

## รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูในโรงเรียนเขตภาคกลางตะวันตก

The study of the needs for teachers' training in the central west region

โดย

อ.กุลธิดา นุกุลธรรม

อ.พรพิมล หารราชภิรมย์โชค

อ.จิราภรณ์ กาแก้ว

ผศ.ปาริชาติ จันทร์เพ็ญ

รศ.บรรจบ ภิรมย์คำ

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2554

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความถี่ของการฝึกอบรมของผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตก ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และมีวิชาเอก/โท ที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตก จำนวน 394 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความถี่ของการฝึกอบรมของครูเขตภาคกลางตะวันตก แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นหัวข้อที่ต้องการศึกษาการฝึกอบรมของครู โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (MEAN) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาตามหัวข้อการฝึกอบรมหลักที่กำหนดครุมีความถี่อยู่ในระดับมาก 10 อันดับได้แก่

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้
3. การพัฒนาศักยภาพครูอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
6. การออกแบบและสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
7. การคิดขั้นสูง
8. การออกแบบ และพัฒนาการเรียนรู้อินเทอร์เน็ต (e-Learning) และ CAI
9. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
10. การวิจัยขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

จากการวิเคราะห์ความพร้อมของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์สามารถจัดการฝึกอบรมได้ตามหัวข้อต่างๆเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในทางท งานด้านการสอนโดยมีความพร้อมทั้งทางด้าน บุคคลลากร วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ สถานที่ แหล่งการเรียนรู้ ความร่วมมือ เครือข่ายการติดต่อและประสานงาน

## สารบัญ

บทคัดย่อ	หน้า
สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ข
สารบัญรูปภาพ	ค
บทที่ 1 บทนำ 1	ง
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของงานวิจัย	2
แบบแผนและระเบียบวิธีการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	4
การฝึกอบรม	4
หัวใจสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ	8
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	11
ตอนที่ 1 วิจัยเอกสารเพื่อหาเรื่องในการฝึกอบรม	11
ตอนที่ 2 วิจัยเชิงสำรวจความถี่ของการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตก	15
บทที่ 4 ผลการวิจัย	17
การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม	17
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	37
สรุปผลการวิจัย	37
เอกสารอ้างอิง	39
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	41

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ขนาดบรรจุของห้องและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง	13
ตารางที่ 2 จำนวนครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตก	15
ตารางที่ 3 จำนวนโรงเรียนที่อยู่ในเขตภาคกลางตะวันตก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	17
ตารางที่ 4 รายชื่อโรงเรียนในเขตภาคกลางตะวันตก ทั้งหมด 250 โรงเรียน	18
ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในร้อยละที่ครูสนใจในการเข้าร่วมฝึกอบรม	32

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับความสนใจแยกรายหัวข้อหลักในการฝึกอบรม	36
ภาพที่ 2 ลักษณะสาขาวิชาชีพครูที่ครูต้องการฝึกอบรม	37

**ความสำคัญและที่มาของปัญหา**

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลมุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการ การศึกษา ซึ่งกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาประเด็นที่สำคัญ คือ การพัฒนาครู คุณภาพครู และ บุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) เพราะครูถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งยิ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับเยาวชนของชาติ การศึกษาจะสนับสนุนให้ คนไทยไม่ได้รับ ใฝ่รู้ตลอดชีวิต เรียนอย่างมีคุณภาพและประยุกต์ใช้ความรู้เป็นประโยชน์แก่สังคมได้ไม่ต้อง เริ่มจาก “ครู” ที่มีคุณภาพ

หากกล่าวถึงกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือ ถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น อรรถเจตจำนง หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความ จำเป็นที่คนเป็นครู ครูได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการปฏิบัติงานยุคอุตสาหกรรม (อินทร์รัฐ, 2546)

การจัดตารางเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจำเป็นต้องมีความสำคัญยิ่งต่อเยาวชนของชาติ เพราะเป็นช่วงช่วงที่นักเรียนได้รับการอบรมเฉพาะที่เนื้อหาวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไป อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญให้บุคคลที่ชื่อ “ครู” ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพร้อมและเห็นความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนให้เด็กยุคใหม่และตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ยิ่งไปกว่านั้นการเพิ่มโอกาสให้คนครูได้ขยายความรู้และต่ออายุความรู้ที่อยู่จากการฝึกอบรม (Training) จะเป็นตัวผลักดันและเสริมแรงให้ครูตื่นตัวเพื่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ

ด้วยเหตุนี้คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์จึงตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญที่จะศึกษา และสำรวจ “ความต้องการการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตก” ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขต รับผิดชอบและให้บริการ ผลสำรวจจากงานวิจัยส่วนนี้มาเป็นข้อมูลขั้นต้นในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่ สอดคล้อง และเหมาะสมกับเป้าหมาย เพื่อให้การอบรมสามารถพัฒนาบุคลากรวิชาชีพให้ทันที่ทักษะ เพิ่ม ความรู้ มีเจตคติที่ดี และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งตรงกับพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือ การ ส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการในสาขาศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของ สังคม

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพในทุกระดับที่มีเกี่ยวข้องในระบบ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และสนับสนุนพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้ระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาใหม่มีความเหมาะสมตามพื้นฐานที่เน้นสมรรถภาพวิชาชีพทางการศึกษา, 2549) ซึ่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้นได้แก่ หน่วยงานแผนกพัฒนาครูและโรงเรียน การพัฒนา เช่น ศุภสิลา สำนักงาน ก.ค.ศ. สถาบันผลิตครู และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา บริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังมีหน่วยงานปฏิบัติการเพื่อการพัฒนา และหน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนา ใน ส่วนของรูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ ทัศนศึกษาและเสวนา/จัดค่าย/ไปฝึก การอบรมแบบหลักสูตร ระยะสั้น

การพัฒนาโดยการศึกษาอบรมระบบ เช่น การเข้าร่วม ประชุม อบรม และสัมมนา การศึกษาในงาน การพัฒนาโดยการศึกษาตนเองด้วยสื่อ เช่น ศึกษาจากหนังสือความรู้ต่างๆ ศึกษาจากเทคโนโลยีและการ การพัฒนาตนเองและพบปะสังสรรค์ การพัฒนาองค์กรและบุคคล

สื่อสาร (ICT) การเสวนาและพบปะสังสรรค์ การพัฒนาเป็นเลิศของครูนั้น หน่วยงานที่สามารถให้การ สนับสนุนได้เป็นอย่างดีคือ มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นสามารถให้บริการทางวิชาการแก่สถานศึกษาต่างๆได้ เนื่องจากมี ความพร้อม และสามารถจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือช่วยในส่วนของงานวิจัยให้แก่โรงเรียนต้นสังกัด แต่ อย่างไรก็ตามแต่ละโรงเรียนจะมีบริบทของการพัฒนาที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการเข้าถึงเป้าหมาย ของการพัฒนา จึงต้องมีการศึกษาความต้องการของครูฝึกอบรมเพื่อที่จะมีแนวทางในการจัดอบรมอย่างชัดเจน

การอบรม (Workshop) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นจุดประสงค์ชัดเจน และมุ่งเน้นการนำไปใช้ สำหรับปฏิบัติงานได้ทันที โดยเป็นการสอนจากผู้ที่ปฏิบัติงาน หรือเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ (ทิพนา แฉมณีนี, 2551) โดยปัจจุบันมีหน่วยงานในหน่วยงาน ต่างๆที่สนับสนุนการพัฒนาครูโดยอาจมีประสิทธิภาพและใช้ งานได้จริง ดังนั้นการพัฒนาองค์กรโดยการอบรม ถือว่าเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาครู ที่เชิงประจักษ์ ครูวง ประเด็น ใ้ใช้ปฏิบัติงานได้จริง และเสียค่าใช้จ่ายเป็นระยะสั้น

**วัตถุประสงค์**

- 1. ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรครู ในเขตภาคกลางตะวันตก
- 2. ศึกษาแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่เหมาะสมแก่ความต้องการของผู้ที่ได้รับการอบรม

**ขอบเขตของคววิจัย**

- 1. งานวิจัยมุ่งเน้นศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตก 5 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม กาญจนบุรี สุพรรณบุรีราชบุรี และเพชรบุรี ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ให้บริการหลักของ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตั้งแบบสอบถามในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 - มกราคม พ.ศ. 2554 เพื่อตอบจุดประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 1

2. การวิจัยเอกสารเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการใช้บริการทางวิชาการบริการฝึกอบรม หรือมีความพร้อมในด้านบุคลากร สถานที่ การประสาน และความสัมพันธ์ในการหารือได้ และพึงหาตนเองของศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ ซึ่งใช้ตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 2

**แบบแผนและระเบียบวิธีการวิจัย**

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ในเรื่องความต้องการของหัวข้อในกรอบงาน ในการพัฒนาการเรียนการสอน และวิชาชีพของครู และองค์การ โดยมีแบบแผนการวิจัยต่อไปนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**  
ครูไม่โรงเรียนเขตภาคกลางตะวันตก

