

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน
แบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา
A Training Program to Develop the Participatory Performance Competency
Evaluation System for Vocational Teachers

กิตติ จันทรา¹
ไพโรจน์ สติรยากร²
พิสิฐ เมธภัทร์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ของครูอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมี ส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า ในภาพรวมของระบบอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบ CIPP Model สรุปผลดังนี้ 2.1) ผลการประเมินบริบท พบว่า หัวข้อเรื่องการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ, การประเมินสมรรถนะ และการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะมีความต้องการจำเป็น ฝึกอบรมมากที่สุด 2.2) ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎี สำหรับการทดลองใช้มี ค่าร้อยละ 84.65 /82.96 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 85.79 2.3) ผลการประเมินกระบวนการ ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึก อบรมจากภาคทฤษฎี สำหรับการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง มีค่าร้อยละ 84.93 /83.58 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 86.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2.4) ผลการประเมินผลผลิต พบว่า ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการ นำความรู้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ระบบการประเมินสมรรถนะ หลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แผนกวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objectives of the research were: 1) to develop and evaluation the efficiency of performance competency evaluation system for vocational teachers using participatory model. 2) To develop and evaluation the efficiency of the participatory training program to develop the performance competency evaluation system for vocational teachers. The results can be concluded as follows: 1) the results of the efficiency evaluation system by 5 specialists showed that they reported high appropriateness of the system. 2) The efficiency of the training program evaluated by CIPP Model showed that 2.1) the context evaluation revealed that reported very high needs on the competency gap analysis topic, performance competency evaluation and the modified solution topic. 2.2) The input evaluation showed that on the trial stage of the training model, the efficiency value was 84.65/ 82.96 and the overall practice achievement was 85.79. 2.3) On the process evaluation, the implementation of the training program showed that the average efficiency was 84.93/ 83.58 and the overall practice achievement was 86.89 which was higher than the set criteria . 2.4) The product evaluation showed that the trainees reported high satisfaction on the knowledge and skills gained from the training program.

Keywords : competency evaluation system, training program, competency

1. บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีข้าราชการครูผู้สอนประมาณ 16,632 คน ซึ่งมีบุคลากรจำนวนมากหลากหลายวิชาชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารบุคคลที่ดี มีมาตรฐาน มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ครูอาชีวศึกษามีหน้าที่ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 ดังนี้คือ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเอง และวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรครูเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพบุคลากรครู ให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ทันต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเทียบเคียงกับนานาชาติประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2541) กล่าวว่าจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนจะมีคุณภาพได้นั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ คุณภาพการสอนของครู ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่ช่วยให้แผนการศึกษา นโยบายการศึกษา ตลอดจนปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการศึกษาทั้งปวงบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นระบบโรงเรียน ไม่ว่าจะมีความทันสมัยเพียงใดก็ตามครูยังมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอน ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปทำนายและคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง สมรรถนะเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผน การสืบทอด ตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นก็จะทำให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ สุดท้ายก็จะส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เป็นกระบวนการในการประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับ สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่า ได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะดังนี้ คือ ประเมินอย่าง

เป็นระบบ (Systematic) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

จากการศึกษาข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบปัญหาการประเมิน คือ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาขาดการมีส่วนร่วมของครูผู้รับการประเมิน และเพื่อนร่วมงาน ในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทำให้ผู้รับการประเมินขาดการยอมรับผลการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินไม่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 ทำให้การประเมินสมรรถนะไม่ครอบคลุมสมรรถนะครูอาชีวศึกษา และขาดเกณฑ์ในการประเมินที่ถูกต้อง ระบบการประเมินทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่นำมาพิจารณาด้านความดีความชอบเป็นการป้อนบำเหน็จรางวัล ทำให้ผู้รับการประเมินขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาข้างต้นและสอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมาธิการพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2552 - 2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) เพื่อแก้ปัญหาค่าผลิตกำลังคนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาขึ้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูเพื่อนร่วมงาน และ ครูผู้รับการประเมิน เพื่อให้การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีระบบที่ดี มีมาตรฐาน ถูกต้อง เป็นธรรม และสามารถนำข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน แบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.2 หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 หน้าที่ครูอาชีวศึกษาตามระเบียบ สอศ. พ.ศ. 2552

ครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนการบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ คือ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
6. ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2 สมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สมรรถนะมีลักษณะ

ที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูป พฤติกรรมการทำงาน (2) มีความสัมพันธ์กับงาน หรือสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (3) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธี หรือเครื่องมือที่เหมาะสม และ (4) สร้างหรือ พัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ องค์ประกอบสมรรถนะที่สังเกตได้ง่าย คือ ความรู้ และทักษะ ส่วนองค์ประกอบที่สังเกตได้ยาก เช่น บทบาทในสังคม ภาพลักษณ์ของตนเอง ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ เป็นต้น

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) Competency หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมของ บุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ McClelland D. (1973) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความมุ่งมั่นจากจิตใจ และร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึง การคิดเชิงระบบ (Analytical Thinking) ที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย เช่น ทักษะในการเชื่อมโยง ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงให้โลหะติดเป็นเนื้อเดียวกัน เป็นเส้นตรงสวยงาม ไม่ทำลายพื้นผิวส่วนอื่น เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งจำเป็นต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ความรู้ทางบัญชี จำเป็นต้องรู้กระบวนการลงบัญชี ตลอดจนงานอื่นๆ ที่จำเป็นต่อบัญชี เป็นต้น

3. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสถานการณ์หนึ่งๆ เช่น การทำงานของนักบริหารบางคนจะชอบความรวดเร็ว คิดเร็ว ทำไว ในการทำงาน แต่บางคนจะค่อยๆ คิด ช้าแต่รอบคอบ อันเนื่องมาจากปฏิกิริยาตอบสนองต่อปัญหา หรือสถานการณ์ของแต่ละคน

4. แนวคิดของตน (Self Concept) เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม (Value) ทัศนคติ (Attitude) และภาพลักษณ์ของตน (Self Image) ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ เช่น บางคนมีค่านิยมเป็นผู้นำกลุ่มเสมอ แต่บางคนชอบที่จะได้แย้ง ก็มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น

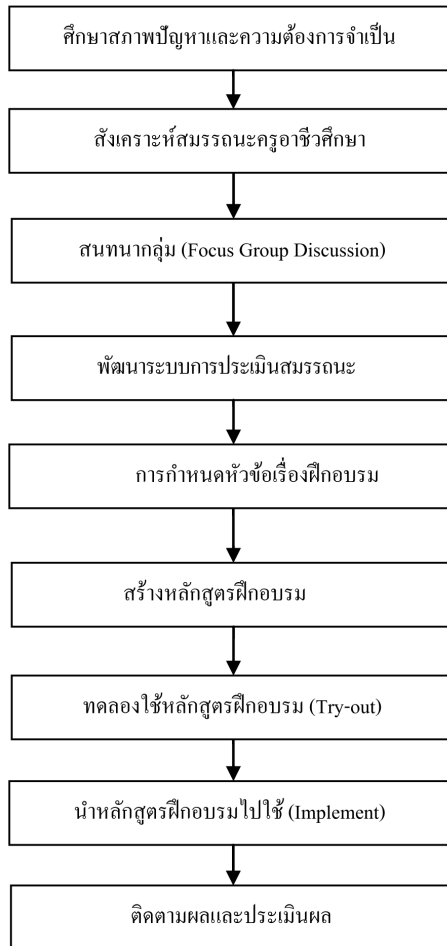
5. แรงขับ (Motive) เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในความคิด หรือความต้องการที่จะเป็นต้นเหตุของการแสดงออก เช่น บางคนชอบทำงานยากๆ เพราะ รู้สึกว่าเป็นงานท้าทาย ใน

ทางตรงกันข้าม บางคนเป็นคนเฉื่อยชาจะชอบทำงานง่ายๆ สบายๆ เป็นต้น

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปได้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย 6 กลุ่ม ตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหา และความต้อการจำเป็นในการฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาใน 5 ภาค 10 สถานศึกษา

ขั้นตอนการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานครูอาชีวศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานครูอาชีวศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 9 คน ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเข้าใจในการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา เป็นอย่างดี ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นทดลองใช้ (Try out) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานครูอาชีวศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน

ขั้นนำไปใช้จริง (Implement) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานครูอาชีวศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 16 คน

ขั้นติดตามผลและประเมินผลการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าแผนกครูอาชีวศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่นำระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา จำนวน 8 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสามารถแบ่งตามขั้นตอนการวิจัยได้ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนการหาประสิทธิภาพของระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา โดยการประเมินความเหมาะสมของระบบจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model มีดังนี้

การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation: C) โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรฝึกอบรม ความสอดคล้องระหว่างหัวข้อการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบ

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ของผู้เข้ารับการศึกษา ได้แก่ แบบฝึกหัดและแบบทดสอบ 2. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของผู้เข้ารับการศึกษา 3. แบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของการฝึกอบรม

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) ประกอบด้วยแบบนิเทศการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะ และแบบนิเทศการประเมินสมรรถนะ แบบติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และผู้รับการประเมิน

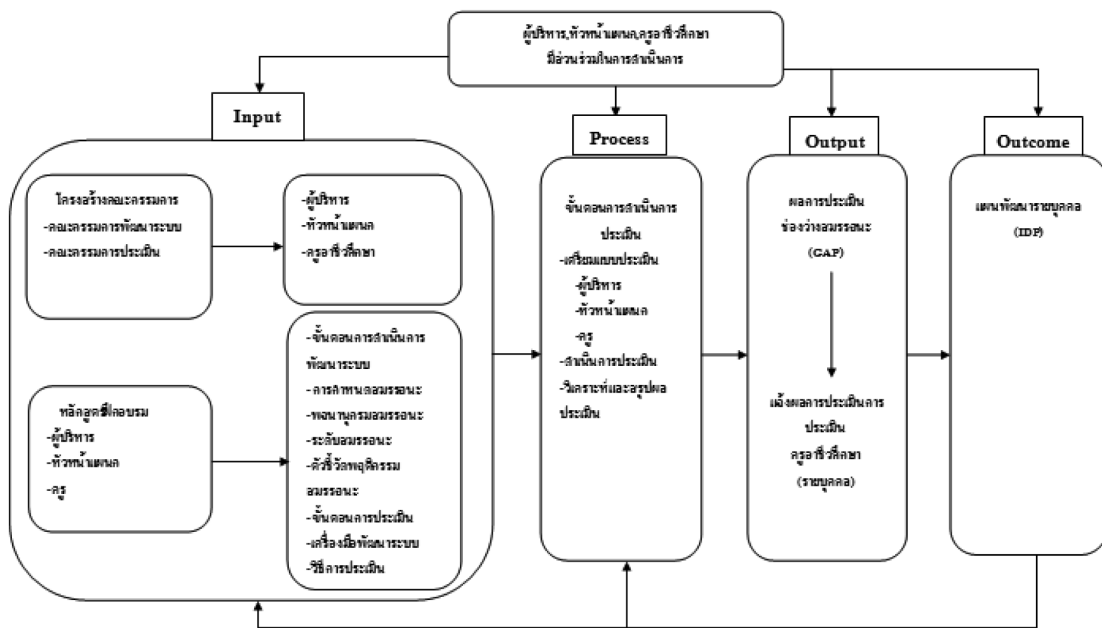
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ค่าต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา

การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ร่วมกับทฤษฎีการประเมินแบบมีส่วนร่วม ของ Cousins, J.B. and Earl, L.M. (1995) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ตลอดจนการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษา ในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งองค์ประกอบของระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา

จากภาพที่ 2 ระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย โครงสร้างคณะกรรมการ ขั้นตอนดำเนินการ การกำหนดสมรรถนะ เครื่องมือ พัฒนาระบบการประเมิน เป็นต้น ด้านกระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนประเมินสมรรถนะด้วยแบบประเมินต่างๆ ของคณะกรรมการประเมิน ด้านผลผลิต (Output) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และด้านผลลัพธ์ (Outcome) เป็นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan (IDP)) ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูผู้รับการประเมิน

การประเมินประสิทธิภาพของระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา เป็นการประเมินความเหมาะสมของระบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า ระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

6.2 ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ดังนี้

การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) ผลการประเมินมีดังนี้

ผลการประเมินบริบท พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั่วประเทศ จำนวน 408 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารต้องการฝึกอบรม มากที่สุด ได้แก่ หัวข้อเรื่องการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ หัวหน้าแผนกต้องการฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่ หัวข้อเรื่องการประเมินสมรรถนะครูอาชีวศึกษาต้องการฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่ หัวข้อเรื่องการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับแก้ไขพร้อมแนวทางการแก้ไข

