

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ณรงค์ชัย สุขสวนคนธ์^{1*} ไพโรจน์ สลธิรยากร² และ พิสิฐ เมธาทิหาร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ และ 2) พัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญประเมินสมรรถนะและระบบพี่เลี้ยง จำนวน 10 คน ศึกษาความต้องการฝึกอบรมจากหัวหน้าแผนกช่างอุตสาหกรรม จำนวน 288 คน และผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ย 4.95 ระดับมากที่สุด ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น มีปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการ ของระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ โดยสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่ประยุกต์ใช้รูปแบบชิป พบว่า การประเมินสภาวะแวดล้อมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด การประเมินปัจจัยเบื้องต้น มีความสอดคล้องระหว่างหัวข้อการฝึกอบรม แบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีค่าประเมินความสอดคล้องในระดับสูงและการประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินใบเนื้อหา แบบประเมินใบงานและแบบประเมินผลฝึกอบรม สำหรับผู้เข้ารับการอบรม ประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การประเมินกระบวนการ มีผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎีมีค่าร้อยละ 85.54/85.00 และผลสัมฤทธิ์ภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 89.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก การประเมินผลผลิตโดยครูพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนกด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ประโยชน์ที่ได้รับและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนก มีค่าประเมินภาพรวม ระดับมาก คู่มือบริหารระบบพี่เลี้ยง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนก พี่เลี้ยง ครูบรรจุใหม่

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 08-1777-5968 อีเมล: narongchai2503@hotmail.com



The Development of Training Program for Head of Department in Administration of a Coaching and Mentoring System of the New Teachers under the Office of Vocational Education Commission

Narongchai Suksawakhon^{1*} Pairote Stirayakorn² and Pisit Methapatara²

Abstract

The research objectives were to 1) develop and evaluate the appropriateness of a coaching and mentoring system of the new teacher 2) develop and evaluate the effectiveness of training programs for head of department in administration of a coaching and mentoring system of the new teachers under the office of vocational education commission by research and development method which sample by the target group in this study was selected from 10 performance appraisal and a coaching and mentoring system experts study the training needs from 288 heads of industrial department and 5 experts in creating training program get the results of the suitability evaluation of training program were 4.95 at the highest level. The research results were as follows: 1)The experts agreed that a coaching and mentoring system of the new teachers has been developed and is appropriate at the highest level.2) The results of the development and evaluation the effectiveness of training programs for head of department in administration of a coaching and mentoring system of the new teachers. Training programs was developed by the application form CIPP MODEL found that the environmental assessment at the highest level. The rate of input that consistency during training topics, test and behavioral objectives. The compliance rate is high and assessing the content assessment, evaluation sheet and evaluation training are assessed on the highest level. The evaluation process has a theoretical achievement of 85.54 / 85.00 percent and practical achievement is 89.00 percent which is higher than the temperature threshold. Both theoretical, practical and satisfaction of the trainees was high level. Product evaluation of department which the overall rating was high level and there was an administration manual of a coaching and mentoring system at the highest level.

Keywords: Training Program for Head of Department in a Coaching and Mentoring System of the New Teachers

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

² Associate Professor, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. 08-1777-5968 e-mail: narongchai2503@hotmail.com



1. บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักการจัดอาชีวศึกษา การปรับปรุงคุณภาพครู ก่อนและหลังการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ จะต้องเน้นการสร้างครูหรืออาจารย์รุ่นใหม่ที่มีมาตรฐานทั้งด้านความรู้ ทักษะการสอน และคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี รวมถึงกลยุทธ์การ จัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการศึกษาให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครู คุุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดความความสำเร็จทางการศึกษาสอดคล้องกับมาตรา 10(7) กำหนดแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาต้องคำนึงถึงการศึกษามีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาที่มีความอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี [1]

สำหรับด้านจุดอ่อน จากการขยายจำนวนของสถานศึกษาในช่วงต้นแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาระยะที่ 8 เป็นไปอย่างรวดเร็ว การสนับสนุนงบประมาณด้านครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนและอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สอดคล้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัญหาสำคัญด้านกำลังบุคลากร จำนวนครูไม่ได้สัดส่วนโดยขาดแคลนครูในบางสาขาหรือมีอัตราครูเกินในบางสาขา หากพิจารณาจำนวนครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 415 แห่ง ในปีการศึกษา 2551 มีครูจำนวน 17,524 คน จำแนกตามกลุ่มอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 39.93 กลุ่มอายุ 50-59 ปี ร้อยละ 37.59 ภาวะขาดการณ์อนาคตแสดงให้เห็นถึงจำนวนครูที่ลดลงจากการเกษียณอายุราชการร่วมกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐในโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ส่งผลให้เกิดความคลาดแคลนครูที่มีความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งในระดับอาชีวศึกษามีการขาดแคลนข้าราชการครูที่มีตามเกณฑ์ จำนวน 23,439 คน ระบบการเพิ่มอัตรากำลังครูทดแทนด้วยการสรรหา บรรจุเลื่อนระดับในตำแหน่งครูผู้ช่วย พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูพิเศษสอนให้เพิ่มขึ้น โดยปีการศึกษา 2554 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการบรรจุ แต่งตั้งโอน