**สถานที่ในการวิจัย**

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

โรงเรียนในเขตภาคกลางตะวันตก

**ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

ตัวแปรต้น ความต้องการในการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม จำนวนชั่วโมง และระดับความถี่ของการที่ครูสนใจต้องการฝึกอบรม

**เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย**

แบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตก

**นิยามเชิงปฏิบัติการ**

**ความต้องการการฝึกอบรม** หมายถึง ความสนใจของครูในเขตภาคกลางตะวันตกในการเข้ารับการศึกษาอบรมในหัวข้อหลักที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การบริหารการศึกษาศาสตร์ศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ศึกษา

**ประโยชน์ที่รับรู้**

1. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ได้ข้อมูลจากครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตกสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรม ในส่วนของศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ
2. บุคคลทางการศึกษาได้รับการพัฒนาได้ตรงความต้องการของตนเองและหน่วยงาน
3. บุคคลทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อระบบบริการวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์

**บทที่ 2  
การตรวจเอกสาร**

**การฝึกอบรม**

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตนเองนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งนับว่าใช้กันอย่างกว้างขวางในการพัฒนาบุคลากร ทั้งก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) และระหว่างการทำงาน (In-Service Training)

จากข้อเขียนของ กริช อัมโภชน หัวใจของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีส่วนประกอบ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งตอบสนองต่อความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แท้จริง แนวทางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ฝึกอบรม หรือที่เรียกว่า หลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งโครงสร้างการฝึกอบรม ที่รัดกุมและละเอียดครบถ้วน

การฝึกอบรมจึงนับเป็นกิจกรรมการให้ผู้ที่รับการฝึกอบรมเกิดความรู ความเข้าใจ ความชำนาญ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการสร้างนิสัยผู้ฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดว่าจะทำให้ผู้ซึ่งรับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ในเรื่องอะไรบ้าง โดยเทคนิค และวิธีการอย่างไร และจะต้องใช้เทคนิคอะไรบ้าง จึงจะทำให้ผู้ซึ่งรับการฝึกอบรมมีความรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์

**ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม**

กิตติ (2544) อธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการสร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เสริมการขยายงานขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาทีมงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้มีความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มพูนวิทยภาพที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กร ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย และเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

มัญญ (2544) อธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจาก

1. สถานศึกษาไม่ผ่านการสังเกตผู้ปฏิบัติงาน ได้ทันทีที่จบการศึกษาจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีและเพียงพอก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานอื่นๆ
  2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด
  3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอาชีพนั้นๆ จึงพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย
- การฝึกอบรมถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่ง (สมชาติ, 2550) ซึ่งสามารถจำแนกความสำคัญได้ดังนี้
1. สร้างความประทับใจให้กับพนักงานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานในที่มีเจตคติที่ดีต่อหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และหน้าที่ที่ทำงานที่ได้รับมอบหมาย
  2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น
  3. เมื่อมีการเตรียมขยหายงานขององค์กรออกไป
  4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความต้องการของเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
  5. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร ให้มีความมั่นคงในการทำงาน
  6. เพิ่มวิทยายุทธที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร
  7. ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์
  8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานที่ทำงานร่วมกัน
  9. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ( lifelong education ) ให้สามารถพัฒนาตนเองตลอดเวลา

### แนวคิดของการฝึกอบรม

เมื่อชาวสาร์ซูลู เริ่มมีความรู้สึกอึดอัดขึ้น และการค้นหาเครื่องมือที่สมรรถทำได้ง่าย โดยที่มีเครื่องมือให้เกิดการเรียนรู้ การอบรม จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนที่คล้ายกันมา ทำให้การรับรู้อุปกรณ์และการสอนหรือ

การฝึกอบรม คือสิ่งที่ความแตกต่างออกไป คำว่า Child-centered (child) เริ่มมุ่งให้ความสำคัญและให้ความสำคัญให้แก่เด็ก นั่นคือการที่ผู้เรียนเป็นผู้สนใจเรียน ต้องการหาความรู้หรือเครื่องมือที่ตนเองสนใจที่จะนำมาใช้งาน ซึ่งลงชาติ กิยอร์ธอง และออร์ธอซี ณ สมเกียรติ (2550) ได้เสนอให้หลักการฝึกอบรมแบบเดิมและการฝึกอบรมใหม่ ไว้ดังความแตกต่างดังนี้

การอบรมแบบเดิม	การอบรมแบบใหม่
1. การวัดความรู้ก่อนเข้ารับการปฏิบัติ	1. ทักษะแรงจูงใจ นำไปสู่การปฏิบัติและทักษะตามารถพัฒนาได้จากการฝึกฝน
2. ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ในสิ่งที่วิทยากรสอนให้	2. การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน วิธีการ และศักยภาพของวิทยากร หรือผู้ฝึกอบรม บรรลุตามในการเรียนรู้ของกลุ่ม และบรรยากาศทั่วไปของการฝึกอบรม
3. นวัตกรรมประยุกต์จากการอบรมไปใช้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของ แล่นักอุตสาหกรรมที่ทำงานและบรรยากาศทั่วไปขององค์กร
4. การฝึกอบรมเป็นวิธีผลิตของของที่มี	4. การฝึกอบรมเป็นความร่วมมือของผู้เรียน ที่มี

ดังนั้นการฝึกอบรมแบบใหม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและควมมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะเน้นการพัฒนาศักยภาพและมีการโต้ตอบระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม ทำให้บรรยากาศของการอบรมนั้น เป็นบรรยากาศที่ผ่อนคลายที่นักเรียนที่เข้าเรียนรู้อุ้สำคัญอีกประเด็นคือ การฝึกอบรม ไม่จำเป็นต้องอยู่ภายในห้องสี่เหลี่ยมเท่านั้นแต่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาขึ้นอยู่กับว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีบุคลิกลักษณะหรือเนื้อหาที่ระอบรม เป็นไปในทางใดบ้าง

### กระบวนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงการดำเนินการนั้น ต้องทำ ความเข้าใจและปฏิบัติตามกระบวนการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพก่อน

ริการรวม (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ  
ที่ต้องการจัดการ มีรายละเอียดดังนี้

**ขั้นที่ 1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (needs assessment)** เราต้องวิเคราะห์ความ  
ต้องการ 3 ด้าน คือ

- การวิเคราะห์ความต้องการองค์การ (organization analysis) ซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวกับ  
เป้าหมายขององค์การ และบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ
- การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (task and knowledge, skill, ability analysis) ซึ่ง  
ผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม
- การวิเคราะห์บุคคล (person analysis) เพื่อจะรู้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ  
และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำางานอยู่ในระดับใด

การวิเคราะห์ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้ ก็เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาสรุปออกมาเป็นความ  
ต้องการในการฝึกอบรม

**ขั้นที่ 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม** โดยนำข้อมูลจาก ขั้นที่ 1 นำมาใช้กำหนดวัตถุประสงค์  
ของการฝึกอบรม และใช้ให้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม  
ต่อไป

**ขั้นที่ 3. คัดเลือกและจัดระเบียบกิจกรรมฝึกอบรม** ซึ่งเนื้อหาที่มีเชิงจัดตาม ๆ มากมาย ไม่ที่จะเป็น  
วิธีจัดการเรียนการสอน และวิธีการประเมิน ซึ่งกิจกรรม วิธีการจะเหมาะสมหรือส่วที่การฝึกอบรมและอื่น ๆ

**ขั้นที่ 4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล** ซึ่งควรทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงสร้าง  
ฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การอบรมที่สั่งไว้ ทั้งนี้เกณฑ์ควรระบุไว้  
พฤติกรรมการเรียนรู้ที่การอบรมจะต้องมีการพัฒนา ทางด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ ระดับที่สุดของ  
พฤติกรรมที่จัดว่าสามารถอยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สถานการณ์อย่างไร

**ขั้นที่ 5. จัดการฝึกอบรม** เป็นการจัดดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยต้องดำเนินการ  
เกี่ยวกับสถานที่ของฝึกอบรม คุณภาพประสานงานกับวิทยากรของกรฝึกอบรมด้วย ซึ่งระหว่างการจัดการ  
ฝึกอบรมอาจจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะเตรียมการ  
เตรียมความพร้อมแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วยเช่นกัน

**ขั้นที่ 6. ประเมินผลการฝึกอบรม** ประกอบด้วย การสังเกตสำหรับการประเมินผล และการวัดผล  
โดยใช้วิธีการทดสอบหรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดสอบ เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่  
ภายหลังการฝึกอบรม

**หัวใจสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ**

การจะทำให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงได้นั้น ต้องเริ่มต้นตั้งแต่ตัวผู้บริหารหรือผู้ทำ  
ธุรกิจเองที่ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรม และมีความเชื่อมั่นในวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการ  
ฝึกอบรมว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานองค์กรได้ จากนั้นควรมุ่งมั่นในหลักการที่  
ถูกต้องสำหรับกระบวนการจัดการฝึกอบรม โดยทำให้เป็นระบบ ไปให้เพียงเท่านี้ให้เสร็จให้ทันๆ ไปใน  
แต่ละครั้งเท่านั้น เพราะการฝึกอบรมไม่ใช่กิจกรรมที่จะส่งผลในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่ยังต้องการการ  
ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคลากรต้องมีความต่อเนื่องจึงจะเกิดผลอย่างแท้จริง  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้แก่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาในแง่ของเทคโนโลยี การนำนา  
ปรัไปใช้ก็ต้องการของทันต่อไป

