

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

กาญจนา เงื่อนกลาง^{1*} อีรวุฒิ บุญโยโสภณ² พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา³ และ วิเชียร เกตุสิงห์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และ 2) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ซึ่งใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง พบว่า ได้รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของ 5 องค์ประกอบ ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด และองค์ประกอบทุกรายการของรูปแบบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 2) ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และกิจนิสัยที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกวิชา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง โดยการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม ประกอบด้วยชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 หัวข้อและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 11 หัวข้อ ที่มีองค์ประกอบ คือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผลของแต่ละเรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยประยุกต์ใช้รูปแบบซิป มีผลดังนี้ 1) การประเมินบริบท จากผู้เชี่ยวชาญพบว่าหัวข้อเรื่องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องสูงทุกรายการ ผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านทฤษฎีเท่ากับร้อยละ 82.11/81.02 และคะแนนของผลสัมฤทธิ์ด้านปฏิบัติเท่ากับร้อยละ 79.74 3) การประเมินกระบวนการ พบว่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมด้านทฤษฎีเท่ากับ 87.28/85.46 และด้านปฏิบัติเท่ากับร้อยละ 90.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4) การประเมินผลผลิต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อการนำความรู้และทักษะของหัวหน้าแผนกวิชาที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมทุกรายการเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานของการวิจัย

คำสำคัญ: รูปแบบ, หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา, ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ ที่ปรึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

* ผู้รับผิดชอบประสานงาน โทร. 08-5492-5498 อีเมล: k-a-n_1974@hotmail.com



The Development of Training Course for Department Heads in Colleges under Office of the Vocational Education Commission based on Particular Competencies

Kanjana Nguanklang^{1*} Teravuti Boonyasopon² Promsawat Tipkongka³ and Wichien Ketsingha⁴

Abstract

The aims of this research were to (1) develop and assess the appropriateness of the development model of training course for department heads in colleges under Office of the Vocational Education Commission based on particular competencies, 2) develop and evaluate the efficiency of the training course for department heads in colleges under the Office of the Vocational Education Commission based on particular competencies. The research has been designed as the research and development with both qualitative and quantitative data. The target group of the research comprised department heads with at least 3- year working experiences selected by determined criteria. The research finding can be concluded as follows: 1) The result of development and appropriateness assessment of the training course for department heads in colleges under the Office of the Vocational Education Commission according to particular competencies revealed the model postulating relationship of 5 elements. The model appropriateness in the highest level which was corresponding to the research hypothesis 2) The result of the training course development and efficiency evaluation revealed that the objectives of the training course were to nurture trainees on knowledge, skills and good habits concerning functional operation of department heads based on particular competencies. The training course comprised of 1 topic of self learning package and 11 topics of workshop training. Each topic comprised of content, media, activities and evaluation process. The efficiency evaluation of the training course applying CIPP Model revealed that: 1) the context evaluation presented high level of correspondence and the highest level of appropriateness between the content and the training objectives 2) the input evaluation showed that the training course was very appropriate as well as highly congruent with all items. The try-out result of the training course showed the efficiency of the theoretical score at 82.11/81.02% and practical score at 79.74% 3) the process evaluation showed the efficiency on the theoretical of the training course at 87.28/85.46% and that of practical at 90.53%, which were higher than the determined criteria of both theoretical and practical parts 4) the product evaluation showed satisfaction of school administrators on applying knowledge and skills by trainees to their teaching at the highest level in overall. Furthermore, learners reported satisfaction towards teaching of trainers in overall at the highest level. Meanwhile, teachers also reported satisfaction on learners' characteristics at the highest level. Based on the efficiency evaluation result of the training course, all items reached the determined criteria, it thus can be concluded that the training course was efficient following the research hypothesis.

