ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิผลส่งผล ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้น และงานวิจัยของนิภารวรรณ ศิริ (2561 : บทคัดย่อ) เรื่องการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติของครูอาชีวศึกษา พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การแลกเปลี่ยน เรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง เป็นกระบวนการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ และพัฒนา สมรรถนะข้ามสายงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับบุญดี บุญญากิจ (2559 : 147) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สำคัญในการจัดการความรู้ โดยการให้เวลาและโอกาสสำหรับบุคคลในการนำนวัตกรรมของตนเอง มาแลกเปลี่ยน และนำข้อมูลมาร่วมพัฒนาปรับปรุง เพื่อสะท้อนคิดพร้อมทั้งแนวทางการพัฒนา การสะท้อนคิด เป็นหนึ่งในทักษะทางปัญญาที่ช่วยให้มีการคิดวิเคราะห์ เข้าใจศักยภาพและตระหนักรู้ ในตนเอง สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจขึ้นเองจากประสบการณ์รอบตัว พร้อมต่อยอดการเรียนรู้ ตลอดชีวิต สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็น แนวคิดและกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านความรู้และทักษะของครูผู้สอนในสถานศึกษา แบบ ร่วมมือ ร่วมพลังในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างกัลยาณมิตร เป็นการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรอาชีวศึกษา (2560 : 12-15) ที่กล่าวว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอน การดำเนินการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การรวมกลุ่มชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำ

แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) วิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 7) สรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และงานวิจัยกฤติดา ทุ่งคาโน (2561 : 79-89) เรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ บริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การทำงานร่วมกัน และ 4) โครงสร้างสนับสนุน และปริญญา มีสุข อังค์วรา วงษ์รักษา และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ (2564 : 155-199) เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา พบว่า ตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้า ส่งผลต่อตัวแปรผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรบริบทและปัจจัยนำเข้า ส่งผลต่อความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรูปแบบการประเมินผลแบบ IPOO ซึ่งสอดคล้องกับวารสารณ์ ตานแต่ง (2560 : 19) ที่กล่าวว่า รูปแบบการประเมินผลแบบ IPOO เป็นต้นแบบของ Katalin Mezo and Ferenc Mezo ประกอบด้วย I = ปัจจัย (Inputs) P = กระบวนการหรือกิจกรรม (Process หรือ Activities) O = ผลได้ (Outputs) O = ผลลัพธ์ (Outcomes) หรือ Effect+ Impact และวงจรคุณภาพ (PDCA) สอดคล้องกับนิรุช บัณฑิตโต (2557 : 37) ที่กล่าวว่า วงจรคุณภาพ มี 4 ขั้นตอน คือ Plan Do Check Action ส่วนแนวคิดสมรรถนะข้ามสายงานเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียน การออกแบบหลักสูตร วิธีการสอน และวิธีการวัดผล เพื่อตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการกำลังแรงงานของแต่ละสาขาวิชาชีพตามที่คณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาดำเนินการศึกษาวิจัยสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการต้องการ และจัดทำข้อเสนอแนวนโยบายและแนวทางการดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณัททภาวชากิตติกุล และคณะ (2564 : 3-4) ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามสายงานที่ภาคประกอบการและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) และนโยบายประเทศไทย 4.0 ดังนี้ 1) การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) 2) ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Communication Skills) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 5) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ability to Learn Independently) 6) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Reasoned Decision-Making) 7) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) 8) ทักษะการประยุกต์ ใช้งาน (Application Skills) 9) การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ (Reflective Thinking) และ 10) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

1.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้วยแบบสอบถาม พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนา ครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาไม่ ตระหนักถึงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เนื่องจากเป็นสมรรถนะใหม่ และการพัฒนาครูในปัจจุบันมีความสำคัญมาก เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการส่งเสริม การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะข้ามสายงานและในสภาพที่พึงประสงค์ ครูมีความต้องการ ในการพัฒนาเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ในการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนตามนโยบายรัฐบาลในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ข้อ 4 พัฒนาครูสร้างกระบวนการ เรียนรู้อย่างมีคุณค่าให้เกิดคุณภาพต่อตัวเด็กอย่างแท้จริง และข้อ 5 ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับ การพัฒนาประเทศบูรณาการการศึกษาทั้งระบบให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลิตและพัฒนากำลังคน ผลิตกำลังคนสายอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน ทุกสังกัดต้องปรับตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับคณะนิติศาสตร์ (2554 : 55-57) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนา ตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการประชุม สัมมนา และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

1.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ด้วยแบบสัมภาษณ์ พบว่า ใช้กระบวนการสร้างศักยภาพซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ 4 หลักสูตร ได้แก่ รูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน 2) การจัดทำคู่มือการนิเทศ/แบบรายงานการนิเทศ และ 3) การนิเทศภายในร่วมกับสถานประกอบการ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรงและด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) 2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัด

การเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 4) การวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุง แก้ไข 5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม 6) ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และ 7) สรุปผล เผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม เนื่องจากกระบวนการสร้างศักยภาพดังกล่าว เป็นกิจกรรมการพัฒนาคู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาคูมีหลายรูปแบบสถานศึกษาจึงต้องศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู เนื่องจากการพัฒนาคูมีความ สำคัญเป็นอย่างมากที่สถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา ตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ใหม่อยู่เสมอ และเท่าทัน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมितिไกร (2556 : 5) สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2560 : 5) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556 : 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2556 : 7) วัชรรา เล่าเรียนดี (2556 : 111) และบุญดี บุญญากิจ (2559 : 147) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นกลุ่มอย่างเป็นระบบมีความเป็น กัลยาณมิตร ยืดหยุ่น และมีโอกาสสำนวัตกรรมการตนเองมาแลกเปลี่ยนและนำข้อมูลมาร่วมกัน พัฒนาปรับปรุง ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ และสอดคล้องกับทศนา แวมมณี (2557 : 220) ในการพัฒนาโดยใช้วิธีการอบรม ให้ความรู้ไม่เพียงพอที่จะช่วยพัฒนาคูให้เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้ จำเป็นต้องแสวงหา วิธีการอื่น ๆ มาใช้เพิ่มเติม เช่น การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการให้ครู ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจากการลงมือปฏิบัติ เป็นการดำเนินการพัฒนาคูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็น กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนารูปแบบที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนาพล บัวคำโคตร (2563 : 89-90) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า แนวทาง พัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางการดำเนินงานคือ ส่งเสริม สนับสนุน และ สร้างความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียนจัดครูให้ทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกันและประเมินความก้าวหน้าใน การดำเนินงาน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นิเทศติดตามการทำงานจัดการเรียนรู้ ร่วมกันของครูอย่างเป็นระบบประเมินผลการดำเนินงานรายงานผลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามความ เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางพัฒนาคูด้าน การจัดการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของดัชนียะ จะวรรณะ (2560 : 398-405) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาเรียน ของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ผลการวิจัย พบว่า ครู อาชีวศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ตัวเลข ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ควรพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ ควรให้

ความร่วมมือกับคนในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และควรช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สรุปได้ว่า

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านหลักสูตร 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านครูผู้สอน (การประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : ID Plan) และ 5) ด้านระบบบริหารจัดการ กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสาน ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (4 หลักสูตร) 2) การนิเทศภายใน และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง และส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย คลังความรู้คู่มือ ได้แก่ 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) และ 2) ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน และผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ และผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ที่กำหนดไว้ ส่วนองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ และส่วนที่ 4 การดำเนินงานการใช้รูปแบบภายใต้การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหา ของคู่มือ และด้านการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ใช้รูปแบบของ IPOO Model ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน เป็นรูปแบบที่เหมาะสมต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากร จึงทำให้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรกิจ ปรางสร (2557 : 24) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยเว็บแควสท์ โดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของผู้เรียน ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ปัจจัยกระบวนการ (Process) 3) ปัจจัยนำออก (Output) 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภร ศิริพละ (2559 : 162-169) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หน่วยงานรับผิดชอบหลักสูตรพัฒนาครูตามความต้องการของครูและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย นวัตกรรมใหม่ตามบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งเสริมการสร้างบทเรียนบนระบบการศึกษาแบบเปิด เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Thai Massive Open Online Course : Thai Mool) เน้นการชี้แนะ (Coaching) และติดตามผลที่สถานศึกษา 3) ผลผลิต เน้นผลที่สอดคล้องความต้องการของผู้รับบริการเชิงวิชาการ 4) ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถานศึกษาแรงจูงใจการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC-Professional Learning Community) และ 5) บริบท ประกอบด้วย ทักษะการคิด ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะทางภาษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ จาดเปรม (2563 : 50) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาสมรรถนะสูงของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ 5) ผลผลิต 6) ผลลัพธ์ 7) เงื่อนไขส่งเสริมความสำเร็จ และสอดคล้องกับพระมหากษัตริย์ เคลื่อนแก้ว (2562 : 252) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานครชัยบุรินทร์ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานครชัยบุรินทร์ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) ปัจจัยนำเข้า 5) กระบวนการ 6) ผลผลิต 7) ข้อมูลย้อนกลับ และ 8) เงื่อนไขของความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธีสิน สมอู่จารย์ (2556 : 191-194) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม และผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภคินัททกา วงษากิตติกุล (2564 : ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) วิทยาลัยการอาชีพพนมดินราชูทิศ ผลการวิจัย พบว่า ภาคประกอบการต้องการสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการสื่อสาร และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ตอนที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู รองลงมาคือ ครูได้รับความรู้และมีทักษะในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และครูได้รวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการพัฒนาครูมีความหลากหลายและสัมพันธ์เชื่อมโยงกันได้ ได้แก่ รูปแบบการอบรมเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน วิทยากรมีความรู้ ความสามารถจัดกิจกรรมแบบผสมผสาน มีเนื้อหา มีตัวอย่าง และการลงมือปฏิบัติซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นผู้ฝึกอบรมให้เกิดความอยากเรียนรู้ได้ กิจกรรมนิเทศภายใน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยให้ครูได้รวมกลุ่มพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน จึงทำให้ครูมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสุรินทร์ บุญสนอง (2558 : 226) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาการพัฒนาผู้สอนงาน (Coach) ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและการพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคณะกรรมการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและสถานประกอบการ และการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการสอน มีความเหมาะสมในระดับมาก และสอดคล้องกับกิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561 : 185-186) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูที่สร้างขึ้น พบว่า ครูที่เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีความเข้าใจในแนวคิด

ชุมชนการเรียนรู้และเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในระดับมาก

3.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือนี้มีความเหมาะสมตามขั้นตอนกระบวนการ รองลงมาคือ ความรู้จาก คู่มือสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และแสดงรายละเอียด กิจกรรมการพัฒนาครูได้ครบถ้วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการ การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน มีการลำดับเนื้อหาครอบคลุมขั้นตอน ทำให้ครูเข้าใจเนื้อหาและสามารถนำไปประยุกต์ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ สร้างความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ วงจร (Deming Cycle : PDCA) เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับชลธาร สมานิ (2560 : 89) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ผลการหา ประสิทธิภาพของการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยม ศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสุเทพ ไชยวุฒิ (2560 : 129) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา คู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการใช้คู่มือ พบว่า คณาจารย์คณะครุศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำคู่มือไปใช้และสอดคล้องกับสามารถ สว่างแจ้ง (2562 : 146) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนแผนก วิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า ผลการพัฒนาคู่มือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M= 4.31, S.D.= 0.67)

ตอนที่ 4 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์

4.1 ผลการนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่อำนาจปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) โครงการนิเทศภายใน 3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง ที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิทยากร รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม และด้านหลักสูตร การฝึกอบรมตามลำดับ ระดับความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ รองลงมาคือ มีกิจกรรมภายใต้โครงการ โครงการนิเทศ ติดตามและประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ น่าสนใจและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูผู้สอน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูลของกิจกรรมภายใต้โครงการ ตามลำดับ และระดับความพึงพอใจต่อโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น เมื่อนำไปทดลองใช้กับส่วนที่ 1 การพัฒนาครูแบบผสมผสานของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ซึ่งแต่ละโครงการมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงเป็นโครงการที่พัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานที่มีผลสัมฤทธิ์ชัดเจน ครูผู้สอนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจึงมีความพึงพอใจและผู้เรียนมีสมรรถนะข้ามสายงาน ตามที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยทัศนีย์ พนมสารรินทร์ (2561 : 137) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมีอาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมีอาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ความเป็นครูมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจที่มี

ต่อรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ พบว่าครูและนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์นริศ นรินโท (แช่น้ำ) (2562 : 102-106) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาได้จริง โดยมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ คือ 1) จัดระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เงินเดือน และวิทยฐานะ 2) จูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่อาชีพครู 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น คุณธรรม และจรรยาบรรณ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ 1) การปฏิรูปครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ให้ทันสมัยกับวิทยาการการเรียนรู้ 2) ลดการผลิต ครูเชิงปริมาณและผลิตครูสาขาขาดแคลนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 คือ 1) ปฏิรูปวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครูตามความต้องการ องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู คือ 1) เตรียมครูและสนับสนุนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ 2) ปฏิรูปห้องเรียน และองค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู คือ 1) เสริมสร้างสิทธิครู และ 2) รักษาและปกป้องสิทธิครู

2) ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน พบว่า คะแนนทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการทุกหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากผู้วิจัยได้สำรวจการประเมินตนเองเพื่อจัดทำแผน พัฒนาตนเองของครูผู้สอนและนำผลการสำรวจมาพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนจัดอบรมโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการอบรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ทำให้มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาลักษณ์ วงศ์ศรี (2555 : 34) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า แนวทางและองค์ประกอบในการพัฒนาครู คือ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 4) การสร้างเครื่องมือวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ และ 5) การสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับการนิเทศติดตามงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลองมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการตามความต้องการของครูผู้สอน ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมสูงขึ้น

3) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รองลงมาคือ แผนการจัดการเรียนรู้ และการนำเสนอผลงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้จริงและตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับครู ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูได้มีโอกาสรวมกลุ่มกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนากลุ่มอย่างไม่โดดเดี่ยว ส่งผลให้ความพึงพอใจต่อกระบวนการสร้างศักยภาพ ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560 : 94-98) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ บุญญา (2562 : 204) ได้ดำเนินการศึกษา เรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการคือ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล 2) ผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรกับนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา รุ่น 60 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 12 คน พบว่า ประสิทธิภาพผลคะแนนในระหว่างการอบรม $E1=85$ และประสิทธิภาพผลคะแนนหลังการอบรม $E2=95$ 3) เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการเรียนนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 24 คน กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยหลังจากการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม และ 4) ผลการพัฒนานิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วย

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 100 สอดคล้องกับ วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562 : 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันช่วยเหลือ สนับสนุน

4.1.2 การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คู่มือนี้ ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพได้ รองลงมาคือ คู่มือนี้มีความ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกระบวนการตามขั้นตอน ที่ระบุไว้ในคู่มือนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ ตามลำดับ

4.2 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประเมินผลลัพธ์

4.2.1 ผลการประเมินคุณภาพของผลผลิต (Output) ได้แก่ คลังความรู้คู่มือครู ประกอบด้วย 1) ผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 2) ผลการนิเทศภายใน การจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน พบว่า กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของ กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) ภาคเรียนที่ 1/2564 มีผลงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม 9 นวัตกรรม และระดับดีมาก 3 นวัตกรรม ภาคเรียนที่ 2/2564 มีผลงานที่มีผลการประเมินอยู่ใน ระดับดีเยี่ยม 12 นวัตกรรม และระดับดีมาก 2 นวัตกรรม และผลการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่พัฒนาขึ้นได้ ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการทดลองใช้รูปแบบ และ การประเมินผลการใช้รูปแบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้ ครูผู้สอนสามารถนำความรู้ความเข้าใจ มาสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานได้

ภายใต้ความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาลักษณ์ วังคีรี (2555 : 50) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า ผลการวิจัย การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการพัฒนาครูที่สร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการศึกษาแนวทางและองค์ประกอบของรูปแบบจากการวิจัยเชิงสำรวจและการสนทนากลุ่ม และการสอบถามความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบจากครู ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ทักษะการคิดวิเคราะห์ และนอกจากนั้นยังได้ให้ผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์รูปแบบก่อนนำไปทดลองใช้ ทำให้รูปแบบการพัฒนาครูที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมการดำเนินงานการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์กับนักเรียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทสถานศึกษา สอดคล้องกับวดีสินี รุ่งเรือง (2562 : 264-265) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู พบว่า ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครู โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า ด้านผลผลิต ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะการสอนมากขึ้น และใช้ศิลปะการสอนในการจัดการเรียนรู้อย่างยิ่งยั้ง และผู้เรียนแสดงความรู้สึกระเบงกเมื่อครูนำศิลปะการสอนที่เหมาะสมมาสอดแทรก ในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นจะเห็นว่ารูปแบบช่วยพัฒนาศิลปะการสอนของครูที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น และครูเกิดความรู้สึที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน เนื่องมาจากเป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญภายนอก และผู้บริหารทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความพยายามในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แหล่งฝึกที่ใช้ในการพัฒนาครูมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในชั้นเรียนจริงของครู ครูจึงได้แก้ปัญหาที่แท้จริงในห้องเรียนของตนเอง และมีการนำแอปพลิเคชันไลน์ที่ช่วยในการติดต่อสื่อสารและพูดคุยในการพัฒนางานทำให้เห็นพัฒนาการและการตอบสนองของครูในแต่ละกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.2.2 ผลการประเมินความสำเร็จของผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ประกอบด้วย (1) การมีวินัยในตนเอง (2) ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว และ (5) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ผลงานเชิงประจักษ์ 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และ 5) ความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบ พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนปีการศึกษา 2564 หลังการนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สู่การปฏิบัติ สูงกว่าปีการศึกษา 2563

ร้อยละ 10.36 2) ผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยกิจกรรมของรูปแบบ ได้นำความรู้และทักษะมาใช้พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างชัดเจนทุกกลุ่ม โดยกิจกรรมการเรียนรู้ได้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงานครบถ้วน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมสูงขึ้น และผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน สอดคล้องกับที่องค์การยูเนสโก (UNESCO. 2014 : b) ที่กล่าวว่าทักษะข้ามสายงาน เป็นสมรรถนะที่ใช้ได้ในบริบทในสถานการณ์ที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เพียงกลุ่มงานใดกลุ่มงานหนึ่ง งานวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง และองค์ความรู้ประเภทใดประเภทหนึ่ง เป็นสมรรถนะที่สามารถเพิ่มความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงถึงผลสำเร็จของการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ซึ่งเกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียน ทั้งด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน 3) ผลงานเชิงประจักษ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้รับรางวัลจำนวนมาก 4) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และ 5) ความพึงพอใจของครูต่อการใช้รูปแบบฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบที่ชัดเจนและเน้นการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดหลักการของรูปแบบกระบวนการของรูปแบบที่มีขั้นตอนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และรูปแบบสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง มีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน สะดวกเป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการสร้างและพัฒนารูปแบบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณกร ศิริพละ (2559 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า กระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย คือ 1) จัดทำสารสนเทศจากผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ และ 2) จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู 3) ดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนด ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการวิจัยในชั้นเรียน 4) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา ทั้งด้านความรู้และจิตพิสัย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิกร ผงทอง (2563 : 53) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีดังนี้ 1) ผลการเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 มีดังนี้

(1) ผลคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบระดับโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศ 2 วิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์เป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ (2) ผลคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบในปี การศึกษา 2562 สูงกว่าปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) จำนวนนักเรียนที่ได้รับคะแนนสูงกว่าร้อยละ 50 ในปี การศึกษา 2562 โดยมีจำนวนนักเรียนที่ได้รับคะแนนสูงกว่าร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 เพิ่มขึ้น จากปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์เป็นไปตามเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ความพึงพอใจของความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการบริหารเพื่อ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนอนุบาลเกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ บุญสนอง (2558 : 223) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพลูกสูตรฐาน สมรรถนะรายวิชา ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดย ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรณีย์พล วิวรรณมงคล (2561 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็ม ศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวสะเต็มศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ระยะ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะที่ 2 การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างกลุ่มและวิเคราะห์ปัญหาจากผลการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 วางแผน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ขั้นที่ 3 สร้างองค์การการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 4 ร่วมสะท้อนจาก ผลลัพธ์ ระยะที่ 3 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน (Best Practice) รูปแบบมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ โดยได้ดำเนินการสังเคราะห์และนำไปผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ ทดลองใช้จริงและนำไปตรวจสอบกับผู้ทรง คุณวุฒิอีกครั้งยืนยันประสิทธิภาพเชิงประจักษ์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน ให้เป็นรูปธรรมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนได้

3.1.2 จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน และมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน ต้องมีการจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC และรูปแบบการจัดการ

เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลและสนับสนุนการจัดการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะและวิชาชีพ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน และสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานการศึกษาที่สำคัญในระดับภูมิภาค ควรเชื่อมโยงจากนโยบายระดับชาติสู่การปฏิบัติจริง ในการกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานให้กับครูผู้สอนในสังกัด ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวสามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3.1.3 ควรนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

3.1.4 การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบและรายละเอียดให้ชัดเจน โดยศึกษาหลักการ จุดหมาย กระบวนการพัฒนาครู บทบาทผู้เกี่ยวข้อง และปัจจัยความสำเร็จ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้

3.1.5 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการเกี่ยวกับการฝึกสมรรถนะข้ามสายงานในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบที่เป็นแนวทางเดียวกัน

3.3.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรา พวงประยงค์. (2554). **การประเมินผลกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา : กรณีศึกษา สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กมล รอดคล้าย. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กรณ์ย์พล วิวรรณมงคล. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**. 11(3) : 92-114.
- กฤษ วิระพลพล แก้วกลาง. (2558). **การพัฒนาคู่มือทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับครู สำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาจังหวัดระนอง**. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 8(1), 182-196.
- กุลธิดา ทุ่งคำใน. (2561). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 12(1) : 79-89.
- เกรียงศักดิ์ บุญญา. (2562). การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของนิสิตสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา**. 15(1) : 204-215.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2563). **คู่มือการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (INTERNAL SUPERVISION BASE ON CLASSROOMS)**. กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2559). **เอกสารประกอบการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.
- _____. (2560). **การประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.)**. คณะอนุกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (อ.กรอ.อศ.). กรุงเทพฯ : กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา.
- _____. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.

- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2560). **เอกสารประกอบการปฏิบัติงานการจัดการศึกษา
ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา)**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561**. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง**. เล่มที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคนิค
มีนบุรี.
- _____. (2564). **การศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies)
ของผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประเทศไทย 4.0 ตามความต้องการของภาค
ประกอบการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ
20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ.
คะเนิงนิจ สีดา. (2554). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. ปรินญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยาลักษณ์ วงศ์วี. (2555). **รูปแบบการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์.
วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 18(2) : 33-52.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
วี.พริ้นท์.
- จรรยา แต่งอ่อน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
การสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. นครนายก :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทร์จิรา สุดใจ. (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- จิรศักดิ์ หมุนขำ สิริพร อังโสภา และอัศวรัตน์ พูลกระจ่าง. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
ฐานสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. **วารสารวิจัยและนวัตกรรม
การอาชีวศึกษา**, 4(1) : 89-96.
- ฉัตรชัย หมื่นสุข. (2560). การพัฒนาคู่มือประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสำหรับครูโดยใช้ทฤษฎี
การเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาพร้อมกับหลักไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างการมีสติ
ความมีเหตุผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยสงฆ์
นครพนม. บัณฑิตวิทยาลัย. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลธาร สมานธิ. (2560). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา
และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
วิทยาลัยครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชุตินันท์ เทือกสุบรรณ. (2563). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรวมของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 14(36), 207
- ชาโรณี ตรีวีระบุญ. (2560). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน :
แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. **วารสารครุศาสตร์**, 45(1) : 299-319.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์. (2555). การทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย PDCA. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก.
<https://ktbgslite.kgs.co.th>. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2563.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภรณ์ มิ่งเมืองนล. (2563). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานแนะ แนวโรงเรียนตามแนวคิด
การบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร**, 9(33), 164.
- ดวงนภา เตปา. (2562). **ศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่.

- ดัชนีย์ จะวรรณะ. (2560). **กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ตรรกพร สุขเกษม. (2560). **ผลการสอนโดยใช้วงจรพีดีซีเอที่ส่งผลต่อคุณภาพผลงานของนักศึกษาโปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ ในรายวิชาธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐ**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ถิรฉัตร คงจันทร์. (2560). **การพัฒนาารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสตรีภูเก็ตในรายงานการวิจัย**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัศนีย์ พนมสารนรินทร์. (2561). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิชาการ **ครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. 9(1) : 237-246.
- ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ ปริญญา มีสุข และอังค์วรา วงษ์รักษา. (2564). **กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ**. วารสาร **เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ**. 8(1) : 180-196.
- ทิตินา แคมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ พนมสารนรินทร์. (2561). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูผู้เรียนอย่างมืออาชีพตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิชาการ **ครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. (9) : 237-246.
- ธนกร อัจฉกร. (2557). **ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ธนาพล บัวคำโคตร. (2563). แนวทางพัฒนาครุภัณฑ์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 7(8) : 89-103.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี**. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นพพล อัครชาติ และพนมพัทธ์ สมิตานนท์. (2563). **การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
หมู่บ้านในการบูรณาการความร่วมมือเชิงพื้นที่เพื่อเอาชนะปัญหาเสียดังในระดับชุมชน
ท้องถิ่น**. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล ฤทธิกาญจน์. (2563). **การพัฒนาคู่มือการบริหารงานพัสดุในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2**. บัณฑิตวิทยาลัย. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.
- นิกร ผงทอง. (2563). รูปแบบการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนอนุบาล
เกาะกูด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. **วารสารครุศาสตร์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**. 5(10) : 53-67.
- นิภาวรรณ ศิริ. (2561). **การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา.
ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. 4(1) : 176-187.
- น้ำอ้อย ชินวงศ์. (2561). **กลยุทธ์การบริหารวิชาการสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามแนวคิด
สมรรถนะข้ามสายงาน**. หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัทสุวีรียาสาส์น จำกัด.
_____. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีรียาสาส์น.
_____. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีรียาสาส์น.
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการ ในการจัดการศึกษาปฐมวัย
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญดี บุญญาภิจ. (2559). **ก้าวสู่องค์กรชั้นนำด้วยการจัดการความรู้**. คณะแพทยศาสตร์. สงขลา :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ประกันคุณภาพ AKU, สำนักงาน. (2563). **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คืออะไร? การถอดความรู้?** กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันคุณภาพ.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาควิชาทดสอบ. และวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 10. คณะครุศาสตร์. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ อุ๋นหนองกุ้ง. (2559). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ค.ต.(ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปริญญา มีสุข อังคัรวรา วงษ์รักษา และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ. (2564). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา. วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.** 11(2) : 155-199.
- ปิยะวรรณ เวชสุวรรณ. (2563). **การพัฒนาคู่มือการใช้งานโปรแกรมการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).** สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พงศ์ศิริภาพ ทองดีวิสูตรเกต และธเนศ รัตน์อุบล. (2558). **ความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อความร่วมมือและทักษะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.** คณะบริหารธุรกิจ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. นครนายก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2559). **ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการในการบริหารการศึกษา.** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พระมหากายสิทธิ์ เคลื่อนแก้ว. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงระบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นครชัยบุรีรินทร์. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 7(27) : 252-261.

