

## การพัฒนาหลักสูตรเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน

พิลิน สุกุณา<sup>1\*</sup> ธีรวิทย์ บุญยโสภณ<sup>2</sup> ไพโรจน์ สถียรยากร<sup>3</sup> และ พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน และ 2) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และ ครูที่มีคุณสมบัติประสบการณ์ อายุงานและวิทยฐานะตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้มีสิทธิเข้าสู่กระบวนการคัดสรร สู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 14 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสานได้ประยุกต์ใช้แบบจำลองชิป ผลดังนี้ 1) การประเมินสภาวะแวดล้อม พบว่าหัวข้อฝึกอบรมทั้ง 12 หัวข้อเรื่อง กับหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้ พบว่าคะแนนด้านทฤษฎีมีค่าร้อยละ 82.96/81.77 คะแนนด้านปฏิบัติมีค่าร้อยละ 81.94 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3) การประเมินกระบวนการ การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง พบว่า คะแนนด้านทฤษฎีมีค่าร้อยละ 83.48/82.36 และด้านปฏิบัติมีค่าร้อยละ 82.13 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และ 4) การประเมินผลผลิต พบว่าผลการประเมินความคิดเห็นของผู้ดำเนินการต่อการพัฒนาของรองผู้อำนวยการและครูนำความรู้และทักษะไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลังการฝึกอบรม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** การเตรียมบุคลากร, ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา, วิธีผสมผสาน

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาเอก ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>4</sup> กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +668 1943 2072 อีเมล: speelin@gmail.com



## Development of Personnel Preparation Course Approach Academy Director Position under the Office of Vocational Education Commission by Using Blended Method

Peelin Skuna<sup>1\*</sup> Teravuti Boonyasopon<sup>2</sup> Pairote Stirayakorn<sup>3</sup> and Pomsawat Tipkongka<sup>4</sup>

### Abstract

This research has the objectives to : 1) developing and evaluate the appropriateness of model preparing personnel into the school administrators under Office of Vocational Education Commission by using Blended Method and 2) Develop and evaluate of efficacy in training courses preparing personnel into the school administrators in office of Vocational Education Commission by using Blended Method. The goal of the research is deputy director of the college and the teacher's qualifications, experience and Yrs of Exp. academic status criteria of the office of the teacher civil service and educational personnel administration prescribe. 14 personeligible to enter the selection process. To the position of Executive Education of Office of Vocational Education Commission. The results showed that 1) developing and evaluate the appropriateness of model preparing personnel into the school administrators in office of Vocational Education Commission by using Blended Method the found that the most appropriate level. 2) Develop and evaluate of efficacy in training courses preparing personnel into the school administrators in office of Vocational Education Commission by using Blended Method applications CIPP model. The results to : 1) evaluation environment topics that training and 12 training courses on the subject and is consistent to appropriate in most. 2) preliminary evaluation found that training is appropriate in most. Results of the trial found that the theoretical value of 82.96/81.77 and a compliance percentage score 81.77 above a certain threshold. 3) evaluation process Leadership training course to the fact that the theoretical value of 83.43/82.36 and 82.13 per cent performance with the higher criteria. and the trainees have satisfied the most. 4) Product Evaluation, the results showed that the satisfaction of the Director of the development of the Deputy Director and teacher knowledge and skills to use in education under the Office of Vocational Education Commission after training, found that satisfaction was high.

**Keywords:** Personnel Preparation Course, Director Position, Blended Method

<sup>1</sup> Doctoral students, Technical Education Fields. Department of Vocational and Technical Education. Department of Technical Education Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2</sup> Professor, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Technical Education. Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>4</sup> Expert Council Committee of King Mongkut's University of Technology North Bangkok. University of Technology North Bangkok  
\* Corresponding Author, Tel. +668 1943 2072 e-mail: speelin@gmail.com