Keywords: Model, training course for department heads in colleges particular competencies

¹ Doctoral Degree Student, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Professor, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Associate Professor, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

⁴ Advisor of Office of the Education Council, Ministry of Education, Bangkok, Thailand

* Corresponding Author Tel. 08-5492-5498 e-mail: k-a-n_1974@hotmail.com

1. บทนำ

การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีทุกสาขาวิชาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สนองความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนให้บริการในวิชาการ วิชาชีพ เผยแพร่นวัตกรรมและเทคโนโลยีชุมชน [1] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้คำนึงถึงคุณภาพของการเรียนการสอน จึงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัด [2] โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้อำนวยการในกิจการบริหารสูงสุด และมีรองผู้อำนวยการวิทยาลัย 4 ฝ่าย ทำหน้าที่ช่วยบริหารงาน ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือและฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษา มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน แบ่งผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้าแผนกวิชา โดยเฉพาะฝ่ายวิชาการจะมีการแบ่งสายงานออกเป็นงานและแผนกวิชาต่าง ๆ โดยมีหัวหน้าแผนกวิชารับผิดชอบการบริหารงานในแผนกวิชา เช่น การจัดทำแผนการเรียนการสอน การควบคุมดูแลส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จากลักษณะการบริหารงานดังกล่าว แผนกวิชาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรซึ่งฝ่ายวิชาการ จะมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในแผนกวิชา โดยที่หัวหน้าแผนกวิชาจะเป็นตำแหน่งที่อยู่ระหว่างครูในแผนกกับผู้บริหาร ต้องทำงานลักษณะกึ่งบริหารและงานที่ต้องลงมือปฏิบัติ เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษารวมทั้งการจัดแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตรต่าง ๆ จัดตารางสอนรวมและจัดตารางสอนส่วนบุคคลของแผนก จัดหาเตรียมบริการวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษาและควบคุมการใช้ให้

เป็นไปตามใบงานและโดยประหยัด จัดทำโครงการสอนเพื่อขออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียน และติดตามกำกับดูแลการเรียนการสอนและฝึกภาคปฏิบัติในแผนก ดังที่บุญเอก [3] กล่าวว่า ตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา คือ ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการรองลงมาจากผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและหัวหน้าคณะวิชา ต้องประสานงานด้านวิชาการและหัวหน้าคณะวิชา ต้องประสานงานด้านวิชาการในแผนกวิชาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเมื่อครู-อาจารย์ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือด้านใดก็จะเสนอหัวหน้าแผนกวิชาเพื่อนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงต่อไป ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหัวหน้าแผนกวิชา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ได้กล่าวไว้แล้วนั้น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาระยะหนึ่ง การจัดการอาชีวศึกษา ยังไม่ส่งผลการต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาที่แท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาหลาย ๆ ประการ แต่มีประเด็นที่น่าสนใจคือ ปัญหาเรื่องสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม เห็นได้จากรายงานจากการศึกษาของจินตนา [4] พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าแผนกวิชาไม่มีรูปแบบมาตรฐาน ไม่มีการสอบคัดเลือก ไม่มีการเลือกตั้งจากผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง บางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเป็นคนเลือกเอง ซึ่งอาจได้หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ขาดสมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักและวิธีการบริหารงาน ขาดคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ขาดการยอมรับ ขาดความร่วมมือและทำให้ครู อาจารย์ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าหัวหน้าแผนกวิชาต้องมีการส่งเสริมและพัฒนา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้หัวหน้าแผนกวิชาที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมและได้รับการ

พัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้สามารถปกครอง ดูแล และสนับสนุนส่งเสริมให้ครู อาจารย์ในแผนกวิชาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.2 หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ มุ่งวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง โดยกำหนดขอบเขต 3 ด้าน ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง เป็นรูปแบบที่จะนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การทดลองใช้ 4) การใช้จริง และ 5) การติดตามผล

4.1.2 การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพ

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง หลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบ คือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยใช้แบบจำลองซีป (CIPP Model) [5] มาประยุกต์ใช้ โดยประเมิน 4 ด้าน คือ 1) การประเมินบริบท 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น 3) การประเมินกระบวนการ และ 4) การประเมินผลผลิต

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย ได้กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

4.2.1 ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหา

และความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอน จากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โดยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากสถานศึกษาดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 250 คน แล้วนำผลที่ได้มากำหนดแนวทางในการร่างรูปแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

4.2.2 ขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของ

รูปแบบด้วยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อกำหนดหัวข้อและรายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ประกอบด้วย 1) นักการศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการจัดการศึกษานักพัฒนาหลักสูตรซึ่งทำงานด้านการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป และหัวหน้าแผนกวิชา ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปีขึ้นไป รวมจำนวน 10 ท่าน