ริการรวม (2552) ได้แนะนำหัวใจสำคัญที่สุดอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพก็คือ  
การกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมโครงสร้างของหลักสูตร  
การสร้างแผนการเรียน และการจัดวางเนื้อหาวิชาซึ่งเมื่อทำนั้นจะต้องสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม  
ที่ด้กำหนดไว้แล้ว และต้องสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง รวมทั้งต้องมีความถูกต้องทันสมัยด้วย

วิธีการฝึกอบรม ในปัจจุบันนิยมใช้กับหลากหลายวิธี ได้แก่

- วิธีการบอกเล่า / วิธีการกระทำ / วิธีการแสดง
- วิธีการวิทยุวิทยุเป็นศูนย์กลางการเรียนรู เช่น การบรรยาย การอภิปราย
- วิธีการที่ผู้รับการอบรมเป็นผู้กลางการเรียนรู เช่น การระดมสมอง การศึกษา การสาธิต
- วิธีการที่เน้นผู้รับการเรียนรูเป็นรายบุคคล เช่น การสอนแบบ
- วิธีการที่ใช้สไลด์ที่บูรณาการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู เช่น การสอนโดยใช้วีดิโอ

หัวใจสำคัญคือผู้จัดต้องพิจารณาว่าต้องการให้เกิดการเรียนรู้รูปแบบใด แบบมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบบุคคล  
หรือมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม แล้วจึงตัดสินใจเลือกวิธีการในการฝึกอบรมตามความเหมาะสมต่อไป และเมื่อ  
ดำเนินการฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้วต้องประเมินว่า ควรจะมีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้ต้อง  
เลือกวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องเหมาะสมด้วย จุดสำคัญอยู่ที่วิธีการที่รวบรวมข้อมูลนั่นเอง วิธีที่นิยมใช้  
กันทั่วไปเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือมีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการ  
ประเมินความพึงพอใจของการฝึกอบรมด้วย และอาจมีการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุนด้วย

**รูปแบบของการฝึกอบรม**

ริการ (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการจัดการเรียนรูที่แตกต่างกัน  
กัน ขึ้นอยู่กับว่า ตัวของวิทยากรจะนำเนื้อหาและเนื้อหาของผู้เรียน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** ร้อยเอ็ดการเพื่อความพร้อมในการทำการศึกษา

จากภารกิจของกองงานวิจัยทั้ง 4 คือ งานสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง สืบสานวัฒนธรรม เป็นหัวใจของงานวิจัยที่ถือเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานที่สำเร็จ เป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยด้วยคุณภาพของงานวิจัยที่ผลิตออกมาได้มีคุณภาพ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสาขาวิชา นั้นๆ จึงต้องมีการกำหนดทิศทางของการบริการวิชาการ จึงได้มีการดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์วิจัยและบริการ วิชาการ ของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นระบบในส่วนของ งานวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม และยังมีส่วนสนับสนุนของภาคีที่ทางประมัตถศึกษาภาคภาษาไทยที่ ออรัปประเทศเป็น 5 ประเทศอย่างไม่ใช่ระบบ กลไก และกระบวนการ ในการบริการวิชาการแก่สังคมนี้ด้วยมีการ จัดโครงสร้างหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับภาคีของระบบดังกล่าว โดยมีการถือเรื่องต้นในการสร้างระบบที่ดี ต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชน เพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง สร้างจุดเน้นของคณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์

สำหรับความร่วมมือในการให้บริการวิชาการ ของคณะฯ นี้โดยจัดทำกระบวนการอบรมอย่างเป็น ระบบ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ความพร้อมของภาควิชาศึกษาศาสตร์
2. กำหนดกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว
3. ออกแบบหลักสูตรการอบรม
4. ออกแบบแผนทางการประเมินผลก่อน
5. ประสานงานเครือข่ายในการจัดการศึกษา
6. ประเมินผลการศึกษา

จากแผนระยะยาว 2552-2555 ของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ ในยุทธศาสตร์ที่ 8 สารสนเทศ เทคโนโลยีการบริการวิชาการ มีทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและทั้งยังมีทางบูรณาการบริการวิชาการกับการ เรียนการสอนและการวิจัยตั้งแต่ขั้นต้นบริการวิชาการให้เป็นหลังรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อความสะดวกในการ เชื่อมโยงบริการ ปรับปรุงการจัดการจัดการโครงการพัฒนาวิชาการให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดรายได้ผลผลิตระดับ ยุทธศาสตร์ 1 งานบริการวิชาการเชิงรุก 2 มีเครือข่ายบริการวิชาการ 3 ศูนย์บริการวิชาการแบบครบวงจร 4. หน่วยเคลื่อนที่เร็ว โดยมีโครงการบริการวิชาการที่รองรับ ดังนี้

1. จัดระบบการบริการวิชาการ
2. โครงการบริการวิชาการ
3. โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางด้านพฤกษศาสตร์ กีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ

4. โครงการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้
5. โครงการสร้างเครือข่ายและระดมทุนผู้สูงชน ไร่โรงเรียน ผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า

**บุคลากร**

ความพร้อมของงานบริการวิชาการและศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ในการให้บริการวิชาการได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ประสานการพัฒนาศูนย์วิจัยเพื่อเชื่อมโยงกับภาคีของภาคีการพัฒนาต่างๆ โดยมีความสามารถให้บริการวิชาการแก่ ชุมชนประเภทต่างๆ ในช่วงปี 2552-2553 ได้ดังนี้

1. ที่ปรึกษากรรมการวิทยานิพนธ์ ภายนอกมหาวิทยาลัย กรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ ระดับชาติ ทั้งหมดคิดเป็น 18 คน ค่อยๆ
2. กิจกรรมหรือ โครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ดำเนินการกับโรงเรียน

- 2.1 โครงการแข่งขันทักษะด้านเกษตรและสิ่งแวดล้อม
- 2.2 โครงการแข่งขันตอบปัญหาคณิตศาสตร์
- 2.3 โครงการให้บริการอาหารกลางวันโรงเรียน
- 2.4 โครงการสนับสนุนการศึกษารัฐเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 2.5 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ตัดสินฟุตบอล
- 2.6 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- 2.7 การทดลองและรณรงค์ทางกายเพื่อสุขภาพ
- 2.8 โครงการประชุมการวิจัยเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างสุขภาพเพื่อชุมชน
- 2.9 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างงานวิจัยเพื่อสุขภาพของโรงเรียนผู้สูงอายุ
- 2.9 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างงานวิจัยเพื่อสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุ
- 2.10 โครงการแข่งขันตอบปัญหาวิชาการงานเกษตรกำแพงเพชร
- 2.11 โครงการกีฬาเพื่อสุขภาพ
- 2.12 โครงการสอบกีฬาขั้นพื้นฐาน
3. วิทยากรรับเชิญจากหน่วยงานภายนอกและภายในจังหวัดร้อยเอ็ดไปนี้
  - 3.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งสุขภาพ
  - 3.2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชมรมอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
  - 3.3 เทคนิคการสร้างเครื่องมือทางสังเคราะห์
  - 3.4 การพัฒนาบุคลากร
  - 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
  - 3.6 การผลิตสื่อการสอน GSP
  - 3.7 จิตวิทยา



- 4. โครงการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเรียนรู้
- 5. โครงการสร้างเครือข่ายและนำความรู้เข้าสู่ชุมชน โรงเรียน ผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า

**บุคคลากร**

ความพร้อมของบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ในการให้บริการวิชาการโดยคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของการพัฒนาครู โดยมีความสามารถให้บริการวิชาการแบ่งตามประเภทต่างๆ ในช่วงปี 2552-2553 ได้ดังนี้

- 1. ที่ปรึกษากรรมการวิทยานิพนธ์ ภายนอกมหาวิทยาลัย กรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ ระดับชาติ ทั้งหมดคิดเป็น 18 คน ต่อปี
- 2. กิจกรรมหรือ โครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ดำเนินการกับโรงเรียน
  - 2.1 โครงการแข่งขันทักษะด้านเกษตรกรรมและสิ่งแวดล้อม
  - 2.2 โครงการแข่งขันตอบปัญหาคณิตศาสตร์
  - 2.3 โครงการให้บริการออกสารโรงเรียนและเครือข่าย
  - 2.4 โครงการสัมมนาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
  - 2.5 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ตัดสินฟุตบอล
  - 2.6 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
  - 2.7 การทดสอบสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพ
  - 2.8 โครงการประสานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างสุขภาพเพื่อชุมชน
  - 2.8 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างแกนนำเพื่อสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุ
  - 2.9 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างแกนนำเพื่อสุขภาพของชมรมผู้สูงอายุ
  - 2.10 โครงการแข่งขันตอบปัญหาวิชาการรณรงค์สุขภาพแก่พนักงาน
  - 2.11 โครงการเสวนาคณะสุขภาพ
  - 2.12 โครงการสอบวิทยานิพนธ์
- 3. วิทยากรรับเชิญจากหน่วยงานภายนอกและภายในตั้งหัวข้อต่อไปนี้
  - 3.1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ
  - 3.2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชมรมอาสาสมัครวิทยุพัฒนาเขตลุ่ม
  - 3.3 เทคนิคการสร้างเครื่องมือทางสังคมศาสตร์
  - 3.4 การพัฒนาบุคลากร
  - 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
  - 3.6 การผลิตสื่อการสอน GSP
  - 3.7 จัดวิทยุฯ