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) ผลการประเมินมีดังนี้

ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบ

มีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.55 ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมจากภาคทฤษฎี สำหรับการทดลองใช้ (Try-out) ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 84.65 /82.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 และประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมจากภาคปฏิบัติ สำหรับการทดลองใช้ (Try-out) ในภาพรวมมีค่าร้อยละ 85.79 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 75 ผลการประเมินความพึงพอใจของการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) ผลการประเมินมีดังนี้

ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมจากภาคทฤษฎี สำหรับการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง (Implementation) ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 84.93/83.58 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 และประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมจากภาคปฏิบัติ สำหรับการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง (Implementation) ในภาพรวมมีค่าร้อยละ 86.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 75 ผลการประเมินความพึงพอใจของการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมตรงกันในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.54

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) ผลการประเมินมีดังนี้

ผลการประเมินผลผลิต พบว่า ผลการประเมินการพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะจากแบบนิเทศของคณะกรรมการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 2 สถานศึกษา และระดับมาก 2 สถานศึกษา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษามีรายละเอียดดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.40 วิทยาลัยการอาชีพบึงนครบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.47 วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.45 ความพึงพอใจของผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาระบบการ

ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา มีรายละเอียดดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.46 วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.38 วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.63 วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.56

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีระบบและการประเมินแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในการสังเคราะห์ ซึ่งระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และทฤษฎีการประเมินแบบมีส่วนร่วมของ Cousins, J.B. and Earl, L.M. (1995) รวมทั้งข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยต่างๆ มาพัฒนาระบบ โดยให้ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอนในรูปของคณะกรรมการจึงทำให้ระบบการประเมิน เป็นระบบที่ดี มีมาตรฐานถูกต้อง เป็นธรรมสอดคล้องกับ จิตพัฒนา พิษณุธาดาพงศ์ (2548) ได้กล่าวว่าการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

7.2 ด้านการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาหาความต้องการจำเป็นจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน 5 ภาค จำนวน 408 คน เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา งานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ องค์กรประกอบของระบบการประเมินสมรรถนะและประสบการณ์ของผู้วิจัยมาดำเนินการกำหนดหัวข้อเรื่อง ทำให้ทราบขอบเขตและรายละเอียดของเนื้อหา การฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการผู้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับ ชูชัย สมิทธิไกร (2554) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการจัดอบรมอย่างมีระบบ การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม และเมื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผลปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความ

เชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก เป็นที่ยอมรับได้ และประสิทธิภาพทางทฤษฎีสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 และประสิทธิภาพทางปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 75 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ของสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.3 การนำหลักสูตรไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ครูอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานครูอาชีวศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 16 คน พบว่า มีคะแนนจากการทำแบบฝึกหัด ร้อยละ 84.93 และมีคะแนนจากการทำแบบทดสอบ ร้อยละ 83.58 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 และมีคะแนนจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 เนื่องจากการดำเนินการอบรมได้เชิญวิทยากรและวางแผนการสอน โดยคำนึงถึงกระบวนการเรียนรู้ให้ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสนใจปัญหา ขั้นศึกษาข้อมูล ขั้นพยายาม ขั้นสำเร็จผลสอดคล้องกับ สุชาติ ศิริสุขไพบูลย์ (2526) ได้กล่าวว่าขั้นตอนทั้งสี่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้เลย ขณะฝึกอบรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในรูปของกลุ่มสถานศึกษา จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชูชัย สมิทธิไกร. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

จิตพัฒนา พิษณุธาดาพงศ์. การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, บริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน), 2548.

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. การค้นหาวិเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2549.

รุ่ง แก้วแดง. ปฏิบัติการศึกษไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2541.

สุชาติ ศิริสุขไพบูลย์. การสอนทักษะปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2526.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง** (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพมหานคร, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง** กรุงเทพมหานคร, 2551.

ภาษาอังกฤษ

McClelland, D. **Testing for Competence Rather than for 'Intelligence'**. American Psychologist, 1973.

Cousins, J.B. and Earl, L.M. **Participatory Evaluation in Education** : Studier inEvaluation Use and Organizational Learning. London : Falmer Press,Taylor & Francis Inc, 1995,