## 1. บทนำ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยึดแนวคิดต่อเรื่องที่ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 [1] กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ดังนั้นต้องคำนึงถึงระบบการพัฒนาคูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 [2] ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหาร งานสถานศึกษาตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ครูสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการคัดสรรผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่งและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการออกกฎเกณฑ์ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภาระหน้าที่หนึ่งได้แก่ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลรวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา การกำหนด คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มทั่วไปและกลุ่มประสบการณ์ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานิเทศก์และ ครู รายละเอียดตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา [3] และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดหลักสูตรและคู่มือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและจะดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากกระบวนการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาประกอบด้วยภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีการฝึกงานในสถานศึกษาในระยะเวลาที่กำหนด กระบวนการคัดสรรเข้าสู่ตำแหน่ง โดยที่บุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งมีพื้นฐานที่แตกต่างกันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ด้วยประสบการณ์และหน้าที่ เช่น ครูผู้สอนไม่มีประสบการณ์ด้านบริหาร มีความรู้เฉพาะทฤษฎีที่เรียนมาและได้ใบประกอบวิชาชีพการศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่ผ่านการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หรือผู้บริหารตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีประสบการณ์ไม่ครอบคลุมทุกด้าน เนื่องจากระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งถูกมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพียงด้านเดียวจึงต้องมีการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้ผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งมีสมรรถนะพร้อมก่อนเข้ารับหน้าที่ในสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านเนื้อหาที่ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องการ วิธีการจัดการอบรม แทนรูปแบบแบบเดิมซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องเข้าร่วมกิจกรรมพร้อม ๆ กันเป็นส่วนใหญ่ มาใช้วิธีผสมผสานใช้การเรียนรู้แบบออนไลน์เพิ่มเติม การจัดระบบการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง จากปัจจัยเอื้อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### 3.1 ด้านเนื้อหาของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสานได้แก่การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กระบวนการพัฒนา การฝึกอบรมแบบผสมผสาน ได้แก่การฝึกปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้ วิธีการฝึกอบรมแบบ Online หรือ Offline รวมทั้งการประเมินผล และประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองชิป (CIPP Model) [4]

### 3.2 ด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง

3.2.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริหารสถานศึกษา โดยเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 5 คน

3.2.3 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมได้แก่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

3.2.4 กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Try out) ได้แก่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาจำนวน 12 คน

3.2.5 กลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล(Implement) ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา จำนวน 14 คน

3.2.6 กลุ่มเป้าหมายในการติดตามและประเมินผล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง จำนวน 5 คน

## 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา(Research and Development) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริหารการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการฝึกอบรม ทฤษฎีการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทฤษฎีเชิงระบบ และการตรวจสอบคุณภาพตามแนวคิดของเดมิ่ง (PDCA) [5] เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยการสร้างแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา จำนวน 247 คน

4.3 ร่างรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งประกอบด้วยทฤษฎีเชิงระบบ 4 องค์ประกอบคือ Input Process Output และ Outcome [6] เพื่อนำมาร่างเป็นรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน

4.4 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน

ขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยโดยใช้วิธีการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 5 คน ได้ พิจารณาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบ ผู้มีส่วนร่วมในร่างรูปแบบ กรอบการดำเนินงานในองค์ประกอบ 4 ด้าน Input Process Output และ Outcome โดยการตรวจคุณภาพตามแนวคิดเต็ม (PDCA) [5] ได้ร่างรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสานเพื่อนำไปเป็นรูปแบบการพัฒนาการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป

#### 4.5 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) คู่มือการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน 2) หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน

4.5.1 ร่างคู่มือการเตรียมบุคลากรเข้าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ร่างคู่มือการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ตอนที่ 1 ความสำคัญของการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน ตอนที่ 2 วิธีการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามองค์ประกอบ 4 ด้าน แต่ละด้านใช้การตรวจคุณภาพตามหลักแนวคิดเต็ม (PDCA) [5]

#### 4.5.2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา และจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง นำมาวิเคราะห์ภาระงานและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กับการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นหัวข้อเรื่องในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมโดยได้หัวข้อเรื่องจำนวน 12 หัวข้อเรื่อง

#### 4.5.3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Try Out)

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายคือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูซึ่งมีคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้จริง

4.5.4 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปเก็บรวบรวมข้อมูล (Implement)