4.2.3 ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้อง

ของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม รวมจำนวน 5 คน

4.2.4 ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

(Try-out) ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชา จากวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและวิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน จำนวน 12 คน

4.2.5 ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้
เก็บรวบรวมข้อมูล(Implementation)กลุ่มเป้าหมาย
ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของสถานศึกษา
อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยเลือกตามเกณฑ์ที่
กำหนด จำนวน 7 สถานศึกษา ๆ ละ 2 คน รวม 14 คน

4.2.6 ขั้นตอนในการติดตามและประเมินผล
การใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครูผู้สอน
ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาในสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 คน

4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ปีการศึกษา
2557 – 2558

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยใช้
กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1.2 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ
จำเป็นในการฝึกอบรม

5.1.3 ร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
หัวหน้าแผนกวิชา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

5.1.4 ประเมินรูปแบบโดยวิธีสนทนากลุ่ม
(Focus Group Discussion)

5.1.5 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

5.1.6 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try
out) ประเมินโดยกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน

5.1.7 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง
(Implementation) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 14 คน

5.1.8 การติดตามการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
(Evaluation) โดยกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน และ
นักศึกษา กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน

5.2 วิธีการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนในการ
ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1)
ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2)
ศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการ

ฝึกอบรม 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะ
ตำแหน่ง 4) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดย
วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 5) การ
พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 6) นำหลักสูตรฝึกอบรมไป
ทดลองใช้ (Try-out) 7) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง
(Implementation) 8) ติดตามและประเมินผลหลัง
ฝึกอบรม (Evaluation)

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและไปรษณีย์
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis) และการประเมินคุณภาพของหลักสูตร
ฝึกอบรมใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ความเชื่อมั่นของ
แบบทดสอบใช้สูตร KR-20 [6] และแบบสอบถามใช้วิธี
ของ Cronbach's Alpha Coefficient (α)
ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีใช้เกณฑ์
80/80 และภาคปฏิบัติ เกณฑ์ 75

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและไปรษณีย์
เก็บข้อมูลการอบรมจากแบบฝึกหัด แบบทดสอบ และใบ
งาน และแบบสอบถามที่ใช้ระหว่างฝึกอบรม และติดตาม
หลังฝึกอบรมด้วยตนเอง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) และการประเมินคุณภาพของ
หลักสูตรฝึกอบรมใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ความเชื่อมั่น
ของแบบทดสอบใช้สูตร KR-20 [6] และแบบสอบถามใช้
วิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (α)
ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีใช้เกณฑ์
80/80 และภาคปฏิบัติ เกณฑ์ 75

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสม
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