- 3.8 หลักสูตรและการะบวนการจัดการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.9 ภาษาอังกฤษ
- 3.10 คณิตศาสตร์
- 3.11 การบริการวิทยุภาพบุคคล
- 3.12 การจัดการความรู้
- 3.13 การถ่ายทอดความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นอกจากนี้อาจยังมีคณะทำงานสามารถให้คำปรึกษาโดยมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน ระเบียบวิธีวิจัย สถิติสำหรับบริการวิจัย การจัดการสิ่งมรดกภูมิ การพัฒนาประวัติศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรชุมชน การจัดการสถานศึกษา จิตวิทยา การสอนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิชาศาสตร์ศึกษา การจัดการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาศาสตร์การสนทนาระหว่างวิทยุศาสตร์ การจัดการความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล พหุศึกษาและสุขศึกษา การทดสอบสมรรถภาพทางกาย การดูแลผู้สูงอายุ การทำผลงานทางวิชาการ การจัดกิจกรรมนิทรรศการ การเป็นกรรมการตัดสินกีฬา

**สถานที่**

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์วิทยาการซึ่งสามารถให้คำปรึกษา และฝึกอบรมได้ดังนี้  
 อาคารปฏิบัติการคณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น เป็นอาคารใหม่แล้วเสร็จในปีการศึกษา 2552 แบ่งพื้นที่เหลือออกป็นดังนี้

- ชั้นที่ 1 ใช้เป็นห้องสัมมนา ห้องสโมสรนิสิตคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ ห้องสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย ห้องศูนย์การเรียนรู้ และห้องกิจกรรมพลศึกษา
  - ชั้นที่ 2 ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการออกแบบบุคลากร
- รายละเอียดของห้องที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานต่างๆ ของนิสิต แสดงดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 1** ขนาดบรรจุของห้องและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

ห้อง	ความจุ คน/ที่นั่ง		เครื่องเสียง		โทรทัศน์		White board		อื่นๆ	
	(คน)	(เครื่อง)	Projector (เครื่อง)	จอ 3 มิติ (จอ)	เสียง (เครื่อง)	จอ (เครื่อง)	Board (เครื่อง)	อื่นๆ (เครื่อง)		
<b>อาคารปฏิบัติการ ชั้น 1</b>										
ห้องสัมมนา										
อาคาร 2 ชั้น 2										
ห้องเรียน EGSC 201	90	1	1	1	1	-	-	1	1	3
ห้องประชุม EGSC 202	60	-	1	-	1	-	-	-	1	3
ห้องเรียน EGSC 203	90	1	1	1	1	-	-	1	1	3

รหัสเรียน EDS2-204	40	1	1	1	1	-	-	1	2
รหัสปริญญาการศึกษา EDS2-206	60	1	1	-	1	-	-	1	2
รหัสปริญญาโททางเศรษฐศาสตร์ EDS2-207	60	60	1	-	1	-	-	1	3
รหัสเรียนระดับศึกษา EDS2-208	ปีละ	1	1	1	-	1	-	1	1
รหัสปริญญาตรีแบบบูรณาการ (Microeconomics) EDS2-209	36	1	1	-	1	-	-	1	3
<b>รวม</b>	<b>88</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>51</b>	

หมายเหตุ ปีละปี หมายถึง ความสูงของห้องเรียนอยู่กับลักษณะการเรียนการสอน

**เครือข่าย และการประสานงาน**  
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ โรงเรียนเทศบาล โรงเรียนในเขตความรับผิดชอบ สภามหาวิทยาลัยเครือข่าย ได้แก่ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานท้องถิ่น

**ตอนที่ 2** วิจัยเชิงสำรวจความพึงพอใจการฝึกอบรบของครูในเขตภาคกลางตะวันตก  
**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

- ประชากร**  
 ประชากรในการวิจัยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางและตะวันตก จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี โดยได้สำรวจฐานข้อมูลของจำนวนครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับสำนักงานเขตภาคกลางตะวันตกทั้งหมด โดยแยกจำนวนครูแต่ละจังหวัดได้ดังนี้

	จังหวัด				รวม
	กาญจนบุรี	นครปฐม	เพชรบุรี	ราชบุรี	สุพรรณบุรี
จำนวนครู (คน)	5,026	5,291	3,171	4,645	5,355
ที่มา: เว็บไซต์ศูนย์วิจัยเพื่อการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)					

**2. กลุ่มตัวอย่าง**

2.1) **ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง**  
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณโดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง  
 N คือ จำนวนประชากร  
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าจำนวนประชากรด้วย 23,488 คน และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในที่นี่คือ 0.05) ในสูตรข้างต้น ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่นักเรียนในการวิจัยครั้งนี้ คือ 394 คน โดยทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามมักส่งกลับคือให้ผู้ใช้วิจัยประมาณร้อยละ 50 - 60 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชุดแบบสอบถามที่ส่งจริง เป็นจำนวน 500 ชุด

## 2.2) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพิจารณาจำนวนแบบสอบถามที่จะส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง (500 ฉบับ) กับจำนวนประชากร (23,488 คน) พบว่าแบบสอบถามที่ส่งจริงคิดเป็นร้อยละ 2.13 ของจำนวนประชากรครูในเขตภูมิภาคกลาง ตะวันตก ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 250 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 ฉบับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น 1 ฉบับ เพื่อศึกษาความคิดเห็นการฝึกอบรมของครูระดับภาคกลาง ตะวันตก แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นหัวข้อที่ถือเป็นการ สึกอบรมของครู

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

#### การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งข้อความร่วมมือนิรโทษกรรมให้แก่คณะโรงเรียนเป็นผู้ จำนวน 2 คน เป็นผู้มอบแบบสอบถามพร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนให้กับผู้วิจัย โดยการวิจัยในส่วนนี้ด้รวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาที่รวบรวมข้อมูล 2553 ถึง เดือนกรกฎาคม 2554 ทั้งนี้ จากแบบสอบถามที่ส่งจริงทั้งหมด 500 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 394 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 78.8

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง " การศึกษาความคิดเห็นการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตก"

ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสหสัมพันธ์

#### ตารางที่ 3 จำนวนโรงเรียนที่อยู่ในเขตภาคกลางตะวันตก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นที่ฐาน	จังหวัด				รวม
	กาญจนบุรี	นครปฐม	ราชบุรี	เพชรบุรี	
จำนวนโรงเรียน	463	287	369	260	452
(ร้อยละ)					1,831

ที่มา เปรียบข้อมูลระดับปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

จากการสำรวจความพร้อมของการให้บริการทางวิชาการทั้งในด้านการศึกษาและการอบรมโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูในเขตพื้นที่ภาคกลางตะวันตก โดยมีโรงเรียนที่คัดเลือกจำนวน 250 โรงเรียนแสดงดังตารางที่







3.1.14 สังคมศึกษา	36	9.14
3.1.15 วิชาธรรมศาสตร์	9	2.28
3.1.16 วิชาเทคโนโลยีการเกษตร	6	1.52
3.1.17 พลศึกษา	43	10.91
3.1.18 ศิลปะ	3	0.76
3.1.19 ฟิสิกส์	2	0.51
3.1.20 ชีววิทยา	2	0.51
3.1.21 คณิตศาสตร์	3	0.76
3.1.22 ภาษาอังกฤษ	18	4.57
3.1.23 ดุริยศึกษา	2	0.51
3.1.24 การจัดการทั่วไป	2	0.51
3.1.25 อุตสาหกรรมศิลป์	2	0.51
3.1.26 นาฏศิลป์	2	0.51
3.1.27 บริหารธุรกิจ	2	0.51
3.1.28 วัฒนธรรมศึกษา	2	0.51
3.1.29 การศึกษานอกโรงเรียน	2	0.51
3.1.30 สุขศึกษา	3	0.76
3.1.31 พัฒนาการครอบครัวและเด็ก	2	0.51
3.1.32 ภูมิศาสตร์	2	0.51
3.1.33 การบัญชี	2	0.51
3.2 บัญชี 360 คน	195	54.17
3.2.1 การบริหารการศึกษา	3	0.83
3.2.2 สารสนเทศ	3	0.83
3.2.3 การสอนคณิตศาสตร์	3	0.83
3.2.4 วิทยาศาสตร์ศึกษา	3	0.83
3.2.5 การศึกษาผู้ใหญ่	3	0.83
3.2.6 ศิลปะ	6	1.67
3.2.7 ภาษาอังกฤษ	3	0.83
3.2.8 วิทยาศาสตร์ทั่วไป	3	0.83
3.2.9 วิทยาศาสตร์ศึกษา	6	1.67
3.2.10 ชีววิทยา	3	0.83
3.2.11 วิทยาศาสตร์ฟิสิกส์	6	1.67
3.2.12 การศึกษาวิทยาศาสตร์(เคมี)	6	1.67
3.2.13 วิศวกรรมเกษตร	3	0.83
3.2.14 การออกแบบทางศิลปะและ ภาษาต่างประเทศ	9	2.50