พระสมุห์นริศ นรินโท (แช่น้ำ). (2562). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.

วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 6(3) : 459-473.

พัชรินทร์ จันทร์แจ่ม. (2559). การพัฒนาคู่มือการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการบริการวิชาการ
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พัฒนา พรหมณี และคณะ. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงาน
ด้านการสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. **วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.**
6(2) : 128.

พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา, สำนัก. (2560). **แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.**

_____. (2562). เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง
ให้ให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา.

พิทยา เขียววิษา. (2564). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2558). **แก่นการจัดการศึกษาชุดโครงการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม :
การศึกษาเพื่อสุขภาวะเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : DPU Coolprint มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.**

พิเศษ ปันรัตน์. (2556). **หลักและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://bus.ku.ac.th>. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563.**

พิสนท์ นุ่นเกลี้ยง. (2554). **วิจัยรูปแบบการบริหารกลยุทธ์ องค์กรที่บริหารงานแบบมุ่งเน้นกลยุทธ์.
ปริญาเอก สาขานักบริหารการศึกษาศึกษา. สหรัฐอเมริกา : มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
สหรัฐอเมริกา.**

พิสิษฐ์ แก้ววรรณ (2558). **การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้
เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**

- ภานัททกา วงษากิตติกุล. (2564). **กระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน (Transversal Competencies) ของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกการทำงาน (Work Readiness) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.nwm.ac.th/nwm/?p=10854>. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2563.
- มนตรี แยมกสิกร. (2559). **ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ : ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู ในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 เรื่องการวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- มะลิวัน สมศรี. (2558). **การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- เมธี ฮ่งภู. (2554). **บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- เมธีสิน สมอุมจารย์. (2556). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- รัตนา โกวัดนชัย. (2558). **การสร้างเว็บไซต์สำหรับเก็บหลักฐานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ตามกระบวนการวงจร PDCA สำหรับงานกิจกรรมนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.**
- รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. (2557). **ทักษะทางวิทยาศาสตร์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). **การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- ลือชัย ชูนาคา. (2558). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2556). **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ปี 2556. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.**

- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2558). **รายงานผลการศึกษาศาสนาการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2559). **นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีแบบบูรณาการ (พ.ศ.2559-2564) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วรรณกร ศิริพละ. (2559). **รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- วชรากมล พนิตอนงกริต. (2562). **การพัฒนาคู่มือการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้สะเต็มศึกษาร่วมการใช้ปัญหาเป็นฐานที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเอง การแก้โจทย์ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. บัณฑิตวิทยาลัย. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วศินี รุ่งเรือง. (2562). **รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ส่งเสริมศิลปะการสอนของครู**. หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. นครนายก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2556). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). **การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)**. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์. (2561). **รายงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2561**. สุรินทร์ : งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2562). **รายงานผลการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2562**. สุรินทร์ : งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.

- วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์. (2563). **รายงานผลการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**. สุรินทร์ : งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2563). **รายงานความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**. สุรินทร์ : งานบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2563). **รายงานผลสะท้อนจากสถานประกอบการต่อการฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**. สุรินทร์ : งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2564). **รายงานผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)**. สุรินทร์ : งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2564). **รายงานผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน**. สุรินทร์ : งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2564). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564**. สุรินทร์ : งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2564). **ผลการประเมินสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564**. สุรินทร์ : งานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- _____. (2564). **ผลงานเชิงประจักษ์ รางวัลและเกียรติบัตรที่ได้จากการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**. สุรินทร์ : งานบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิยะดา ธนสรรวนิช. (2558). **การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ศศิธร บัวทอง. (2556). **การพัฒนาารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรินญาการศึกษาดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิธาชัย ศรีอุดม. (2557). **รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ ปรินญาการศึกษาดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2554). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิลา สงอาจันต์. (2560). **การพัฒนาารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง**. ดุชฎิบัณฑิตดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะดุชฎิบัณฑิต นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ศิริภาณี กลางประพันธ์. (2560). **การพัฒนาคู่มือการสอนทักษะปฏิบัติของเดวีส์ ร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการโปรแกรมเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภกิจ ศิริลักษณ์. ม.ป.ป. **การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบจากนโยบายและยุทธศาสตร์ และการนำไปใช้**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://bps.ops.moph.go.th/.../Health%20Outcome/Health%20Outcome1.ppt> สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563.
- _____. ม.ป.ป. **การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบจากนโยบายและยุทธศาสตร์และการนำไปใช้**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://bps.ops.moph.go.th/.../Health%20Outcome/Health%20Outcome1.ppt>. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2563.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธ ไภยวรรณ. (2559). **การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธชัย จริตน์อม. (2564). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11**. ปรินญาดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). **การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2559). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมชาติ กิจจรวยง. (2555). **เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). **รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สรรรณู จินตภวัต. (2557). **การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual Development).** สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th>. สืบค้น ณ วันที่ 27 เมษายน 2563.
- สมัย ชารมาลย์. (2559). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการปรัชญาการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิงหา แซ่ตั้ง. (2562). **การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนชนเผ่าและชาติพันธุ์บนพื้นที่สูงตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สิทธิสอน คำต้อย. (2562). **การพัฒนาคู่มือการเปลี่ยนผ่านเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียน วัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์การศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สิริกร ประสพสุข. (2555). **การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้เพิ่มเติม สำหรับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุเทพ เขาวลิต. (2556). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สุภานันท์ ปันงาม. (2561). **การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาที่มีผลต่อพฤติกรรมความร่วมมือ ความสามารถในการแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรัตน์นารี อธิลาใจ. (2563). รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิภาคี) ของสถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงราย. **วารสารบัณฑิตวิจัย.** 11(1) : 105-119.
- สุรินทร์ บุญสนอง. (2558). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ หลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไสว พักขาว. (2562). **ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills).** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=Mjc2NTQx>. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2563.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). **การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2562). **เทคนิคและวิธีการสร้างสรรค์คู่มือปฏิบัติงาน.เอกสารประกอบการบรรยาย ความก้าวหน้าในสายงานของสายสนับสนุน : การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R).** กรุงเทพมหานคร.
- อมรภัค ปันกำลัง. (2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรัตน์ กงกาบ. (2561). **การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อธยา พูลทรัพย์. (2559). **การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://km.fsh.mi.th/wp-content/uploads/2016/08/103.pdf>. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2563.

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2556). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อิลพี เจดาโอะ. (2564). **รูปแบบการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าเขตพื้นที่ในกรุงเทพฯ.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แอน มหาคีตะ. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาคนพิการแห่งประเทศไทย. **วารสารคณะพลศึกษา**, 17(1), 163-175.

Arnstein, Sherry R. (1969). **A Ladder of Citizen Participation.** Journal of the American Planning Association. 35(4) : 216-224.

Bardo, J.W., & Hartman, J.J.. (1982). **Urban sociology : A systematic introduction.** NewYork : F.E.Peacock.

Belcheva, E.L.. (2017). **The Importance of Being InfoRmed in Digital Society, The Information Literacy Courses within UnicaUniversites.** UNICA Network of Universities from the Capitals of Europe.

Bryman, A. (1986). **Leadership and Organization.** London : Routedge & Kegan Paul. Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. Determining Sample Size For Research Activities, Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.

Craps, S. and others. (2017). **Professional Roles and Employability of Future Engineers.** Proceedings of 45th SEFI Conference, 18-21, September, Azores, Portugal.

Crasovan M.. (2016) **Transversal competences or how to learn differently, philosophy, communication, media sciences.** In : Communication today: an overview from online journalism to applied philosophy, pp 171–178.

Cristina, C. (2017). **Store brands’ purchase intention: Examining the role of perceived quality.** European Research on Management and Business Economics.

Davis, Keith. (1981). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior.** New York : McGraw – Hill Book Company.

Deming, W.E.. (1986). **Out of Crisis.** Boston : The Massachusetts Institute of Technology Center for Advance Engineering Study.

- European Commission (2017). **Background Note for the Attention of The Cabinet of The President of The European Commission Jean-Claude Juncker ‘Fake news’**. [Online]. Available from : <https://www.asktheeu.org/en/request/3724/response/13625/attach/5/Annex%201.pdf>. Accessed 20 November 2021.
- Fornaroff, A. (1980). **Community involvement in Health System for Primary Health Care**. Geneva: World Health Organization.
- Franceska, D. L. (2017). **Transversal competencies in higher education curriculum of popular music studies in Scotland: Current Framework, and Future Potential**. Scientific Institute of Pedagogy, Faculty of Education, Psychology and Art, University of Latvia.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Gutierrez and others. (2014). **Transversal Skills and MOOCs : A Good Partnership to Improve Employment Opportunities**. Universidad de La Laguna, Spainof Education Department, West University of Timisoara, Romania.
- _____.(2017). **Perceived social support, school engagement and satisfaction with school**. *Revista de Psicodidáctica (Englished.)*, 22(2), 111-117.
- Husen, T. & Postlethwaite. N.T.. (1994). **The international encyclopedia of education**. 2nded, New York : Pergawon press Inc.
- Jaganathan, P. (2014). **Ambigapathy Pandian and IlangkoSubramaniam**.
- Jaganathan, P. and others. (2014). **Language Courses, Transversal skills and transdisciplinary education: A case study in the Malaysian University**. Universiti Sains Malaysia Penang. *International Journal of Education and Research*, 2(2)
- Jemi Sudhakar. (2018). **Biopolymer electrolytes : fundamentals and applications in energy storage**. Amsterdam : Elsevier.
- Joyce, B & Well, M. (1985). **Models of teaching**. 2nd ed. New Delhi : Prentice–Hall.
- _____.(1986). **Models of teaching**. 3rd ed, New York, Prentice-Hall, 1986, IX-518 pp.
- Keeves, P.J.. (1988). **Model and model building Education Research, methodology and measurement : An International Handbook**. Oxford : Pegamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.

- Larraz, N. (2017). **Transversal skills development through cooperative learning. Training teachers for the future.** (Department of Psychology and Sociology, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, Spain). Emerald Publishing Limited. pp. 85-95.
- Likert, R. (1967). **New Patterns of Management.** New York: McGraw - Hill.
- Ramesh. K, & N. Rao. (1990). **Participative Management A Case Study.** India : Ajanta Publication.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Organization Theory : Structure Design and Application.** 3rded. New Jersey : Prentice-Hall.
- Robert, I. and Fred, M. (1950). **Participation by subordinates in the managerial decision making process.** The Canadian Journal of Economics and Political Science, 16, 408–409.
- Savaneviciene, A. and Others. (2014). **Crucial Transversal Competences in The Changing Environment: Case of The European Smes Managers.** Kaunas University of Technology, Lithuania. ECONOMICS AND MANAGEMENT: 2014. 19 (1) ISSN 2029-9338 (ONLINE).
- Steiner, T.J.. (2001). **The Principal ship: A Reflective Practice Persective.** Boston : Allyn and Bacon.
- The Erasmus+Programme of the European Union and the Estonian Ministry of Education and Research. (2015). **Assessment of Transversal Skills 2020 (ATA2020).** The European Commission.
- Thinkexist. (2008). **The Leadership Cholienge : How to Get Extraordinary Things Done in Organizations.** San Frandisco : Jossey Bass.
- UNESCO. (2014). **UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau for Education CheolHee Kim, Programme Specialist Barbara Trzmiel.** Research Assistant SEAMEO Congress Thailand.
- _____.(2014). **Government Expenditure on Education.** [Online]. Available : [http://data.worldbank.org/indicator/ SE.XPD.TOTL.GD.ZS](http://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS).
- _____.(2016). **Assessment of Transversal Competencies : Policy and Practice in the Asia – Pacific region.** UNESCO Bangkok Office. (in Thai)

- UNESCO. (2016). **Metadata for the thematic indicators for the follow-up and review of SDG 4 and Education 2030.**
- _____.(2017). **Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives,** UNESCO. Paris, France.
- _____.(2019). **Assessment of transversal competencies: current tools in the Asian Region.** France: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Vroom, Victor and Yetton, W. Yetton. (1973). **Leadership and Decision making.** Pittsburgh : Pittsburgh University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือเชิญและหนังสือตอบรับ
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือเชิญและหนังสือตอบรับ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งหน้าที่
1. ผศ.บัญชา ชื่นจิต	คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
2. ผศ.ดร.ตнуพัฒน์ ดวงมาลัย	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม
3. รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
4. ผศ.ดร.เกื้อ กระแสโสม	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
5. ผศ.จักรารุช สิทธิพรมมา	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๔๕๗

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

ในการนี้ เพื่อให้ผลงานวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความถูกต้อง สมบูรณ์
ครบถ้วน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.บัญชา ชื่นจิต
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชูบ หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๔๕๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

ในการนี้ เพื่อให้ผลงานวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความถูกต้อง สมบูรณ์
ครบถ้วน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.ดร.ตнуพัฒน์
ดวงมาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๔๕๙



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

ในการนี้ เพื่อให้ผลงานวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ควบถ้วน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคหัง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srvc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๔๕๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

ในการนี้ เพื่อให้ผลงานวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความถูกต้อง สมบูรณ์
ครบถ้วน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.ดร.เกื้อ กระแสโสม
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๘๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๔๖๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

ในการนี้ เพื่อให้ผลงานวิชาการดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความถูกต้อง สมบูรณ์
ครบถ้วน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.จักรวาล สิทธิพรมา
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ..... นัญชา ชื่นจิต.....

ตำแหน่ง.....รองศาสตราจารย์.....

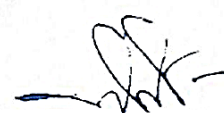
คุณวุฒิ.....ค.ศ.ม.อุตสาหกรรมศึกษา.....

สถานที่ทำงาน.....คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม...มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.....

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....รศ.นัญชา ชื่นจิต.....)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤทัศน์ ดวงมาลัย.....

ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....

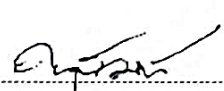
คุณวุฒิ..... ปรัชญาชุมชนบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.....

สถานที่ทำงาน..... คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม... มหาวิทยาลัยนครพนม.....

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤทัศน์ ดวงมาลัย.....)

ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ศุภกานต์ ตรีคุณเจริญ

ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์

คุณวุฒิ ปริญญาเอก

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก

ลงชื่อ ดร. ผู้เชี่ยวชาญ

ดร.ศุภกานต์ ตรีคุณเจริญ
ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ นาย กิ่ง อรุณแสงไสย

ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี

คุณวุฒิ ปริญญาเอก ค.ศ. (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์)

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก

ลงชื่อ นางสาว กิ่ง อรุณแสงไสย ผู้เชี่ยวชาญ

(นางสาว กิ่ง อรุณแสงไสย)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ นายวิชากร วิชากร สิริพรหม

ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุรินทร์

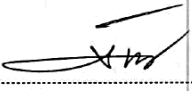
คุณวุฒิ ปริญญาโท (พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต)

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุรินทร์

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก

ลงชื่อ  ผู้เชี่ยวชาญ

(นายวิชากร วิชากร)

ตำแหน่ง รองอธิการบดี

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมให้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งหน้าที่
กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
1. นายอภิชาติ กุลธานี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์
2. นายวรารุฒิ ไกยราช	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ
กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย	
1. รศ.ดร.สำเนาวิ์ เสาวกุล	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
2. รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี
3. รศ.ดร.ดำรงศัฤทธิ์ วิบูลกิจธนกร	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๕๗

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการ สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๕๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ที่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศร ๐๖๒๘.๘/๐๖๕๙



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรของท่าน คือ รศ.ดร.สำเนาวิ เสาวกุล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๖๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรของท่าน คือ รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๖๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรของท่าน คือ รศ.ดร.ดำรงศฤทธิ วิบูลกิจจนกร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

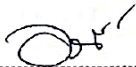
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นายอภิชาติ กุลธานี.....
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโทบริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นายอภิชาติ กุลธานี.....)
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นายวราวุฒิ ไภยราช.....
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท.....
 สถานที่ทำงาน.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ.....
 ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นายวราวุฒิ ไภยราช)
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร. สักนรินทร์ ใสวาท
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ (รองอธิการบดีฝ่ายจัดการเรียนการสอน)
คุณวุฒิ ร.อ. (กษพตจ.ร.อ.)
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จังหวัดสุรินทร์
ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้ทรงคุณวุฒิ
(รศ.ดร. สักนรินทร์ ใสวาท)
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายจัดการเรียนการสอน

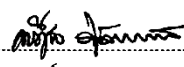
แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลนัย ฟูโต
ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์
คุณวุฒิ ร.อ.นพ.เอก
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้ทรงคุณวุฒิ
(รศ.ดร.วิมลนัย ฟูโต)
ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดำรงฤทธิ.....วิบูลกิจธนากร.....
 ตำแหน่ง.....รองศาสตราจารย์.ดร.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน.....คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....ดำรงฤทธิ.....วิบูลกิจธนากร.....)
 ตำแหน่ง.....รองศาสตราจารย์.ดร.....

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมให้สัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งหน้าที่
กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
1. นายประทีป อนิลบล	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองชัยภูมิ
2. นางชมบุญ ลากอุปถัมภ์	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก
กลุ่มที่ 2 เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย	
1. ผศ.บุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม
2. ผศ.ดร.อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์	อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
3. ผศ.ว่าที่ร้อยตรีภูมินทร์ ฮงมา	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๗๙



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการ สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๘๐



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางชมนุญ ลากอุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการ สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๘๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๘๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.บุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๘๒

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.ดร.อุบลวรรณ สุวรรณกุลสิทธิ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๕๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๖๘๓



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” อันเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน เพื่อการ นี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการ สัมภาษณ์บุคลากรของท่าน คือ ผศ.ว่าที่ร้อยตรีภูมินทร์ ฮงมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอันเป็น ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**

(บุญชู หลั่งทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

สัปดาห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... นายประทีป อนิลบล.....
ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองชัยภูมิ.....
คุณวุฒิ..... ระดับปริญญาโท.....
สถานที่ทำงาน..... วิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองชัยภูมิ.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ


(..... นายประทีป อนิลบล.....)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเมืองชัยภูมิ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

สัปดาห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... นางชมนัญญ์ ลาภอุปถัมภ์.....
ตำแหน่ง..... อธิการบดีวิทยาลัยการอาชีพสตึก.....
คุณวุฒิ..... ป.โท บริหารการศึกษา.....
สถานที่ทำงาน.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

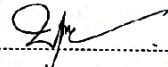
ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางชมนัญญ์ ลาภอุปถัมภ์)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการชำนาญ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

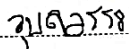
ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... ผศ.บุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์.....
 ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....
 คุณวุฒิ..... ปริญญาโทอุตสาหกรรม.....
 สถานที่ทำงาน..... คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (... ผศ.บุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์...)

ตำแหน่ง..... รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... อุนลวรรณ สุวรรณฤทธิจี.....
 ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....
 คุณวุฒิ..... ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน..... มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (... อุนลวรรณ สุวรรณฤทธิจี...)

ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
สัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ผ.ล. เวฬุภาคย์ อู่จันทร์ ชองมา

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

คุณวุฒิ ปริญญาโท

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ผ.ล. เวฬุภาคย์ อู่จันทร์ ชองมา)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

**รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งหน้าที่
กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	
1. นางสาวไพจันทร์ ปากดีสี	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. นางสาวสายสิริ สายยศ	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสุรินทร์	
1. นางแสงดาว ศรีจันทร์เวียง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสังขะ
2. นายคีรินทร์ อนุตตรังกูร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปราสาท
กลุ่มที่ 3 ผู้แทนสถานประกอบการ	
1. คุณวิญญู ลิ้มรสธรรม	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการบริหารนโยบายฯ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. นางสาวกมลนันธ์ สุวัชรังกุล	ผู้ช่วยผู้จัดการงานบุคลากร บริษัท อาซาฮี (อินเทค) ประเทศ จำกัด
กลุ่มที่ 4 ครูผู้สอน	
1. นางสาวนลินี ตมหอม	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. นางรัชณี อัครจุฬามณี	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. นางศิริพร พงศธรวิวัฒน์	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
4. นายวชิระ ศรสุรินทร์	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
5. นางชนิษฐา นิ่งน้อย	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
6. นางนภาพร วงค์นาค	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
7. นางอรุณี นาคสังข์	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
8. นางพรจันทร์ เทพรำพึง	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
9. นางบุหงา โสวกภาค	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
10. นางนภาพร เหล่าพิชิต	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
กลุ่มที่ 5 นักวิชาการ	
1. ผศ.ดร.ธนศักดิ์ อัครจุฬามณี	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์
2. ผศ.ดร.นิตานาถ แก้ววินัด	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานบริหารทั่วไป...ฝ่ายบริหารทรัพยากร...วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....

ที่...๑๗๗/๒๕๖๔.....วันที่...๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔.....

เรื่อง...ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group).....

เรียน คุณครูผู้ทรงคุณวุฒิวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอเชิญเข้าร่วมสนทนา (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยโท **น.**

(บุญชูบ หลั่งทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๗๖๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ทั้งนี้จึงขออนุเคราะห์บุคลากรของท่านคือ ผศ.ดร.นิศานาด แก้ววินัด ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๗๖๗



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผศ.ดร.ธนกศักดิ์ อัสวจุฬามณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน	๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน	๑ ฉบับ
	๓. ค่าโครงการวิจัย	จำนวน	๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อให้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๗๖๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสังขะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๗๖๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปราสาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๗๘๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน คุณวิญญู ลิ้มธรรม ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการบริหารนโยบาย
บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๗๘๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน คุณกมลนันธ์ สุวัชรังกุล ผู้ช่วยผู้จัดการงานบุคลากร บริษัท อาซาฮี (อินเทค) ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. คำโครงการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๕๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์


<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางสาวสายสิริ...สายยศ.....
ตำแหน่ง.....รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
คุณวุฒิ.....ปริญญาโท สาขาวิศวกรรมศาสตร์.....
สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....นางสาวสายสิริ...สายยศ.....)

ตำแหน่ง.....รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางสาวไพจันทร์...ปากดีสี.....
ตำแหน่ง.....รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
คุณวุฒิ.....ปริญญาโท สาขาการนบริหารการศึกษา.....
สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

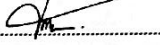
ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....นางสาวไพจันทร์...ปากดีสี.....)