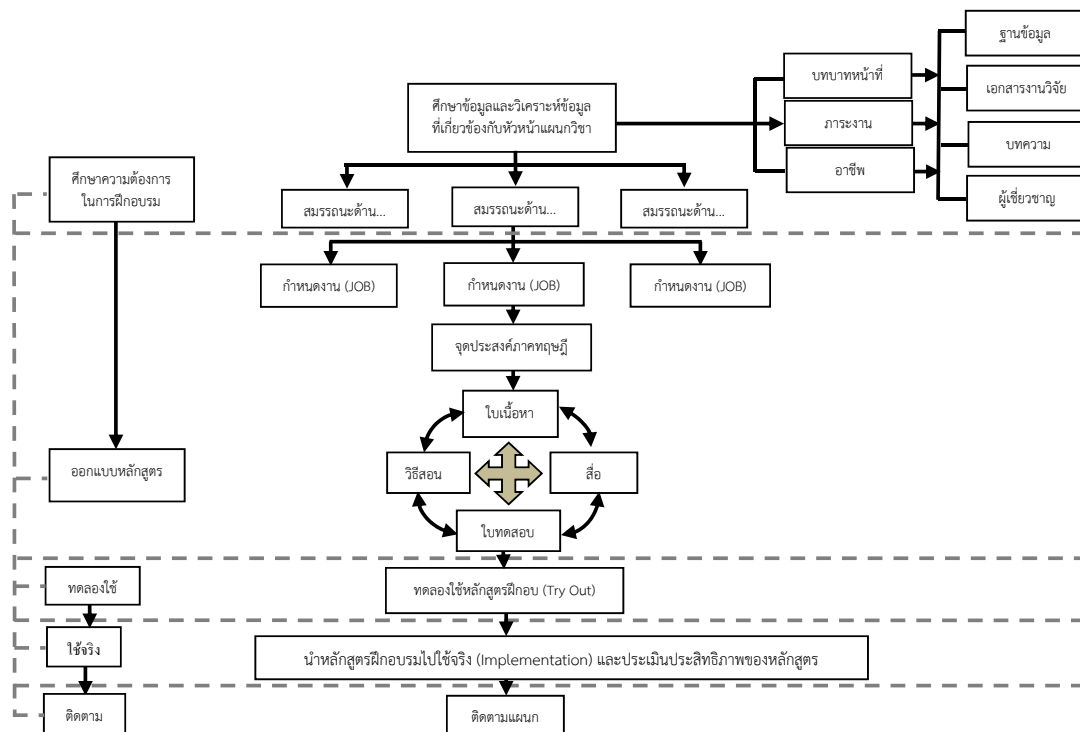
ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ดังรูปที่ 1 เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ของ 5 องค์ประกอบ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง โดยแต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินการ ผลที่ได้รับ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติได้ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ได้ผลดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบทุกรายการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.48$)

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชา	4.68	0.42	มากที่สุด
2. ขั้นตอนที่ 1 ชั้นศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม	4.53	0.51	มากที่สุด
3. ขั้นตอนที่ 2 ชั้นออกแบบหลักสูตร	4.69	0.32	มากที่สุด
4. ขั้นตอนที่ 3 ชั้นทดลองใช้	4.64	0.53	มากที่สุด
5. ขั้นตอนที่ 4 ชั้นใช้จริง	4.66	0.54	มากที่สุด
6. ขั้นตอนที่ 5 ชั้นติดตามผล	4.79	0.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.65	0.48	มากที่สุด



รูปที่ 1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง



6.2 ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพ
หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะ
เฉพาะตำแหน่ง

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีว
ศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ประกอบด้วย 12
หัวข้อเรื่อง ได้แก่ 1) สมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่าง
อุตสาหกรรม 2) การแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติ 3) การ
วิเคราะห์งานและรายการความสามารถ 4) การเขียน
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 5) การสร้างใบเนื้อหา 6) การ
สร้างแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ 7) การสร้างใบลำดับ
ชั้นการปฏิบัติงาน 8) การสร้างใบสั่งงาน 9) การสร้างใบ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน 10) การออกแบบและสร้างสื่อ
การสอน 11) กระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอน และ
12) การวางแผนการสอน ผลการประเมินประสิทธิภาพ
หลักสูตรฝึกอบรมได้ประยุกต์ใช้แบบจำลองซีป (CIPP
Model) [5] ในการประเมิน สรุปได้ดังนี้

(1) การประเมินบริบทโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตร
ฝึกอบรมมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด และผลประเมิน
ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับหัวข้อ
เรื่อง พบว่า มีความสอดคล้องสูงทั้ง 12 หัวข้อเรื่อง

(2) ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ
มีดังนี้

2.1) ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร
ฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมกับองค์ประกอบต่าง ๆ
ของหลักสูตรมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงทุกรายการ

2.2) ผลคะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขั้นตอน
การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try out) โดยเก็บ
รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มทดลอง จำนวน 12 คน พบว่า
หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะ
เฉพาะตำแหน่ง ด้านทฤษฎีมีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ
เท่ากับ 82.11/81.02 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ
ร้อยละ 80/80 และด้านปฏิบัติมีประสิทธิภาพเท่ากับ
79.74 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือร้อยละ 75

(3) การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผล
สัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม
ในขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย		
	เต็ม	เฉลี่ย	ร้อยละ
คะแนนทำแบบฝึกหัด	1283	91.64	$E_1=87.28$
คะแนนทำแบบทดสอบ	1675	119.64	$E_2=85.46$
คะแนนภาคปฏิบัติ	1711	122.21	90.53

