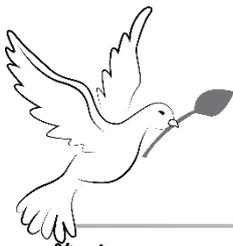


การพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

The Development on Supervising System for Deputy Directors of Colleges under the Office of the Vocational Education Commission



บทคัดย่อ

¹สาริศา พิชัยฤกษ์, พิสิฐ เมธาภัทร และ ไพโรจน์ สติรยากร

¹Sarisa Pichiroek, Pisit Methapatara and Pairote Stirayakorn

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand.

¹ Corresponding Author. E-mail: sarisa.p19@gmail.com

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อประเมินระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ 216 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รองผู้อำนวยการใหม่ปฏิบัติงานอยู่ 149 คน และหัวหน้างานภายใต้รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ 311 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ส่วนในขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน และแบบประเมินคู่มือสมรรถนะการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ โดยผู้นิเทศที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสอดคล้อง

ผลการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) การพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ 1.2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศ 1.3) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร 2) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศมีองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) การจัดทำแผนการปฏิบัติการนิเทศ 2.2) การปฏิบัติการนิเทศ และ 3) ขั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ



มีองค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2) การรายงานผลการปฏิบัติงานโดยระบบสารสนเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินการนำระบบไปทดลองใช้ ได้ผลสมรรถนะการปฏิบัติงานเฉลี่ยของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่อยู่ในระดับดี

คำสำคัญ: ระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน; รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา;
หลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศ

Abstract

The objective of this research was to develop and evaluate the appropriateness of coaching and supervising system for newly promoted deputy directors of vocational colleges. The population and sampling used for coaching and supervising system development with the quantitative data collection by questionnaires were 216 newly appointed deputy directors, 149 directors working with those newly appointed deputy directors, and the heads of department working under those newly appointed deputy directors. Sample random was used. For the evaluation of the appropriateness of the supervising system, qualitative data collection was used. The appropriateness evaluation form by 11 experts and performance competency evaluation form by 20 selected supervisors were collected. The statistics used for data analysis were percentage, average score, S.D, and IOC.

The development of coaching and supervising system for newly promoted deputy directors consisted of 3 processes which were 1) The preparation before coaching and supervising consisting of 1.1) Coaching and supervising system development 1.2) Course development for supervisor 1.3) Selection of participants for the training course, 2) The implementation on coaching and supervising consisting of 2.1) Coaching and supervising planning and 2.2) Coaching and supervising operation, and 3) The monitoring after coaching and supervising consisting of 3.1) Performance evaluation and 3.2) Performance report by using ICT. The research revealed that the coaching and supervising system evaluation by specialists showed the appropriateness of the system at the highest level and the evaluation on the use of the system showed the performance of newly appointed deputy directors at the good level.

Keywords: Coaching and Supervising System; Newly Promoted Deputy Directors;

Training courses for Coaching and Supervising



บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวนสถานศึกษาของรัฐในสังกัดรวมทั้งสิ้น 428 แห่ง โดยมีผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาสูงสุดและมีรองผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือ 1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่ช่วยบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับ ดูแล การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (Office Of The Vocational Education Commission, 2009) การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความตั้งใจ ในการเรียนรู้และหาประสบการณ์ในการบริหารงาน อาจจะมีวิธีการศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน การเข้ารับการศึกษาอบรม รวมทั้งการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติตามนโยบายและหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ (Srikumun, 2019)

การบริหารสถานศึกษา รวมถึงการนำภาวะผู้นำไปใช้ในการบริหารงาน โดยการนำความรู้จาก การศึกษาไปใช้ในการบริหารงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิด ทักษะและ ประสบการณ์ในการตัดสินใจ สั่งการเตรียมงานล่วงหน้า การติดตามและรายงานผล การปฏิบัติงานอย่างเป็ นระบบ แผนพัฒนาสถานศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว การบริหารเวลา การพิจารณาลงโทษบุคลากร การ สร้างแรงจูงใจในการสั่งการ ระบบคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารว่าควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นทั้งของสถานศึกษา และสังคม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีความทะเยอทะยานใน การปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์และ ความยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาเข้าใจบทบาท ของตนเอง และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ลุล่วง สามารถวางตนเองให้เป็น ตัวอย่างที่ดี มีความเป็นกันเองจนเกิดความไว้วางใจในองค์กร สร้างทีมงานในองค์กร เน้นให้ทุกคนทำงาน เป็นทีม และกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม (Vongsakda, 2010)

การเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเริ่มที่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยได้มาจากการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการ ซึ่งการกำหนดคุณสมบัติที่เปิดรับสมัครจากผู้ที่เป็นครู โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มทั่วไป 2. กลุ่มประสบการณ์ โดยทั้ง 2 กลุ่มต้องมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารและคุณสมบัติอื่น ๆ ตามประกาศรับ สมัครเพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด จากการ กำหนดคุณสมบัติทำให้ผู้ที่จะมาเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้งหมดมาจากครูผู้สอน ภายหลังจากการคัดเลือก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะ ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยได้วิเคราะห์และ บูรณาการเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานแต่คงสาระสำคัญของหลักสูตร หากพิจารณาจากหลักสูตรดังกล่าวจะเห็นว่าการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา 2 แห่ง เป็นเพียงการศึกษา



เบื้องต้นจากสถานศึกษาต้นแบบ ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ จึงเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ยังไม่มีระบบการนิเทศงานหรือการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ หลังจากที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง โดยที่ความเป็นจริงระบบการนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ระบุไว้โดยสรุปว่า ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569) ในนโยบายที่ 4 มุ่งพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นโครงการสำคัญอันได้แก่ โครงการพัฒนาผู้บริหารโดยฝึกประสบการณ์จริง (On the Job Training) และโครงการฝึกอบรมวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา (Office Of The Vocational Education Commission, 2009)

นอกจากนั้นผู้วิจัยทำการได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน จากรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ ได้ผลความต้องการให้มีระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ 87.18

ด้วยเหตุผลจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่จึงควรได้รับคำแนะนำ ปรึกษา สอนงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องและตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง ก็ จะส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อใช้พัฒนารองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และเป็นไปตามนโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 – 2569) ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการระบบการนิเทศการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
2. เพื่อประเมินระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะดังนี้



ระยะที่ 1 การพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาระบบ ซึ่งใช้แบบสอบถามถามประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ บรรจุนใหม่ 216 คน ผู้อำนวยการในสถานศึกษาที่รองผู้อำนวยการไปบรรจุ 149 คน และหัวหน้างาน 311 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากหัวหน้างานเพียง 1 งาน ในจำนวนหัวหน้างานต่าง ๆ ที่รอง ผู้อำนวยการบรรจุนใหม่รับผิดชอบได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 616 ชุด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ร้างระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์หองค์ประกอบตัวแปรต่าง ๆ จำนวน 3 ฉบับ ทำการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยจำแนกเป็น 2 วิธีดังนี้ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ จุดประสงค์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทั้ง 3 ฉบับ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรม สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ระยะที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และได้นำระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้นิเทศที่ผ่าน การฝึกอบรมหลักสูตรผู้นิเทศ จำนวน 20 คน

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการนิเทศ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจาก การทดลองนำไปใช้ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ ตรวจสอบค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ มีค่าพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยมีดังนี้ 1) การพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) สร้างเครื่องมือวิจัย 3) ประเมิน ความเหมาะสมของระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4) สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย



ผลการวิจัย

ผลการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของระบบตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) การพัฒนาระบบฯ 1.2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศ 1.3) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร 2) ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) การจัดทำแผนการปฏิบัติการนิเทศ 2.2) การปฏิบัติการนิเทศ และ 3) ขั้นตอนการติดตามผลหลังการนิเทศมีองค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2) การรายงานผลการปฏิบัติงานโดยระบบสารสนเทศ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน อยู่ในระดับมากที่สุด

การพัฒนาในขั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบนิเทศโดยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้างานวิจัยศึกษาสภาพปัญหาในระบบ ร้างระบบ ประเมินร่างระบบจนกระทั่งได้ระบบ 2) การพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้นิเทศโดยศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดรายละเอียดวัตถุประสงค์ ใบนเนื้อหา สื่อ วิธีการสอน ประเมินหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร และนำหลักสูตรไปอบรมจริงและทำการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรโดยประยุกต์ใช้แบบจำลองชิป (CIPP Model) พบว่า ด้านบริบทมีความสอดคล้องทุกรายการ ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องทุกรายการ ด้านกระบวนการได้ผลสัมฤทธิ์ของคะแนนเฉลี่ยภาคทฤษฎีร้อยละ 85.16/83.24 และภาคปฏิบัติร้อยละ 83.33 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผลผลิต พบว่าการนำความรู้ ทักษะไปใช้ และความพึงพอใจของผู้ได้รับการนิเทศจากผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร

การพัฒนาในขั้นการปฏิบัติการนิเทศประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนการปฏิบัติการนิเทศ โดยมีรายละเอียดตามตารางปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ ดังภาพ

ระยะเวลา	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4				เดือนที่ 5				เดือนที่ 6			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. สอนงาน/นิเทศ	■				■				■															
2. ปฏิบัติงาน/นิเทศ		■	■	■		■	■	■		■	■	■		■	■	■		■	■	■				
3. จัดทำคู่มือ สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน/นิเทศ				■				■				■				■				■				
4. ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน																					■	■		
5. รายงานผลการ ประเมินให้ ผอ.และ สอศ.																							■	■