ตำแหน่ง.....รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่วมสนทนากลุ่ม ยกวางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางแสงดาว ศรีจันทร์เวียง.....
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสังขะ.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยการอาชีพสังขะ.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นางแสงดาว ศรีจันทร์เวียง.....)
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสังขะ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่วมสนทนากลุ่ม ยกวางรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นายศิรินทร์ อนุตตรังกูร.....
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปราสาท.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท.....
 สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยการอาชีพปราสาท.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นายศิรินทร์ อนุตตรังกูร.....)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปราสาท.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

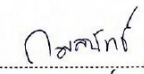
ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ทศจินุณ อิมสารกรม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายการนิเทศน์โยนชาย
คุณวุฒิ ป.โท บริหารธุรกิจ
สถานที่ทำงาน บริษัท เคมโค เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ทศจินุณ อิมสารกรม)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายการนิเทศน์โยนชาย

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางสาวกมลฉัตร สัตว์รังกุล
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ค้ำหางานบุคลากร
คุณวุฒิ ปริญญาโท
สถานที่ทำงาน บริษัท ชาติ (ดินเทศ) ประเทศไทย จำกัด
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางสาวกมลฉัตร สัตว์รังกุล)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ค้ำหางานบุคลากร

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางสาว นงนิตย์ วนะเขย
ตำแหน่ง ครู
คุณวุฒิ ปริญญาโท ครุศาสตร์
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ นางสาว นงนิตย์ วนะเขย ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางสาว นงนิตย์ วนะเขย)

ตำแหน่ง ครู

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์


ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางรัชณี อัสวคุณามณี
ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยฯ ครูชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิ ปริญญาโท สาขาการบัญชี
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ นางรัชณี อัสวคุณามณี ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางรัชณี อัสวคุณามณี)

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยฯ ครูชำนาญการพิเศษ


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางศิริพร พงษ์ธวัชรัตน์
 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
 คุณวุฒิ วิชาโทบริหารธุรกิจนานาชาติ
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นางศิริพร พงษ์ธวัชรัตน์)
 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายสุวิทย์ ศรีสุรินทร์
 ตำแหน่ง ตรี อ.ค.ม
 คุณวุฒิ วิชาโท
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก


ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นายสุวิทย์ ศรีสุรินทร์)
 ตำแหน่ง ตรี วิชาโท

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ หงษ์นิมิต นิ่งน้อย
 ตำแหน่ง ครุ ๓๑.3
 คุณวุฒิ ปริญญาโท วิทยาศาสตร์
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก


ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (หงษ์นิมิต นิ่งน้อย)
 ตำแหน่ง ครุ ๓๑.3

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ วัฒนศัพท์ วงศ์เดช
 ตำแหน่ง ครุ ๓๑.3
 คุณวุฒิ ปริญญาโท บริหารศาสตร์
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (วัฒนศัพท์ วงศ์เดช)
 ตำแหน่ง ครุ

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ทนาย ทดลวิ
ตำแหน่ง ท. ศ. 3
คุณวุฒิ นิติศาสตร์โท
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ Law ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ทนาย ทดลวิ)
ตำแหน่ง ท. ศ. 3

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางพรจันทร์ เทพรวิพงษ์
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ: วิทยฐานะพิเศษ
คุณวุฒิ พิเศษ (ศึกษาศาสตร์และบริหาร) สังกัด บริหารการศึกษ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ PR ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางพรจันทร์ เทพรวิพงษ์)
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ: วิทยฐานะพิเศษ

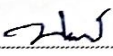
แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ..นางนุหงา โสวภาค.....
 ตำแหน่ง ..ครูชำนาญการพิเศษ.....
 คุณวุฒิ ..ป.โท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว.....
 สถานที่ทำงาน ..วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (..นางนุหงา โสวภาค.....)
 ตำแหน่ง ..ครูชำนาญการพิเศษ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่วมสนทนากลุ่ม ยกย่องรูปแบบการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์


ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ..นางนงนภพร เหล่าทิชิต.....
 ตำแหน่ง ..ครูชำนาญการพิเศษ.....
 คุณวุฒิ ..ป.โท การบริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน ..วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (..นางนงนภพร เหล่าทิชิต.....)
 ตำแหน่ง ..ครูชำนาญการพิเศษ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายชนศักดิ์ อุดมพิทักษ์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
คุณวุฒิ ปริญญาเอก สาขาจิตวิทยา และ อบรมในรพทศกษ
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายชนศักดิ์ อุดมพิทักษ์)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.นิศานาถ แก้ววินัด
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.
คุณวุฒิ ปรัชญาคุณศึกษานิเทศ (วิศวกรรมอุตสาหกรรม)
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(...ดร.นิศานาถ แก้ววินัด...)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

**รายชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งหน้าที่
กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย	
1. ดร.จรรุญ เตชะเจริญกิจ	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ดร.ปริญญา ปริพุฒ	อาจารย์ประจำครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
3. ผศ.ดร.อรนุช นาคชาติ	อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
1. ดร.อาทิตย์ วิบูลชัย	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ
2. นางชไมพร ตุ่มพงษ์	ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. นายอนันต์ สุขดี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์
กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอนในสถานศึกษา	
1. นางการุณี วิบูลชัย	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. ดร.รุ่งทิวา สลากัน	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. นายพรพิทักษ์ ศรีแก้ว	ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๑๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.จรรยา เตชะเจริญกิจ ศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๕๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๖๖๕๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๑๒

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญ ดร.ปริญญา ปรีพุฒ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svvc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๑๓

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญ ดร.อรนุช นาคชาติ อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๑๔

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.อาทิตย์ วิบูลย์ชัย อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศีขรภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๑๕

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นางไมพร ตุ่มพงษ์ ปริษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๑๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน	๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน	๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน	๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ที่ ๑๘๔/๒๕๖๔ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน คุณครูการ์ณี วิบูลชัย ดร.รุ่งทิวา สลากัน และคุณครูพรพิทักษ์ ศรีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. กำหนดการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประเด็นการสนทนากลุ่ม	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. รูปแบบ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสม จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบของงานวิจัยดังกล่าว ในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (หากมีการเปลี่ยนแปลงจะแจ้งท่านอีกครั้ง)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดร.จรูญ..เตชะเจริญกิจ.....

ตำแหน่ง.....หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศ. ส่วนงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....


คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....

สถานที่ทำงาน.....สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.จรูญ..เตชะเจริญกิจ)

ตำแหน่ง.....หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศ. ส่วนงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดร.ปริญา..ปริพฒ.....

ตำแหน่ง.....อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....

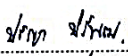
คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....

สถานที่ทำงาน.....คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี...มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.....

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ


(.....ดร.ปริญา..ปริพฒ.....)

ตำแหน่ง.....อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางสาวอรุณช .. นาคชาติ.....
ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....
คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก วท.ม.ชีวเคมี.....
สถานที่ทำงาน.....คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....นางสาวอรุณช .. นาคชาติ.....)
ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นายอาทิตย์ .. วิบูลชัย.....
ตำแหน่ง.....อธิบดีผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่.....
คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....
สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....นายอาทิตย์ .. วิบูลชัย.....)
ตำแหน่ง.....ข้าราชการนำหมาย.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางชไมพร ตัมพหงษ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
คุณวุฒิ นักปฎิบัติ
สถานที่ทำงาน สำนักงาน กศ. ๕
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ชไมพร ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางชไมพร ตัมพหงษ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน กศ. ๕

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

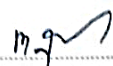
ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายอนันต์ สุขดี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์
คุณวุฒิ ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ อนันต์ สุขดี ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายอนันต์ สุขดี)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางการณี วิบูลชัย.....
 ตำแหน่ง.....ครูผู้เชี่ยวชาญ.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท.....
 สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยเทคนิคอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นางการณี วิบูลชัย)
 ตำแหน่ง.....ข้าราชการบำนาญ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นายสุวิทย์ สลักแก้ว.....
 ตำแหน่ง.....ค.ศ. 3.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นายสุวิทย์ สลักแก้ว)
 ตำแหน่ง.....นายวิชากร (นาย).....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่วมสนทนากลุ่ม ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นางนพพร พิทักษ์ ศรีทัก

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

คุณวุฒิ ปริญญาโท คอ.บ. คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถานที่ทำงาน แผนกวิชา คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ นพพร พิทักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางนพพร พิทักษ์ ศรีทัก)

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่งหน้าที่
กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
1. นางสาวศิริวรรณ วงษ์วิลลา	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ
2. นางชมบุญ ลาภอุปกัณฑ์	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ
3. นางเขมิกาญ์ เลาหพงษ์	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ
4. นายจรัส เล่ห์สิงห์	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ
5. นายอรัญ สิงห์คำ	อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ
6. นายศุภชัย แนนอุดร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าตูม
7. ดร.โสภา มะเครือสี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ
กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย	
1. ผศ.ดร.ละออง ภูเงิน	อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ผศ.ดร.ประเสริฐ ภูเงิน	อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. ผศ.ดร.วุฒิชัย สิทธิวงษ์	คณบดีคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
4. ดร.อลงกรณ์ เลิศปัญญา	ครูวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
5. ว่าที่ร้อยเอก ดร.รุ่งสว่าง บุญหนา	ครูวิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ
6. ดร.ศุภกร ศรเพชร	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม
7. ผศ.วีระ รัตน์งาม	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม
กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ (ประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบ มีคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา)	
1. นายสมศักดิ์ สุร่ายคิมหันต์	ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. นายวณิชย์ อ่วมศรี	ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. นายสุรศักดิ์ ศรีน้อย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
4. นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี	ศึกษานิเทศก์ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาฯ
5. ดร.ปวีณกร แป้นกลัด	ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
6. ผศ.บุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๗๕

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นางสาวศิริวรรณ วงษ์ศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srvc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๗๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นางชมบุญ ลากอุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.
(บุญชูบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๗๗

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นางเขมิกาญ์ เลาพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๗๘



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นายจรัส เล่ห์สิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๗๙

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นายอรรถ สิงห์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าตูม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชูบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **U.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๕๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๒

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผศ.ดร.ละออง ภูเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลั่งทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๓



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผศ.ดร.ประเสริฐ ภูเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๕๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๔

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ผศ.ดร.วุฒิชัย สิทธิวงษ์ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๕

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ดร.อลงกรณ์ เลิศปัญญา เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.รุ่งสว่าง บุญหนา เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๗

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ดร.ศุภกร ศรีเพชร เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลั่งทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ผศ.วีระ รัตนงาม เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๘๙

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นายสมศักดิ์ สุร่ายคิมหันต์ ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**
(บุญชู หลั่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๙๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน นายวิชย์ อ่วมศรี ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท น.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๙๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๘๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srvc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๙๒

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มี
ความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี เพื่อประเมิน
รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๙๓

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ดร.ปวีณกร แป้นกลัด เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท U.

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srvc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๐๘๙๔

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการประเมินรูปแบบ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แบบตอบรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ ผศ.บุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์ เพื่อประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**
(บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทรัพยากร (งานบริหารงานทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐๔๔-๕๑๑๑๙๑ ต่อ ๑๒๔ โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

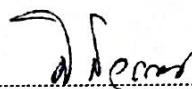
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.svc.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางสาวศิริวรรณ วงษ์วิลลา.....
 ตำแหน่ง.....อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นางสาวศิริวรรณ วงษ์วิลลา.....)
 ตำแหน่ง.....ข้าราชการบำนาญ.....


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางชนมบุญ ลากุลปลั่ง.....
 ตำแหน่ง.....อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเสตึก.....
 คุณวุฒิ.....ป.โท.บริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นางชนมบุญ ลากุลปลั่ง.....)
 ตำแหน่ง.....ข้าราชการบำนาญ.....


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นางเขมิกาญ์ เลหาพงษ์.....
 ตำแหน่ง.....อธิบดีผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพแก้งคร้อ.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน.....-.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....นางเขมิกาญ์ เลหาพงษ์.....)
 ตำแหน่ง.....ข้าราชการบำนาญ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....นายจรัส เล่ห์สิงห์.....
 ตำแหน่ง.....กรรมการสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง.3.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท การบริหารการศึกษา.....
 สถานที่ทำงาน.....-.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....นายจรัส เล่ห์สิงห์.....)
 ตำแหน่ง.....กรรมการสภาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง.3.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายอรรถ สิงห์คำ
ตำแหน่ง อธิการบดีวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ
คุณวุฒิ ปริญญาโท
สถานที่ทำงาน -
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ อ. สิงห์คำ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายอรรถ สิงห์คำ)
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายศุภชัย นันทบุตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัย
คุณวุฒิ ปริญญาโท
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพพนา
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ ศ. นันทบุตร ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายศุภชัย นันทบุตร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนา

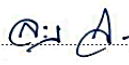
แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... **ดร.โสภา มะเครือสี**.....
 ตำแหน่ง..... **ผู้อำนวยการ**.....
 คุณวุฒิ..... **ปริญญาเอก**.....
 สถานที่ทำงาน..... **วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ**.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (..... **ดร.โสภา มะเครือสี**.....)
 ตำแหน่ง..... **ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ**.....

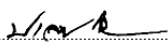
แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... **ผศ.ดร.ละออง ภูเงิน**.....
 ตำแหน่ง..... **อธิบดีกรมการศึกษาระดับกลาง**.....
 คุณวุฒิ..... **ปริญญาเอก**.....
 สถานที่ทำงาน..... **-**.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (..... **ผศ.ดร.ละออง ภูเงิน**.....)
 ตำแหน่ง..... **ข้าราชการบำนาญ**.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... ผศ.ดร.ประเสริฐ ภูเงิน.....
 ตำแหน่ง..... อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.....
 คุณวุฒิ..... ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน..... -.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (..... ผศ.ดร.ประเสริฐ ภูเงิน.....)
 ตำแหน่ง..... ข้าราชการบำนาญ.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... วุฒิชัย สิริธวัช.....
 ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....
 คุณวุฒิ..... ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน..... มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (..... วุฒิชัย สิริธวัช.....)
 ตำแหน่ง..... ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....

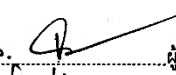
แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ..... ดร.อลงกรณ์ เลิศปัญญา.....
ตำแหน่ง..... ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ.....
คุณวุฒิ..... บริญญาเอก.....
สถานที่ทำงาน..... วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์.....
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.อลงกรณ์ เลิศปัญญา)
ตำแหน่ง..... ครูวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์.....

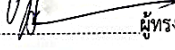
แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ..... ภ.ร.ดร. รุ่งสว่าง มนต์นา.....
ตำแหน่ง..... ดร. วิทยฐานะ: ดร. ศึกษาศาสตร์.....
คุณวุฒิ..... ปริญญาเอก (ป.ร.ดร.) สาขาศึกษาศาสตร์.....
สถานที่ทำงาน..... วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.....
ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ชัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... ..... ผู้เชี่ยวชาญ
(รุ่งสว่าง มนต์นา)
ตำแหน่ง..... ดร. วิทยฐานะ: ดร. ศึกษาศาสตร์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์


ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดร.ศุภกร...ศรเพชร.....
 ตำแหน่ง.....อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม...มหาวิทยาลัยรัตนนครพนม.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน.....คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม...มหาวิทยาลัยรัตนนครพนม.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....ศุภกร...ศรเพชร.....)

ตำแหน่ง.....อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....วีระ...รัตนงาม.....
 ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโท.....
 สถานที่ทำงาน.....คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม...มหาวิทยาลัยรัตนนครพนม.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....นายวีระ...รัตนงาม.....)

ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ นางสมศักดิ์ อินโทยิมันต์

ตำแหน่ง โรงเรียนบึงพิบูล

คุณวุฒิ บรรณารักษ์โรงเรียนบึงพิบูล

สถานที่ทำงาน _____

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก _____

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้เชี่ยวชาญ

(สมศักดิ์ อินโทยิมันต์)

ตำแหน่ง _____

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ นายวุฒิชัย อ่วมศรี

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาส่วนงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คุณวุฒิ ปริญญาโท

สถานที่ทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
- ขัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก _____

ลงชื่อ [ลายเซ็น] ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นายวุฒิชัย อ่วมศรี)

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาส่วนงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"

ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ นาย สิริศักดิ์ ศรีแสง
ตำแหน่ง อดีตนายกผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดป่าแก้ว
คุณวุฒิ คุอม (เครื่องกล) ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษฯ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน - วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

- ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก

ลงชื่อ (ลายเซ็น) ผู้เชี่ยวชาญ
(นาย สิริศักดิ์ ศรีแสง)
ตำแหน่ง อดีตนายกผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวัดป่าแก้ว

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"


ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ นาย เศรษฐพงศ์ สุวรรณแสนทวี
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาลัยการอาชีพบ้านด่าน
คุณวุฒิ ภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยการอาชีพบ้านด่าน
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพบ้านด่าน อ.บ้านด่าน จ.สุรินทร์

- ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก

ลงชื่อ (ลายเซ็น) ผู้เชี่ยวชาญ
(นาย เศรษฐพงศ์ สุวรรณแสนทวี)
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาลัยการอาชีพบ้านด่าน


แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ดร.ปวีณกร...แป้นก๊อต.....
 ตำแหน่ง.....ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาเอก.....
 สถานที่ทำงาน.....วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....ปวีณกร...แป้นก๊อต.....)
 ตำแหน่ง.....ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่.....

แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ชื่อ-สกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ.....ผศ.บุญเยี่ยม...ยศเรืองศักดิ์.....
 ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....
 คุณวุฒิ.....ปริญญาโทอุตสาหกรรม.....
 สถานที่ทำงาน.....คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม.....
 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ
 ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ชัดข้องในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....ผศ.บุญเยี่ยม...ยศเรืองศักดิ์.....)
 ตำแหน่ง.....รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม.....

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

(ฉบับที่ 1)

แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ
ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

(Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานประกอบการของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบแบบสอบถาม มีความต้องการมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความต้องการที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความต้องการตามความหมายต่อไปนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

- ระดับ 5 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

รายการสมรรถนะข้ามสายงาน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การมีวินัยในตนเอง										
2. ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล										
3. การทำงานเป็นทีม										
4. ความยืดหยุ่นและความ สามารถในการปรับตัว										
5. ความสามารถในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง										
6. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล										
7. การทำงานร่วมกัน										
8. ทักษะการประยุกต์ใช้งาน										
9. การสะท้อนคิด กระบวนการ คิดไตร่ตรองทวนสอบ										
10. ความคิดสร้างสรรค์										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

คำอธิบายรายละเอียด
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ
ในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

มีวินัยในตนเอง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์ พฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง โดยเกิดจากการสำนึกขึ้นมาเอง ทั้งนี้จะต้องไม่กระทำการใด ๆ อันจะเกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต แต่จะต้องก่อให้เกิดความเจริญต่อตนเองและผู้อื่นโดยไม่ขัดต่อระเบียบของสังคมและศีลธรรม มีความตั้งใจ และมั่นใจในพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าเป็นสิ่งที่ดีต่อตนเองและสังคม

มีความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ รวมทั้งการเจรจาต่อรอง การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

ทักษะการประยุกต์ใช้งาน การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะ เจาะจง "บางสิ่ง" ที่นำมาใช้ประโยชน์นั้น อาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม

ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และเป็นความยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีหลักการ และเหตุผลทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง และไม่คาดฝัน อย่างเป็นอยู่ในโลกปัจจุบัน และรุนแรงขึ้นในอนาคต

ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรมจรรยา และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบรู้และรอบคอบ

การทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม การมีส่วนร่วมโดยบุคคลหรือสมาชิกกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถร่วมมือกันทำงานมีการระดมสมองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

การสะท้อนคิด กระบวนการคิดไตร่ตรองทวนสอบ การคิดพินิจพิเคราะห์ไตร่ตรอง เริ่มจากความสงสัย ตั้งคำถาม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พยายามค้นหาคำตอบ หาเหตุผลและข้อมูลมาแก้ไข ปัญหาให้เหมาะสม โดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้เราได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน

ความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการคิด ซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม ความคิดสร้างสรรค์คือลักษณะของความคิดที่มีหลายมิติ หลายมุมมอง หลายทิศทาง สามารถคิดได้กว้างไกล ไร้กรอบ และไร้ขอบเขต

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ตามความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.833
2	0.826
3	0.870
4	0.817
5	0.836
6	0.854
7	0.827
8	0.817
9	0.825
10	0.867

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.852

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	38.70	14.010	.639	.833
s2	38.70	13.666	.739	.826
s3	38.77	15.495	.166	.870
s4	38.87	12.671	.776	.817
s5	38.83	13.730	.578	.836
s6	38.97	14.033	.402	.854
s7	38.97	13.551	.701	.827
s8	38.87	12.671	.776	.817
s9	38.77	13.151	.701	.825
s10	39.07	14.478	.284	.867

(ฉบับที่ 2)

แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

(Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานประกอบการของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์

ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี 50 – 59 ปี
 60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
 ผู้บริหาร ข้าราชการครู
 พนักงานราชการทำหน้าที่สอน ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา										
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม										
4. การวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข										
5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม										
6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม										
7. สรุปผล										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการนิเทศภายใน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านการอบรมเชิงปฏิบัติการ		ด้านกรนิเทศภายใน	
1	0.911	1	0.910
2	0.911	2	0.908
3	0.919	3	0.911
4	0.908	4	0.917
5	0.911	5	0.911
6	0.915	6	0.911
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรง		ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	
1	0.919	1	0.910
2	0.908	2	0.908
3	0.912	3	0.912
4	0.916	4	0.917
		5	0.919
		6	0.918
		7	0.915

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.916

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	94.07	66.547	.692	.911
a2	94.07	66.547	.692	.911
a3	94.13	69.913	.215	.919
a4	94.23	63.978	.780	.908
a5	94.20	65.752	.652	.911
a6	94.33	66.575	.467	.915
b1	94.33	66.092	.685	.910
b2	94.23	63.978	.780	.908
b3	94.13	65.499	.661	.911
b4	94.43	67.220	.381	.917
b5	94.10	66.645	.685	.911
b6	94.13	66.809	.672	.911
c1	94.10	69.817	.222	.919
c2	94.30	64.217	.790	.908
c3	94.23	65.909	.586	.912
c4	94.40	66.938	.424	.916
d1	94.40	66.317	.721	.910
d2	94.30	64.217	.790	.908
d3	94.23	65.909	.586	.912
d4	94.47	67.292	.387	.917
d5	94.13	70.326	.200	.919
d6	94.37	69.344	.288	.918
d7	94.40	66.317	.478	.915

(ฉบับที่ 3)

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่ง.....

1.3 หน่วยงานผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.4 สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ใน 4 ด้านต่อไปนี้ ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ประเด็นที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ประเด็นที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) ควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ประเด็นที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์
ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 3
แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามที่ 1-4 มีค่า IOC ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไปแสดงว่าคำถาม ข้อ 1 ถึงข้อ 4 มีความสอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์

(ฉบับที่ 4)

แบบสัมภาษณ์

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานประกอบการของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่ง.....

1.3 หน่วยงานผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.4 สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ใน 4 ด้านต่อไปนี้ ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ
เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ควรเพิ่มเติม
หรือตัดทอน องค์ประกอบเหล่านี้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างศักยภาพ (Process) ความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
ควรเพิ่มเติมหรือตัดทอน องค์ประกอบเหล่านี้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output) ความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ควรเพิ่มเติมหรือ
ตัดทอน องค์ประกอบเหล่านี้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ควรเพิ่มเติม
หรือตัดทอน องค์ประกอบเหล่านี้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 4
แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามที่ 1-4 มีค่า IOC ตั้งแต่ 1.0 ขึ้นไปแสดงว่าคำถาม ข้อ 1 ถึงข้อ 4 มีความสอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์

(ฉบับที่ 5)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

เพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ซึ่งมี 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบ

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 การพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสนทนา
ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์

(ฉบับที่ 6)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่าง
รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ใน 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้าง
ศักยภาพ (Process)

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output)

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสนทนา
ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่มในครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อจัดเก็บข้อมูลในการนำไปใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

2. ผลการบันทึกการสนทนากลุ่มจะไม่มีผลกระทบใด ๆ แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3. การดำเนินการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

3.1 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3.2 สถานที่ ห้องประชุมศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.3 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม คือ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์

3.4 ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.5 ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน

3.6 การสนทนาเพื่อสร้างความคุ้นเคย ดังนี้

อธิบายจุดประสงค์ กระบวนการในการซักถาม การบันทึกข้อมูลต่าง ๆ จะเป็นความลับโดยไม่เปิดเผยชื่อสกุลของผู้ร่วมสนทนา

หัวข้อสนทนากลุ่ม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input)	1.1 ด้านความต้องการของสถานประกอบการในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	
	1.2 ด้านหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ผลักดันให้สถานศึกษาตระหนักในการสร้าง	

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	สมรรถนะข้ามสายงาน ให้ผู้เรียนอาชีวศึกษา	
	1.3 ด้านผู้เรียน วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	
	1.4 ด้านครูผู้สอน (การประเมิน ตนเองเพื่อจัดทำแผน พัฒนาตนเอง : ID Plan) จากผลการสำรวจการ ประเมินตนเองเพื่อจัดทำ แผนพัฒนาตนเองของ ครูผู้สอน	
	1.5 ด้านสภาพแวดล้อม การเรียนรู้	
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ สร้างศักยภาพ (Process)	2.1 ส่วนที่ 1 การพัฒนาครู แบบผสมผสาน	
	2.2 ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัด การเรียนรู้ของครูด้วย กระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (Output)	3.1 คลังความรู้คู่มือครู ประกอบด้วย 3.1.1 ผลการประกวด นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัด	

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	การเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC) 3.1.2 ผลการนิเทศภายใน การจัดการเรียนรู้บูรณาการ สมรรถนะข้ามสายงาน	
องค์ประกอบที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcome)	4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน	
	4.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะ ข้ามสายงาน	
	4.3 ผลงานเชิงประจักษ์	

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการตามองค์ประกอบต่าง ๆ มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสนทนา
ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์

(ฉบับที่ 7)

แบบประเมินคุณภาพ

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านการใช้ประโยชน์
 - 2.1 ความถูกต้อง หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ว่ามีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องตามสภาพจริง
 - 2.2 ความเหมาะสม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ใน 4 องค์ประกอบ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการพัฒนาครู 3) ด้านผลผลิต และ 4) ด้านผลลัพธ์
 - 2.3 ความเป็นไปได้ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิว่าโอกาสที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ระบุไว้ในรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ มีความเป็นไปได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ
 - 2.4 การใช้ประโยชน์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิว่ารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ นำไปพัฒนาครูผู้สอน และเป็นข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น
3. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ต่อไป และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์

ผู้อำนวยการวิจัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด และกรุณา
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบประเมินคุณภาพ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					การใช้ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)																				
1. ด้านความต้องการของสถานประกอบการ																				
2. ด้านหลักสูตร																				
3. ด้านผู้เรียน																				
4. ด้านครูผู้สอน																				
5. ด้านระบบการบริหารจัดการ																				
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการพัฒนาครู (Process)																				
ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูโดยการให้ความรู้แบบผสมผสาน																				
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ																				
2. การนิเทศภายใน																				
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสะท้อนคิด/การเสริมแรง																				

แบบประเมินคุณภาพ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					การใช้ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)																				
1. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)																				
2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา																				
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม																				
4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข																				
5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม																				
6. ประเมินผล/สะท้อนคิดการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม																				
7. สรุปผล																				
องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output)																				
คลังความรู้ครู																				
1. ผลการประกันนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน (ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)																				
2. ผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการสมรรถนะข้ามสายงาน																				

แบบประเมินคุณภาพ	ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					การใช้ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)																				
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน																				
2. ผลการพัฒนาสมรรถนะ ข้ามสายงาน																				
2.1 การมีวินัยในตนเอง																				
2.2 ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล																				
2.3 การทำงานเป็นทีม																				
2.4 ความยืดหยุ่นและความ สามารถในการปรับตัว																				
2.5 ความคิดสร้างสรรค์																				
3. ผลงานเชิงประจักษ์																				
4. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน																				
5. ความพึงพอใจของครูต่อการใช้ รูปแบบ																				

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ประเมินรูปแบบฯ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 7 แบบประเมินคุณภาพ
รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการพัฒนาครู (Process)								
ส่วนที่ 1 การพัฒนาครูโดยการให้ความรู้แบบผสมผสาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	4	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต (Output)								
คลังความรู้คู่มือครู								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (ต่อ)								
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