ย้ายครูจำนวน 3,235 คน ผลิตผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 452,475 คน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 226,801 คนและหลักสูตรระยะสั้นจำนวน 537,000 คน [2] โดยที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการมีการวางแผนแก้ไขปัญหาด้านแคลนครู โดยการสรรหาบรรจุครูอัตราจ้าง จำนวน 11,993 คน เป็นพนักงานของรัฐตำแหน่งครู จำนวน 3,272 คนและครูพิเศษจำนวน 8,661 คน เพื่อให้ได้อัตรารูทดแทนพอเพียงตรงตามสาขา จึงเป็นทางเลือกที่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีนโยบาย แผนงานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเพื่อเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูบรรจุใหม่ตามความมุ่งหมายให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะการปฏิบัติวิชาชีพ รวมทั้งการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ตามกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น แต่ในสภาพความเป็นจริงเป็นที่ยอมรับได้ว่าบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูอัตราจ้างที่ได้รับมาทดแทน พบว่าขาดประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ขาดสมรรถนะตามเกณฑ์ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการประกอบวิชาชีพครู เนื่องจากครูอัตราจ้างยังไม่มีหรือขาดระบบแนวทางการพัฒนา ร่วมกับปัจจุบันพบสภาพปัญหาสำคัญด้านการขาดแคลนครูที่มีความรู้และประสบการณ์ ฉะนั้นการที่จะสร้างความเข้มแข็งหรือด้านความพอเพียงหรือความชำนาญการด้านองค์ความรู้และประสบการณ์ทางศึกษาที่เชี่ยวชาญในอาชีพของครูบรรจุใหม่ที่มีอยู่ ไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วทันต่อการขาดแคลนและการมีครูที่มีศักยภาพ และจากความสำคัญของหัวหน้าแผนกซึ่งเป็นบุคคลที่ยอมรับได้ว่ามีความรู้ความชำนาญ ด้านการเรียนการสอนอีกทั้งมีประสบการณ์ทำงานที่เป็นบุคคลปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารขั้นต้นภายในองค์กรที่วางแผน ส่งเสริม กำกับดูแล การเรียนการสอนภายในแผนกวิชา ดังนั้น จากปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาด้านครูผู้สอนบรรจุใหม่ หัวหน้าแผนกจึงเป็นผู้บริหารขั้นต้นที่ต้องมีความรับผิดชอบวางแผนแนวทางแก้ไขซึ่งมีหลายวิธี ซึ่งระบบที่เลี้ยงเป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจนำมาเป็น

แนวทางของการพัฒนาครูบรรจุใหม่ เนื่องจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานพบว่าทักษะและคุณลักษณะของที่เลี้ยงและคุณลักษณะผู้ได้รับการดูแล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน [3] นอกจากนี้การนำระบบที่เลี้ยงมาใช้ด้านการปรับตัวของบุคคลแล้วยังมีความสำคัญกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วย จากการศึกษาการปฏิบัติงานของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนานวัตกรรมและเพิ่มพูนความรู้สร้างความเชี่ยวชาญโดยการใช้เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยถูกต้องตามหลักทฤษฎีทางการศึกษาช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน [4]

จะเห็นได้ว่าความจำเป็นของการพัฒนาต้องพัฒนาครู ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหลักส่วนใหญ่ ที่มีภารกิจหน้าที่หลักในการจัดสภาพการเรียนรู้การสอน ส่งเสริมการเรียนรู้หรือจัดมวลประสบการณ์ทั้งหลาย ให้แก่ผู้เรียน จึงควรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะประสบการณ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มุ่งเน้นสร้างคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ (Competency) เพียงพอต่อการใช้งานและความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ ด้วยเทคนิคการปรับปรุงคุณภาพอย่างมีระบบ ช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานที่ระบบงานเป็นสาเหตุของปัญหามากกว่าตัวบุคคล [5]

จากความสำคัญของสภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีแนวคิดการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา ให้นำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารดูแลครูบรรจุใหม่โดยให้มีการจัดการวางแผน ควบคุม กำกับที่เลี้ยงครูบรรจุใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยหากมีการจัดสภาพระบบบริหารของที่เลี้ยงที่ดี ย่อมนำไปสู่การบรรลุผลของนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการสร้างและผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้เตรียมพร้อม สภาพการขาดแคลนครูผู้สอนในอนาคต นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนก ในการบริหารระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการพัฒนาระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.1 ด้านเนื้อหาของการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมุ่งศึกษา การบริหารระบบที่เลี้ยงของหัวหน้าแผนก เพื่อให้ที่เลี้ยงมีสมรรถนะของที่เลี้ยง และเป็นที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ครูจ้างสอน ติดตามประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนก ในการบริหารระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่

3.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมาย ตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่างสมรรถนะที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่และระบบที่เลี้ยง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอน

3.2.2 ขั้นตอนการหาความต้องการฝึกอบรมของหัวหน้าแผนกวิชาช่างวิชาอุตสาหกรรม ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 288 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3.2.3 ขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของคู่มือบริหารระบบที่เลี้ยง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับหลักการบริหารหลักสูตรสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.4 ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try - Out) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพคือหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี

3.2.5 ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมเก็บรวบรวมข้อมูลแก่กลุ่มเป้าหมาย หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม และวิทยาลัยการอาชีพอัมพวา

3.2.6 ขั้นตอนการติดตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงที่ผ่านการฝึกอบรม โดยหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ โดยใช้วิธีการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ระยะเวลาการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลระหว่างการศึกษ 2555 - 2557

4. วรณกรรมที่ศึกษา

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยที่การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดหมายของการสอน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนการสอนให้กว้างขึ้นไป [6]

4.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ สมรรถนะเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) และความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้จะหมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติและคำอธิบายขอบเขตงาน

4.3 ระบบพี่เลี้ยง คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งเรียกกันว่า พี่เลี้ยง (Mentor) ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า

4.4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการประยุกต์ใช้รูปแบบชิป เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ประโยชน์พิจารณาเลือกแบบประเมินโครงการ

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย ใช้วิธีการศึกษาวิจัยและพัฒนา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 การดำเนินการวิจัย รวม 10 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ 2) ร่างสมรรถนะพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ 3) ร่างระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ 4) ประเมินสมรรถนะพี่เลี้ยง และระบบพี่เลี้ยงของครูใหม่ 5) สร้างคู่มือบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ 6) ความต้องการฝึกอบรมการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ 7) สร้างหลักสูตรฝึกอบรม 8) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม 9) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล 10) ติดตามผล

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แบบประเมินความเหมาะสมของระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.95

5.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ มีความเหมาะสมในระดับมาก

5.2.3 แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรมที่ประยุกต์รูปแบบของ CIPP มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.84 และมีค่าผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านทฤษฎี E1 เท่ากับ 85.54 และ E2 ด้านปฏิบัติ เท่ากับ 89.00

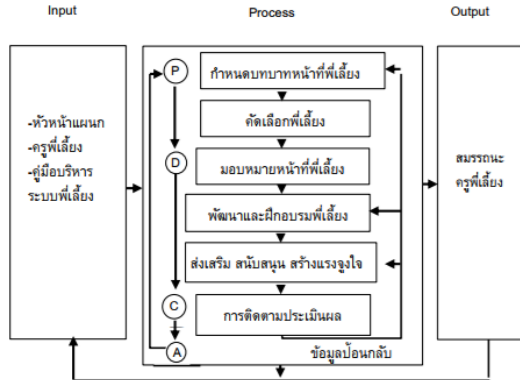
5.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และไปรษณีย์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลสัมฤทธิ์ด้านทฤษฎี เกณฑ์ 80/80 ด้านปฏิบัติ เกณฑ์



75 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Microsoft Office Excel และโปรแกรม SPSS

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาและประเมินการบริหารระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