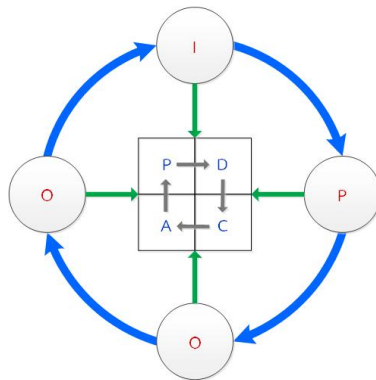
ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาจำนวน 14 คน

#### 4.5.5 ติดตามผล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการติดตามผลการพัฒนาของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาภายหลังจากการฝึกอบรมติดตามจากผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้เข้าฝึกอบรม

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดวิธีผสมผสาน ดังรูปที่ 1



	Input (I)	Process (P)	Output (O)	Outcome (O)
P	กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	เตรียมการฝึกอบรมแบบผสมผสาน - ศึกษาความต้องการจำเป็น - พัฒนาหลักสูตร	กำหนดวัตถุประสงค์พฤติกรรมกรรมากรบริหารให้เป็นไปตามที่ต้องการ	ประสิทธิภาพการบริหารหลังผ่านกระบวนการพัฒนาการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
D	สรรหาการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ.	- ฝึกอบรมแบบผสมผสาน - ฝึกปฏิบัติงาน - ประยุกต์ใช้	ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์สอดคล้องวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	ตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหาร
C	ตรวจสอบคุณสมบัติก่อนเข้ากระบวนการพัฒนา	- ประเมินผลกระบวนการพัฒนาตามหลักสูตร	ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	ประเมินประสิทธิภาพหลังผ่านกระบวนการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
A	ปรับปรุงพัฒนากระบวนการสรรหาตามเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่ง	- ปรับปรุงพัฒนากระบวนการอบรม	- ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	ปรับปรุงพัฒนากระบวนการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทั้งระบบ

**รูปที่ 1** รูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน

รูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงระบบ IPOO [6] คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. การตรวจสอบคุณสมบัติ และปรับปรุงพัฒนากระบวนการสรรหาตามเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่ง 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การเตรียมฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยการศึกษาความต้องการจำเป็น และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยการฝึกปฏิบัติงาน และการประยุกต์ใช้ การประเมินผลกระบวนการพัฒนาตามหลักสูตรและปรับปรุงพัฒนากระบวนการอบรม 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์พฤติกรรมกรรมากรบริหารให้เป็นไปตาม

ต้องการ การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและ 4) ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารหลังผ่านกระบวนการพัฒนาการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การตรวจสอบประสิทธิภาพการบริหาร ประเมินประสิทธิภาพหลังผ่านกระบวนการพัฒนาสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุงพัฒนากระบวนการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบในแต่ละด้านใช้การตรวจคุณภาพตามแนวคิดเดมิ่ง (PDCA) [5] ซึ่งรูปแบบผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสานดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร  
ฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญ (n=5)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	หลักสูตรสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้	5.00	0.00	มากที่สุด
2	หลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด
3	หัวข้อเรื่องการฝึกอบรมมีความครบถ้วนและครอบคลุมหลักสูตร	4.60	0.54	มากที่สุด
4	หัวข้อเรื่องเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด
5	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมครอบคลุมหัวข้อเรื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
6	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความชัดเจนอ่านเข้าใจง่าย	4.80	0.45	มากที่สุด
7	เนื้อหาของหลักสูตรครบถ้วนและครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
8	เนื้อหาในใบเนื้อหา อ่านเข้าใจง่าย และรูปแบบของใบเนื้อหามีความน่าสนใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
9	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด
10	สื่อการสอน (Power Point) ครอบคลุมเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด
11	สื่อที่ใช้มีความสวยงาม น่าสนใจ	4.60	0.54	มากที่สุด
12	แบบฝึกหัดตรงตามหัวข้อเรื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
13	คำถามมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและมีคำตอบที่แน่นอนเพียงคำตอบเดียว	4.60	0.54	มากที่สุด
14	แบบทดสอบครอบคลุมจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
15	ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร	4.60	0.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.77	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตร

ฝึกอบรมแต่ละรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ

5.3 ผลการประเมินผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องกับหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญ (n=5)