(ฉบับที่ 8)
แบบประเมินคุณภาพ
คู่มือรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือ และด้านการนำไปใช้
3. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ต่อไป และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้อำนวยการวิจัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด และกรุณา
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านรูปเล่มของคู่มือ					
1. ขนาดของคู่มือมีความเหมาะสม
2. ปกหน้ามีความสวยงาม
3. ขนาดตัวอักษรปกหน้ามีความเหมาะสม
4. การจัดรูปแบบการพิมพ์ถูกต้อง
ด้านเนื้อหาของคู่มือ					
1. เนื้อหาครอบคลุมทุกส่วนประกอบของรูปแบบ
2. เนื้อหามีความกระชับเข้าใจง่าย
3. เนื้อหามีความชัดเจนทุกขั้นตอน
4. เรียงลำดับเนื้อหาได้เหมาะสม
5. ภาษาที่ใช้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การใช้ภาษา
ด้านการนำไปใช้					
1. เป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้
2. เป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
3. เป็นแนวทางในการนิเทศภายใน
4. เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อน คิด/การเสริมแรง	-----	-----	-----	-----	-----
6. เป็นแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผลของ การใช้รูปแบบได้	-----	-----	-----	-----	-----

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมินรูปแบบฯ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 8 แบบประเมินคุณภาพคู่มือ
รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านรูปเล่มของคู่มือ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านเนื้อหาของคู่มือ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการนำไปใช้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

(ฉบับที่ 9)

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย โครงการที่ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบาย การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน	-----	-----	-----	-----	-----
2. หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับความต้องการของครู	-----	-----	-----	-----	-----
3. หลักสูตรที่ใช้ในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครู	-----	-----	-----	-----	-----
4. โครงการนิเทศภายในมีรูปแบบที่ชัดเจน	-----	-----	-----	-----	-----
5. ครูได้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบ กัลยาณมิตร	-----	-----	-----	-----	-----
6. เปิดโอกาสให้ครูได้ผลิตผลงานนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
7. เปิดโอกาสให้ครูได้รับผลงานนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ สะท้อนคิด/เสริมแรง	-----	-----	-----	-----	-----
8. ครูได้รับการเสริมแรงจากการวิพากษ์และ ประกวดผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
9. ครูได้ร่วมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
10. สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสังเกต การสอนและนิเทศกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	-----	-----	-----	-----	-----
11. ครูได้รับความรู้และมีทักษะในการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
12. สถานศึกษามีคลังความรู้ ต้นแบบแผน การจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
13. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการ เรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14.การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน ในสถานศึกษาส่งผลให้มีผลงานเชิงประจักษ์ ของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา	-----	-----	-----	-----	-----
15.รูปแบบการพัฒนาครูเป็นรูปแบบที่ดี มีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	-----	-----	-----	-----	-----

ข้อเสนอแนะ.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมินรูปแบบฯ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
ฉบับที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 9 แบบสอบถาม
ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.893	11	0.894
2	0.890	12	0.892
3	0.905	13	0.904
4	0.890	14	0.891
5	0.890	15	0.894
6	0.908		
7	0.895		
8	0.890		
9	0.889		
10	0.914		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.903

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	60.50	31.293	.705	.893
s2	60.50	30.879	.783	.890
s3	60.57	32.599	.362	.905
s4	60.67	29.885	.736	.890
s5	60.63	30.240	.741	.890
s6	60.77	32.530	.308	.908
s7	60.77	31.426	.619	.895
s8	60.67	29.885	.736	.890
s9	60.57	29.909	.773	.889
s10	60.87	33.292	.192	.914
s11	60.53	31.499	.671	.894
s12	60.57	31.220	.733	.892
s13	60.53	32.395	.388	.904
s14	60.73	30.202	.720	.891
s15	60.67	30.506	.642	.894

(ฉบับที่ 10)

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้าม
สายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจต่อการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. แสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาครูชัดเจน
2. มีคำแนะนำการใช้รูปแบบที่ชัดเจน
3. แสดงรายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาครูได้ครบถ้วน				
4. แสดงข้อจำกัดในการใช้รูปแบบได้ชัดเจน
5. แสดงองค์ประกอบของรูปแบบได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย
6. ความรู้จากคู่มือ สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองและแนะนำผู้อื่นได้
7. กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือนี้มีความเหมาะสมตามขั้นตอนกระบวนการ
8. ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
9. ความรู้ที่ได้จากจากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการเรียนการสอนได้
10. คู่มือนี้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมินรูปแบบฯ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
ฉบับที่ 10 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 10 แบบสอบถาม
ความพึงพอใจต่อการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.833	6	0.854
2	0.826	7	0.827
3	0.870	8	0.817
4	0.817	9	0.825
5	0.836	10	0.867

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.852

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	38.70	14.010	.639	.833
s2	38.70	13.666	.739	.826
s3	38.77	15.495	.166	.870
s4	38.87	12.671	.776	.817
s5	38.83	13.730	.578	.836
s6	38.97	14.033	.402	.854
s7	38.97	13.551	.701	.827
s8	38.87	12.671	.776	.817
s9	38.77	13.151	.701	.825
s10	39.07	14.478	.284	.867

(ฉบับที่ 11)
แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. การสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ที่เกี่ยวข้องกับโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม					
1. หลักสูตรมีความสอดคล้องในการพัฒนาครู
2. หลักสูตรมีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ของครู
3. หลักสูตรมีความทันสมัยในยุคศตวรรษที่ 21
4. หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับได้ตามสถานการณ์ในการจัดการเรียนรู้ได้
5. หลักสูตรสามารถพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้
ด้านเนื้อหา					
1. เนื้อหาครอบคลุมแนวคิดทฤษฎีของหลักสูตร
2. เนื้อหาเหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
3. มีการบูรณาการเนื้อหาสาระกับศาสตร์วิชาชีพครู
4. เนื้อหามีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้
5. กระชับเนื้อหาสาระที่จำเป็นและได้ใจความ
6. เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม					
1. มีการใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม
2. กิจกรรมการอบรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
3. มีการนำสื่อและระบบ ICT ที่ทันสมัยมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลงาน
5. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมระหว่างการอบรม

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านวิทยากร					
1. วิทยากรมีประสบการณ์ในการให้ความรู้เชิงปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
2. วิทยากรมีเทคนิคใหม่ ๆ และทันสมัยในการให้ความรู้กับผู้เข้าอบรม	-----	-----	-----	-----	-----
3. วิทยากรเป็นผู้อยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครู	-----	-----	-----	-----	-----
4. วิทยากรมีจิตวิทยาในการถ่ายทอดความรู้	-----	-----	-----	-----	-----

**ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 11 แบบสอบถาม
ความพึงพอใจต่อโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านเนื้อหา								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านวิทยากร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 11 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อ

โครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม		ด้านเทคนิค/กิจกรรมการฝึกอบรม	
1	0.911	1	0.919
2	0.911	2	0.908
3	0.919	3	0.911
4	0.908	4	0.920
5	0.910	5	0.920
ด้านเนื้อหา		ด้านวิทยากร	
1	0.912	1	0.911
2	0.908	2	0.908
3	0.910	3	0.911
4	0.920	4	0.920
5	0.911		
6	0.911		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.917

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	81.33	53.609	.690	.911
a2	81.33	53.471	.709	.911
a3	81.40	55.834	.299	.919
a4	81.50	51.362	.772	.908
a5	81.47	52.326	.718	.910
b1	81.60	53.559	.636	.912
b2	81.50	51.362	.772	.908
b3	81.40	52.179	.716	.910
b4	81.70	54.838	.318	.920
b5	81.37	53.689	.684	.911
b6	81.40	53.628	.701	.911
c1	81.37	55.757	.304	.919
c2	81.57	51.495	.791	.908
c3	81.50	52.466	.647	.911
c4	81.67	54.989	.320	.920
c5	81.63	56.378	.255	.920
d1	81.67	53.678	.680	.911
d2	81.57	51.495	.791	.908
d3	81.50	52.466	.647	.911
d4	81.73	54.892	.324	.920

(ฉบับที่ 12)
แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. การสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	-----	-----	-----	-----	-----
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการ จัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	-----	-----	-----	-----	-----
3. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และ สะท้อนผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-----	-----	-----	-----	-----
4. การจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ	-----	-----	-----	-----	-----
5. มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ข้อมูล ของกิจกรรมภายใต้โครงการ	-----	-----	-----	-----	-----
6. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
7. กิจกรรมโครงการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ น่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนา ครูผู้สอน	-----	-----	-----	-----	-----
8. มีการวิเคราะห์และสะท้อนผลโครงการอย่างต่อเนื่อง	-----	-----	-----	-----	-----
9. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับประโยชน์ จากการดำเนินโครงการ	-----	-----	-----	-----	-----
10. ผู้รับผิดชอบโครงการมีการรายงานผล การดำเนินงานของกิจกรรมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทราบ	-----	-----	-----	-----	-----

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 12 แบบสอบถาม
ความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 12 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อ
ความพึงพอใจต่อโครงการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.849
2	0.845
3	0.885
4	0.844
5	0.850
6	0.855
7	0.844
8	0.843
9	0.894
10	0.854

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.870

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	38.93	13.789	.713	.849
a2	38.93	13.582	.773	.845
a3	39.00	15.241	.227	.885
a4	39.10	12.852	.740	.844
a5	39.07	13.375	.674	.850
a6	39.20	13.890	.618	.855
a7	39.10	12.852	.740	.844
a8	39.00	12.966	.755	.843
a9	39.30	14.907	.213	.894
a10	38.97	14.033	.647	.854

(ฉบับที่ 13)

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. การสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/ การเสริมแรงวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม					
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการกิจกรรมการนำเสนอผลงานนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
3. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนรับทราบแนวทางการจัดกิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรม	-----	-----	-----	-----	-----
4. กิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
5. กิจกรรมนำเสนอผลงานนวัตกรรมช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานตนเอง	-----	-----	-----	-----	-----
ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม					
1. คณะกรรมการวิพากษ์ผลงานมีความสามารถในการวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นต่อผลงานได้ชัดเจน	-----	-----	-----	-----	-----
2. ครูผู้สอนได้สะท้อนคิดเกี่ยวกับผลงานนวัตกรรมของตนเอง	-----	-----	-----	-----	-----
3. ครูผู้สอนสามารถนำข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ไปพัฒนาผลงานนวัตกรรมได้	-----	-----	-----	-----	-----
4. ครูผู้สอนเกิดพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน	-----	-----	-----	-----	-----
5. ความเข้าใจต่อกันในทางที่ดีระหว่างครูผู้สอนและผู้วิพากษ์	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม					
1. การประกวดผลงานนวัตกรรมทำให้ผู้ร่วมประกวดได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย	-----	-----	-----	-----	-----
2. ผู้ร่วมประกวดผลงานมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	-----	-----	-----	-----	-----
3. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เผยแพร่ผลงานนวัตกรรม	-----	-----	-----	-----	-----
4. ผู้เข้าร่วมประกวดได้เครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
5. สามารถนำประสบการณ์และผลงานนวัตกรรมไปพัฒนาตนเองและผู้ร่วมวิชาชีพ	-----	-----	-----	-----	-----

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 13 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 13 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านการนำเสนอผลงานนวัตกรรม		ด้านการประกวดผลงานนวัตกรรม	
1	0.872	1	0.886
2	0.871	2	0.866
3	0.887	3	0.874
4	0.865	4	0.890
5	0.869	5	0.890
ด้านการวิพากษ์ผลงานนวัตกรรม			
1	0.874		
2	0.865		
3	0.868		
4	0.892		
5	0.873		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.884

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	60.20	28.717	.687	.872
a2	60.20	28.579	.714	.871
a3	60.27	30.271	.301	.887
a4	60.37	26.999	.782	.865
a5	60.33	27.816	.708	.869
b1	60.47	28.740	.621	.874
b2	60.37	26.999	.782	.865
b3	60.27	27.513	.738	.868
b4	60.57	30.047	.251	.892
b5	60.23	28.944	.648	.873
c1	60.23	30.047	.331	.886
c2	60.43	27.289	.769	.866
c3	60.37	28.102	.606	.874
c4	60.53	29.913	.284	.890
c5	60.50	31.017	.204	.890

ฉบับที่ 14 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรการจัดการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

แบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรการจัดการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. multimedia มีประโยชน์อย่างไร
 - ก. สร้างสื่อเพื่อความบันเทิง
 - ข. โฆษณา ประชาสัมพันธ์
 - ค. ทำให้สื่อมีความน่าสนใจ
 - ง. ถูกทุกข้อ
2. ขั้นตอนใดควรทำเป็นขั้นตอนแรกของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้องและอุปกรณ์
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
3. การถ่ายวิดีโอเพื่อนำมาตัดต่อจัดอยู่ในขั้นตอนใดของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้อง
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
4. ข้อใดไม่ใช่ ประเภทของไฟล์ภาพในการจัดเก็บระบบดิจิทัล
 - ก. AVI
 - ข. JPEG
 - ค. GIF
 - ง. BMP

5. ข้อใดเป็นรูปแบบของวิดีโอเป็นมาตรฐานสำหรับการบีบอัดวิดีโอและเสียงแบบดิจิทัล ซึ่งเป็นรูปแบบของวิดีโอที่มีคุณภาพสูง และนิยมใช้กับงานทุกประเภท
 - ก. JPEG
 - ข. VOB
 - ค. MPEG
 - ง. BMP
6. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในข้อใดต่อไปนี้ ไม่เกี่ยวข้องในการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. Ulead Video Studio
 - ข. Format Factory
 - ค. Microsoft Visual Studio
 - ง. Adobe Audition
7. ความหมายของสตอรี่บอร์ด (Story Board) ข้อใดถูกต้องที่สุด
 - ก. การเขียนกรอบแสดงเรื่องราว
 - ข. การเขียนมุกล้อขำ
 - ค. เรื่องของขนาดภาพ
 - ง. การสร้างแอนิเมชัน
8. จุดเด่นของภาพยนตร์สั้นคือข้อใด
 - ก. คำทุกคำที่ใช้ต้องมีคุณค่า
 - ข. เทคนิคพิเศษ
 - ค. มีอิสระในการแสดงออก
 - ง. ควรมีช่องว่างให้พักสายตาบ้าง
9. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับแรกของวิดีโอ
 - ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
 - ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
 - ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
 - ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)
10. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับท้ายสุดของวิดีโอ
 - ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
 - ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
 - ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
 - ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)

11. เนื้อหาส่วนใดของวิดีโอ สร้างอารมณ์และอารมณ์ของผู้ชมได้มากที่สุด
 - ก. Credit
 - ข. Climax
 - ค. Title
 - ง. Effect
12. ข้อใดคือจุดประสงค์ที่แท้จริงของการเพิ่มเสียงบรรยายให้กับวิดีโอ
 - ก. เพื่อทดแทนที่เพลงประกอบ
 - ข. เพื่อแสดงความเป็นเจ้าของ
 - ค. เพื่อเพิ่มความคมชัดให้วิดีโอ
 - ง. เพื่อสื่อความหมายให้มากขึ้น
13. ข้อใดต่อไปนี้เป็นงานตัดต่อวิดีโอที่ต้องใช้ทักษะการแทรกข้อความ
 - ก. สารคดี
 - ข. โฆษณา
 - ค. คาราโอเกะ
 - ง. ภาพยนตร์สั้น
14. ข้อใดกล่าวถูกต้อง เกี่ยวกับการแทรก Transition
 - ก. วิดีโอที่ดีต้องมี Transition ทุก scene
 - ข. งานภาพยนตร์ต้องแทรก Transition ให้มาก
 - ค. บางชิ้นงานไม่จำเป็นต้องแทรก Transition
 - ง. Transition ทำให้ขนาดของไฟล์ลดลง
15. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับ effect วิดีโอ
 - ก. ช่วยเพิ่มคุณภาพเสียงให้วิดีโอ
 - ข. ช่วยทำให้ภาพวิดีโอคมชัดยิ่งขึ้น
 - ค. ช่วยเพิ่มให้ขนาดไฟล์วิดีโอเล็กลง
 - ง. ช่วยเพิ่มอรรถรรณ์ให้กับผลงานวิดีโอ
16. ข้อใดเป็นไฟล์วิดีโอของไมโครซอฟต์ มีขนาดไฟล์ที่เล็กและมีคุณภาพดีได้รับความนิยมทางอินเทอร์เน็ต
 - ก. WMV
 - ข. DAT
 - ค. MOV
 - ง. AVI

17. ข้อใดจัดเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การแทรกเสียงในวิดีโอ
 - ข. การแทรกเอฟเฟกซ์ให้วิดีโอ
 - ค. การส่งออกไฟล์วิดีโอเพื่อใช้งาน
 - ง. การบันทึกไฟล์วิดีโอไว้ใช้งาน
18. การสร้างช่องยูทูปขั้นแรกต้องทำอะไร
 - ก. สมัครใช้งาน
 - ข. เตรียมวิดีโอที่จะอัปโหลด
 - ค. ตั้งชื่อช่อง
 - ง. กำหนดเนื้อหาช่อง
19. การสร้างช่องยูทูปเพื่อสร้างรายได้จากวิดีโอสิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องมีอันดับแรกคือ
 - ก. บัญชีอีเมลล์ของ google
 - ข. เลขบัญชีธนาคาร
 - ค. หมายเลขโทรศัพท์
 - ง. หมายเลขสมาชิกยูทูป
20. ผู้ที่สร้างรายได้จาก Youtube เรียกว่าอะไร
 - ก. Youtuber
 - ข. blogger
 - ค. Youtube master
 - ง. Youtubtion

แบบทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. ข้อใดไม่ใช่ ประเภทของไฟล์ภาพในการจัดเก็บระบบดิจิทัล
 - ก. AVI
 - ข. JPEG
 - ค. GIF
 - ง. BMP
2. ข้อใดเป็นรูปแบบของวิดีโอเป็นมาตรฐานสำหรับการบีบอัดวิดีโอและเสียงแบบดิจิทัล ซึ่งเป็นรูปแบบของวิดีโอที่มีคุณภาพสูง และนิยมใช้กับงานทุกประเภท
 - ก. JPEG
 - ข. VOB
 - ค. MPEG
 - ง. BMP
3. multimedia มีประโยชน์อย่างไร
 - ก. สร้างสื่อเพื่อความบันเทิง
 - ข. โฆษณา ประชาสัมพันธ์
 - ค. ทำให้สื่อมีความน่าสนใจ
 - ง. ถูกทุกข้อ
4. ขั้นตอนใดควรทำเป็นขั้นตอนแรกของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้องและอุปกรณ์
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
5. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในข้อใดต่อไปนี้ ไม่เกี่ยวข้องในการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. Ulead Video Studio
 - ข. Format Factory
 - ค. Microsoft Visual Studio
 - ง. Adobe Audition

6. การถ่ายวิดีโอเพื่อนำมาตัดต่อจัดอยู่ในขั้นตอนใดของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้อง
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
7. เนื้อหาส่วนใดของวิดีโอ สร้างอารมณ์และอารมณ์ของผู้ชมได้มากที่สุด
 - ก. Credit
 - ข. Climax
 - ค. Title
 - ง. Effect
8. ความหมายของสตอรี่บอร์ด (Story Board) ข้อใดถูกต้องที่สุด
 - ก. การเขียนกรอบแสดงเรื่องราว
 - ข. การเขียนมุมกล้อง
 - ค. เรื่องของขนาดภาพ
 - ง. การสร้างแอนิเมชัน
9. จุดเด่นของภาพยนตร์สั้นคือข้อใด
 - ก. คำทุกคำที่ใช้ต้องมีคุณค่า
 - ข. เทคนิคพิเศษ
 - ค. มีอิสระในการแสดงออก
 - ง. ควรมีช่องว่างให้พักสายตาบ้าง
10. ข้อใดคือจุดประสงค์ที่แท้จริงของการเพิ่มเสียงบรรยายให้กับวิดีโอ
 - ก. เพื่อทดแทนที่เพลงประกอบ
 - ข. เพื่อแสดงความเป็นเจ้าของ
 - ค. เพื่อเพิ่มความคมชัดให้วิดีโอ
 - ง. เพื่อสื่อความหมายให้มากขึ้น
11. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับแรกของวิดีโอ
 - ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
 - ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
 - ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
 - ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)

12. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับท้ายสุดของวิดีโอ
 - ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
 - ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
 - ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
 - ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)
13. การสร้างช่องยูทูปเพื่อสร้างรายได้จากวิดีโอสิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องมีอันดับแรกคือ
 - ก. บัญชีอีเมลล์ของ google
 - ข. เลขบัญชีธนาคาร
 - ค. หมายเลขโทรศัพท์
 - ง. หมายเลขสมาชิกยูทูป
14. ข้อใดเป็นไฟล์วิดีโอของไมโครซอฟต์ มีขนาดไฟล์ที่เล็กและมีคุณภาพดีได้รับความนิยมทางอินเทอร์เน็ต
 - ก. WMV
 - ข. DAT
 - ค. MOV
 - ง. AVI
15. ผู้ที่สร้างรายได้จาก Youtube เรียกว่าอะไร
 - ก. Youtuber
 - ข. blogger
 - ค. Youtube master
 - ง. Youtubtion
16. ข้อใดกล่าวถูกต้อง เกี่ยวกับการแทรก Transition
 - ก. วิดีโอที่ดีต้องมี Transition ทุก scene
 - ข. งานภาพยนตร์ต้องแทรก Transition ให้มาก
 - ค. บางชิ้นงานไม่จำเป็นต้องแทรก Transition
 - ง. Transition ทำให้ขนาดของไฟล์ลดลง
17. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับ effect วิดีโอ
 - ก. ช่วยเพิ่มคุณภาพเสียงให้วิดีโอ
 - ข. ช่วยทำให้ภาพวิดีโอคมชัดยิ่งขึ้น
 - ค. ช่วยเพิ่มให้ขนาดไฟล์วิดีโอเล็กลง
 - ง. ช่วยเพิ่มอรรถรรณให้กับผลงานวิดีโอ

18. ข้อใดจัดเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตัดต่อวิดีโอ
- ก. การแทรกเสียงในวิดีโอ
 - ข. การแทรกเอฟเฟ็กต์ให้วิดีโอ
 - ค. การส่งออกไฟล์วิดีโอเพื่อใช้งาน
 - ง. การบันทึกไฟล์วิดีโอไว้ใช้งาน
19. ข้อใดต่อไปนี้เป็นงานตัดต่อวิดีโอที่ต้องใช้ทักษะการแทรกข้อความ
- ก. สารคดี
 - ข. โฆษณา
 - ค. คาราโอเกะ
 - ง. ภาพยนตร์สั้น
20. การสร้างช่องยูทูปขึ้นแรกต้องทำอะไร
- ก. สมัครใช้งาน
 - ข. เตรียมวิดีโอที่จะอัปโหลด
 - ค. ตั้งชื่อช่อง
 - ง. กำหนดเนื้อหาช่อง

เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรการจัดทำชุดการเรียนรู้ออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อ	ก่อนการอบรม	ข้อ	หลังการอบรม
1.	ง.	1.	ก.
2.	ค.	2.	ค.
3.	ง.	3.	ง.
4.	ก.	4.	ค.
5.	ค.	5.	ข.
6.	ข.	6.	ง.
7.	ก.	7.	ข.
8.	ค.	8.	ก.
9.	ก.	9.	ค.
10.	ค.	10.	ง.
11.	ข.	11.	ก.
12.	ง.	12.	ค.
13.	ค.	13.	ก.
14.	ค.	14.	ก.
15.	ง.	15.	ก.
16.	ก.	16.	ค.
17.	ค.	17.	ง.
18.	ก.	18.	ค.
19.	ก.	19.	ค.
20.	ก.	20.	ก.