3.2.15 ดุริยศึกษา	6	1.67
3.2.16 ศาสนาและสังคม	3	0.83
3.2.17 หลักสูตรและการสอน	3	0.83
3.2.18 ภาษาไทย	12	3.33
3.2.19 วัฒนธรรมศึกษาทางการศึกษา	6	1.67
3.2.20 การมัธยมศึกษา	12	3.33
3.2.21 พหุวิชา	3	0.83
3.2.22 การประถมศึกษา	3	0.83
3.2.23 สัตววิทยา	3	0.83
3.2.24 การสอนภาษาอังกฤษ	12	3.33
3.2.25 ดุริยศึกษาชุมชน	3	0.83
3.2.26 เทคโนโลยีการศึกษา	3	0.83
3.2.27 การศึกษาศาสตร์ศึกษา	6	1.67
3.2.28 การมัธยมศึกษา	15	4.17
3.2.29 การสอนสังคม	6	1.67
3.2.30 จิตวิทยาการแนะแนว	3	0.83
3.2.31 หลักสูตรและการพัฒนา	3	0.83
3.2.32 หลักสูตรและการอบรม	3	0.83
3.2.33 สังคมศึกษา	3	0.83
3.3 บัญชีนอก 2 คน	1	0.25
3.3.1 การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	0.25
3.3.2 บริหารการศึกษา	1	0.25
4. สถาบันกึ่งราชการแห่งใหม่ในปัจจุบัน	124	31.47
4.1 ผู้บริหาร	260	65.99
4.2 ครูผู้สอน	0	0
4.3 ลูกจ้างประจำ	10	2.54
4.4 ลูกจ้างชั่วคราว	2	0.51
5. ประเภทการปฏิบัติงานที่ทำงาน	17	4.31
5.1 ไม้เท้า	28	7.11
5.2 ไม้เท้า 3 ปี	28	7.11
5.3 3-5 ปี	42	10.66
5.4 6-10 ปี	277	70.30
5.5 11-15 ปี		
5.6 มากกว่า 15 ปี		

โดยทั่วไปครูที่ออกแบบสอบถามเป็นพหุคูณร้อยละ 39.09 และพหุคูณร้อยละ 60.91 ในช่วงอายุ

50 ปีขึ้นไปร้อยละ 41.37 จบการศึกษาระดับและระดับปริญญาตรีขึ้นไป เรียนจบปริญญาโทในสาขาบริหาร

การศึกษาร้อยละ 54.17 และเรียนจบในระดับปริญญาเอกเพียงร้อยละ 0.25 ส่วนมากเป็นครูผู้สอนร้อยละ

65.99 และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไปร้อยละ 70.30

#### 6. ข้อถ้อยแถลงที่นำไปศึกษาในระยะเวลา 5 ปี (2548-2553)

1. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจาก 40 เป็น 51
  2. การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์
  3. การพัฒนาครูในระบบ คอมพิวเตอร์ หลักสูตรผู้เรียนเปลี่ยนแปลง
  4. การพัฒนาตัวกรรม E-learning
  5. การเขียนแผน
  6. การวิจัยในชั้นเรียน
  7. หลักสูตร การทำงาน (เชี่ยวชาญ)
  8. การบริหาร การเงิน/พัสดุ/วิชาการ/การบริหารหน่วยงาน วิชาการ เช่น บริหารหลักสูตร/การจัดการ
- บริการกลุ่มสาระต่างๆ
9. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการซึ่งแจ้งการใช้เครื่องมือประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาและเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาและเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณภาพ
- การศึกษา
10. ผู้ทำการเปลี่ยนแปลง อบรมครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์เป็นเลิศ ของ สสทท
  11. อบรมการศึกษาแก่ผู้พิการ
  12. อบรมครูด้วยระบบทางไกลสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
  13. อบรมครูโครงการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อัจฉริยะ (Project)
  14. การนำทางวิทยุ สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบสวน
  15. การพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยและมีปฏิบัติการระดับภูมิภาค
  16. การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย
  17. การจัดทำหลักสูตร การประกันคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนภาษาไทย
  18. อบรม Master teacher
  19. การจัดค่ายวิทยาศาสตร์กับการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษ
  20. การเป็นครูแนะแนว
  21. อบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  22. อบรมคณิตศาสตร์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

23. อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนางานด้าน การวิจัยและการพัฒนางาน

ด้านงานวิชาการ

24. โครงการพัฒนาระบบระบบและข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
  25. การจัดทำโปรแกรม Student 51 ครูผู้สอนศึกษาเรื่องวิธีการและการใช้หลักฐานทางประวัติศาสตร์
  26. พัฒนาระบบระบบประวัติศาสตร์โรงเรียนในฝันจังหวัดราชบุรี
  27. การอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา
  28. โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ
  29. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพครูให้เป็นครูดี ครูมืออาชีพ
- คุณธรรม
30. อบรมการวัดและประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551
  31. การจัดการเรียนรู้โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  32. โครงการยกระดับคุณภาพครู และผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง
- ประมาณ 2553-2555
33. การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 2
  34. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
  35. การทำวิจัยในชั้นเรียน
  36. การพัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
  37. การอบรมก่อนแข่งวิ่งมินิหรือลือทวิธฐานะชำนาญการพิเศษ
  38. การอบรมการประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  39. อบรมการพัฒนาบุคลากรด้านบูรณาการการใช้เทคโนโลยี
  40. อบรมการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย
  41. อบรมการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์
  42. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
  43. ครูดีแบบ ครูแนะแนว
  44. การสอนแบบศิวศิลา
  45. การสอนแบบบูรณาการโครงการ
  46. การพัฒนาคุณภาพการทำงาน
  47. การจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ
  48. KM ระบบการสอน Teaching Learn หลักสูตรภาษาอังกฤษ
  49. การพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษา
  50. การสอนภาษาอังกฤษโดยใช้สื่อ ICT การออกข้อสอบตรงตามตัวชี้วัด



51. หลักสูตรการดำเนินงานทางวินัย ( หลักสูตรรางวัล ) ของก.ศ.ศ.
  52. การใช้โปรแกรม GSP ของ สสท.
  53. การพัฒนาตนเอง
  54. อบรมหลักสูตร 2551
  55. อบรมโรงเรียนขนาดเล็ก
  56. อบรมการสอนวิทยาศาสตร์ปฐมวัย
  53. กลุ่มสาระวิชา คณิต วิทยาศาสตร์ อังกฤษ คอมพิวเตอร์ คณิตฯ กีฬาไทย
  55. การจัดทำข้อมูล rmis
  54. การอบรมครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา
  56. การวิเคราะห์พัฒนาการศึกษา
  57. คณิตศาสตร์สำหรับประถมศึกษา
  58. พัฒนาศักยภาพของ สพฐ
  59. ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
  60. การคัดเลือกวิทยากรบริหารสถานศึกษา เขต 1 ภาค 4
  61. การจัดกิจกรรมนิเทศวิทยากรจัดการทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนนั้น
- คุณภาพ
62. การพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาทางระบบเทคโนโลยีการคอมพิวเตอร์
  63. จัดทำหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล
- การพัฒนาการเรียนการสอนทางไกลและพระเชียรดี
64. การจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องแบบเป็นขั้นเป็นตอน
  65. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
  66. การอบรมพัฒนาคุณภาพทีมระบบ E-Learning หลักสูตรการประกันคุณภาพการศึกษา
  67. อบรมเรื่อง E-Learning
  68. อบรมครูผู้สอนคณิตศาสตร์ของ สสท. หลักสูตร 3 ปี ปีละ 1 หลักสูตร (2551-2553)
  69. เพศสัมพันธ์ในสถานศึกษา
  70. สื่อการสอนวิทยาศาสตร์
  71. การจัดทำหลักสูตร มาตรฐาน
  72. การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล
  73. การเขียนแผนการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนเพียง
  74. เทคนิคการสอนทั้งร้องเพลงไม่หยุด
  75. คณิตศาสตร์กับการแก้ปัญหา การออกแบบและพัฒนาคือสื่อเพื่อการอภิบาล (CAI)