หัวข้อเรื่อง	รายการประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องกับหลักสูตรฝึกอบรม	IOC	ผลการประเมิน
1	รูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	1.00	สอดคล้อง
2	การแปลงหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติ	1.00	สอดคล้อง
3	การวิเคราะห์งานและรายการความสามารถ	1.00	สอดคล้อง
4	การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	1.00	สอดคล้อง
5	การสร้างใบเนื้อหา	0.80	สอดคล้อง
6	การสร้างใบแบบทดสอบ	1.00	สอดคล้อง
7	การสร้างใบลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1.00	สอดคล้อง
8	การสร้างใบสั่งงาน	1.00	สอดคล้อง
9	การสร้างใบประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.00	สอดคล้อง
10	การออกแบบและการสร้างสื่อการสอน	1.00	สอดคล้อง
11	กระบวนการจัดการเรียนการสอน	1.00	สอดคล้อง
12	การวางแผนการสอน	0.80	สอดคล้อง
ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00			สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องกับหลักสูตรฝึกอบรมโดยการประยุกต์ใช้ CIPP Model [4] พบว่า 1) การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่องมีดัชนีความสอดคล้องสูงทุกหัวข้อเรื่อง 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรในขั้นนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรในชั้นนำ  
 หลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้

รายการ	จำนวน	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ
คะแนนทำแบบฝึกหัด	12	93	77.16	82.96
คะแนนทำแบบทดสอบ	12	96	78.50	81.77
คะแนนปฏิบัติ	12	138	113.08	81.94

จากตารางที่ 3 ผลคะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มทดลอง จำนวน 12 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทฤษฎีมีผลสัมฤทธิ์คะแนนเฉลี่ยร้อยละ  $E_1/E_2 = 82.96/81.77$  ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 80/80 และมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติร้อยละ 81.94 ผลสัมฤทธิ์ในการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง (Implement) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม  
 ในขั้นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง

รายการ	จำนวน	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ
คะแนนทำแบบฝึกหัด	14	93	77.64	83.48
คะแนนทำแบบทดสอบ	14	96	79.07	82.36
คะแนนปฏิบัติ	14	138	113.35	82.13

จากตารางที่ 4 ผลคะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขั้นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 14 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทฤษฎีมีผลสัมฤทธิ์ของคะแนนเฉลี่ยร้อยละ  $E_1/E_2 = 83.48/82.36$  ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 และมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติร้อยละ 82.13

5.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการติดตามผลผลิตหลังการฝึกอบรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อการพัฒนาของรองผู้อำนวยการและครูซึ่งมีคุณสมบัติในการเข้าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บังคับ  
 บัญชาต่อการพัฒนาของรองผู้อำนวยการ  
 และครูหลังการฝึกอบรม (n=7)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.71	0.49	มากที่สุด
2	มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆเพื่อการบริหารงานหลักสูตรมากขึ้น	4.57	0.53	มากที่สุด
3	มีความรับผิดชอบในขอบข่ายงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้น	4.71	0.49	มากที่สุด
4	มีลำดับขั้นตอนในการบริหารงานหลักสูตรมากขึ้น	4.86	0.38	มากที่สุด
5	มีการใช้เทคนิคต่างๆในการบริหารงานหลักสูตรมากขึ้น	4.57	0.53	มากที่สุด
6	มีการติดตามการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.53	มากที่สุด
7	มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้น	4.86	0.38	มากที่สุด
8	มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรมากขึ้น	4.57	0.53	มากที่สุด
9	มีแบบประเมิน/ใบประเมินเพื่อใช้ประเมินผล	4.71	0.49	มากที่สุด
10	มีการให้ความร่วมมือกับบุคลากรด้วยกันมากขึ้นเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านหลักสูตร	4.86	0.38	มากที่สุด
11	มีการบูรณาการเนื้อหาสาระในการบริหารงานหลักสูตรมากขึ้น	4.29	0.76	มาก
12	มีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการมากขึ้น	4.57	0.53	มากที่สุด
13	ภาพรวมหลังผ่านการฝึกอบรมทำให้มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการงานพัฒนาหลักสูตรดีขึ้น	4.71	0.49	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.66	0.50	มากที่สุด