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบฉบับที่ 14 การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการทำชุดการเรียนออนไลน์ด้วย Moodle สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.45	0.72	11	0.64	0.49
2	0.55	0.47	12	0.45	0.40
3	0.27	0.59	13	0.36	0.41
4	0.27	0.96	14	0.27	0.96
5	0.55	0.43	15	0.55	0.40
6	0.36	0.58	16	0.27	0.96
7	0.45	0.72	17	0.45	0.72
8	0.36	0.78	18	0.45	0.52
9	0.55	0.50	19	0.55	0.40
10	0.45	0.37	20	0.55	0.50

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.830

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	25.6
	Excluded ^a	224	74.4
	Total	301	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	20

ฉบับที่ 15 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรเทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

แบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรเทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. การเรียนรู้คืออะไร
 - ก. การอ่านออกเขียน
 - ข. การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียน
 - ค. ความรู้ ความจำ และความเข้าใจ
 - ง. กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ (Gagne) ขั้นตอนใดสำคัญที่สุด
 - ก. การตั้งใจ
 - ข. ความเข้าใจ
 - ค. การเก็บข้อมูล
 - ง. การป้อนกลับ
3. Mindset ตามแนวทฤษฎีของ Carol Dweck ประกอบด้วยข้อใด
 - ก. Mindset
 - ข. Fixed Mindset
 - ค. Gold Mindset
 - ง. Growth Mindset และ Fixed Mindset
4. การมองเห็นโอกาสที่จะทำให้พัฒนาตนเองให้มีทักษะใหม่ จัดเป็น Mindset ข้อใด
 - ก. Growth Mindset
 - ข. Fixed Mindset
 - ค. Gold Mindset
 - ง. Growth Mindset และ Fixed Mindset

5. ข้อใด คือการจัดการเรียนรู้แบบ Watching
 - ก. การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบ
 - ข. การเรียนรู้โดยการทดลอง
 - ค. การเรียนรู้โดยการดูตัวอย่าง
 - ง. การเรียนรู้โดยตัวแบบชีวิตจริง
6. ข้อใด **ไม่เป็น** กระบวนการเรียนรู้โดยการฝึกหัด (Learning by practicing)
 - ก. Getting the feel
 - ข. Automating
 - ค. Improvising
 - ง. Observation
7. ข้อใดคือการจัดการเรียนรู้แบบ By practicing
 - ก. การจัดการเรียนรู้แบบฝึกปฏิบัติเป็นฐาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้แบบชี้แนะแนวทาง
 - ค. การจัดการเรียนรู้แบบตัวแบบชีวิตจริง
 - ง. การจัดการเรียนรู้แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
8. ข้อใดคือการสอนแบบ Through feedback
 - ก. การจัดกลุ่มผู้เรียนเพื่อปรับทัศนคติ
 - ข. การสะท้อนข้อมูลกับผู้เรียนในลักษณะ Positive หรือ Negative
 - ค. การรับฟังปัญหาจากผู้เรียน
 - ง. การให้คำแนะนำการเรียนกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล
9. ข้อใดเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ Through conversation
 - ก. ให้นักเรียนทำแบบฝึกทักษะปฏิบัติในชั้นเรียน
 - ข. ให้นักเรียนจับกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกันแบ่งเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน
 - ค. ให้นักเรียนจับคู่แต่งบทสนทนา การทักทายกันแบบง่ายๆ
 - ง. ให้นักเรียนจับคู่ทำกิจกรรมด้วยเกม
10. ข้อใดจัดเป็นการจัดการเรียนรู้แบบ Learning by teacher and helping
 - ก. Learning Center
 - ข. Inquiry Based
 - ค. CIPPA Model
 - ง. Cooperative Learning

11. การจัดการเรียนการสอนแบบ Learning by real-world problem solving คือข้อใด
 - ก. การเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก Problem- Based Learning : PBL
 - ข. การเรียนรู้ผ่านปัญหาในชีวิตจริงที่เน้นการสร้างแบบจำลอง
 - ค. การเรียนรู้จากการดำเนินชีวิตประจำวัน
 - ง. ถูกเฉพาะข้อ ก. และข้อ ข.
12. ข้อใดคือการจัดการเรียนรู้แบบ Learning through enquiry
 - ก. การจัดการเรียนการสอนแบบโค้ช 3Es
 - ข. การจัดการเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้
 - ค. การจัดการเรียนการสอนใช้ปัญหาเป็นฐาน
 - ง. การจัดการเรียนการสอนแบบผ่านปัญหา
13. ข้อใดคือ **ไม่ใช่** การจัดการเรียนรู้แบบ Critical thinking
 - ก. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน
 - ข. การฝึกทักษะให้นักเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ
 - ค. การออกแบบกระบวนการคิดเชิงระบบ
 - ง. การออกแบบกระบวนการคิดวิเคราะห์ โดยต้องหาเหตุผลมาเชื่อมโยง
14. ข้อใดคือการจัดการเรียนรู้แบบ Listening transcribing and remembering
 - ก. ครูเปิดวิดีโอให้ดูแล้วให้นำเสนอหน้าชั้นเรียน
 - ข. ครูให้นักเรียนไปท่องคำศัพท์
 - ค. ครูให้ไปสัมภาษณ์ผู้ประสบความสำเร็จ
 - ง. ครูให้ฟังบรรยายแล้วไปทำชิ้นงานส่ง
15. การจัดการเรียนรู้แบบ On the fly คือข้อใด
 - ก. ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าผู้สอนออกแบบการสอนตามความถนัด
 - ข. มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและเชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมในการสอน
 - ค. ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ให้ผู้เรียนร่วมกันคิด ออกแบบการสอน
 - ง. มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
16. ข้อใดเป็นการจัดการเรียนรู้แบบ being coached
 - ก. ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้
 - ข. ครูต้องฝึกให้นักเรียนทำตามแบบที่กำหนด
 - ค. ครูต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ
 - ง. ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนสามารถแข่งขัน ประกวดได้รับรางวัล

17. ข้อใดคือการจัดการเรียนรู้แบบ Competing
- ก. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกม
 - ข. การจัดการเรียนโดยการสาธิต
 - ค. การจัดการเรียนโดยการฝึกทักษะ
 - ง. การจัดการเรียนโดยการตั้งคำถาม
18. ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบ through simulation and role play
- ก. การจัดสรรเวลา การสรุปและอภิปรายผลให้ตรงกับเรื่องที่ศึกษา
 - ข. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจเรื่องราวที่กำลังศึกษา
 - ค. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน
 - ง. ผู้เรียนได้ลงมือทำในเรื่องที่เรียน
19. การจัดการเรียนรู้แบบ Virtual environments ให้เกิดขึ้นในชั้นเรียนเสมือนจริงต้องประกอบด้วยข้อใด
- ก. ภารกิจงานในการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนการสอน
 - ข. ภารกิจกิจกรรมการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนการสอน
 - ค. ภารกิจด้านสื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล
 - ง. ภารกิจด้านขั้นตอนการสอนและการวัดผลประเมินผล
20. ประเด็นสำคัญของการจัดการเรียนรู้วิชาชีวศึกษาคือข้อใด
- ก. Routine expertise
 - ข. The role of knowledge and outcomes
 - ค. Wider skills for growth
 - ง. Physical materials

แบบทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรเทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ (Gagne) ขั้นตอนใดสำคัญที่สุด
 - ก. การจูงใจ
 - ข. ความเข้าใจ
 - ค. การเก็บข้อมูล
 - ง. การป้อนกลับ
2. ข้อใดคือการจัดการเรียนรู้แบบ By practicing
 - ก. การจัดการเรียนรู้แบบฝึกปฏิบัติเป็นฐาน
 - ข. การจัดการเรียนรู้แบบชี้แนะแนวทาง
 - ค. การจัดการเรียนรู้แบบตัวแบบชีวิตจริง
 - ง. การจัดการเรียนรู้แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. การเรียนรู้คืออะไร
 - ก. การอ่านออกเขียน
 - ข. การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียน
 - ค. ความรู้ ความจำ และความเข้าใจ
 - ง. กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
4. Mindset ตามแนวทฤษฎีของ Carol Dweck ประกอบด้วยข้อใด
 - ก. Mindset
 - ข. Fixed Mindset
 - ค. Gold Mindset
 - ง. Growth Mindset และ Fixed Mindset
5. การมองเห็นโอกาสที่จะทำให้พัฒนาตนเองให้มีทักษะใหม่ จัดเป็น Mindset ข้อใด
 - ก. Growth Mindset
 - ข. Fixed Mindset
 - ค. Gold Mindset
 - ง. Growth Mindset และ Fixed Mindset

6. ข้อใด คือการจัดการเรียนรู้แบบ Watching
 - ก. การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบ
 - ข. การเรียนรู้โดยการทดลอง
 - ค. การเรียนรู้โดยการดูตัวอย่าง
 - ง. การเรียนรู้โดยตัวแบบชีวิตจริง
7. การจัดการเรียนการสอนแบบ Learning by real-world problem solving คือข้อใด
 - ก. การเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก Problem- Based Learning : PBL
 - ข. การเรียนรู้ผ่านปัญหาในชีวิตจริงที่เน้นการสร้างแบบจำลอง
 - ค. การเรียนรู้จากการดำเนินชีวิตประจำวัน
 - ง. ถูกเฉพาะข้อ ก. และข้อ ข.
8. ข้อใด **ไม่เป็น** กระบวนการเรียนรู้โดยการฝึกหัด (Learning by practicing)
 - ก. Getting the feel
 - ข. Automating
 - ค. Improvising
 - ง. Observation
9. ข้อใดจัดเป็นการจัดการเรียนรู้แบบ Learning by teacher and helping
 - ก. Learning Center
 - ข. Inquiry Based
 - ค. CIPPA Model
 - ง. Cooperative Learning
10. ข้อใดคือการสอนแบบ Through feedback
 - ก. การจัดกลุ่มผู้เรียนเพื่อปรับทัศนคติ
 - ข. การสะท้อนข้อมูลกับผู้เรียนในลักษณะ Positive หรือ Negative
 - ค. การรับฟังปัญหาจากผู้เรียน
 - ง. การให้คำแนะนำการเรียนกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล
11. ข้อใดคือการจัดการเรียนรู้แบบ Learning through enquiry
 - ก. การจัดการเรียนการสอนแบบโค้ช 3Es
 - ข. การจัดการเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้
 - ค. การจัดการเรียนการสอนใช้ปัญหาเป็นฐาน
 - ง. การจัดการเรียนการสอนแบบผ่านปัญหา

12. ข้อใดเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ Through conversation
- ให้นักเรียนทำแบบฝึกทักษะปฏิบัติในชั้นเรียน
 - ให้นักเรียนจับกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกันแบ่งเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน
 - ให้นักเรียนจับคู่แต่งบทสนทนา การทักทายกันแบบง่ายๆ
 - ให้นักเรียนจับคู่ทำกิจกรรมด้วยเกม
13. ข้อใดคือการจัดการจัดการเรียนรู้แบบ Listening transcribing and remembering
- ครูเปิดวิดีโอให้ดูแล้วให้นำเสนอหน้าชั้นเรียน
 - ครูให้นักเรียนไปท่องคำศัพท์
 - ครูให้ไปสัมภาษณ์ผู้ประสบความสำเร็จ
 - ครูให้ฟังบรรยายแล้วไปทำชิ้นงานส่ง
14. ข้อใดคือ **ไม่ใช่** การจัดการเรียนรู้แบบ Critical thinking
- การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน
 - การฝึกทักษะให้นักเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณ
 - การออกแบบกระบวนการคิดเชิงระบบ
 - การออกแบบกระบวนการคิดวิเคราะห์ โดยต้องหาเหตุผลมาเชื่อมโยง
15. ข้อใดคือการจัดการจัดการเรียนรู้แบบ Competing
- การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกม
 - การจัดการเรียนโดยการสาธิต
 - การจัดการเรียนโดยการฝึกทักษะ
 - การจัดการเรียนโดยการตั้งคำถาม
16. การจัดการเรียนรู้แบบ On the fly คือข้อใด
- ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าผู้สอนออกแบบการสอนตามความถนัด
 - มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและเชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมในการสอน
 - ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า ให้ผู้เรียนร่วมกันคิด ออกแบบการสอน
 - มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
17. ข้อใดเป็นการจัดการเรียนรู้แบบ being coached
- ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้
 - ครูต้องฝึกให้นักเรียนทำตามแบบที่กำหนด
 - ครูต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ
 - ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนสามารถแข่งขัน ประกวดได้รับรางวัล

18. ประเด็นสำคัญของการจัดการเรียนรู้วิชาชีพคือข้อใด
- ก. Routine expertise
 - ข. The role of knowledge and outcomes
 - ค. Wider skills for growth
 - ง. Physical materials
19. ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบ through simulation and role play
- ก. การจัดสรรเวลา การสรุปและอภิปรายผลให้ตรงกับเรื่องที่ศึกษา
 - ข. ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจเรื่องราวที่กำลังศึกษา
 - ค. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน
 - ง. ผู้เรียนได้ลงมือทำในเรื่องที่เรียน
20. การจัดการเรียนรู้แบบ Virtual environments ให้เกิดขึ้นในชั้นเรียนเสมือนจริงต้องประกอบด้วยข้อใด
- ก. ภารกิจงานในการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนการสอน
 - ข. ภารกิจกิจกรรมการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนการสอน
 - ค. ภารกิจด้านสื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล
 - ง. ภารกิจด้านขั้นตอนการสอนและการวัดผลประเมินผล

**เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรเทคนิคการจัดการเรียนรู้เพื่อสมรรถนะข้ามสายงานของนักเรียน นักศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

ข้อ	ก่อนการอบรม	ข้อ	หลังการอบรม
1.	ง.	1.	ข.
2.	ข.	2.	ก.
3.	ง.	3.	ง.
4.	ก.	4.	ง.
5.	ค.	5.	ก.
6.	ง.	6.	ค.
7.	ก.	7.	ง.
8.	ข.	8.	ง.
9.	ค.	9.	ง.
10.	ง.	10.	ข.
11.	ง.	11.	ข.
12.	ข.	12.	ค.
13.	ก.	13.	ก.
14.	ก.	14.	ก.
15.	ก.	15.	ก.
16.	ค.	16.	ก.
17.	ก.	17.	ค.
18.	ก.	18.	ข.
19.	ก.	19.	ก.
20.	ข.	20.	ก.

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบฉบับที่ 15 การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเทคนิค
การจัดการเรียนรู้เพื่อสมรรถนะข้ามสายงาน ของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.36	0.66	11	0.55	0.46
2	0.45	0.42	12	0.36	0.24
3	0.27	0.26	13	0.36	0.58
4	0.36	0.58	14	0.27	0.68
5	0.45	0.38	15	0.45	0.34
6	0.27	0.81	16	0.27	0.68
7	0.36	0.66	17	0.45	0.57
8	0.27	0.72	18	0.36	0.47
9	0.45	0.45	19	0.45	0.34
10	0.36	0.24	20	0.55	0.35

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.937

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	25.6
	Excluded ^a	224	74.4
	Total	301	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	20

ฉบับที่ 16 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

แบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เราควรให้การเสริมแรงอย่างไร
 - ก. ให้การเสริมแรงทันที
 - ข. ให้การเสริมแรงเมื่อเวลาผ่านไป 1 วัน
 - ค. ให้การเสริมแรงช่วงสิ้นภาคเรียน
 - ง. ให้การเสริมแรงเมื่อสิ้นปีการศึกษา
2. การนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติหรือที่เรียกว่า ปฏิกริยาสะท้อน ไปควบคุมกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ เป็นแนวคิดของจิตวิทยา

กลุ่มใด

 - ก. Classical conditioning
 - ข. Operant conditioning
 - ค. Social cognitive theory
 - ง. Existentialism
3. การให้การบ้าน (Home Assignment) แก่ผู้เรียนจะช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านใดของผู้เรียนมากที่สุด
 - ก. ด้านศีลธรรม
 - ข. ด้านการปรับตัว
 - ค. ด้านการฝึกความมีวินัยในการจัดสรรเวลา
 - ง. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. หลักจิตวิทยาในข้อใดจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนได้ดีที่สุด
 - ก. I'm OK, you're OK.
 - ข. I'm not OK, you're OK.
 - ค. I'm OK, you're not OK.
 - ง. I'm not OK, you're not OK.

5. กิจกรรมขัดแย้ง (Cognitive conflict activities) จะส่งเสริมผู้เรียนในด้านใดมากที่สุด

- ก. ด้านการมีวินัย
- ข. ด้านความคิดสร้างสรรค์
- ค. ด้านการปรับตัว
- ง. ด้านศีลธรรม

6. การจัดหลักสูตรแบบเกลียว (Spiral curriculum) ช่วยพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดีเพราะใช้การสอนแบบใด

- ก. สอนแบบบรรยาย
- ข. สอนแบบทดลอง
- ค. สอนแบบมหภาค
- ง. สอนแบบจุลภาค

7. การสอบหลักการใด ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แบบยั่งยืนของผู้เรียนมากที่สุด

- ก. Classical conditioning
- ข. Operant conditioning
- ค. Existentialism
- ง. Social cognitive theory

8. การสร้างสัมพันธภาพเพื่อการสื่อสารที่ดีควรจะต้องใส่ใจในเรื่องใด

- ก. บุคลิกภาพและการแต่งกาย
- ข. กระบวนการคิดและสุขภาพจิต
- ค. ภาษาพูด
- ง. ถูกทุกข้อ

9. การวิเคราะห์บุคลิกภาพของคนเพื่อการสื่อสารที่ดี ข้อใดหมายถึงบุคลิกภาพแบบพ่อแม่

- ก. P
- ข. A
- ค. C
- ง. PAC

10. บุคคลใดมีความสำคัญ ในการการพัฒนาผู้เรียนให้ได้ดีที่สุด

- ก. ผู้เรียน
- ข. ผู้สอน
- ค. ผู้บริหาร
- ง. ผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร

11. ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ (Skinner) ทดลองกับสัตว์ชนิดใด
 - ก. นกพิราบ
 - ข. หนู
 - ค. สุนัข
 - ง. แมว
12. ข้อใดเป็นสัตว์ทดลองของพาฟลอฟ (Pavlov)
 - ก. ลิง
 - ข. หนู
 - ค. สุนัข
 - ง. แมว
13. สิ่งที่น่าสนใจในทฤษฎีการเรียนรู้ของแบนดูรา (Bandura) คือข้อใด
 - ก. รางวัล
 - ข. เงื่อนไข
 - ค. การเลียนแบบ
 - ง. การลงโทษ
14. แนวคิด อรรถิภาวนิยม (Existentialism) เน้นเรื่องใด
 - ก. รางวัล
 - ข. อิสระ
 - ค. ความรับผิดชอบ
 - ง. อดีต
15. การมองคนตามแนวคิดจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology) เป็นไปตามข้อใด
 - ก. มองคนทั้งตัว
 - ข. มองคนเฉพาะใบหน้า
 - ค. มองคนที่ดวงตา
 - ง. มองคนที่คำพูด
16. แนวคิดของโคลเบอร์ก (Kohlberg)
 - ก. การวางเงื่อนไข
 - ข. การเสริมแรง
 - ค. การปรับพฤติกรรม
 - ง. จริยธรรม

17. กระบวนการเรียนรู้ของ แบนดูรา (Bandura) มีกี่กระบวนการ
- ก. 1
 - ข. 2
 - ค. 3
 - ง. 4
18. โครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ตามแนวคิดของ Eric Berne แบ่งได้กี่แบบ
- ก. 1
 - ข. 2
 - ค. 3
 - ง. 4
19. บุคลิกภาพที่เป็นเด็กตามแนวคิดของ Eric Berne ใช้ตัวย่อตรงตามข้อใด
- ก. C
 - ข. P
 - ค. A
 - ง. E
20. แนวคิดของนักจิตวิทยาท่านใด ที่เน้นเรื่องปฏิกิริยาสะท้อนที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ (Unconditioned Response)
- ก. Skinner
 - ข. Bandura
 - ค. Berne
 - ง. Pavlov

แบบทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. แนวคิดของโคลเบอร์ก (Kohlberg)
 - ก. การวางเงื่อนไข
 - ข. การเสริมแรง
 - ค. การปรับพฤติกรรม
 - ง. จริยธรรม
2. กระบวนการเรียนรู้ของ แบนดูรา (Bandura) มีกี่กระบวนการ
 - ก. 1
 - ข. 2
 - ค. 3
 - ง. 4
3. โครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ตามแนวคิดของ Eric Berne แบ่งได้กี่แบบ
 - ก. 1
 - ข. 2
 - ค. 3
 - ง. 4
4. กิจกรรมขัดแย้ง (Cognitive conflict activities) จะส่งเสริมผู้เรียนในด้านใดมากที่สุด
 - ก. ด้านการมีวินัย
 - ข. ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - ค. ด้านการปรับตัว
 - ง. ด้านศีลธรรม
5. หลักจิตวิทยาในข้อใดจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนได้ดีที่สุด
 - ก. I'm OK, you're OK.
 - ข. I'm not OK, you're OK.
 - ค. I'm OK, you're not OK.
 - ง. I'm not OK, you're not OK.

6. การสร้างสัมพันธภาพเพื่อการสื่อสารที่ดีควรจะต้องใส่ใจในเรื่องใด
- บุคลิกภาพและการแต่งกาย
 - กระบวนการคิดและสุขภาพจิต
 - ภาษาพูด
 - ถูกทุกข้อ
7. การวิเคราะห์บุคลิกภาพของคนเพื่อการสื่อสารที่ดี ข้อใดหมายถึงบุคลิกภาพแบบพ่อแม่
- P
 - A
 - C
 - PAC
8. บุคคลใดมีความสำคัญ ในการการพัฒนาผู้เรียนให้ได้ดีที่สุด
- ผู้เรียน
 - ผู้สอน
 - ผู้บริหาร
 - ผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร
9. การจัดหลักสูตรแบบเกลียว (Spiral curriculum) ช่วยพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดีเพราะใช้การสอนแบบใด
- สอนแบบบรรยาย
 - สอนแบบทดลอง
 - สอนแบบมหภาค
 - สอนแบบจุลภาค
10. การสอบหลักการใด ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แบบยั่งยืนของผู้เรียนมากที่สุด
- Classical conditioning
 - Operant conditioning
 - Existentialism
 - Social cognitive theory
11. ข้อใดเป็นสัตว์ทดลองของพาฟลอฟ (Pavlov)
- ลิง
 - หนู
 - สุนัข
 - แมว

12. สิ่งที่น่าสนใจในทฤษฎีการเรียนรู้ของแบนดูรา (Bandura) คือข้อใด
 - ก. รางวัล
 - ข. เงื่อนไข
 - ค. การเลียนแบบ
 - ง. การลงโทษ
13. ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ (Skinner) ทดลองกับสัตว์ชนิดใด
 - ก. นกพิราบ
 - ข. หนู
 - ค. สุนัข
 - ง. แมว
14. การมองคนตามแนวจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology) เป็นไปตามข้อใด
 - ก. มองคนทั้งตัว
 - ข. มองคนเฉพาะใบหน้า
 - ค. มองคนที่ดวงตา
 - ง. มองคนที่คำพูด
15. แนวคิด อรรถิภาวนิยม (Existentialism) เน้นเรื่องใด
 - ก. รางวัล
 - ข. อิสระ
 - ค. ความรับผิดชอบ
 - ง. อดีต
16. บุคลิกภาพที่เป็นเด็กตามแนวคิดของ Eric Berne ใช้ตัวย่อตรงตามข้อใด
 - ก. C
 - ข. P
 - ค. A
 - ง. E
17. แนวคิดของนักจิตวิทยาท่านใด ที่เน้นเรื่องปฏิกิริยาสะท้อนที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ (Unconditioned Response)
 - ก. Skinner
 - ข. Bandura
 - ค. Berne
 - ง. Pavlov

18. เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เราควรให้การเสริมแรงอย่างไร
- ก. ให้การเสริมแรงทันที
 - ข. ให้การเสริมแรงเมื่อเวลาผ่านไป 1 วัน
 - ค. ให้การเสริมแรงช่วงสิ้นภาคเรียน
 - ง. ให้การเสริมแรงเมื่อสิ้นปีการศึกษา
19. การนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติหรือที่เรียกว่า ปฏิกริยาสะท้อน ไปควบคู่กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ เป็นแนวคิดของจิตวิทยา กลุ่มใด
- ก. Classical conditioning
 - ข. Operant conditioning
 - ค. Social cognitive theory
 - ง. Existentialism
20. การให้การบ้าน (Home Assignment) แก่ผู้เรียนจะช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านใดของผู้เรียนมากที่สุด
- ก. ด้านศีลธรรม
 - ข. ด้านการปรับตัว
 - ค. ด้านการฝึกความมีวินัยในการจัดสรรเวลา
 - ง. ด้านการทำงานเป็นทีม

**เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน**

ข้อ	ก่อนการอบรม	ข้อ	หลังการอบรม
1.	ก.	1.	ง.
2.	ก.	2.	ง.
3.	ค.	3.	ค.
4.	ก.	4.	ข.
5.	ข.	5.	ก.
6.	ง.	6.	ง.
7.	ค.	7.	ก.
8.	ง.	8.	ง.
9.	ก.	9.	ก.
10.	ง.	10.	ง.
11.	ข.	11.	ง.
12.	ค.	12.	ค.
13.	ค.	13.	ค.
14.	ข.	14.	ค.
15.	ก.	15.	ข.
16.	ง.	16.	ก.
17.	ง.	17.	ง.
18.	ค.	18.	ก.
19.	ก.	19.	ก.
20.	ง.	20.	ค.