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้าอบรมมีค่าคะแนนผลสัมฤทธิ์
ภาคทฤษฎี E_1/E_2 เท่ากับ 87.28/85.46 และภาคปฏิบัติมี
ค่าร้อยละ 90.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

(4) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินภายหลัง
จากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อประเมินว่าหลักสูตรฝึกอบรม
ที่พัฒนาขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้
ติดตามผลจากหัวหน้าแผนกวิชาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้
นำความรู้และทักษะ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์
ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยถ่ายทอดเนื้อหาความรู้
ด้วยตนเองให้แก่ครูผู้สอน จำนวน 18 คน พบว่า ในชั้น
ติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรฝึกอบรม ไปใช้กับ
ครูผู้สอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คะแนน
ผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี E_1/E_2 เท่ากับ 83.28/82.10 และ
ภาคปฏิบัติเท่ากับ 83.95 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
ผู้บริหาร มีความพึงพอใจต่อการสอนของครูผู้สอนที่ผ่าน
การฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63, S.D. =$
 0.39) และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครู
ผู้สอนที่ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} =$
 $4.54, S.D. = 0.52$) ส่วนครูผู้สอนประเมินผู้เรียนพบว่า
ในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่
ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52, S.D. = 0.52$)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะ
ตำแหน่ง ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมจาก
ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง
องค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย ทั้งนี้ เนื่องจาก
ก่อนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้มีการศึกษาสภาพ
ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดย
การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชา มาเป็นแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา แล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลและสังเคราะห์เป็นหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งและก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้มีการส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินก่อนแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้นมาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพิธี [7] ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการหาความต้องการของการฝึกอบรม (*Needs*) เป็นการสำรวจหาความต้องการหรือสภาพของปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้นในโรงงาน หรือสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการทางด้านเกี่ยวกับกระบวนการผลิต งานบุคคล หรือด้านการจัดการ เป็นต้น และสอดคล้องกับ โอนมา [8] ที่กล่าวว่า สภภาพที่เป็นจริงและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การพัฒนาหลักสูตรจะต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นอันดับแรก เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรมากที่สุด และพรณีและคณะ [9] พบว่า สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานให้มีความรู้และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพเฉพาะทางที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนานี้เกิดจากความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง จึงทำให้หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการสามารถพัฒนากำลังคนในสถานประกอบการอย่างมี

ประสิทธิภาพและได้นำเอาความรู้ความสามารถไปใช้พัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศได้ต่อไป

7.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อใช้ฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนกวิชาในการกำกับดูแลครูผู้สอนภายในแผนกวิชา ซึ่งผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง ส่งผลดังนี้ 1) ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่นำไปใช้ได้ตรงกับความต้องการของหัวหน้าแผนกวิชา 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ และ 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ความรู้ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผลและผลการประเมินประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ E_1/E_2 มีค่า 87.28/85.46 สำหรับภาคทฤษฎี ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 และมีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติ ร้อยละ 90.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ ร้อยละ 75 ทั้งนี้เนื่องจากการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรวิธีการฝึกอบรมเพื่อนำมาประยุกต์ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งได้จากการวิเคราะห์หัวข้อเรื่องเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ชัดเจนแล้วใช้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่วิเคราะห์ได้ไปสร้างใบเนื้อหาหรือเอกสารประกอบการบรรยายโดยใบเนื้อหาจะใช้รูปภาพประกอบเพื่อให้ศึกษาได้ง่ายขึ้น สร้างใบปฏิบัติงาน สร้างใบแบบฝึกหัดและแบบทดสอบเพื่อวัดและประเมินผู้เข้าฝึกอบรมตามระดับแต่ละจุดประสงค์ที่วิเคราะห์ไว้ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องทุกรายการส่งผลให้หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของณพพร [10] ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เกิดจากการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบและต่อเนื่องผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อมูลพื้นฐานในด้านสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้ง