จากตารางที่ 5 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการต่อการพัฒนาของรองผู้อำนวยการและครูซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหลังการฝึกอบรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

## 6. สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน ซึ่งผลการวิจัยข้อมูลพบประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

6.1 การพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสานที่ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ พัฒนาเป็นรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสานซึ่งสอดคล้องกับพิสิฐ [7] ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการหาความต้องการการฝึกอบรม (Needs) เป็นการสำรวจความต้องการหรือสภาพของปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้นในโรงงานหรือสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นกระบวนการผลิตงานบุคคลหรือด้านการจัดการเป็นต้น ทำให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมอย่างแท้จริง

6.2 การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมนำไปใช้ได้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาและของรองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถปกป้องความรู้และนำไปใช้ในสภาพจริงได้ เป็นเพราะหลักสูตรมีองค์ประกอบ 4 ส่วนคือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล และ

ประกอบด้วย 12 หัวข้อเรื่อง คือ 1) การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2) การแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติ 3) การวิเคราะห์งานและรายการความสามารถ 4) การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 5) การสร้างใบเนื้อหา 6) การสร้างใบแบบฝึกหัด 7) การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน 8) การสร้างใบสั่งงาน 9) การสร้างใบประเมินผลการปฏิบัติงาน 10) การออกแบบและสร้างสื่อการสอน 11) กระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอน และ 12) การวางแผนการสอน จัดทำแผนและโครงการในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษานำผลมาเขียนเป็นขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ พิสิฐ [7] ที่ได้ทำการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องและนำมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $E_1/E_2$  มีค่าเท่ากับ  $83.48/82.36$  ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ  $80/80$  และมีผลสัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติเท่ากับ  $82.13$  ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 75 สำหรับภาคปฏิบัติ เพราะผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง (Topic Analysis) ทั้งหมด 12 หัวข้อเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับพิสิฐ [7] ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

## 7. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

### 7.1 ระดับนโยบาย

1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ควรนำรูปแบบการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ในการเตรียมการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งนี้สามารถนำคู่มือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้สำหรับการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหรือสถานประกอบการที่จัดการศึกษาได้

2) ควรสนับสนุนการวิจัยต่อยอดในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง



ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยความร่วมมือกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) ควรจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา แต่ละกลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดเพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรมรองผู้อำนวยการ และครูที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีสมรรถนะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## 7.2 ระดับปฏิบัติการ

1) สถานศึกษาควรนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีผสมผสาน ไปใช้จัดฝึกอบรมตลอดจนรวบรวมปัญหาอุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้เพื่อมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

2) สถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจ ได้อย่างถูกต้องตามหลักการบริหารสถานศึกษา และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 8. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน

8.2 ควรพัฒนาต่อยอดจัดทำชุดบทเรียนโมดูล (Instructional Module) โดยใช้กระบวนการวิจัยพัฒนาหลักสูตรการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีผสมผสาน

8.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนการสอนแล้วผลิตบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการต่อไป

## 9. เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of the Vocational Education Commission. (2008). Vocational Education Act B.E. 2551. Bangkok. (in Thai)
- [2] Office of the Vocational Education Commission. (2009). Regulations Office of Vocational Education Commission on the Administration of 2552. Bangkok. (in Thai)
- [3] Bureau of Personnel Competency Development. (2010). Curriculum and Handbook on Personnel Development Prior to Being the Director. Bangkok. (in Thai)
- [4] Stufflebeam, D., et al. (1971). Educational Evaluation and Decision Making. Itasca, Ill : Peacock.
- [5] Deming. W.E. (1989). Out of the Crisis. Massachusetts Institute of Technology Press.
- [6] Jantraneer Sa-nguannarm. (2010). Theory and Concept of Administration in Educational Institute. 3<sup>rd</sup> Edition. Nonthaburi : Bookpoint. (in Thai)
- [7] Pisit Methaphat. (2007). Vocational and Technical Curriculum Development. Supplementary sheet on subject code 200401. Department of Teacher Training in Mechanical Engineering, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)