



การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง
THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE COMPETENCIES OF THE
VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS IN BANGKOK BY USING TRAINING
INTEGRATED WITH COACHING METHOD AND MENTORING SYSTEM

สุดใจ เขียนภักดี

การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE COMPETENCIES OF THE
VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS IN BANGKOK BY USING TRAINING
INTEGRATED WITH COACHING METHOD AND MENTORING SYSTEM



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Research and Development on Human Potentials)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ของ

สุดใจ เขียนนาคดี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)
..... ที่ปรึกษาร่วม	 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิภา ตั้งประภา)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง
ผู้วิจัย	สุดใจ เขียนนาคดี
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อองอาจ นัยพัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีภา ตั้งประภา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 345 คน มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล 12 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในไปใช้จริงกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย มีแบบแผนการทดสอบครั้งแรกกับการทดสอบครั้งหลังหลายครั้ง และวัดความพึงพอใจที่มีต่อการใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; repeated measures) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน เมื่อจัดลำดับความสำคัญด้วยดัชนี (PNI_{modified}) พบว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน (0.50) รองลงมา เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน (0.45) และความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน (0.42) ตามลำดับ 2.ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M=4.67$, $SD=0.45$) 3.ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการเขียนแบบประเมินตนเอง (SAR) และ ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน หลังการทดลอง และระยะติดตามผลหลังทดลองสูงกว่า ก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เข้าร่วมการอบรม มีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M=4.72$, $SD=0.51$)

คำสำคัญ : การประกันคุณภาพภายใน, การพัฒนาสมรรถนะ, วิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

Title	THE DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE COMPETENCIES OF THE VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS IN BANGKOK BY USING TRAINING INTEGRATED WITH COACHING METHOD AND MENTORING SYSTEM
Author	SUDJAI KIANPAKDEE
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Ong-art Naiyapatana
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Taviga Tungprapa

This research is research and development (R&D) with the aim of the competency development and internal quality assurance of the vocational education of teachers in Bangkok. There were three phases in this study; the first was the needs assessment for competency development and internal quality assurance among vocational education teachers in Bangkok. There were 345 samples, mostly administrators and vocational education teachers, randomly selected by the stratified sampling method and in-depth interviews for twelve samples. The second phase was the competency development and internal quality assurance of vocational education teachers in Bangkok by training with the coaching method and a mentoring which quality-checked the appropriateness of training programs by experts. The third phase was the efficiency of education in competency development and internal quality assurance of vocational education teachers by training with the coaching method and mentoring. This was evaluated with 18 vocational education teachers selected by purposive sampling. The experimental design was a pretest and multiple-posttest design and a satisfaction survey regarding the training program. The data were analyzed by descriptive statistics and a repeated measure One-Way MANOVA. The results revealed that: (1) there were three important competency needs through the use of Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) needs assessment of the competencies needed for the internal assurance of vocational education teachers as follows: skill in internal quality assurance (0.50), attitudes to internal quality assurance (0.45) and knowledge of internal quality assurance (0.42); (2) competency development and internal quality assurance of teachers by training with a coaching method and mentoring, which qualified the appropriateness of training programs ($M=4.67$, $SD=0.45$); (3) the results of the efficiency evaluation of competency development and internal quality assurance of vocational education teachers by training with the coaching method and mentoring and found that the posttest and the follow-up mean scores on competency in terms of knowledge of Internal quality assurance, the Self-Assessment Report (SAR), data writing and attitudes to internal quality assurance were significantly greater than their pretest mean score at a .05 level, and were highly satisfied with the training program ($M=4.72$, $S.D= 0.51$).

Keyword : Internal Quality Assurance, Competency Development, Coaching method, Mentoring system