รูปที่ 1 ระบบที่เลี้ยงครูบรรจุใหม่

จากรูปที่ 1 ระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ที่พัฒนามีปัจจัยป้อนเข้า ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก ครูพี่เลี้ยง คู่มือบริหารระบบที่เลี้ยง มีกระบวนการดำเนินการระบบที่เลี้ยง 6 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เลี้ยง องค์ประกอบที่ 2 การคัดเลือกพี่เลี้ยง องค์ประกอบที่ 3 มอบหมายหน้าที่ที่เลี้ยง องค์ประกอบที่ 4 พัฒนาและฝึกอบรมที่เลี้ยง องค์ประกอบที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบที่ 6 การติดตามประเมินผล และมีผลทำให้พี่เลี้ยงมีสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูบรรจุใหม่ปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบที่เลี้ยงครูบรรจุใหม่และคู่มือบริหารระบบที่เลี้ยง

รายการประเมิน	N	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม
ระบบที่เลี้ยงครูบรรจุใหม่	10	4.80	0.35	มากที่สุด
คู่มือบริหารระบบที่เลี้ยง	5	4.98	0.02	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ และคู่มือบริหารระบบที่เลี้ยงภาพรวม เหมาะสมระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.80 และ 4.98 ตามลำดับ

6.2 ผลการพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6.2.1 การประเมินสภาพแวดล้อม

(Context Evaluation : C)

การตรวจประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมที่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ พบว่า มีเหมาะสมระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.95

6.2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I)

(Input Evaluation : I)

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความสอดคล้องของปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	N	IOC	ผลการประเมิน
หัวข้อการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00	สอดคล้องสูง
แบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	0.91	สอดคล้องสูง

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการประเมินความสอดคล้องหัวข้อฝึกอบรม แบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม พบว่า มีความสอดคล้องสูง

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	N	\bar{X}	S.D	ระดับความเหมาะสม
ใบเนื้อหา	5	4.82	0.30	มากที่สุด
ใบงาน	5	4.93	0.13	มากที่สุด
การจัดฝึกอบรม	5	4.80	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการประเมินความเหมาะสมของใบเนื้อหา ใบงาน การจัดฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด



6.2.3 การประเมินกระบวนการ (Process valuation : P)

ตารางที่ 4 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร
ฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับการ
นำหลักสูตรไปเก็บรวบรวมข้อมูล

รายการประเมิน	N	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้	ร้อยละ
คะแนนแบบฝึกหัด (E ₁)	8	760	636	85.54
คะแนนแบบทดสอบ (E ₂)	8	720	610	85.00
คะแนนภาคปฏิบัติ	8	600	534	89.00

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ร้อยละของคะแนนแบบฝึกหัดเท่ากับ 85.54 ร้อยละของคะแนนแบบทดสอบ เท่ากับ 85.00 และผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เท่ากับ 89.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก

6.2.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)

ตารางที่ 5 ผลการแสดงความคิดเห็นของพี่เลี้ยง

รายการประเมิน	N	\bar{X}	S.D	ระดับความ เหมาะสม
การปฏิบัติหน้าที่ของ หัวหน้าแผนก	8	4.49	0.57	มาก
คู่มือบริหารระบบ พี่เลี้ยง	8	4.7	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ผลติดตามประเมินความคิดเห็นของพี่เลี้ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนกมีผลการประเมินมีความเหมาะสมในระดับมาก คู่มือบริหารระบบพี่เลี้ยงมีผลการประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย 10 ขั้นตอน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

7.1 การพัฒนาและประเมินระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี

ความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับทุกองค์ประกอบ [7] พี่เลี้ยง จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และเจตคติ ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ที่ควรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา [8] คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมความเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยง คุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีทางการศึกษามีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 3 ปี

7.2 การพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพด้านความรู้ และด้านปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และหัวหน้าแผนกที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจภาพรวม ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.49 และการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนกจากพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ พบว่า มีความพึงพอใจระดับมาก จึงทำให้ผู้วิจัยค้นพบสิ่งที่น่าสนใจพบว่า สมรรถนะของพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการนิเทศ

โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม ได้ผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของหัวหน้าแผนกวิชาชีวช่วงอุตสาหกรรม พบว่า มีความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะการสอนงาน เรื่องการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ประเภทสื่อภาพเคลื่อนไหวด้วยคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้า และจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 การเลือกสื่อการเรียนการสอน หน่วยที่ 2 เทคนิคการใช้สื่อและประเภทของสื่อการเรียนการสอน หน่วยที่ 3 การผลิตสื่อการเรียนการสอน ประเภทสื่อภาพเคลื่อนไหวด้วยคอมพิวเตอร์ หน่วยที่ 4 การประเมินสื่อการเรียนการสอน และเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คนเป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินหลักสูตรและเครื่องมือ ซึ่งเป็นขั้นตอนการประเมินปัจจัยเบื้องต้นมาใช้และหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับ



กลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพด้านทฤษฎีด้านปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด [9] ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบของกระบวนการฝึกอบรม มีขั้นตอนของการดำเนินการ ประกอบด้วย หาความต้องการของการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบนำไปใช้เก็บข้อมูล ประเมินผลการฝึกอบรม และสรุปผลการฝึกอบรม ซึ่งในระหว่างการทำกิจกรรม ผู้วิจัยกำหนดกระบวนการฝึกอบรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมเรียนรู้ [10] การทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการลงมือปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการของสิ่งเร้าที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน

การนำหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนก ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการดำเนินการเป็นไปตามแผนการฝึกอบรมที่จัดเตรียมไว้ หลังจากผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว หัวหน้าแผนกได้นำความรู้ทักษะ เจตคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ให้กับพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ โดยติดตามการปฏิบัติหน้าที่ และติดตามผลจากพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ พบว่า พี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สรุปผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกอยู่ในระดับดีมาก ที่เป็นเช่นนี้ เพราะที่ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำหัวข้อเรื่องที่มีความต้องการในการฝึกอบรมของหัวหน้าแผนกด้านสมรรถนะการสอน เรื่อง การจัดทำสื่อการเรียนการสอน ประเภทสื่อภาพเคลื่อนไหวด้วยคอมพิวเตอร์ มีความต้องการเป็นอันดับแรก [11] ซึ่งข้อจำกัดของครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มส่งผลทำให้หัวหน้าแผนกส่วนใหญ่ขาดความรู้ ทักษะ การผลิตสื่อประเภทสื่อภาพเคลื่อนไหวด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนสมรรถนะด้านอื่นมีอยู่ในตัวของหัวหน้าแผนกอยู่แล้ว ทำให้สามารถบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ ส่งผลทำให้พี่เลี้ยงครูบรรจุใหม่ มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในการเป็นพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาควรนำหลักสูตรไปฝึกอบรมหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม เพื่อสร้างพี่เลี้ยงและจัดระบบให้มีการติดตามดูแล โดยปฏิบัติหน้าที่ให้โดยฝึกอบรมหัวหน้าแผนกทุกสาขาวิชาและทุกระดับการศึกษา หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกตามความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะอื่น ๆ

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนและคณะผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการใช้ระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนและให้สอดคล้องกับระบบทวิภาคี ระบบเทียบโอนประสบการณ์

9. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ รศ.ดร.ไพโรจน์ สติระยากร และ รศ.ดร.พิสิฐ เมธาภัทร อาจารย์ที่ปรึกษากรุณาให้คำแนะนำ ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สนับสนุนทุนอุดหนุนในการศึกษาต่อครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

10. References

- [1] Office of the National Education Commission. (2010). National Education Act B.E.1999 And amendments (Third National Education Act B.E 2010. Bangkok : Prikwarn Graphic. (In Thai)
- [2] Office of the Education Council. (2010). Research report on human resources requirements for production planning and human resource development. Bangkok : Prikwarn Graphic Co., Ltd. (In Thai)
- [3] Supawan Srikade. (2012). Relationship between mentoring system and adaptation employee operation. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.



- Master project of the Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology. Department of Humanities. (In Thai)
- [4] Ratre Kriessawong. (2007). The Performance of Contract Teachers under Chon Buri Educational Service Area Office in Accordance with the Performances Standards. Thesis of Bachelor of Arts Program in Development Studies. Burapha University. (In Thai)
- [5] Anuwat Supachutikul. (2006). TQM to improve service quality. Bangkok : Moh-Chao-Ban Publishing House. (In Thai)
- [6] Good, Carter V. (1973). Dictionary of Education. 3rd Ed. New York : Mc Graw Hill.
- [7] Uraivan Yucha. (2009). Mentoring System. Bangkok : HR Center Co., Ltd. (In Thai)
- [8] Surakan Jangharn. (2009). The Development System for Teacher Experience Professional Practice. Thesis of Doctor of Industrial Education Program in Curriculum Research and Development. Department of Technical Education Management. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (In Thai)
- [9] Pisit Methapatara. (2006). Development of Vocational and Technical Education Program. Bangkok : King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (In Thai)
- [10] Chainarong Yensiri et al. (2014). "Development of Collaborative-based Training Model Via the Internet for Vocational Teaching Management." Technical Education Journal King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Vol.5 No.1 : 144-152. (In Thai)
- [11] Pasin Tanguang. (2011). Development Model of Educational Personnel Competency. Bangkok : Duang Kamol Publishing. (In Thai)