ภาพที่ 1 แสดงแผนการปฏิบัติการนิเทศ



ในการจัดทำตารางปฏิทินระบบการนิเทศปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษา อาชีวศึกษา ผู้นิเทศและรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ประชุมร่วมกันเพื่อให้ดำเนินการกำหนดกิจกรรมในแต่ละเดือน ดังนี้

1. เดือนที่ 1 กำหนดหัวข้อและทำการสอนงานในสัปดาห์ที่ 1 และหลังจากการสอนงานแล้วในช่วงสัปดาห์ที่ 2 และ 3 รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่จะฝึกปฏิบัติงานโดยได้รับการนิเทศและคำแนะนำในงานที่ฝึก และในสัปดาห์ที่ 4 สุดท้ายของเดือนรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ต้องจัดทำคู่มือสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ได้รับการสอนและการนิเทศใน 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้นิเทศประเมินการจัดทำคู่มือ

2. เดือนที่ 2 - 3 ในแต่ละเดือนจะสอนหัวข้องานใหม่เดือนละ 1 เรื่อง ตามที่ได้กำหนดไว้ตามที่ประชุมร่วมกัน โดยมีกิจกรรมในแต่ละสัปดาห์เหมือนกับเดือนที่ 1

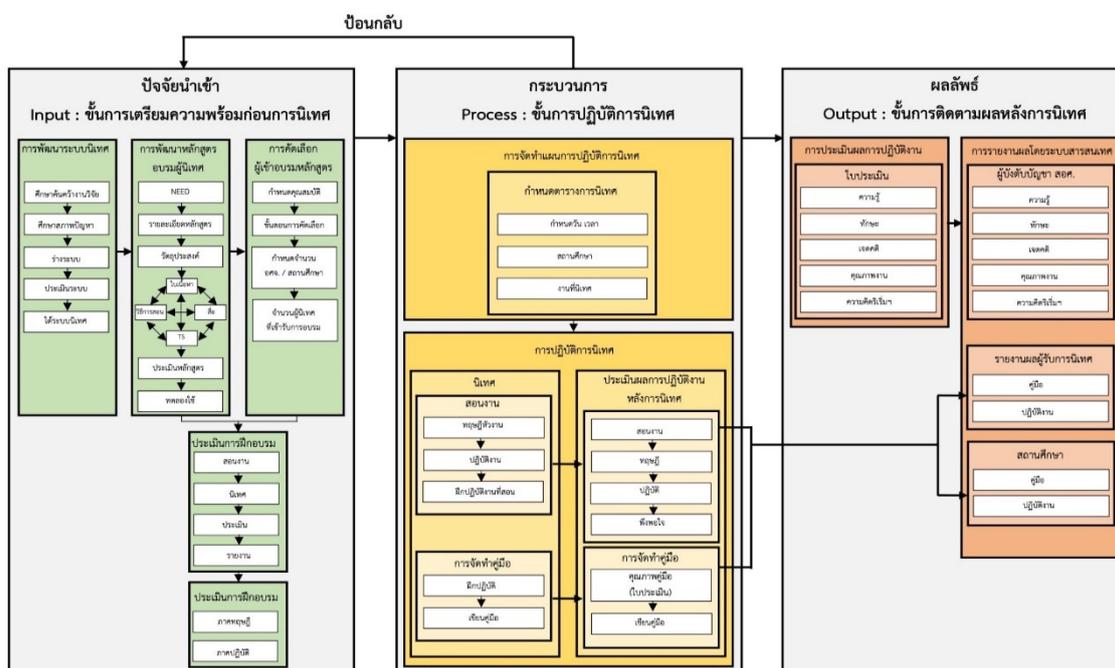
3. เดือนที่ 4 - 5 รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่จะเลือกงานที่ตนเองคิดว่าปฏิบัติได้แล้วมาปฏิบัติภายใต้การนิเทศ เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ และสัปดาห์ที่ 4 สุดท้ายของเดือนรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ต้องจัดทำคู่มือสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ได้รับฝึกปฏิบัติและการนิเทศใน 3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้นิเทศประเมินการจัดทำคู่มือ

4. เดือนที่ 6 เป็นช่วงระยะเวลาของการประเมินและรายงานผลของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ภายหลังจากที่ได้ผ่านระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่มาแล้ว 5 เดือน โดยสัปดาห์ที่ 1 - 2 เป็นการประเมินโดยใช้แบบประเมินใบประเมินผลการปฏิบัติงาน และในสัปดาห์ที่ 3 - 4 จะรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ปฏิบัติงานและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) การปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศ โดยผู้รับการนิเทศจำนวน 20 คน ได้ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานเฉลี่ยของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่อยู่ในระดับดี