รายละเอียดของหลักสูตรจะประกอบด้วย 4 ส่วน ซึ่งทั้ง 4 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้ 1) เนื้อหา (Content) เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้วิเคราะห์ไป 2) สื่อ (Media) เลือกสื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ รวมถึงการคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ 3) กิจกรรม (Activity) กำหนดกิจกรรมระหว่างการศึกษาฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการศึกษา เช่น การทำใบแบบฝึกหัด การทำใบงาน เป็นต้น และ 4) การประเมินผล (Evaluation) ขั้นตอนประเมินผลของชุดฝึกอบรมที่ได้ออกแบบไว้ซึ่งไม่ใช่การประเมินผลของกระบวนการฝึกอบรม ดังที่ ศิริชัย [11] ได้กล่าวว่า การติดตามและประเมินเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนากระบวนการทั้งสองที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อนำแนวคิดและหลักการติดตามและประเมินมาประสานใช้ด้วยกันอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถกำกับ ทบทวนและพัฒนางานโครงการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และการประเมินหลักสูตรในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบจำลองซิป (CIPP Model) [5] เพราะเป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมินคือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และสอดคล้องกับขุนารถ [12] พบว่า มีความพึงพอใจในด้านการสอนของอาจารย์ที่เลี้ยงในระดับมากที่สุดทุกข้อ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการสอนนักศึกษาของบุคลากรภายหลังจากการฝึกอบรมในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นเดียวกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ระดับนโยบายดำเนินการ ดังนี้

1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรให้อาชีวศึกษาจังหวัดแต่ละจังหวัดได้นำหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะ

ตำแหน่งที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชา 2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชา ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งให้ชัดเจน 3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรสร้างเครือข่ายหัวหน้าแผนกวิชา ในการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้นำไปพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง และ 4) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชาให้สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของแผนกวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.1.2 ระดับสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

1) สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพและความต้องการจำเป็น 2) สถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งได้อย่างถูกต้องตามความต้องการจำเป็น 3) สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการติดตามประเมินผลการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลระยะยาวของการนำหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ไปใช้ เพื่อดูผลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม



โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อจะได้คำตอบเชิงลึกและตรงประเด็น

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหัวหน้าแผนกวิชา ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ตรงตามจุดประสงค์ในการใช้หลักสูตร และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] Vocational Education Commission. (2003). Strategic Plan for Vocational Education (2004 - 2006). Bangkok : Vocational Education Commission. (in thai)
- [2] Vocational Education Commission. (2011). The mission of Vocational Education Commission Fiscal year 2011. Chiangmai : Center for Vocational Education Promotion and Development Northern Region. (in thai)
- [3] Boonaga Thawonsin. (1994). Desired Characteristics of Industrial Department Head Northeastern Technical Colleges. Master of Education Thesis Vocational Education Administration College King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in thai)
- [4] Jintana Srinoi. (1993). The role expectation of the head department in technical college, northeast area. Master of Education Thesis Vocational Education Administration College King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in thai)
- [5] Stufflebeam, D.L., and Shinkfield, A.J. Education Theory, Model & Application. San Francisco : John Wiley & Sons, Inc., 2007. (in thai)
- [6] Laun Saiyod and Angkhana Saiyod. (1998). Techniques for Educational Research. 5" ed. Bangkok : Suwirayasan. (in thai)
- [7] Pisit Methapatara. (2006). Development of vocational and technical education curriculum. Bangkok : King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok. (in thai)
- [8] Anoma Siripanich. (2010). A development of vocational teachers training package by using the constructed project-based instructional model. Vocational Education Doctorate Thesis, Curriculum Research and Development Department of Technical Education Management, College. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in thai)
- [9] Panee Peangkul et al. (2004). The demand for business development. Industrail Sector Samutprakarn Province. Research report Bangkok : Dhonburi Rajabhat University. (in thai)
- [10] Napasorn Swaddiboonya. (2010). Training Model for the Head of Department to Develop Training Programs on Problem-Based Learning Instruction. Vocational Education Doctorate Thesis, Department of Technical Education Management, College. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in thai)
- [11] Sirichai Kanjanawasi. (1994). Evaluation theory. Bangkok : Chulalongkorn University. (in thai)
- [12] Nudchanard Pongput. (2015). "The Study of Learning Package for Increase a Competency Knowledge Management and Professional Teacher for Teaching License Applicants." Technical Education Journal King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Vol.6 No.2 July-December : 97-106. (in thai)