76. การจัด การพัฒนาสื่อการสอนทางการจัดการเรียนรู้
  77. การสอนเคมีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
  78. การพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ
  79. การอบรมหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน การอบรมการจัดการสอน Backward Design
  80. หลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน
- พื้นฐาน
81. การทดลองวิทยาศาสตร์แบบย่อส่วน
  82. การจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ จากหลักสูตรสู่แผนการจัดการเรียนรู้
- เรียนรู้
83. การจัดทำผลงานทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
  84. พลังงานนิวเคลียร์ Master teacher
  85. ประชุมสัมมนาในสหประชาชาติทางวิชาการ (Symposium) ราชภัฏบุรีรัมย์ วันที่ 20-23 สิงหาคม 2553
  86. TKT Backward Design process เทคนิคการพัฒนาการเรียนการสอน
  87. หลักสูตรการอ่านภาษาอังกฤษ ตามกฎใหม่ดีเอส
  88. ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน
  89. การวัดผล การออกข้อสอบหลักสูตรมาตรฐานสากล
  90. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  91. การประกันคุณภาพการศึกษา
  92. การวัดผลและการประเมินผลในการจัดทำ พ.ร.บ. 1
  93. ผู้บังคับบัญชาทุกคน
  94. The TKT (Teaching Knowledge Test)
  95. การพัฒนาวัดกรรมเพื่อการวิจัยและการเรียนรู้
  96. English and TESOL Methodology Course
  97. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร 1
  98. Student Center - Activities and happy learning
  99. การสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา อบรมทางไกลผ่านดาวเทียม 2 ครั้ง
  100. การวัดและประเมินผลทางการศึกษา (ตามสภาพจริง)
  101. ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต
  102. อบรมโครงการส่งเสริมวิชาชีพการอ่าน
  103. อบรมห้องสมุดอัตโนมัติ ฯลฯ

104. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนการคิดสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน
105. นักเรียนคุณภาพ
106. ครูบาป๋วยร่วมใจด้านมัธยมศึกษาต่อ
107. โครงการพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชน
108. การวิจัย หลักสูตรสถานศึกษา
109. ระบบ Top Star
110. อางเซียน ประวัติศาสตร์ไทย
111. การสอนของครูสอนพระพุทธศาสนา
112. ระบบสารสนเทศแห่งภูมิศาสตร์
113. การสอนภาษาไทยที่ปล่อย C-NET
114. การประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา
115. อบรมครูปฐมวัย
116. อบรมเชิงปฏิบัติการธรรมวินัยและชาติศกศึกษา
117. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการศีลสิกส์
118. หลักสูตรจัดทำหน่วยการเรียนรู้รายสัปดาห์
119. การจัดการส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ขั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนในฝัน
120. การพัฒนาโรงเรียนมัธยมต้นแบบเรียนดีใกล้บ้าน โรงเรียนในฝัน
121. การอบรมบริหารหลักสูตรแกนนำ
122. การบริหารการส่งเสริมเพลง
123. ประชุมการสร้างและพัฒนาคลังเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น
124. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อัตโนมัติศาสตร์
125. อบรม Window Server 2003
126. การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (ครูชีววิทยา)
- 7. อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ไม่ได้รับการพิจารณา**
- 7.1. งบประมาณ
- 7.2. เวลา ระยะทาง
- 7.3. การเดินทาง
- 7.4. วัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสมไป
- 7.5. เวลาการอบรมน้อยไป
- 7.6. ทรานซิวลาซ่า การแข่งขันข้ามวัน

- 7.7. ไม่มีใครจัดอบรม
- 7.8. ไม่ตรงกับกลุ่มสาระที่สอน เป็นการอบรมซ้ำซ้อนมากกว่า
- 7.9. ช่วงเวลาตรงกับวันทำการซึ่งต้องสอนนักเรียน
- 7.10. ไม่มีค่าใช้จ่ายออกให้
- 7.11. ไม่มีหน่วยจัดอบรม
- 7.12. ภาระงานที่หนักในปัจจุบัน
- 7.13. งบประมาณทางราชการ
- 7.14. ขาดแคลนงบประมาณ
- 7.15. เป็นวันเสาร์-อาทิตย์
- 7.16. เปิดอบรมในวันเวลาที่มีการสอนที่โรงเรียนการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษา
- 7.17. สอบ 20 คาบ/สัปดาห์
- 7.18. ไม่มีหน่วยงานจัดฝึกอบรม ผู้บริหารมอบชุดให้ศึกษานิเทศก์
- 7.19. ไม่ได้รับชำระจากท่านเลย
- 8. วัสดุที่นำเสนองาน**
- 8.1. เกี่ยวกับจิตวิทยาการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร หรือจิตวิทยานักเรียนและเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม
- 8.2. การดูแลและการซ่อมคอมพิวเตอร์
- 8.3. การแก้ปัญหาในองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายอย่างจริงจังและจริงจัง เป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน
- 8.4. การออกข้อสอบที่เน้นการคิดของนักเรียนในระดับต่างๆ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในระดับชั้นเดียวกัน
- 8.5. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในรายวิชาที่สอน
- 8.6. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนรู้เท่าทัน อันตรายและประโยชน์ของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน
- 8.7. การวิจัยสถาบัน การวิจัยและพัฒนา อบรมพร้อมลงมือปฏิบัติเป็นระยะๆ
- 8.9. อบรมเทคนิคการสอบศิลปะเพลงพื้นฐาน (ปฏิบัติขลุ่ยขลุ่ย)
- 8.10. อบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็กๆ ให้รู้ปฏิบัติธรรมกรรมฐาน สมถะ สิกขิธ ให้มีปฏิสัมพันธ์และรวมรวมวิชา และทั้งหมดคือ ละอองบุญข้าง คีราตงในศีล 5 เป็นแบบอย่างที่ดีให้ศิษย์และสังคม
- 8.11. การศึกษาจากงานช่างประเภท
- 8.12. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาษีและพัสดุ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

- 8.13 ยอมรับวิธีสอนภาษาไทย การวิจัยและพัฒนา อบรมการสอน ทั้งจะการคิด
- 8.14 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดความรู้ KM
- 8.15 การจัดอบรมแต่ละครั้งจัดเพื่อสร้างงานเป็นรูปภาพจริง มีเชิงพื้นที่ผลงานแล้วนำไป หรือเพียงแค่จับงบประมาณให้หมดไปหรือเพียงแค่ใช้เงิน ความที่เสนอขอในแต่ละปี ควรจัดเพื่อสิ่งที่มีผลให้เกิดประโยชน์จริง เช่นการอบรมที่วิจัยเพียง 1 วันคิดว่าจะทำให้นักวิจัยขึ้นมาจนทำงานวิจัยได้สำเร็จ
- 8.16 การจัดทำสื่อการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ
- จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรมของครู โดยให้ครูออกแบบสอบถามเลือกหัวข้อที่เป็นที่ต้องการในการฝึกอบรม ใช้เกณฑ์การประเมินผล (เชิงบวก) 5 ระดับ ความหมายเชิงปริมาณ

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1	1.00 – 1.49	น้อยที่สุด (much below average)
2	1.50 – 2.49	น้อย (below average)
3	2.50 – 3.49	ปานกลาง (fair / average)
4	3.50 – 4.49	มาก (above average)
5	4.50 – 5.00	มากที่สุด (much above average)

หัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจและสนใจในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในหัวข้อที่ครูสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

	หัวข้อการฝึกอบรม	X	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>1. หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล</b>				
1.1	การสร้างและจัดการพัฒนาหลักสูตรตามศตวรรษที่ 21 และหลักสูตรท้องถิ่น	3.96	0.70	มาก
1.2	การจัดการระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่นำมาปรับใช้จริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นภาษาเป็น และแก้ปัญหาได้	4.27	0.69	มากที่สุด
1.3	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับกลางจริง	4.12	0.71	มาก
1.4	การจัดและสอนแบบทฤษฎีธรรม จริยธรรม ไม่ออกข้อสอบในการเรียนรู้ออนไลน์	4.08	0.73	มาก
1.5	ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพิเศษ	3.68	0.96	มาก
1.6	การบริหารจัดการเรียน	3.82	0.86	มาก
1.7	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.33	0.73	มากที่สุด
1.8	การจัดการเรียนรู้ออนไลน์บนระบบการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.08	0.77	มากที่สุด
1.9	วิธี และกระบวนการสอนในรายวิชาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.00	0.80	มากที่สุด
1.10	กลยุทธ์และวิธีการวัดประเมินผล หรือความรู้ที่ได้อย่าเป็นรูปผลสัมฤทธิ์	4.06	0.81	มากที่สุด