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบฉบับที่ 16 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรอบรมการประยุกต์หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.42	0.46	11	0.50	0.51
2	0.50	0.27	12	0.33	0.28
3	0.25	0.30	13	0.33	0.61
4	0.33	0.61	14	0.25	0.69
5	0.42	0.42	15	0.42	0.39
6	0.25	0.81	16	0.25	0.69
7	0.33	0.68	17	0.42	0.60
8	0.25	0.73	18	0.33	0.50
9	0.42	0.49	19	0.42	0.39
10	0.33	0.28	20	0.50	0.41

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.852

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	25.6
	Excluded ^a	224	74.4
	Total	301	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	20

ฉบับที่ 17 แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

แบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. Canva คืออะไร
 - ก. เป็นแอปไว้สร้างคำถาม
 - ข. เป็นแอปไว้เขียนบทความบนเว็บไซต์
 - ค. เป็นแอปไว้ออกแบบหรือสร้างกราฟฟิกต่างๆ
 - ง. เป็นแอปห้องเรียนเสมือนจริง
2. ประโยชน์ของแอป Canva มีอะไรบ้าง
 - ก. มี Template ให้เลือกหลากหลายรูปแบบ
 - ข. ใช้งานง่าย
 - ค. สามารถแบ่งปันผลงานที่เราออกแบบเองได้
 - ง. ถูกทุกข้อที่กล่าวมา
3. เครื่องมือชนิดใดไว้เลือกรูปแบบในการใช้งาน
 - ก. Elements
 - ข. Text
 - ค. Photo
 - ง. Templates
4. เครื่องมือ Text ทำหน้าที่อะไร
 - ก. เพิ่มข้อความในรูปแบบตัวอักษร
 - ข. เลือกใช้งานภาพ
 - ค. เลือกใช้งานวัตถุ
 - ง. แทรกวีดีโอ

5. ขั้นตอนแรกในการสมัครแอป Canva คืออะไร
 - ก. คลิกปุ่ม sign up
 - ข. เข้าไปที่เว็บไซต์ canva.com
 - ค. สร้างสรรค์ชิ้นงานได้ตามต้องการ
 - ง. เลือกประเภทผู้ใช้งาน
6. รูปแบบ Resumes ให้ออกแบบเกี่ยวกับอะไร
 - ก. ออกแบบการนำเสนองานต่าง ๆ
 - ข. ออกแบบการ์ดแต่งงาน
 - ค. ออกแบบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวไว้ใช้ในการสมัครงาน
 - ง. ออกแบบ infographic
7. เครื่องมือ Upload ไว้ทำหน้าที่อะไร
 - ก. เลือกรูปแบบพื้นหลัง
 - ข. ไว้แทรกภาพหรือวิดีโอจากมือถือหรือคอมพิวเตอร์
 - ค. ไว้บันทึกงานลงในมือถือหรือคอมพิวเตอร์
 - ง. แบ่งปันผลงานกับผู้อื่น
8. Templates ที่ใช้ในการออกแบบชิ้นงานมีอะไรบ้าง
 - ก. Infographic
 - ข. Resumes
 - ค. Poster
 - ง. ถูกทุกข้อที่กล่าวมา
9. ข้อใดคือขั้นตอนสุดท้ายในการจัดเก็บผลงาน
 - ก. เลือกเมนู Download
 - ข. เลือกชนิดไฟล์ที่ต้องการจัดเก็บ
 - ค. เลือก Download
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
10. เครื่องมือ Share ทำหน้าที่อะไร
 - ก. เลือกรูปแบบพื้นหลัง
 - ข. เพิ่มข้อความ
 - ค. เลือกใช้งานวัตถุ
 - ง. แบ่งปันผลงานกับผู้อื่น

11. multimedia มีประโยชน์อย่างไร
 - ก. สร้างสื่อเพื่อความบันเทิง
 - ข. โฆษณา ประชาสัมพันธ์
 - ค. ทำให้สื่อมีความน่าสนใจ
 - ง. ถูกทุกข้อ
12. ขั้นตอนใดควรทำเป็นขั้นตอนแรกของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้องและอุปกรณ์
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
13. การถ่ายวิดีโอเพื่อนำมาตัดต่อจัดอยู่ในขั้นตอนใดของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้อง
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
14. ข้อใดไม่ใช่ ประเภทของไฟล์ภาพในการจัดเก็บระบบดิจิทัล
 - ก. AVI
 - ข. JPEG
 - ค. GIF
 - ง. BMP
15. ข้อใดเป็นรูปแบบของวิดีโอเป็นมาตรฐานสำหรับการบีบอัดวิดีโอและเสียงแบบดิจิทัล ซึ่งเป็นรูปแบบของวิดีโอที่มี คุณภาพสูง และนิยมใช้กับงานทุกประเภท
 - ก. JPEG
 - ข. VOB
 - ค. MPEG
 - ง. BMP
16. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในข้อใดต่อไปนี้ ไม่ เกี่ยวข้องในการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. Ulead Video Studio
 - ข. Format Factory
 - ค. Microsoft Visual Studio
 - ง. Adobe Audition

17. ความหมายของ สตอรี่บอร์ด (Story Board) ข้อใดถูกต้องที่สุด

- ก. การเขียนกรอบแสดงเรื่องราว
- ข. การเขียนมุกล้อ
- ค. เรื่องของขนาดภาพ
- ง. การสร้างแอนิเมชัน

18. จุดเด่นของภาพยนตร์สั้นคือข้อใด

- ก. คำทุกคำที่ใช้ต้องมีคุณค่า
- ข. เทคนิคพิเศษ
- ค. มีอิสระในการแสดงออก
- ง. ควรมีช่องว่างให้พักสายตาบ้าง

19. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับแรกของวิดีโอ

- ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
- ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
- ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
- ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)

20. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับท้ายสุดของวิดีโอ

- ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
- ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
- ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
- ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)

แบบทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน

คำชี้แจง : ให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. ประโยชน์ของแอป Canva มีอะไรบ้าง
 - ก. มี Template ให้เลือกหลากหลายรูปแบบ
 - ข. ใช้งานง่าย
 - ค. สามารถแบ่งปันผลงานที่เราออกแบบเองได้
 - ง. ถูกทุกข้อที่กล่าวมา
2. Canva คืออะไร
 - ก. เป็นแอปไว้สร้างคำถาม
 - ข. เป็นแอปไว้เขียนบทความบนเว็บไซต์
 - ค. เป็นแอปไว้ออกแบบหรือสร้างกราฟฟิกต่าง ๆ
 - ง. เป็นแอปห้องเรียนเสมือนจริง
3. เครื่องมือ Text ทำหน้าที่อะไร
 - ก. เพิ่มข้อความในรูปแบบตัวอักษร
 - ข. เลือกใช้งานภาพ
 - ค. เลือกใช้งานวัตถุ
 - ง. แทรกวีดีโอ
4. เครื่องมือชนิดใดไว้เลือกรูปแบบในการใช้งาน
 - ก. Elements
 - ข. Text
 - ค. Photo
 - ง. Templates
5. รูปแบบ Resumes ไว้ออกแบบเกี่ยวกับอะไร
 - ก. ออกแบบการนำเสนองานต่าง ๆ
 - ข. ออกแบบการ์ดแต่งงาน
 - ค. ออกแบบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวไว้ใช้ในการสมัครงาน
 - ง. ออกแบบ infographic

6. ขั้นตอนแรกในการสมัครแอป Canva คืออะไร
 - ก. คลิกปุ่ม sign up
 - ข. เข้าไปที่เว็บไซต์ canva.com
 - ค. สร้างสรรค์ชิ้นงานได้ตามต้องการ
 - ง. เลือกประเภทผู้ใช้งาน
7. ข้อใดคือขั้นตอนสุดท้ายในการจัดเก็บผลงาน
 - ก. เลือกเมนู Download
 - ข. เลือกชนิดไฟล์ที่ต้องการจัดเก็บ
 - ค. เลือก Download
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
8. เครื่องมือ Upload ไว้ทำหน้าที่อะไร
 - ก.เลือกรูปแบบพื้นหลัง
 - ข. ไว้แทรกภาพหรือวิดีโอจากมือถือหรือคอมพิวเตอร์
 - ค. ไว้บันทึกงานลงในมือถือหรือคอมพิวเตอร์
 - ง. แบ่งปันผลงานกับผู้อื่น
9. เครื่องมือ Share ทำหน้าที่อะไร
 - ก.เลือกรูปแบบพื้นหลัง
 - ข. เพิ่มข้อความ
 - ค. เลือกใช้งานวัตถุ
 - ง. แบ่งปันผลงานกับผู้อื่น
10. multimedia มีประโยชน์อย่างไร
 - ก. สร้างสื่อเพื่อความบันเทิง
 - ข. โฆษณา ประชาสัมพันธ์
 - ค. ทำให้สื่อมีความน่าสนใจ
 - ง. ถูกทุกข้อ
11. Templates ที่ใช้ในการออกแบบชิ้นงานมีอะไรบ้าง
 - ก. Infographic
 - ข. Resumes
 - ค. Poster
 - ง. ถูกทุกข้อที่กล่าวมา

12. การถ่ายวิดีโอเพื่อนำมาตัดต่อจัดอยู่ในขั้นตอนใดของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้อง
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
13. ขั้นตอนใดควรทำเป็นขั้นตอนแรกของการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. การตัดต่อ
 - ข. เตรียมกล้องและอุปกรณ์
 - ค. การเขียน Storyboard
 - ง. การเตรียมองค์ประกอบต่าง ๆ
14. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในข้อใดต่อไปนี้ ไม่เกี่ยวข้องในการตัดต่อวิดีโอ
 - ก. Ulead Video Studio
 - ข. Format Factory
 - ค. Microsoft Visual Studio
 - ง. Adobe Audition
15. ข้อใดไม่ใช่ ประเภทของไฟล์ภาพในการจัดเก็บระบบดิจิทัล
 - ก. AVI
 - ข. JPEG
 - ค. GIF
 - ง. BMP
16. ข้อใดเป็นรูปแบบของวิดีโอเป็นมาตรฐานสำหรับการบีบอัดวิดีโอและเสียงแบบดิจิทัล ซึ่งเป็นรูปแบบของวิดีโอที่มีคุณภาพสูง และนิยมใช้กับงานทุกประเภท
 - ก. JPEG
 - ข. VOB
 - ค. MPEG
 - ง. BMP
17. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับแรกของวิดีโอ
 - ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
 - ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
 - ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
 - ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)

18. ลำดับเรื่องในข้อใด อยู่ลำดับท้ายสุดของวิดีโอ
- ก. ฉากนำเข้าสู่เนื้อเรื่อง (Title)
 - ข. ฉากแสดงความรักโรแมนติก (Romance)
 - ค. รายชื่อผู้สร้างสรรค์ผลงาน (Credit)
 - ง. ฉากสร้างความประทับใจ (Climax)
19. จุดเด่นของภาพยนตร์สั้นคือข้อใด
- ก. คำทุกคำที่ใช้ต้องมีคุณค่า
 - ข. เทคนิคพิเศษ
 - ค. มีอิสระในการแสดงออก
 - ง. ควรมีช่องว่างให้พักสายตาบ้าง
20. ความหมายของ สตอรี่บอร์ด (Story Board) ข้อใดถูกต้องที่สุด
- ก. การเขียนกรอบแสดงเรื่องราว
 - ข. การเขียนมุมกล้อง
 - ค. เรื่องของขนาดภาพ
 - ง. การสร้างแอนิเมชัน

**เฉลยแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรการอบรมครูด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน**

ข้อ	ก่อนการอบรม	ข้อ	หลังการอบรม
1.	ก.	1.	ง.
2.	ง.	2.	ค.
3.	ง.	3.	ก.
4.	ก.	4.	ง.
5.	ข.	5.	ค.
6.	ค.	6.	ข.
7.	ข.	7.	ค.
8.	ง.	8.	ข.
9.	ค.	9.	ง.
10.	ง.	10.	ง.
11.	ง.	11.	ง.
12.	ค.	12.	ง.
13.	ง.	13.	ค.
14.	ก.	14.	ข.
15.	ค.	15.	ก.
16.	ข.	16.	ค.
17.	ก.	17.	ก.
18.	ค.	18.	ค.
19.	ก.	19.	ค.
20.	ค.	20.	ก.

ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบฉบับที่ 17 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการอบรมครู
ด้านการผลิตคลิปการสอนแบบ Interactive ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน

ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.46	0.53	11	0.54	0.56
2	0.54	0.35	12	0.38	0.40
3	0.31	0.43	13	0.38	0.56
4	0.38	0.67	14	0.23	0.52
5	0.46	0.50	15	0.46	0.47
6	0.23	0.62	16	0.23	0.52
7	0.38	0.73	17	0.46	0.65
8	0.31	0.78	18	0.38	0.58
9	0.46	0.56	19	0.46	0.47
10	0.38	0.40	20	0.54	0.47

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.832

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	25.6
	Excluded ^a	224	74.4
	Total	301	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	20

(ฉบับที่ 18)

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. การสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับ
ความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แผนการจัดการเรียนรู้					
1. มีองค์ประกอบของแผนฯ ครบถ้วนสมบูรณ์ (ลำดับที่ของแผน ระดับชั้น ภาคเรียน ปีการศึกษา ชื่อหน่วย เวลาเรียน ชื่อแผน)	-----	-----	-----	-----	-----
2. สารสำคัญสอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา	-----	-----	-----	-----	-----
3. จุดประสงค์การเรียนรู้ มีองค์ประกอบครบถ้วน 3 ด้าน คือ พฤติกรรม สถานการณ์ และเกณฑ์ ทุกข้อ	-----	-----	-----	-----	-----
4. จุดประสงค์การเรียนรู้ สะท้อนการเรียนรู้ครบ 3 ด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	-----	-----	-----	-----	-----
5. กิจกรรมการนำเข้าสู่บทเรียนน่าสนใจ สะท้อน กิจกรรมชัดเจน	-----	-----	-----	-----	-----
6. การนำเข้าสู่บทเรียนเชื่อมโยงกับความรู้เดิม และสัมพันธ์กับความรู้ใหม่	-----	-----	-----	-----	-----
7. ชั้นสอนมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	-----	-----	-----	-----	-----
8. กิจกรรมการสอนมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด	-----	-----	-----	-----	-----
9. กิจกรรมการสอนมีการสอดแทรกสมรรถนะ ข้ามสายงานตามที่สถานศึกษากำหนด	-----	-----	-----	-----	-----
10. ลำดับชั้นการสอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย	-----	-----	-----	-----	-----
11. ชั้นสรุปบทเรียนมีกิจกรรมชัดเจน	-----	-----	-----	-----	-----
12. กิจกรรมชั้นสรุปสะท้อนองค์ความรู้ครบถ้วน ตามจุดประสงค์	-----	-----	-----	-----	-----
13. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้มีความหลากหลาย	-----	-----	-----	-----	-----
14. สื่อ/แหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและ กิจกรรมการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
15. มีกิจกรรมการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16. องค์ประกอบของการวัดผลและประเมินมีความสัมพันธ์กัน (จุดประสงค์ เครื่องมือ วิธีการ และเกณฑ์)	-----	-----	-----	-----	-----
17. ใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย	-----	-----	-----	-----	-----
18. มีการบันทึกผลหลังสอน และมีองค์ประกอบครบ 3 ส่วน คือ ผลการสอน ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-----	-----	-----	-----	-----
19. ภาคผนวกมีเอกสารประกอบการสอนครบถ้วน (ใบความรู้ ใบงาน แบบฝึกทักษะ)	-----	-----	-----	-----	-----
20. เอกสารประกอบการสอนมีรูปแบบน่าสนใจ เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน	-----	-----	-----	-----	-----
การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
1. มีการสำรวจผู้ที่มีความสนใจหรือความต้องการพัฒนาเรื่องเดียวกัน เพื่อขอจัดตั้งกลุ่ม PLC และเลือก Model Teacher	-----	-----	-----	-----	-----
2. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติการของกลุ่มอย่างชัดเจน	-----	-----	-----	-----	-----
3. มีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน	-----	-----	-----	-----	-----
4. ปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาเป็นเรื่องที่ทันสมัย สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	-----	-----	-----	-----	-----
5. Model Teacher จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ตามมติของที่ประชุมกลุ่ม	-----	-----	-----	-----	-----
6. สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเสนอแนะ สะท้อนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. สมาชิกในกลุ่มนำแนวคิด นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปขยายผลเพื่อจัดการเรียนรู้ในรายวิชาตนเอง
8. มีกิจกรรมวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก
9. Model Teacher สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้
10. สมาชิกในกลุ่ม ผู้บริหารและสถานประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน
11. กลุ่ม PLC ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติการครบ 3 รอบ
12. มีการรายงานผลการดำเนินการ PLC ให้สมาชิกกลุ่มทราบทุกวงรอบ
13. จัดทำรายงานผลการดำเนินการ PLC เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมตามกำหนดเวลา
14. เอกสารรายงานผลการดำเนินการ PLC มีข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์
15. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นต้นแบบที่ดี มีคุณค่าสามารถเผยแพร่ เพื่อการนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้
การนำเสนอผลงาน					
1. นำเสนอข้อมูลได้ชัดเจน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟัง
2. จัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอได้เชื่อมโยงกันตั้งแต่ต้นจนจบ
3. เนื้อหาที่นำเสนอมีความเหมาะสมกับเวลา
4. มีสื่อประกอบการนำเสนอที่น่าสนใจ สวยงาม เข้าใจง่าย
5. นำเสนอเนื้อหาของผลงานได้อย่างสมบูรณ์

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 18 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
แผนการจัดการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)								
1	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ต่อ)								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การนำเสนอผลงาน								
1	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 18 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
ของครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
แผนการจัดการเรียนรู้				การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)			
1	0.957	11	0.958	1	0.957	11	0.959
2	0.957	12	0.956	2	0.956	12	0.957
3	0.958	13	0.957	3	0.956	13	0.956
4	0.956	14	0.959	4	0.959	14	0.957
5	0.956	15	0.959	5	0.957	15	0.959
6	0.957	16	0.957	6	0.957	การนำเสนอผลงาน	
7	0.956	17	0.957	7	0.958	1	0.957
8	0.956	18	0.958	8	0.956	2	0.958
9	0.959	19	0.956	9	0.957	3	0.956
10	0.957	20	0.956	10	0.959	4	0.957
						5	0.959

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.958

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	167.50	222.190	.711	.957
a2	167.50	221.845	.735	.957
a3	167.57	225.702	.381	.958
a4	167.67	217.747	.782	.956
a5	167.63	219.275	.755	.956
a6	167.77	222.323	.644	.957
a7	167.67	217.747	.782	.956
a8	167.57	219.013	.751	.956
a9	167.87	225.499	.313	.959
a10	167.53	222.464	.698	.957
a11	167.53	225.430	.393	.958
a12	167.73	217.995	.802	.956
a13	167.67	219.609	.682	.957
a14	167.83	224.420	.377	.959
a15	167.80	228.510	.243	.959
a16	167.50	222.190	.711	.957
a17	167.50	221.845	.735	.957
a18	167.57	225.702	.381	.958
a19	167.67	217.747	.782	.956
a20	167.63	219.275	.755	.956
b1	167.77	222.323	.644	.957
b2	167.67	217.747	.782	.956
b3	167.57	219.013	.751	.956
b4	167.87	225.499	.313	.959
b5	167.53	222.464	.698	.957
b6	167.57	222.116	.730	.957
b7	167.53	225.430	.393	.958
b8	167.73	217.995	.802	.956
b9	167.67	219.609	.682	.957
b10	167.83	224.420	.377	.959
b11	167.80	228.510	.243	.959
b12	167.83	222.557	.686	.957
b13	167.73	217.995	.802	.956
b14	167.67	219.609	.682	.957
b15	167.90	225.748	.311	.959
c1	167.57	222.116	.730	.957
c2	167.53	225.430	.393	.958
c3	167.73	217.995	.802	.956
c4	167.67	219.609	.682	.957
c5	167.83	224.420	.377	.959

(ฉบับที่ 19)

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ
2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของคุณ ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับ ความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. หลักการและเหตุผลของคู่มือนี้มีความชัดเจน
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือนี้มีความชัดเจน
3. ข้อมูลแต่ละส่วนครอบคลุมเนื้อหาตาม จุดประสงค์ของคู่มือนี้
4. กิจกรรมในแต่ละส่วนของคู่มือ มีความเหมาะสม ตามขั้นตอนกระบวนการ
5. เนื้อหาของคู่มือนี้เข้าใจง่าย มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ
6. คู่มือนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7. คู่มือนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ใน สถานศึกษา
8. คู่มือนี้องค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน
9. กระบวนการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มือนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้
10. รูปเล่มของคู่มือนี้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน
11. คู่มือนี้สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้
12. คู่มือนี้สามารถยอมรับได้
13. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำคู่มือนี้ไปใช้เป็น แบบอย่างได้
14. คู่มือนี้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สามารถทำ ตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพได้
15. สถานศึกษานำคู่มือนี้ไปใช้อย่างเหมาะสม และเป็นระบบ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 19 ความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 19 ความพึงพอใจต่อการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์สู่การปฏิบัติ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.872	6	0.874	11	0.886
2	0.871	7	0.865	12	0.866
3	0.887	8	0.868	13	0.874
4	0.865	9	0.892	14	0.890
5	0.869	10	0.873	15	0.890

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.884

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	60.20	28.717	.687	.872
a2	60.20	28.579	.714	.871
a3	60.27	30.271	.301	.887
a4	60.37	26.999	.782	.865
a5	60.33	27.816	.708	.869
a6	60.47	28.740	.621	.874
a7	60.37	26.999	.782	.865
a8	60.27	27.513	.738	.868
a9	60.57	30.047	.251	.892
a10	60.23	28.944	.648	.873
a11	60.23	30.047	.331	.886
a12	60.43	27.289	.769	.866
a13	60.37	28.102	.606	.874
a14	60.53	29.913	.284	.890
a15	60.50	31.017	.204	.890

ฉบับที่ 20

แบบรายงานผลการประกวดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
(ต้นแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงานของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC)

ผลงานนวัตกรรม	ครูต้นแบบ (Model Teacher)	คะแนน (200)		ผลการ ประเมิน	ลำดับ
		คะแนน	ร้อยละ		
					1
					2
					3
					4
					5
					6
					7
					8
					9
					10

ฉบับที่ 21

**แบบรายงานผลการนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้บูรณาการ
สมรรถนะข้ามสายงานงานวัดผลและประเมินผล วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์**

รายการ	ภาคเรียนที่ 1/2564		ภาคเรียนที่ 2/2564	
	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์พิจารณา	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์พิจารณา
1. ครูดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นนำสู่บทเรียน ขั้นสอน ขั้นสรุป โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน				
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีวินัยในตนเอง เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลง				
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารและการใช้ Digital Technology เช่น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการอภิปรายการใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้และการสื่อสาร				
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การเล่นเกม การทำงานกลุ่ม การระดมความคิดการจัดนิทรรศการ				
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ สร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขและเฟลิดเฟลีนแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การร่วมมือร่วมใจการช่วยเหลือเป็นรายบุคคล				

รายการ	ภาคเรียนที่ 1/2564		ภาคเรียนที่ 2/2564	
	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์พิจารณา	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์พิจารณา
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การทดลอง การสืบค้นข้อมูล การทำปัญหาพิเศษ ฯลฯ				
7. ส่งเสริมการสังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ คิดหลากหลาย และสร้างสรรค์ เช่น การประดิษฐ์ชิ้นงาน การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา การทำโครงการ โครงงาน ฯลฯ				
8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ฝึก และเรียนรู้ ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย				
9. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อการสอนหลากหลายรูปแบบ เช่น วัสดุทัศน โปรแกรมนำเสนอข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ ฯลฯ				
10. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้หลายรูปแบบ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เช่น การสังเกตพฤติกรรม การตรวจชิ้นงาน การประเมินโครงการ/โครงงาน การนำเสนอผลงาน				
ค่าเฉลี่ยรวม				

ฉบับที่ 23

แบบรายงานผลการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	ผล การประเมิน	ลำดับ
1. ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล			
2. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว			
3. การทำงานเป็นทีม			
4. การมีวินัยในตนเอง			
5. ความคิดสร้างสรรค์			
ค่าเฉลี่ยรวม			

ฉบับที่ 24

แบบรายงานผลงานเชิงประจักษ์ ที่เกิดจากการทดลองใช้รูปแบบ
การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ลำดับ	รางวัลที่ได้รับ	หน่วยงานผู้มอบ	วันที่ได้รับ	หลักฐาน อ้างอิง
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

(ฉบับที่ 25)

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. การสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษา
 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรณาดตอบแบบสอบถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการสอนของครู					
1. อธิบายวัตถุประสงค์ คำโครงวิชา และวิธีการวัดผลให้เข้าใจ	-----	-----	-----	-----	-----
2. สอนได้ครบถ้วนตามหัวข้อเนื้อหาของรายวิชาและวัตถุประสงค์	-----	-----	-----	-----	-----
3. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและถ่ายทอดความรู้เข้าใจง่าย	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสร้างองค์ความรู้	-----	-----	-----	-----	-----
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความรู้และสมรรถนะข้ามสายงาน	-----	-----	-----	-----	-----
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงาน ด้านการมีวินัยในตนเอง	-----	-----	-----	-----	-----
7. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงาน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	-----	-----	-----	-----	-----
8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงาน ด้านการทำงานเป็นทีม	-----	-----	-----	-----	-----
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามสายงาน ด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว	-----	-----	-----	-----	-----
10. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดองค์ความรู้ได้	-----	-----	-----	-----	-----
ด้านการวัดและประเมินผลการสอน					
1. การวัดผลตรงและครอบคลุมเนื้อหาวิชาที่สอน	-----	-----	-----	-----	-----
2. ตรวจสอบผลงานและสะท้อนผลในเวลาที่เหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
3. ใช้วิธีการวัดผลหลากหลายด้วยเครื่องมือวัดที่เหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
4. การประเมินผลมีความเป็นธรรมต่อผู้เรียนทุกคน	-----	-----	-----	-----	-----
ด้านการปกครองชั้นเรียน					
1. ตรงต่อเวลาสอนและรักษาเวลาในการสอน	-----	-----	-----	-----	-----
2. ปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมในการปกครองชั้นเรียน	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน					
1. แต่งกายเหมาะสมกับสถานภาพการเป็นครูผู้สอน
2. ใช้ภาษาสุภาพ และวางตัวเหมาะสมกับสถานภาพการเป็นครู
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างมีเหตุผล
4. กระตือรือร้นในการสอน
ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
1. สื่อประกอบการสอนมีความหลากหลายและเหมาะสม
2. มีทักษะในการใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
1. ปลูกฝังแนวทางการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมการแสดงบทบาทหน้าที่ตามสถานภาพของตนและเคารพสิทธิของผู้อื่น
3. ชี้นำเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทในสังคม
4. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาเอกลักษณ์ของชาติ
5. ปลูกฝังการมีวินัยและมีจิตสำนึกที่ดี

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 25
แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการสอนของครู								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการวัดและประเมินผลการสอน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการปกครองชั้นเรียน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 25
แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านการสอนของครู		ด้านการปกครองชั้นเรียน	
1	0.940	1	0.945
2	0.939	2	0.940
3	0.943	ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอน	
4	0.939	1	0.939
5	0.939	2	0.943
6	0.940	3	0.939
7	0.939	4	0.939
8	0.939	ด้านสื่อส่งเสริมการเรียนรู้	
9	0.946	1	0.940
10	0.940	2	0.939
ด้านการวัดและประเมินผลการสอน		ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	
1	0.943	1	0.939
2	0.939	2	0.946
3	0.940	3	0.940
4	0.945	4	0.940
		5	0.943

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	112.43	101.082	.730	.940
a2	112.43	100.461	.793	.939
a3	112.50	103.362	.398	.943
a4	112.60	98.524	.761	.939
a5	112.57	99.357	.749	.939
a6	112.70	101.321	.646	.940
a7	112.60	98.524	.761	.939
a8	112.50	98.672	.788	.939
a9	112.80	103.890	.279	.946
a10	112.47	101.568	.685	.940
b1	112.47	102.878	.434	.943
b2	112.67	99.195	.737	.939
b3	112.60	99.903	.649	.940
b4	112.77	103.909	.292	.945
c1	112.73	106.133	.188	.945
c2	112.43	101.082	.730	.940
d1	112.43	100.461	.793	.939
d2	112.50	103.362	.398	.943
d3	112.60	98.524	.761	.939
d4	112.57	99.357	.749	.939
e1	112.70	101.321	.646	.940
e2	112.60	98.524	.761	.939
f1	112.50	98.672	.788	.939
f2	112.80	103.890	.279	.946
f3	112.47	101.568	.685	.940
f4	112.50	101.155	.736	.940
f5	112.47	102.878	.434	.943

(ฉบับที่ 26)

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
2. การสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์
ผู้ดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี
<input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี	<input type="checkbox"/> 50 – 59 ปี
<input type="checkbox"/> 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการทำหน้าที่สอน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ ของรูปแบบการพัฒนาครู

เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบแบบสอบถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านปัจจัยนำเข้า					
1. มีการศึกษาข้อมูลปัจจัยนำเข้าได้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู	-----	-----	-----	-----	-----
2. การเก็บข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีความถูกต้องตรงประเด็นน่าเชื่อถือ	-----	-----	-----	-----	-----
3. ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	-----	-----	-----	-----	-----
4. ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาทุกระดับ	-----	-----	-----	-----	-----
5. ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้ามีประโยชน์ต่อการกำหนดกระบวนการพัฒนาครู	-----	-----	-----	-----	-----
ด้านกระบวนการพัฒนาครู					
1. ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
2. ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน	-----	-----	-----	-----	-----
3. กิจกรรมของกระบวนการมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน	-----	-----	-----	-----	-----
4. กิจกรรมของกระบวนการมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู	-----	-----	-----	-----	-----
5. เวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม	-----	-----	-----	-----	-----
6. กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครูสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ	-----	-----	-----	-----	-----
7. กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครูสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	-----	-----	-----	-----	-----
8. กิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครูสอดคล้องกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ปัจจุบัน	-----	-----	-----	-----	-----
9. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกระบวนการพัฒนาครู	-----	-----	-----	-----	-----

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. สร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ข้ามสายงานให้แก่ครู	-----	-----	-----	-----	-----
ด้านผลผลิต					
1. ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ได้	-----	-----	-----	-----	-----
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงาน	-----	-----	-----	-----	-----
3. ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์	-----	-----	-----	-----	-----
4. ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน	-----	-----	-----	-----	-----
5. รูปแบบมีองค์ประกอบและขบวนการที่เหมาะสม ต่อการพัฒนาครู	-----	-----	-----	-----	-----

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับที่ 26

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านปัจจัยนำเข้า								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านกระบวนการพัฒนาครู								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านผลผลิต								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 26
แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการใช้รูปแบบ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านปัจจัยนำเข้า		ด้านผลผลิต	
1	0.901	1	0.897
2	0.908	2	0.901
3	0.910	3	0.908
4	0.900	4	0.910
5	0.899	5	0.899
ด้านกระบวนการพัฒนาครู			
1	0.909		
2	0.897		
3	0.899		
4	0.900		
5	0.897		
6	0.899		
7	0.911		
8	0.900		
9	0.900		
10	0.909		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.907

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	81.50	48.603	.611	.901
a2	81.67	50.092	.382	.908
a3	81.63	52.033	.257	.910
a4	81.33	49.333	.700	.900
a5	81.33	49.264	.710	.899
b1	81.40	51.559	.295	.909
b2	81.50	47.362	.758	.897
b3	81.47	48.395	.689	.899
b4	81.60	49.145	.664	.900
b5	81.50	47.362	.758	.897
b6	81.40	48.248	.689	.899
b7	81.70	50.769	.299	.911
b8	81.37	49.482	.683	.900
b9	81.40	49.421	.701	.900
b10	81.37	51.413	.309	.909
c1	81.57	47.495	.775	.897
c2	81.50	48.603	.611	.901
c3	81.67	50.092	.382	.908
c4	81.63	52.033	.257	.910
c5	81.67	49.264	.710	.899

ภาคผนวก ค

- หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Try out) และหนังสือตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือ
- หนังสือตอบรับการเผยแพร่รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะ
ข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๙๐๙

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try out)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ จึงขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ในทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน ๓๐ คน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท **น.**

(บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์

โทรศัพท์ ๐๘๙-๓๔๖๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๔-๕๑๒๖๙๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

<http://www.srv.ac.th>

E-mail : susinvc_๓๒๐๐๐@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๖๒๖.๘/๒๘๗

วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
ถ.สุริยเดชปรางค์ ต.ในเมือง
อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ..... ๕๐๒๔
วันที่..... 20 พ.ค. 2564
งาน/ฝ่าย..... บริหาร (๒๗)

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๙๐๙ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งแบบสอบถาม ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด ได้รับเอกสารและได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี และเป็นผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สืบ น.อ.วศ.ศ.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองอธิการบดี () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ขอแสดงความนับถือผู้อำนวยการ

๒๐ m.๐๖๔

(นายเชาวฤทธิ์ ลำพาย)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทรศัพท์ ๐ ๔๓๕๑ ๑๔๓๐ ต่อ ๑๑๔
โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๒๙๙๑

- ทราบ

- ๒๖ -

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๖๔๔.๐๓/ ๓๕๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 11916
วันที่ 29 ส.ค. 2555
งาน/ผู้
ปทุม(อ)

วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่
๕๐ ถ. วีระช ต. กระบี่ใหญ่
อ. เมืองกระบี่ จ.กระบี่ ๘๓๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๓๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทคัดย่อ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อให้ประกอบในการ ขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่ เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผอ.นส.จก.ศ.ส.ร.

- เพื่อโปรดทราบ และเก็บเอกสารแจ้ง
() รวบรวม () รวบรวม () รวบรวม
() รวบรวม () รวบรวม () รวบรวม
ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(Handwritten signatures)

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)

(นางพรทิพย์ เจริญสุข)

ครูชำนาญการ ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่
รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างกระบี่

ฝ่ายวิชาการ
งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
โทร. ๐๗๕ - ๖๑๓๑๕๐
โทรสาร ๐๗๕- ๖๑๓๑๕๐
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ๐๓
E-Mail ptc@kbptc.ac.th
www.kbptc.ac.th

- ทราบ
(Handwritten signature)
.....
(Handwritten signature)
.....
๒๕.๓.๕๖

(Handwritten mark)

ที่ ศธ ๐๖๕๐.๑๕/ว ๖๖๘



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1504
วันที่ 30 ส.ค. 2565
งาน/ฝ่าย วิทยาลัย (จ.)
วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดราชบุรี ๗๐๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๐๓๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ของว่าที่ร้อยโทบุญชูบุ หลังทรัพย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี ได้รับผลงานวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณพน พ.อ.จ.ศ.ร.

- เพื่อโปรดทราบ และเก็บสมศรแจ้ง

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงานฯ

() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนาฯ

ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุบิน พงษ์บุผา)

ครู ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐-๓๒๓๒-๑๙๐๓

โทรสาร. ๐-๓๒๓๒-๓๙๒๔

E-mail : rptc.rb@gmail.com

- ทราบ

.....

.....

.....

.....

.....

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ.....1505
วันที่..... 30 ส.ค 2565
งาน/ฝ่าย..... วิชาฯ (จ)



ที่ ศธ ๐๖๑๗.๑๐/๔๕๗

วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ๒๗๑๖๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คอปรบการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในกรณีนี้ วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผู้รับ, จอศ.สร.

- เพื่อโปรดทราบ และเพิ่มสมรรถนะ

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน

(x) รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา

ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)
(Handwritten signature)

(นายชัยสิทธิ์ คุณริยา)

รองผู้อำนวยการ วิชาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐

ฝ่ายวิชาการ / งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๖-๑๕๓๕ ต่อ ๑๐๗

โทรสาร ๐-๓๗๒๖-๑๖๗๕

E-mail : sakaeo.ar@gmail.com

- ทราบ
- *(Handwritten signature)*
.....
.....
.....
(Handwritten signature)

ที่ ศธ ๐๖๓๓.๑๑/๕๐๓



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1.57
วันที่ 30 มี.ค. 2565
วิทยาเขต (4)
วิทยาลัยการอาชีพหนองกงบุรี

๒๕ หมู่ ๒ ตำบลลำหนองแสน
อำเภอหนองกงบุรี
จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๒๒๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๔/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความคัดย่อ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญจวบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพหนองกงบุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ๕๗๗๗.๑๐๗๕

- เพื่อไปพิจารณา และขอความเห็นความถึง

- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
 - () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแล้วผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

30/3/65 *Mod ๒๕*

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรวัจน์ ปิติจรัสเชาว์กุล)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหนองกงบุรี

งานวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ ๔๓๘๔ ๐๗๖๒
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยการอาชีพหนองกงบุรี
E-mail address: nks@nks.ac.th

รวม

๗๖

๓๐ ๒๐/๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษา...
เลขที่ 1585
วันที่ 31 มี.ค. 2555
2/11/55

ที่ ศธ ๐๖๒๗.๖/๔๓๗

วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง
จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง คอบรับผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ศธ ๐๖๒๗.๖/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๕

ตามที่สำนักงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งผลงานวิชาการขอว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานวิชาการให้แก่ผู้สนใจที่จะนำไปศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของท่าน ความละเอียดคนแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการเผยแพร่ให้แก่ผู้สนใจเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นาย อ.อ. น.อ. น.

- เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการตามคำสั่ง
- () ๑๐๓๓ ฝ่ายวิชาการ () ๑๐๓๓ ฝ่ายแผนงาน
- () ๑๐๓๓ ฝ่ายบริหาร () ๑๐๓๓ ฝ่ายพัฒนา
- ขอทราบชื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการ

(Handwritten signatures)

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)

(นายชาคริต สุริยะฉาย)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ฝ่ายวิชาการ

โทร ๐-๒๓๖๓-๔๐๕๕ ต่อ ๕

โทรสาร ๐-๒๓๖๓-๑๐๒๕

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ E-Office วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

Website: <http://www.nayoktech.ac.th>

- ทราบ

- *(Handwritten signature)*

.....

.....

๓๑ มี.ค. ๕๕

ที่ ศธ ๐๖๒๕๔/๑๓๑/๑๓๑๓



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่ 1566
วันที่ 31 ต.ค. 2565
วิทยาลัยการอาชีพอุทุมพร
ต.หนองไผ่ อ.อุทุมพร
จ.สุรินทร์ ๗๒๑๖๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คอบริการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง ๑. หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๕๔/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ
ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ
เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"
เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพอุทุมพร ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วน
ที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.ม.จ.จ.ค.

- เพื่อให้โปรดทราบ และดำเนินการดังนี้
() พิจารณา
() พิจารณา
ทราบเมื่อพิจารณาแล้วให้ถือว่าเรื่องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาติรี จำปาศรี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพอุทุมพร

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์/ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. /โทรสาร. ๐ ๓๕๕๒ ๘๓๓๕

Web Site : www.wic.ac.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : suphanburio@vec.mail.go.th

สถานศึกษารวมวัดพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ และ ๒๕๖๒

อัครลักษณ์วิทยาลัย "ทักษะดี มีจิตอาสา พัฒนาสังคม" เอกอัครลักษณ์วิทยาลัย "พัฒนาอาชีพ บริการสังคม"

ปรัชญาวิทยาลัย "กล้าเลิศจิตใจ เชิดชูคุณธรรม มุ่งนำทักษะ เสียสละเพื่อสังคม"

- ทราบ
สั่งเรียนผู้เกี่ยวข้อง ทราบ

๓๑ ๕๑

ที่ ศธ ๐๖๑๓.๕/๒๖๕



วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
เลขที่รับ 1591
วันที่ 3.1.ศ.ศ. 2565
2/2/65

วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
๓๓๖ ถ.สุขุมวิท ต.บางปูใหม่
อ.เมือง จ.สมุทรปราการ

170 มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๔.๔/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งเอกสารผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.น.ท.จ.ศ.ท.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแล้วผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

2/2/65

17/3/25

จำลองเอก

(สมพร ชูทอง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทร. ๐ ๒๓๒๓ ๕๐๐๕ ต่อ ๒๐๓ โทรสาร ๐ ๒๓๒๓ ๕๐๑๐
<http://www.sptc.ac.th> วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ

- ทราบ
- 2/2/65
2/2/65

ที่ ศธ ๐๖๔๑.๑๙/ ๑๑๕



วิทยาลัยการอาชีพสิงหนคร
เลขที่รับ 1599
วันที่ 31 มี.ค. 2555
งาน/ฝ่าย บริหาร

วิทยาลัยการอาชีพสิงหนคร
(รัตน์ ประธานราษฎร์นิก) ๑๐๕/๔ ม.๗ ต.ม่วงงาม
อ.สิงหนคร จ.สงขลา ๙๐๓๓๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อเผยแพร่ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้สนใจ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพสิงหนคร (รัตน์ ประธานราษฎร์นิก) ได้รับเอกสารเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๕๐๗ ๒๑๑ จศศ.๒๕๖

-เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนขอเรียนให้
() รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร งามประเสริฐ
() รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร งามประเสริฐ
ประธานและที่ปรึกษาของศูนย์วิจัยและพัฒนา

(Handwritten signatures and dates)
2/28/65
2/28/65

ขอแสดงความนับถือ

(นายนำมนต์ โมสะโก)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสิงหนคร

(รัตน์ ประธานราษฎร์นิก) -ทราบ

(Handwritten signature)

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

งานบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐-๗๕๓๐-๐๒๐๘

โทรสาร ๐-๗๕๓๐-๐๒๐๘

www.stmc.ac.th

E - Mail ; stmc๒๒@hotmail.com

(Handwritten signature and date)
๓๑ มี.ค. ๕๕

ที่ ศธ ๐๖๖๑.๐๖/๒๕๙



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ... 1557
วันที่... 31 ส.ค. 2565
งาน/ฝ่าย... 2/5/๓๓ (๖)

วิทยาลัยเทคนิคพนมสารคาม
ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม
จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๒๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบุ หลั่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคพนมสารคาม ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พร้อม ขอ.จช.ศ.๖
- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงานฯ
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนาฯ
ทราบและพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

31/28/65

๓๑ มี.ค. ๖๕

(นายสุพิช ภูแทนนา)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพนมสารคาม

ฝ่ายวิชาการ
งานวิทยบริการและห้องสมุด
โทร. ๐๓๘ ๕๕๔ ๐๕๒ ต่อ ๓๑๕
โทรสาร ๐๓๘ ๕๕๔ ๐๕๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ chachoengsao06@vec.mail.go.th

- ทราบ
- *ชื่อเขียนไม่ชัดเจน*
.....
.....
.....
.....

ที่ ศธ. ๐๖๑๗.๓/๓๒๒



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ 1558
 วันที่ 31 ส.ค. 2565
 งาน/ฝ่าย วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
 ๑๕๕ ต.หน้าเมือง อ.เมือง
 จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ.๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการของ
 ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลิ่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ
 เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์”
 เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว
 เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
 ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๙๗ ทอง.๙๕๕
 -เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
 () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงานฯ
 () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนาฯ
 ข้าราชการและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(Handwritten signatures)
 3/28/65
 28/3/65

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten initials)

(นายสุพจน์ ทองเหลือง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 โทร. ๐-๓๘๕๑-๑๑๕๒ ต่อ ๒๔๒
 โทรสาร ๐-๓๘๕๑-๓๘๖๓
 Website :www.cvc-cha.ac.th
 e-mail : sarabun@cvc-cha.ac.th

- ครอบ
(Handwritten signature)
 ๓๑ ๓๑ ๖๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ... /560
 วันที่ 31
 งาน/ชื่อ... ๒๓ (๓)



ที่ ศศ ๐๖๓๘.๗/๐๔๕๖๓

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔
 วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
 อ.เมือง จ.นครปฐม ๗๓๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศศ ๐๖๓๘.๗/๓๐๖๓๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้แนวระดมข้ามสายงาน เพื่อใช้ประกอบใช้ในการเรียนวิทยฐานะ ขอร่วที่ร้อยโทบุญชูบุบหลังทรัพย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ความละเอียดครบถ้วนแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ศศ.ท.จกค.ท.

- เพื่อไปขอทราบ และเก็บเอกสารต้นฉบับ
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนาร
- จากและพิจารณาจึงผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๒๓/๓/๒๕๖๕

๒๓/๓/๒๕๖๕

(นายณัฐดนัย คงเพชรศักดิ์)

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
 รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐-๓๔๓๔-๕๐๔๓ - ๕ ต่อ ๑๒๖

โทรสาร ๐ ๓๔๒๘ ๙๖๓๔

http://www.nptc.ac.th

- ทรน

นางสาวสุวิมล งามเมือง

นาง สุวิมล งามเมือง



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1561
วันที่ 31 มี.ค. 2565
งาน/ฝ่าย 1/1(ก)

ที่ ศธ ๐๖๒๔.๔/๑๐๓๕

วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
๓๑๘ ถนนกสิกรรม อำเภอเมืองศรีสะเกษ
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๔.๔/๑๐๓๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการ ของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ ได้รับผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้ นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ศาสตราจารย์ ดร.

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อให้ทราบ และดำเนินการได้
() รองผู้อำนวยการ () รองอธิการบดี
() ผู้อำนวยการ () รองผู้อำนวยการ
ขอแสดงความนับถือผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

MS
31/3/25

MS
31/3/25

(นายสมาน สมจริง)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ

- ทราบ
- 31/3/25
31/3/25

ฝ่ายวิชาการ
โทร. ๐-๔๕๖๑-๑๓๖๔ ต่อ ๑๒๑
โทรสาร. ๐-๔๕๖๑-๒๖๔๘



ที่ ศธ ๐๖๓๓๓/๐๗๓.พ

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
๒ ถนนสนามบิน อำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๗๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๓๓๓/๐๗๓.พ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความคัดย่อ ผลงานทางวิชาการ
ของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ
เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"
เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว
เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานใน
ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๖๓๓.๖๓๓.๓

- เพื่อใช้ประกอบขอเลื่อนวิทยฐานะ
- () รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- () รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- () รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
- () รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ขอแสดงความนับถือ

[Handwritten signature]
1/12/65

[Handwritten signature]

(นายเดชมรงค์ รอดสูง)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก

- ทราบ

[Handwritten signature]

งานบุคลากร/ ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทร.๐ ๕๕๓๐ ๒๐๓๒ ต่อ ๒๓๐ และ ๒๓๑
โทรสาร ๐ ๕๕๓๐ ๒๐๓๐

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ AMS e-Office : วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : Saraban@pltc.ac.th.

[Handwritten signature]
๐ ๑๖๖ ๖๕

ที่ ศธ ๐๖๑๙.๕/๒๒๒



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ.....15๕๐
วันที่.....- 1 มี.ค. 2565
งาน/ฝ่าย.....2187N(๑)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๕
๓๐๐ ถ.ราชวิถี ต.คลองกระแชง
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความคัดย่อ ผลงานทางวิชาการ
ของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ
เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"
เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชา
ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางใน
การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ฉันทน์ ผอ.วท.ท.ร.

- เพื่อโปรดทราบ

- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทรัพยากรและจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

M
11/๒๕๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวแคทรีริน เอี่ยมศิริ)

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร ๐ ๓๒๕๒ ๕๕๕๗ ต่อ ๑๒๒

โทรสาร ๐ ๓๒๕๐ ๑๐๗๐

ทราบ

Signature

.....
Signature
.....

ที่ ศบ ๐๖๓๖.๓๓/ ๕๖๖๓



วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง
รับเลขที่.....
รับที่..... 4.1311.7666
แนบ.....

วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง
๑๕ หมู่ ๕ ถนนพินาย - ชุมพวง
ต.ชุมพวง อ.ชุมพวง จ.นครราชสีมา
๓๑๕๗๐

๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศบ ๐๖๒๘.๘/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ ของ ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ประสิทธิ์ พรหมทา)

รองผู้อำนวยการ วิชาการฯ แทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพชุมพวง

ฝ่ายบริหารวิทยากร
งานบริหารงานทั่วไป
โทรศัพท์และโทรสาร ๐ - ๔๔๔๘ - ๗๓๘๓
ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ AMS : วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง

- ทราบ

- ๒/๑

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ที่ 1610
4 มิ.ย. 2562
สุรินทร์ (๙)



ที่ ศอ ๐๖๓๓.๒/๓ ๕๕

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก มหานคร
๗๓ ม. ๓๘ ถ. คุ้มเกล้า แขวงถนนสุข
เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศอ ๐๖๒๘.๙/๑๐๓๙ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนบูรณาการข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อเผยแพร่ให้สถานศึกษาได้ใช้ให้เกิดประโยชน์ ความสะดวกแก่ใจแล้ว นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก มหานคร ได้รับเอกสารผลงานทางวิชาการดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่ในหน่วยงาน และผู้สนใจเพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ศอ ๐๖๓๓.๒.๕๕

- มีผลใช้บังคับ และ มีผลผูกพัน
() รอการพิจารณา () รอการ ดำเนินงาน
() รอการ ดำเนินการ () รอการ ดำเนินการ
ทราบและพิจารณาเรื่องผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

Saraban

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ ๓๗๕ ๔๐๔๓
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Bangkok ๐๓
E-mail : Saraban@ktcm.ac.th

ขอแสดงความนับถือ

Saraban

(นายชัช ฤกษ์ดำรง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก มหานคร

- ทราบ

- ๒๖๖

๙
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๖๒๒.๙/๐๔๐๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
รับเลขที่ 1650
วันที่ 5 เม.ย. 2565
แผนก.....วิทย์ (๗)

วิทยาลัยเทคนิคสตูล
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓
อำเภอเมือง จังหวัดสตูล ๙๑๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการ ขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสตูล ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว โดยได้ดำเนินการเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนต่อไป ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน พล.จก.ศ.

- ไปโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาถึงผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๕ เม.ย. ๖๕

(นายวิเชียร บุญเดี่ยว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสตูล

- ทราบ

.....
.....

๕

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลั่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทร. ๐ ๗๔๗๑ ๑๑๐๗

โทรสาร ๐ ๗๔๗๑ ๑๑๑๐

ที่ ศบ ๐๖๓๓.๐๖/๓๐๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1657
วันที่ 5 มี.ค. 25๖๖
งาน/ฝ่าย นิเทศ

วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม
๓๕๒ หมู่ที่ ๗ ถนนวาปี-จตุรพักตรพิมาน
ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๑๒๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศบ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในกรณี วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๕๖๓ ๓๓.๑๐๓.๓๖
- เพื่อไปทูลเกล้าฯ ถวาย
() รอง ผอ.วิทยาลัยฯ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทราบและพิจารณาแล้วผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ
๗
๗๐๘ ๙

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุภี เวียงชัยภูมิ)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม

- ทราบ
- ๗๖
.....
.....
u

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๙๔-๘๓๘๐ โทรสาร ๐-๔๓๗๙-๘๖๒๒
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS e-office วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม
<http://www.wapi-tech.ac.th>

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

สถานศึกษารางวัลพระราชา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ..... 1669
วันที่..... 5 มี.ย. 2565
งาน/ฝ่าย..... ศึกษ (๓)



ที่ ศธ ๐๖๓๐.๑๓ / ๒๕๖๕

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ
เลขที่ ๒๕๕ หมู่ ๘ ถนนรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี
ต.บางบ่อ อ.บางบ่อ จ.สมุทรปราการ ๑๐๕๖๐

๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้ประกอบการในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดทราบแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวไว้เป็นที่เรียบร้อย พร้อมทั้งจะนำไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

รณ มล.ช.ศ.๖

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๕ ๓-๖

ขอแสดงความนับถือ

(นายรังสรรค์ ยั่งยืน)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ

- ทราบ

.....

.....

๗.
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลั่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทร. ๐-๒๑๓๐-๕๓๘๓, ๐๕๔-๐๑๖ ๗๐๐๐
โทรสาร ๐-๒๗๐๗-๑๒๑๖
www.kpsptc.ac.th

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา ๒๕๕๙

ที่ ศร.๐๖๓๓.๒๐/๒๕๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1666
วันที่ 7 มิ.ย. 2565
งาน/ฝ่าย (มีตราครุฑ)

วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร
ตำบลสระแก้ว อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๓๔๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศร ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สิน ศร.จก.สร.
- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
วิชาการและกิจการมาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(นายสิทธิรัตน์ มิรัตน์ไพร)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมไพร

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทรศัพท์ ๐๔๓ - ๕๙๐๒๗๒
โทรสาร ๐๔๓ - ๕๙๐๑๙๒

- ทราบ
- ๕/๖
.....
Ur

(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ... 3452
 วันที่ - 4 ก.ค. 2565
 งาน/ฝ่าย... บริหาร ก.



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๓/๑๑๕๖

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
 อ. เมือง จ. ชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๒๙๐ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่การประเมินโครงการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้ส่งบทความคัดย่อผลงานทางวิชาการ ของ
 ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง “การประเมินโครงการ
 ส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ด้วยกิจกรรมการผลิตและจำหน่ายเค้กครบวงจร
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่สนใจ และใช้ประโยชน์ในการ
 บริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี ได้รับบทความคัดย่อผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
 และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณัฐ อนุช.ศษ.

ขอแสดงความนับถือ

- เมื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงานฯ

() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา

วิชาการและกิจการงานแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(นายจักรวัติ สอนแสง)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

- ทราบ

- ชน

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ ๐-๓๓๐๐-๕๕๕๘ ต่อ ๓๐๐๔

โทรสาร ๐-๓๕๒๘-๖๑๑๐

อีเมล chonburio๓@vec.mail.co.th

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ.....1695.....
วันที่..... 8 เม.ย. 2565.....
งาน/ฝ่าย..... มีททท <๙>.....



ที่ ศธ ๐๖๒๒.๖/๙๖๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓
๑๐๐ ม.๕ ต.สะเตงนอก
อ.เมือง จ.ยะลา ๙๕๐๐๐

๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๒.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ณีน พอ.จศ.สร.

-เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงานฯ

(x) รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา

ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๙ เม.ย. ๖๕

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทร ๐ ๗๓๒๗ ๔๘๐๓

โทรสาร ๐ ๗๓๒๗ ๔๘๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@yvc.ac.th

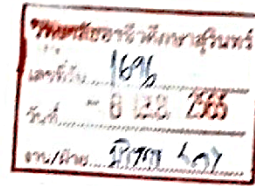
(นางอมรัตน์ จันวิฑนะ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา

- ทราบ

.....

u
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศร ๐๖๒๖.๒ / ๐๘๑๖

วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๓
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศร ๐๖๒๘.๗/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้ส่งผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยจะนำไปเผยแพร่ให้หน่วยงานและผู้สนใจเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา สมมิตร)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

ด้วย พ.อ.จ.ศ.ร.

- เพื่อโปรดทราบ และเก็บสมความจำ

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน

() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา

ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ก

๑๗ มี.๕

[Handwritten signature]

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐ - ๔๓๗๑ - ๑๔๐๓ ต่อ ๑๑๕ , ๑๕๑

โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๒๐๑๐

ระบบสารบรรณ AMS e-office : วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

- ทราบ

.....

.....

๔
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๑๓๗.๑/ว ๓๒๒๕

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	
เลขที่รับ.....	17.09
วันที่.....	8.10.65 2565
งาน/ฝ่าย.....	วิ.อ. (๗)

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางเวหรีย์ อุปถัมภ์)

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

เรียน ผอ.วอศ.พร.

- เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาเรื่อง

() รองฯ ศ.บริหารทั่วไป () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ศ.บริหาร

- ทราบ

-

๔.

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์ ๐ ๓๘๕๑ ๑๒๑๑ ต่อ ๗๓๓
โทรสาร ๐ ๓๘๕๑ ๑๒๑๑ ต่อ ๗๗๑
<https://www.cstc.ac.th>



ที่ ศธ ๐๖๒๒/ ๐๒๕๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓
สำนักงานภายในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา ๙๐๑๑๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 213A
วันที่ 6 พ.ค. 2565
งาน/ฝ่าย 1516 (๖)

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๒๐๙ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ด้วย ขอแสดงความ

- เพื่อโปรดทราบ และแสดงความ
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทราบและดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(Signature)
๖/๗๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายปรีชา เวชศาสตร์)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๗๕๒๑ ๒๕๑๕

โทรสาร ๐ ๗๕๒๑ ๒๕๑๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: saraban@ives3.ac.th

- ทราบ

- *(Signature)*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๕.
(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๖๒๓.๓/๐๓๑๗



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ ๒๒๐๐
วันที่ 10 พ.ค. 2565
งาน/ฝ่าย วิทยาลัย (จ.)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
อ. เมือง จ. ชลบุรี ๒๐๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้ส่งบทความคัดย่อผลงานวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบุบ หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ให้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี ได้รับบทความคัดย่อผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ณ.น.น.น.

- ชื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
อบรมและศึกษาร่วมกับผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

10/๓๖๖ ๑๐/๓๖๖

(Signature)

(นางจรรวพรรณ กะวิเศษ)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์ ๐-๓๓๐๐-๔๔๕๕ ต่อ ๓๐๐๔
โทรสาร ๐-๓๘๒๘-๖๑๑๐
อีเมล chonburio๓@vec.mail.co.th

- ทราบ

- ๑๖

(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบุบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๒/๒๐๓๕๐



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
รับเลขที่ 2063
วันที่ 7 มิถุนายน 2565
แผนก 15มคอ.1

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๓๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.น. พ.ว.อ.ศ.ร.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทรัพยากรและกิจการงานแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

W. Wab
W. Wab

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร บุญนาค)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

- ทราบ

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทร. ๐-๕๕๒๕-๘๕๗๐ ต่อ ๕๑๔
โทรสาร. ๐-๕๕๒๘-๑๓๔๖

W. Wab
W. Wab

ที่ ศธ ๐๖๑๖.๖/๓๓๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1908
วันที่ 18 เม.ศ. 2565
งาน/ฝ่าย วิทยุฯ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
อ.เมือง จ.สิงห์บุรี ๑๖๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้เผยแพร่ผลงานวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อเผยแพร่และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ความละเอียดทราบแล้วนั้น .

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว และจะนำผลงานวิชาการดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในลำดับต่อไป จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ณ.ศ.ช.ศ.ศ.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

(*) รองฯ ฝ่ายวิชาการ (*) รองฯ ฝ่ายแผนงาน

(*) รองฯ ฝ่ายบริหาร (*) รองฯ ฝ่ายพัฒนา

ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

16 เม.ย. 65

(นายธีระพงษ์ วงศ์ประเสริฐ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี

งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ ๐-๓๖๕๑-๒๕๑๕ ต่อ ๑๐๖

โทรสาร ๐-๓๖๕๑-๑๒๔๔

Website : www.singburivc.ac.th

E-mail : singburio๓@vec.mail.go.th

- ทราบ

- ๒๖

๕.

(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคกลาง
เลขที่รับ..... 1479
วันที่... 21 มิ.ย. 2565
งาน/ฝ่าย..... ศึกษานิเทศ (ก)



ที่ ศธ ๐๖๒๘.๒/๒๗๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
๙๐ ถนนเทศบาล ตำบลพระปฐมเจดีย์
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการ ของว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ธิดา ทอ.วศ.ศร.

- เพื่อโปรดทราบ และเก็บสำเนาไว้
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(นายวุฒิชัย รักชาติ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ/งานวิจัยพัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

โทร. ๐ ๓๔๒๕ ๒๗๕๐ ต่อ ๗๒๐๖

โทรสาร ๐ ๓๔๒๕ ๖๘๐๖

www.nc.ac.th/ E-mail: Nakhonpathom๐๒@vec.mail.go.th

E-Office วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๗, พ.ศ. ๒๕๔๙ และ พ.ศ. ๒๕๕๒

- ทราบ

- ๒๖

๖

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๖๒๙.๒/๐๔๔๗



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลข: 1844
 วันที่: 19 เม.ย. 2565
 งาน/ฝ่าย: มีพัก 4

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
 ๑๖๗ ถนนพระปกเกล้า ตำบลศรีภูมิ
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ที่ ศธ ๐๖๒๙.๙/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สิน ศอ.จส.ศร.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- (x) รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

19/4/2565

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

(นายสมบัติ นาทหลวง)

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ/งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทร. ๐ ๕๓๒๒ ๑๔๙๓, ๐ ๕๓๔๑ ๖๒๐๓

โทรสาร ๐ ๕๓๒๑ ๗๓๑๐

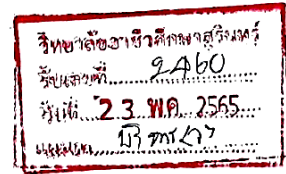
AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

f mail : sarabun.cmvc@gmail.com

- ทราบ

- ๕/๖

๗
 (ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๑๖.๖/๑๐๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
อ.เมือง จ.สิงห์บุรี ๑๖๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้เผยแพร่ผลงานวิชาการของ
ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ พลึงทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อเผยแพร่และเป็นประโยชน์
ต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ความละเอียดทราบแล้วนั้น

ในกรณีนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการดังกล่าว
เรียบร้อยแล้ว และจะนำผลงานวิชาการดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในลำดับต่อไป จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ.วอศ.สร.

- เพื่อโปรดทราบ และเก็บสำเนาเรื่อง
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

[Handwritten signature]
(นายวิระพงษ์ วงศ์ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี

งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์ ๐-๓๖๕๑-๒๕๑๕ ต่อ ๓๐๖
โทรสาร ๐-๓๖๕๑-๑๒๔๔
Website : www.singuaburi.ac.th
E-mail : singburlo๓๓@vec.mail.go.th

- ทราบ
- 16/56
[Handwritten signature]
(ดร.พร.ใจ)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ 4520
 วันที่ 25 พ.ค. 2565
 งาน/ฝ่าย วิทยกิจ



ที่ ศธ ๐๖๑๙.๘/๔๙๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๕
 ๓๐๐ ถ.ราชวิถี ต.คลองกระแชง
 อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการ
 ของว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ
 เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อ
 ใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว
 เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการ
 ดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.นง ทอ.วอ.ศ.สร.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนากิจ

ทราบและดำเนินการในสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วยดี

Handwritten signature

Handwritten signature

ขอแสดงความนับถือ

Handwritten signature

(นางสาวแคทรีน เอี่ยมศิริ)

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี

งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 โทร ๐ ๓๒๕๒ ๕๕๕๗ ต่อ ๑๒๒
 โทรสาร ๐ ๓๒๕๐ ๑๐๗๐

- ทราบ

.....

๔.

(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศธ ๐๖๒๐.๗/๕๕๐



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ ๕๕๕
วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๖๕
จาก/ไปยัง ผอ.ทอ

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๗/๑๒๒๖ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” ของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อเผยแพร่และใช้ประกอบ ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดทราบแล้วนั้น

บัดนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ได้รับเอกสารดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะนำไป เผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสายันต์ แสงสุริยนต์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

วิชน ศ.วอ.ศ.ท.
- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรใจ
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทราบและพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

- ทราบ

.....

๕
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ / งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ (๐๗๕) ๓๕๖๑๕๖

โทรสาร (๐๗๕) ๓๔๒๓๗๑

Home Page : <http://www.nvc.ac.th>

E-mail : saraban@nvc.ac.th

ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : AMS E-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

เรียน

รองฯ ฝ่ายบริหาร ทราบ เพื่อแจ้ง...

() งานการเงิน () งานบัญชี

() งานบุคลากร () งาน ปชส.

() งานทะเบียน () งานอาคาร

() งานคลัง () งานบริหารงานทั่วไป

ทราบและดำเนินการ

ที่ ศธ ๐๖๒๔.๗/๐๓๖๘



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 2692
วันที่ - 1 ส.ค. 2565
งาน/ฝ่าย นิเทศ จ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
๑/๖ ถ.ชุมสาย ต.กุดป่อง
อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๔.๗/๑๒๒๕ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการ
ของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลั่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการ
เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์"
เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว
เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ดร.พรเทพ

- ผู้อำนวยการ และเห็นสมควรจึง

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน

() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา

ทราบและพิจารณาแล้วผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(นายสายชล ชมภู)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทร ๐ ๔๒๘๑ ๒๓๕๕ ต่อ ๓๑๖
โทรสาร ๐ ๔๒๘๑ ๑๒๐๙
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ loel๑๒
E-mail address: saraban@lvc.ac.th

- ทราบ

.....

.....

U

(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลั่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 3151
วันที่ 20 ส.ค. 2565
งาน/ฝ่าย ฝึกอบรม



ที่ ศส ๐๖๒๔.๒/วิ ๕๕๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๑
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
๑๖๗ ถนนพระปกเกล้า ตำบลศรีภูมิ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง คอปรรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ที่ ศส ๐๖๒๔.๘/๑๒๒๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความคัดย่อ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้ ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางการดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.น.น.น.

- สื่อไปรษณียบัตร และเขียนหัวเรื่อง

() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายแผนงานฯ
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายวิชาการ
ทราบและพิจารณาแล้วจึงจะดำเนินการ

๒๕/๕/๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมปิติ นาทอง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ/งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทร. ๐ ๕๓๒๒ ๑๔๙๓, ๐ ๕๓๔๑ ๖๒๐๓

โทรสาร ๐ ๕๓๒๑ ๗๓๑๐

AMS e-office : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

E-mail : saraban@cmvc.com

- ทราบ

.....

๕.
(ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

รองฯ ฝ่ายบริหาร ทราบ เพื่อส่ง
() งานบริหาร () งานบัญชี
() งานบุคลากร () งาน ปชส.
() งาน () งานอาคารฯ
() งาน () งานบริหารงานทั่วไป
ทราบและพิจารณาแล้ว



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ ๒๕๔๐
 วันที่ 11 พ.ค. 2565
 งาน/ฝ่าย วิชาการ

ที่ ศธ ๐๖๒๔/๒๖๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑
 เลขที่ ๓๐๖ หมู่ที่ ๕ ตำบลโพธิ์ชัย
 อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ๔๓๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ การจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ศอ.วอ.ศ.ร.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง

- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาเรื่องผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)
 ๑๑ พค ๖๕ (นายวรวิทย์ ศรีตระกูล)
 ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑

- ทราบ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
 สำนักผู้อำนวยการสถาบัน
 โทร/โทรสาร ๐ ๔๒๔๑ ๑๔๔๗
 AMS e-office : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๑

(Signature)
 (ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มแม่น้ำโขง”



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
รับเลขที่... ๒๒๐๑
วันที่... 10 พค. 2565...
แยก... นิคม... <๓>

ที่ ศธ ๐๖๔๖/๒๒๖

สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้
ตำบลช้างกลาง อำเภอช้างกลาง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๕๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๒๐๒ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึงวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลิ่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

บัดนี้สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ศาสตราจารย์ ดร.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นชอบด้วย
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
ทราบและดำเนินการแล้วผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

[Signature]
10/๓๐๖

[Signature]
90/๓๐๖

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]
(นายวิเศษ คงแก้ว)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน
กลุ่มช่วยผู้อำนวยการและเลขานุการ
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๔๔ ๕๓๘๘ ต่อ ๑ โทรสาร ๐ ๓๕๔๔ ๕๓๙๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@rsivea.ac.th

- ทราบ
- ๑

๓
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลิ่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ ๑๑ ๗๑
 วันที่ 12 ๓๐ ๒๕๖๔
 งาน/ฝ่าย วิทยุฯ (๑)



ที่ ศธ ๐๖๒๔/ ๒๒๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒
 ภายใน วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
 ๒๕๙ ถนนนิตโย ตำบลธาตุเจริญ
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๔.๘/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในกรณี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวไว้เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ศาสตราจารย์

- เพื่อไปกรรมการ ข้าราชการส่วนจังหวัด

() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน

() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา

ทราบและพิจารณาแล้วผู้ใดขอชื่อทำเป็นกษ

M
12 ๕๐๐๖๕

[Signature]

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายประดิษฐ์ ญาณประเสริฐ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒

- ทราบ

- *[Signature]*

ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา

โทร. ๐๔๒-๗๐๗-๖๖๔ โทรสาร ๐๔๒-๗๐๗-๖๖๔

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒

E-mail : sakonnakhono@vec.mail.go.th

www.iveneb.ac.th

๕.

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๓๘/๕๑๕

สถานประกอบการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔
๓๐ ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค
อ.เมือง จ.นครปฐม ๗๖๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง คอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๖๕/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ให้จัดส่งบทคัดย่อ ผลงานทางวิชาการของเจ้าที่ ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ให้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "รูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบในการ ขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและแนวทางในการดำเนินงานใน ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.ศธ.อ.ก.ศ.

ขอแสดงความนับถือ

- เกือบโปรดทราบ และเก็บสมความบัง
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(นายวีระ ทองประสิทธิ์)

รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔
และแทนผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔

สำนักงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๔
โทร. ๐๓๔ ๒๔๒ ๘๕๖
โทรสาร ๐๓ ๔๒๔ ๒๘๕๘
Ams E-office สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง

- ทราบ

- ๑๖

๙
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ 2340
 วันที่ 17 มี.ค. 2555
 งาน/ฝ่าย นิเทศฯ



ที่ ศธ ๐๖๔๖/๒๓๔

สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้
 ตำบลช้างกลาง อำเภอช้างกลาง
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๕๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๙/๑๒๒๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึงวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

บัดนี้สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ศธ.๐๖๔๖/๒๓๔

- เพื่อไม่ให้เป็น ต้นฉบับสำเนา
- () รวบรวม ฝ่ายวิชาการ () รวบรวม ฝ่ายแผนงาน
- () รวบรวม ฝ่ายบริหาร () รวบรวม ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายวิเศษ คงแก้ว)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน
 กลุ่มช่วยอำนาจการและเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐ ๗๕๕๔ ๕๗๘๙ ต่อ ๑ โทรสาร ๐ ๗๕๕๔ ๕๗๘๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@sivea.ac.th

- ทราบ

- *(Signature)*

๕.
 (ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศร ๐๖๑๖/๔๑๓



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 2176
วันที่ 9 มิ.ย. 2565
งาน/ฝ่าย ISM(๖)

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๒
๓๒๓ ถนนนารายณ์มหาราช
ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง
จังหวัดลพบุรี ๑๕๐๐๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศร ๐๖๒๘.๘/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการ
ของว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานวิชาการ เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบ
ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๒ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว
เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ.ศร.๐๖๑๖/๔๑๓

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
(X) รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
พรานและกิจการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

9/5/65
SM
SM

ขอแสดงความนับถือ

SM
SM

(นายเรวัช ศรีแสงอ่อน)
รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๒

- ทราบ

- ๕๖

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๕๑๑๓ ต่อ ๑๒๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๖๖๖

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@ivecr2.ac.th

๕.
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ ๒๔๑๘
 วันที่ 20 มิ.ย. ๒๕๖๕
 าน/ฝ่าย นิเทศฯ

ที่ ศธ ๐๖๒๕.๙๔๑๘

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
 ๒ หมู่ ๖ ถนนรังสิต-ปทุมธานี
 อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๕.๙/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของว่าที่ร้อยโทบุญชูบ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

คณ. ศธ.วอ.ศ.ธ.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแล้วผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ อินทรมมา)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
 รักษาการแทน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑

สำนักอาชีวศึกษาระดับอุดมศึกษา
 โทรศัพท์ ๐๒-๕๖๗-๐๗๗๔ ต่อ ๑๗-๑๘
 โทรสาร ๐๒-๕๖๗-๐๗๗๓
 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@cveil.ac.th

- ทราบ

4.
 (ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๖๒๑/๖๔๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	
เลขที่รับ	๕๖๖๒
วันที่	๑๘ มี.ค. ๒๕๖๕
งาน/ฝ่าย	บุคลากร (๕)

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๒
สำนักงานภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ๘๓๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ทอรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ได้จัดส่งบทความคัดย่อ ผลงานวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๒ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สืบ พจ.วศ.ศ.

- ฝั่ื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรแจ้ง
() รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
() รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนากา
ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๙
๙ ๙ ๙ ๙

๙๙๙
๙๙๙๙

(นายสุนทร พรั่งค์)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๒

- ทราบ

- ๙.๙

สำนักงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๒

โทร./โทรสาร ๐ ๗๖๕๑ ๐๖๒๖

Website : <http://www.veis2ac.th>

Ams e-office : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๒

๙

(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลังทรัพย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ที่ ศบ ๐๖๒๐/๒๖๑



วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ ๑๖๑๗
วันที่ 17 พ.ค. 2565
งาน/ฝ่าย นิเทศฯ

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
อาคาร ๒ ชั้น ๒ วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
๒๖๓ ถนนราชดำเนิน ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศบ ๐๖๒๘.๙/๑๒๐๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลั่งทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อใช้ประกอบ ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในกรณี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑ ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ศอ.วอ.ศ.

- เพื่อโปรดทราบ และเห็นสมควรจึง

- () รองฯ ฝ่ายวิชาการ () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ฝ่ายบริหาร () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- () รองฯ ฝ่ายอื่น () ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.

(กิตติ บรรณโศภิชญ์)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑

- ทราบ

กลุ่มงานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ ๐๗๕ - ๕๕๐๔๘๒

โทรสาร ๐๗๕ - ๕๕๐๔๘๓

โทรศัพท์มือถือ ๐๙๔ - ๕๙๕๒๔๔๙

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑

E-mail : ivcsr1.11@gmail.com

๙
(ว่าที่ร้อยโท บุญชู หลั่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

๒ ๐๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
 เลขที่รับ 1460
 วันที่ 28 มี.ค. 2565
 งาน/ฝ่าย วิชาการ (ก)



ที่ ศธ ๐๖๒๕.๐๔/๑๗๓

วิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์
 อ. เมืองสุรินทร์ จ. สุรินทร์
 ๓๒๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๕.๐๔/๑๗๓ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้าง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หรั่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์" เพื่อเป็น ประโยชน์ประยุคคใช้ในงานเชิงวิชาการ และเพื่อให้มี/เลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้ง แล้วนั้น

บัดนี้ วิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์ ได้รับหนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ศธ.๑๓๓.๑๖

- เพื่อโปรดทราบ และเพื่อเป็นความเข้าใจ
- () รองฯ ก.1 () รองฯ ฝ่ายแผนงาน
- () รองฯ ก.๒ () รองฯ ฝ่ายพัฒนา
- ทราบและพิจารณาแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(Handwritten signatures and initials)

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)

(นายอภิชาติ ฤทธานันท์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุรินทร์

งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐-๔๔๕๓-๔๔๓๔

โทร. ๐-๔๔๕๓-๔๓๙๓

- ทราบ

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)



ที่ ศธ ๐๖๒๖.๑๐/๒๗๑

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
เลขที่รับ 1461
วันที่ 20 มี.ค. 2565
วิทยาลัยเทคนิคเขมรบุรี (ก)

วิทยาลัยเทคนิคเขมรบุรี
๑๔๑ หมู่ ๑๐ ถนนเขมรบุรี-ปะ
ด่าบลฝ่ายกลาง อำเภอเขมรบุรี
จังหวัดพะเยา ๕๖๑๑๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ที่ ศธ ๐๖๒๘.๘/๑๐๗๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ ได้จัดส่งบทความ ผลงานทางวิชาการของ ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์” เพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

วิทยาลัยเทคนิคเขมรบุรี ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้ นำไปเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สืบ ศธ.๑๐.๑๖

- หนังสือนำส่ง และ หนังสือนำส่ง
() ของ... ฝ่ายแผนงาน
() ของ... ฝ่ายวิชาการ
ทราบผลการประเมินเรื่องชื่อผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัณฑิต ใจกล้า)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเขมรบุรี

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทร. ๐๕๔-๘๘๓๕๑๐
โทรสาร. ๐๕๔-๘๘๓๖๐๒
E-mail: sarabun@cktc.ac.th

นางสาว...
- ศึกษารองผู้อำนวยการ

ผลการวิเคราะห์การเผยแพร่งานวิจัย

เรื่อง รูปแบบพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

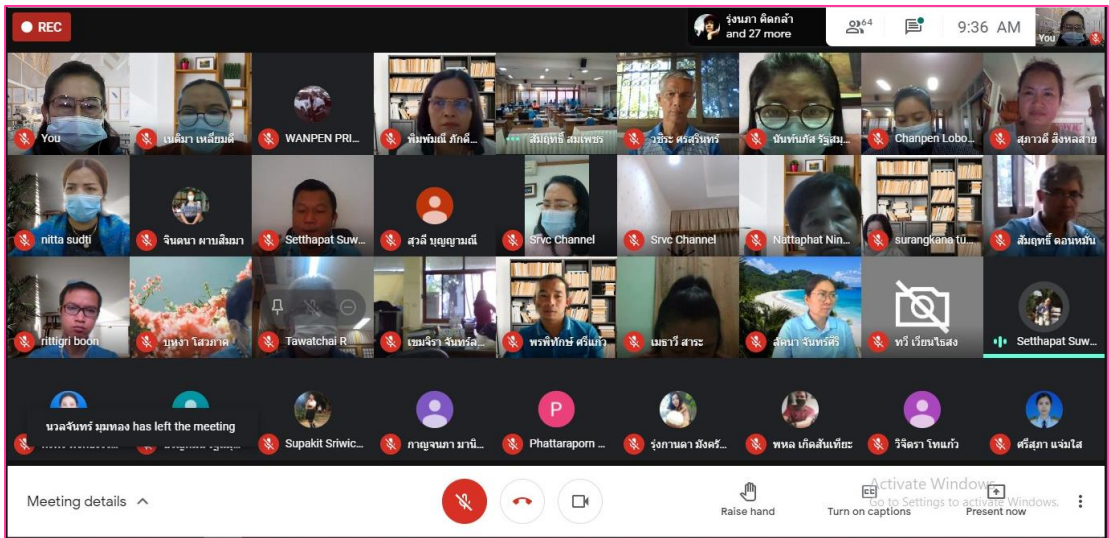
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่องานวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ (n=383)

ข้อ	รายการประเมินความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
1.	งานวิจัยมีความแปลกใหม่และทันสมัย	4.55	0.80	มากที่สุด
2.	วัตถุประสงค์ของงานวิจัยมีความชัดเจน	4.64	0.58	มากที่สุด
3.	วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับเนื้อหางานวิจัยที่ดำเนินการ	4.73	0.55	มากที่สุด
4.	ส่วนประกอบขั้นตอนและกระบวนการวิจัยมีการจัดเรียงลำดับที่ถูกต้องและครบถ้วนตามกระบวนการวิจัย	4.68	0.57	มากที่สุด
5.	ครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง	4.77	0.53	มากที่สุด
6.	การพัฒนาครูส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนตามสถานประกอบการและตลาดแรงงานต้องการจริง ๆ	4.68	0.72	มากที่สุด
7.	งานวิจัยที่ดำเนินการทำให้เกิดองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.55	0.74	มากที่สุด
8.	ผลงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ	4.59	0.73	มากที่สุด
9.	งานวิจัยที่ดำเนินการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.64	0.49	มากที่สุด
10.	ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	0.73	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.64	0.54	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ความคิดเห็นต่องานวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับเนื้อหางานวิจัยที่ดำเนินการ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.55) และการพัฒนาครูส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะข้ามสายงานของผู้เรียนตามสถานประกอบการและตลาดแรงงานต้องการจริง ๆ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

ภาคผนวก ง

ภาพกิจกรรมการดำเนินการรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ภาพกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูผู้สอนภายในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์



ภาพกิจกรรมการนิเทศภายใน



ภาพกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การสะท้อนคิด/การเสริมแรง





เลขที่ 578/2565

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
ว่าที่ร้อยโทบุญชู หลังทรัพย์
ผลงานระดับดีเด่น (Excellent)

รหัสบทความ DO 10 เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

การประชุมวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม ระดับชาติ ครั้งที่ 2
“เทคโนโลยีและนวัตกรรมอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม”

The 2nd National Conference on Research and Innovation of Institute of Vocational Education : Northeastern Region 4
“Technology and Vocational Innovation for Industrial Development”

ระหว่างวันที่ 9 - 10 มิถุนายน 2565 ณ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 (ผ่านระบบออนไลน์)



(นายสิยศ พลเหล่า)

ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4



ภาพกิจกรรมเผยแพร่รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้
 สมรรถนะข้ามสายงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ว่าที่ร้อยโท บุญชูบ หลังทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด 18 พฤษภาคม 2519
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 1 ถนนรุ่งกิจ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 32000 เบอร์โทรศัพท์ 089-7463555
ที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ เลขที่ 426 ถนนเทศบาล 1 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2542 ตำแหน่ง ครู คศ.1 วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล
พ.ศ. 2551 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าตูม
พ.ศ. 2554 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสังขะ
พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
พ.ศ. 2539 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
พ.ศ. 2541 ปริญญาตรี สาขาครุเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
พ.ศ. 2547 ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รางวัลที่ได้รับ

- รางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปี 2564 กระทรวงศึกษาธิการ
- โล่เกียรตินิยมองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ประจำปี 2564 คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
- ได้รับรางวัลพระพหูสบัติ ประเภทบุคคล ในโครงการรางวัลพระพหูสบัติ ประจำปี 2564 โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) กระทรวงศึกษาธิการ
- รางวัลผู้บริหารดีศรีอาชีวศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2563 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- เป็นผู้มีผลงานดีเด่นต่อการพัฒนากิจกรรมลูกเสือของกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2563 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