การพัฒนาในชั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้นิเทศจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินรายงานคู่มือสมรรถนะการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) การรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศจะรายงานผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการที่บรรจุใหม่ผ่านระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นไปยังสถานศึกษาที่รองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ปฏิบัติงานและรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีประเด็นการประเมิน คือ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะความชำนาญความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานตามขั้นตอน เจตคติ จิตพิสัย คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการใช้ระบบสารสนเทศในการรายงานผลของผู้นิเทศ ปรากฏว่าอยู่ในระดับดี

องค์ความรู้ใหม่

จากแนวคิดการวิจัยที่ใช้ทฤษฎีระบบ (System theory) ปัจจัยนำเข้า (Input) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการ (Process) ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศและผลลัพธ์ (Output) ชั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ ซึ่งนำไปสู่การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 2 ระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้วิจัยได้ระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน สำหรับรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศจำนวน 4 หัวข้อวิชา ดังนี้ 1.1) การสอนงานตามภาระหน้าที่ของรองผู้อำนวยการใหม่ในสถานศึกษา 1.2) การนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการใหม่ในสถานศึกษา 1.3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการใหม่ในสถานศึกษา 1.4) การรายงานผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการใหม่ในสถานศึกษา 2) แผนการปฏิบัติการนิเทศ และ 3) โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการรายงานผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังไม่มีระบบการนิเทศงานหรือการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่หลังจากที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย ระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและองค์ประกอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันในทุกขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ 2) ขั้นตอน



ปฏิบัติการนิเทศ และ 3) ขั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ โดยผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการนิเทศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ทำการสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดในมาตรฐานตำแหน่งงาน ศึกษาความต้องการโดยตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ตามขั้นตอนระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ขั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ขั้นการปฏิบัติการนิเทศและขั้นการติดตามผลหลังการนิเทศ จากนั้นจึงทำการพัฒนาระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน ของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีของการสร้างรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ตามแนวคิดของ Kevees (1988) จึงส่งผลให้ระบบการนิเทศการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีผลการประเมินความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศของระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อฝึกอบรมผู้นิเทศการของระบบนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อการออกแบบหลักสูตรที่ประกอบด้วยชื่อหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หัวข้อวิชา หัวข้อเรื่อง วัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรม สร้างใบเนื้อหา สื่อ แบบฝึกหัด ใบงาน และแบบทดสอบ รวมถึงได้มีการกำหนดวิธีการสอน เป็นไปตามลำดับ ซึ่งจากการออกแบบหลักสูตรที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบแล้ว ได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงแล้วนำผลจากการทดลองการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จากการประเมินผลโดยกลุ่มตัวอย่างมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครบถ้วนความสมบูรณ์ เพื่อการนำไปใช้ในการฝึกอบรมจริง ทั้งนี้จากกระบวนการการออกแบบหลักสูตรที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงส่งผลทำให้การประเมินผลประสิทธิภาพในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementation) มีผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี E1/E2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 85.16/83.24 ภาคปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 83.33 ตลอดจนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของพิสิฐ เมธาภัทร (Methapat, 2006) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม รูปแบบของกระบวนการฝึกอบรม มีขั้นตอนของการดำเนินการ ประกอบด้วย หาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบนำไปใช้เก็บข้อมูลประเมินผลการฝึกอบรม และสรุปผลการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำระบบการนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ไปกำหนดเป็นนโยบายให้อาชีวศึกษาจังหวัดดำเนินการฝึกอบรมผู้นิเทศของระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานและบุคลากรสายสนับสนุนของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นผู้นิเทศการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการภายหลังได้รับการนิเทศจากระบบนิเทศการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาระบบนิเทศการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการบรรจุใหม่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

References

- Keeves, J. P. (1988). *Educational Research Methodology, and Measurement: An international Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Methapat, P. (2006). *Teaching on Vocational Education Curriculum Development and Educational Supervision*. Bangkok: KMUTNB.
- Office of The Vocational Education Commission. (2009). *The Regulation of the Office of the Vocational Education Commission on 6 College's Administration and Management*. Bangkok: OVEC.
- Sakuna, P. (2018). The Program Development for Preparing Personnel to the College's Director Under the Office of the Vocational Education Commission. *Journal of Industrial Education of King's Mongkut University of Technology*, 9(3), 9-18.
- Srikumun, R. (2019). SEAT Structure Ratchawin School Under the Office of the Primary Education Service Area Bangkok. *Journal of Arts Management*, 3(3), 153-162.
- Vongsakda, S. (2010). *The Development Model to Promote the Success of Educational Administrators of Colleges under the Supervision of the Office of Vocational Education Commission*. Bangkok: KMUTNB.