	หัวข้อการฝึกอบรม	X	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.11	การจัดการความรู้ (KM)	3.99	0.80	มาก
1.12	การพัฒนาวิชาชีพตามวิทยุวิชาชีพ	4.23	0.74	มากที่สุด
1.13	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.05	0.75	มากที่สุด
1.14	การวัดขั้นสูง	4.09	0.84	มากที่สุด
<b>2. การวิจัยชั้นเรียน</b>				
2.1	การวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์	4.08	0.85	มากที่สุด
2.2	การเชื่อมโยงการศึกษาระหว่างวิจัย	3.66	1.13	มาก
2.3	การวิจัยชั้นเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์	3.85	0.97	มากที่สุด
2.4	วิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการยกระดับวิชาชีพ	3.98	0.95	มากที่สุด
<b>3. การบริหารการศึกษา</b>				
3.1	การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.98	0.92	มากที่สุด
3.2	การบริหารการเงิน	3.77	1.01	มากที่สุด
3.3	วิจัยพัฒนาศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล	3.92	0.95	มากที่สุด
<b>4. วิทยาศาสตร์ศึกษา</b>				
4.1	การออกแบบและพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์	3.57	1.00	มาก
4.2	การใช้และพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์	3.63	1.00	มากที่สุด
4.3	การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์แบบออนไลน์	3.61	1.01	มากที่สุด
4.4	การสอนวิทยาศาสตร์กับการเรียนรู้ออนไลน์ (Active Learning)	3.66	1.03	มากที่สุด
4.5	การศึกษาด้าน (Questioning)	3.75	0.95	มากที่สุด
4.6	การพัฒนาตนเองกับการเรียนรู้ออนไลน์	3.82	0.94	มากที่สุด
4.7	การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ที่วัดผลตามสมรรถนะทางการศึกษา	3.66	1.02	มากที่สุด
4.8	การเปลี่ยนแปลงโมเดลการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	3.56	0.98	มากที่สุด
4.9	โครงการวิทยาศาสตร์สู่ชีวิตประจำวัน (Local Science)	3.81	1.03	มากที่สุด
4.10	การเชื่อมโยงศาสตร์สู่ชีวิตประจำวัน (Inquiry)	3.77	1.00	มากที่สุด
<b>5. ภาษาอังกฤษ</b>				
5.1	การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง	3.81	1.04	มากที่สุด
5.2	ทางเชื่อมบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษ	3.99	1.13	มากที่สุด
5.3	เตรียมสอบ TOEFL IELTS	3.94	1.16	ปานกลาง
5.4	ภาษาอังกฤษสู่อาชีพ	3.55	1.07	มากที่สุด
<b>6. ศิลปศาสตร์</b>				
6.1	ศิลปศาสตร์กับการแก้ปัญหา	3.75	1.05	มากที่สุด
6.2	ศิลปศาสตร์กับวิชาชีพ จบการศึกษาระดับปริญญา	3.23	1.09	ปานกลาง

หัวข้อการฝึกอบรม	X	S.D.	ระดับความ สนใจ
6.3 การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยมีประสิทธิภาพ	3.80	1.07	มากที่สุด
6.4 การนำไปประมวลผลองค์ความรู้ที่ศึกษารวมการอบรม	3.65	1.06	มากที่สุด
6.5 การนำปัญหาที่เรียนที่คิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ที่ตนเอง	3.78	1.02	มากที่สุด
6.6 การพัฒนาผู้เรียนที่มีศักยภาพทางคณิตศาสตร์	3.70	1.03	มากที่สุด
<b>7. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ศึกษา</b>			
7.1 การใช้อินเทอร์เน็ตและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	3.88	0.92	มากที่สุด
7.2 การออกแบบและสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน	4.10	0.86	มากที่สุด
7.3 การออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้อินเทอร์เน็ต (e-learning) และ CAI	4.08	0.88	มากที่สุด
7.4 การสร้างงานชิ้นสุดท้ายให้กับงานเรียนการสอน	4.03	0.87	มากที่สุด
7.5 การสืบค้นข้อมูลโดยมีประสิทธิภาพ	4.13	0.86	มากที่สุด
7.6 การนำไปประมวลผล Open Source สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.93	0.95	มากที่สุด

จากข้อมูลสามารถเลือกหัวข้อการฝึกอบรมที่มีผู้ออกแบบมากที่สุด 15 อันดับแรก ได้แก่

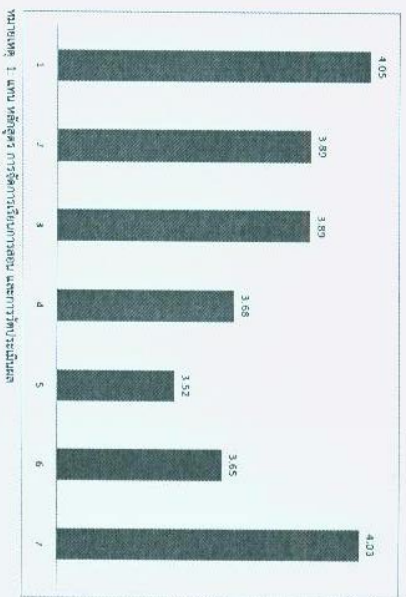
1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อผู้เรียนคิดเป็นงานชิ้น และแก้ปัญหาได้
3. การพัฒนาทักษะศูย์อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสืบค้นข้อมูลโดยมีประสิทธิภาพ
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้นสภาพจริง
6. การออกแบบและสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน
7. การศึกษขั้นสูง
8. การออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้อินเทอร์เน็ต (e-learning) และ CAI
9. การจัดการเรียนรู้ในแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
10. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ
11. การจัดและสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้
12. กุศุทธิ์และวิธีการจัดค่ายเพิ่มทักษะ หรือความรู้โดยคำนึงประสิทธิภาพ
13. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
14. การสร้างฐานข้อมูลสำหรับการเรียนการสอน
15. วิถี และกระบวนการสอนในรายวิชาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อพิจารณาตามหัวข้อการฝึกอบรมหลักที่กำหนด สามารถแบ่งหัวข้อการอบรมที่ผู้ออกแบบได้แก่

1. หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล
  - อันดับที่ 1 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
  - อันดับที่ 2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อผู้เรียนคิดเป็นงานชิ้น และแก้ปัญหาได้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
  - อันดับที่ 1 การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ
  - อันดับที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมการเรียนรู้อ เพื่อการยกระดับวิทยฐานะ
3. การบริหารการศึกษา
  - อันดับที่ 1 การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
  - อันดับที่ 2 วิสัยทัศน์การศึกษาไทยในอนาคต
4. วิทยาการศึกษาศาสตร์
  - อันดับที่ 1 การพัฒนาตนเองกับการเรียนรู้อ
  - อันดับที่ 2 โลกงานวิทยาศาสตร์จากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว (Local Science)
5. ภาษาอังกฤษ
  - อันดับที่ 1 การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสากล
  - อันดับที่ 2 ภาษาอังกฤษสู่อาเซียน
6. คณิตศาสตร์
  - อันดับที่ 1 การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ
  - อันดับที่ 2 การนำปัญหาการเรีนที่คิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ที่ตนเอง
7. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ศึกษา
  - อันดับที่ 1 การสืบค้นข้อมูลโดยมีประสิทธิภาพ
  - อันดับที่ 2 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาในระดับกลุ่มสาขาวิชาพบว่าค่าเฉลี่ยของหัวข้อด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน และการบริหารการศึกษา ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือหัวข้อด้านภาษาอังกฤษ รองลงมาได้แก่คณิตศาสตร์ และวิทยาการศึกษาศาสตร์

ภาพที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับความสนใจแยกรายหัวข้อหลักในการฝึกอบรม



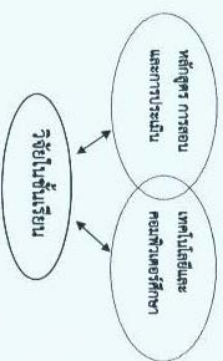
- 1. แผน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล
- 2. แผน การวิจัยในชั้นเรียน
- 3. แผน การวิจัยทางการศึกษา
- 4. แผน วิทยานิพนธ์การศึกษา
- 5. แผน การจัดการ
- 6. แผน หลักสูตร
- 7. แผน เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ศึกษา

บทที่ 5  
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูล สามารถสรุปความต้องการของครูในการฝึกอบรม และแนวทางในการจัดการฝึกอบรมของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ โดยเน้นไปที่ภาคศึกษาศึกษาในการฝึกอบรมในวิชาชีพครู ส่วนในภาควิชาอื่นๆนั้นมีความร่วมมือในเชิงบริหารเฉพาะ และความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษาวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ โดยเชิญเป็นวิทยากรร่วม หรือร่วมกันจัดโครงการอบรมที่มีการบูรณาการทั้งวิชาชีพครูและสาขาวิชาเฉพาะ โดยเน้นแนวทางการจัดการบริหารวิชาการ ในช่วง ปี 2554 เป็นต้นไป

จากการสำรวจพบว่าครูส่วนใหญ่ยังสนใจที่จะเข้าอบรมในส่วนของหลักสูตรและการสอน ซึ่งเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของการใช้หลักสูตรในปี 2551 ที่รัฐที่ครูเหล่านั้นได้มีการอบรมผ่านมาแล้ว ทำให้ต้องสังเกตรถึงการฝึกอบรมที่ยังขาดการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ในส่วนของเทคโนโลยีและนวัตกรรมยังคงมีบทบาทและครูยังไม่ให้ความสนใจในการพัฒนาความสามารถในการจัดทำสื่อการสอนแบบทฤษฎี ในส่วนของงานวิจัยนั้นมีการวัดและประเมินจากตัวครูผู้สอนด้วยผลงานวิจัยตั้งแต่เริ่มทำวิทยานิพนธ์ของครูที่เรียนจบสาขาต่างๆ ก่อนเข้ากรรจนาย แต่ผู้วิจัยเห็นแนวโน้มที่ค่อนข้างชัดเจนและสามารถนำไปประกอบเป็นทิศทางในการจัดการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตกได้

โดยสรุปแล้วจากข้อมูลได้รวบรวมนั้นครูต้องการการฝึกอบรมที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้ากันกับบริบทของหลักสูตร นโยบายของรัฐบาล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาที่ท้องถิ่นเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนให้เข้าประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งต้องควบคู่กับการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยวิธีการใหม่ๆวิจัยเป็นฐาน โดยสอดคล้องกับการพัฒนาครูด้วยกลวิธีการสอนผนวกกับเนื้อหาและเทคโนโลยี (PCK, TPACK) สามารถรูปแบบใหม่มีความต้องการของครูได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 ลักษณะสาขาวิชาที่ครูต้องการการฝึกอบรม

นอกจากนี้การจัดการฝึกอบรมให้กับครูยังต้องไม่ขาดของมหาวิทยาลัยไทย มีหลักการสอน  
 ไม่ขาดมหาวิทยาลัยวิจัย โดยมีบริการวิชาการและการเรียนการสอนที่เน้นการหารายได้เพื่อพัฒนาตนเองในด้าน  
 แต่ละคณะฯ มีการพัฒนาองค์กรประชุมสัมมนา และสามารถตอบสนองความเป็นนานาชาติและสมาคม  
 อาเซียน โดยความร่วมมือของการจัดการฝึกอบรมของคณะฯ โดยมีศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ พร้อมกัน  
 บุคลากร วิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ ผนวกกับสถานที่ และแหล่งการเรียนรู้พร้อมและทันสมัย และยังมีควม  
 ร่วมมือ และเครือข่ายจากหน่วยงานใกล้เคียงในเขตภาคกลางตะวันตกรวมทั้งมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทำให้สามารถ  
 จัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติ พงษ์วิชัย. 2544. **หลักสูตรการฝึกอบรม** (On-Line)  
 Available: [http://phanakaw4.blogspot.com/p/blog-page\\_10.html](http://phanakaw4.blogspot.com/p/blog-page_10.html)
- กรีฟ อัมโบห์น. 2545. **การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม**. เอกสารประกอบการบรรยายในการฝึกอบรม  
 หลักสูตรการบริหารงาน ฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม. สถาบันพัฒนาพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ทรงกลด สุริยวิชัย. 2552. **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูบวใหม่** (On-Line)  
 Available: [www.goticknow.org](http://www.goticknow.org) ค้นหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- มนูญ ไชยทองศรี. 2544. **หลักสูตรการฝึกอบรม**(On-Line)  
 Available: [http://phanakaw4.blogspot.com/p/blog-page\\_10.html](http://phanakaw4.blogspot.com/p/blog-page_10.html)
- ธีการวรรณ กลิ่นหอม. 2552. **การบริหารระดับงานจัดขึ้นในการฝึกอบรม** (On-Line)  
 Available: [www.google.co.th/onlinehomeuser/.../BusinessPlanming\\_SMLS\\_Chapter\\_06.doc](http://www.google.co.th/onlinehomeuser/.../BusinessPlanming_SMLS_Chapter_06.doc).
- ธีรพงษ์ สักขานอดิศร. 2550. **กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาติ กิยธรรม. 2550. **เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
 สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมชาติ กิยธรรม และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2550. **เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
 สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Cruickshank, D.R. and K.K Metcalf. 1994. "Training within Teacher Preparation". *Handbook of Research on Teacher Educator*. A Project of the Association of Teacher Educators. New York: Macmillan Publishing Company.

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตก**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งข้หมาย เพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของครูในเขตภาคกลางตะวันตก ซึ่งผลการสำรวจที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่ครูสนใจ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** หัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจ

**ตอนที่ 1** สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- |         |                                     |                                     |  |
|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 1. เพศ  | <input type="checkbox"/> ชาย        | <input type="checkbox"/> หญิง       |  |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 20 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี    |
|         | <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี |

3. จบการศึกษา

- ปริญญาตรี สาขาวิชา .....
- ปริญญาโท สาขาวิชา .....
- ปริญญาเอก สาขาวิชา .....
- ประถมศึกษาชั้นตรี สาขาวิชา .....

4. สถานภาพที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

- ผู้บริหาร  ครูผู้สอน  ลูกจ้างประจำ  ลูกจ้างชั่วคราว  อื่น ๆ .....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ไม่มี  น้อยกว่า 3 ปี  3-5 ปี
- 6-10 ปี  11-15 ปี  มากกว่า 15 ปี

6. หัวข้อการฝึกอบรมที่ท่านได้เข้าร่วมภายในระยะเวลา 5 ปี (2548-2553)

7. อุปสรรค และปัญหาที่ทำให้ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม



ตอนที่ 2 หัวข้อการฝึกอบรมที่สนใจ  
 คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความสนใจที่ตรงกับความต้องการในหัวข้อฝึกอบรม

หัวข้อการฝึกอบรม	ระดับความสนใจ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด
<b>1. หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล</b>				
1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น				
1.2 การจัดการระบบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดเป็นงานชิ้นและแก้ปัญหาได้				
1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้ตามสภาพจริง				
1.4 การจัดการและสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้				
1.5 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพิเศษ				
1.6 การบริหารจัดการชั้นเรียน				
1.7 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ				
1.8 การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง				
1.9 วิธี และกระบวนการสอนในรายวิชาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
1.10 กลยุทธ์และวิธีการจัดค่ายเพิ่มเติมทักษะ หรือความรู้ด้วยกิจกรรมประสิทธิภาพ				
1.11 การจัดการความรู้ (KM)				
1.12 การพัฒนาศักยภาพครูอย่างมีประสิทธิภาพ				
1.13 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้				
1.14 การคิดขั้นสูง				
<b>2. การวิจัยในชั้นเรียน</b>				
2.1 การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ				
2.2 การเขียนโครงการเพื่อการขอทุนวิจัย				
2.3 การใช้ฐานข้อมูลงานวิจัยทางด้านการศึกษา				
2.4 วิจัยและนำผลการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดกับวิทยฐานะ				
<b>3. การบริหารการศึกษา</b>				
3.1 การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา				
3.2 การบริหารโรงเรียน				
3.4 วิสัยทัศน์การศึกษาไทยในอนาคต				



หัวข้อการฝึกอบรม	ระดับความสนใจ			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด
<b>4. วิทยาศาสตร์ศึกษา</b>				
4.1 การออกแบบและพัฒนาชุดการสอนทางวิทยาศาสตร์				
4.2 การวิจัยและพัฒนาสื่อการสอนและการใช้เครื่องมืออย่างง่ายทางวิทยาศาสตร์				
4.3 การทดลองทางวิทยาศาสตร์ระดับห้องเรียน				
4.4 การสอนวิทยาศาสตร์กับการเรียนเชิงรุก (Active Learning)				
4.5 การตั้งคำถาม (Questioning)				
4.5 การพัฒนาสมองกับการเรียนรู้				
4.6 การเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์				
4.7 การเปลี่ยนแปลงโมเดลในวิชาวิทยาศาสตร์				
4.8 โครงการวิทยาศาสตร์จากสิ่งมีชีวิตท้องถิ่น (Local Science)				
4.9 การสอนวิทยาศาสตร์ด้วยวิธีการสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry)				
<b>5. ภาษาอังกฤษ</b>				
5.1 การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสากล				
5.2 การเขียนบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษ				
5.3 เตรียมสอบ TOEFL IELTS				
5.4 ภาษาอังกฤษสู่ภาษาไทย				
<b>6. คณิตศาสตร์</b>				
6.1 คณิตศาสตร์กับการแก้ปัญหา				
6.2 คณิตศาสตร์ประยุกต์ในชีวิตประจำวัน				
6.3 การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ				
6.4 การใช้โปรแกรมประยุกต์ทางคณิตศาสตร์สำหรับการเรียนการสอน				
6.5 การแก้ปัญหาที่นักเรียนมีทัศนคติลบทางคณิตศาสตร์ที่ล้มเหลว				
6.7 การพัฒนาผู้เรียนที่มีอัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์				
<b>7. เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ศึกษา</b>				
7.1 การวิจัยคอมพิวเตอร์เบื้องต้น อินเทอร์เน็ตและเซตทนายอิเล็กทรอนิกส์				
7.2 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน				
7.3 การออกแบบ และพัฒนาการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตทาบเรียน (e-Learning) และ CAI				
7.4 การสร้างฐานข้อมูลสำหรับนักเรียนการสอน				





หัวข้อการฝึกอบรม	ระดับความสนใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.5 การสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.6 การใช้โปรแกรม Open Source สำหรับการจัดการบริหารเว็บไซต์					
8. หัวข้ออื่นๆที่สนใจ					