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ประธานที่ปรึกษาดุษฎินิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิกา ตั้งประภา กรรมการควบคุมดุษฎินิพนธ์ เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี และให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ชี้แนะให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ แก่งานดุษฎินิพนธ์ตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมกล ไตรวิจิตรคุณ ประธานคณะกรรมการสอบดุษฎินิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ มีชาญ กรรมการสอบดุษฎินิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบในครั้งนี้ และเสียสละเวลาในการอ่าน ให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงดุษฎินิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำปรึกษาสิ่งที่เป็นประโยชน์ และชี้แนะแนวทางการศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ อีกทั้งให้ความเมตตาต่อผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยและได้ให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร ครูอาชีวศึกษาเอกชน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิราช รัตนันต์ และ ดร.พุดมศักดิ์ แนวทอง ที่ให้คำแนะนำความรู้ เป็นกำลังใจที่ดีและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการจัดทำดุษฎินิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่รัก ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจอันยิ่งใหญ่ ที่ได้อบรมสั่งสอน หล่อหลอมจิตใจให้ผู้วิจัย มีความอดทน มีกำลังใจ ในการศึกษาค้นคว้าการทำดุษฎินิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ประโยชน์ และคุณค่าของดุษฎินิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุดใจ เขียนภักดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	8
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	9
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
กรอบแนวคิดในการวิจัย	18
สมมติฐานในการวิจัย.....	21
บทที่ 2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	22
2. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา.....	33
3. หลักการและแนวคิดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและความหมายของครุวิทยาลัย อาชีวศึกษา เอกชน	49

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	55
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	60
6. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	68
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	128
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	133
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	135
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินและการประกัน.....	144
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและ ระบบพี่เลี้ยง.....	148
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	157
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน.....	158
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	176
ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายใน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	195
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	206
สรุปผลการวิจัย.....	208
อภิปรายผลการวิจัย	213
ข้อเสนอแนะ	225

บรรณานุกรม	228
ภาคผนวก.....	240
ประวัติผู้เขียน.....	272



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธี ชี้นะและระบบพีเลี้ยง	124
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	137
ตาราง 3 ตัวอย่าง โครงร่างแบบสอบถามวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	139
ตาราง 4 แบบแผนการทดลองการใช้รูปแบบการอบรม	155
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน	159
ตาราง 6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	161
ตาราง 7 ผลการประเมินสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน	162
ตาราง 8 ผลการประเมินสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน	163
ตาราง 9 ผลการประเมินสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้านเจตคติ	165
ตาราง 10 การวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพภายในจากข้อมูลการสัมภาษณ์	168
ตาราง 11 การวิเคราะห์สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้านใดที่ครูควรได้รับการพัฒนา ก่อน และหลังตามลำดับ	170
ตาราง 12 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	172

ตาราง 13 สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ของการศึกษาความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน.....	175
ตาราง 14 การประยุกต์แนวคิด และทฤษฎี รูปแบบการฝึกอบรมการผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง	179
ตาราง 15 องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	181
ตาราง 16 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพภายใน.....	183
ตาราง 18 สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางดำเนินการจากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน.....	187
ตาราง 19 แนวคิดของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	190
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	196
ตาราง 21 ผลการทดสอบการกระจายตัวเป็นปกติระหว่างช่วงเวลาการวัดผล	199
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำโดยพิจารณาช่วงเวลา การวัด	200
ตาราง 23 ผลการทดสอบ (Univariate tests) ตามช่วงเวลาการวัด	201
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน	202
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	203
ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้าน การประกันคุณภาพภายในด้านความรู้	264
ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้าน การประกันคุณภาพภายในด้านทักษะ	265
ตาราง 28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้าน การประกันคุณภาพภายในด้านเจตคติ.....	266

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวม.....	267
ตาราง 30 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้ 20 ข้อ.....	268
ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR).....	269
ตาราง 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย	270
ตาราง 33 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	271



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	20
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	28
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	39
ภาพประกอบ 4 กระบวนการ GROW Model.....	100
ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการ การฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	134
ภาพประกอบ 6 นวัตกรรมรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง .	192
ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบกราฟเส้น แสดงผลคะแนนเฉลี่ย ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล ด้านความรู้ ด้าน ทักษะ และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน	197
ภาพประกอบ 8 การเปรียบเทียบกราฟแท่ง แสดงผลคะแนนเฉลี่ย ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน.....	198

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกปัจจุบัน ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และข้อมูลข่าวสารที่ไม่มีการผูกขาดความรู้ ไม่มีการผูกขาดข้อมูล และมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกิดขึ้นใหม่ๆ ในสังคมการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและแวดวงวิชาการจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็คือคุณภาพประชากรหรือคุณภาพของคนแต่ละประเทศ และคุณภาพคนที่จะเกิดขึ้นได้นั้นก็คือคุณภาพของการศึกษาที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความคิดรวมทั้งพัฒนาการด้านจิตใจ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยจะต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างจริงจัง การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้นั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคนในชาติให้มีศักยภาพ ทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับนโยบายปัจจุบันของรัฐบาลที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในโดยการเตรียมคนไทยเพื่อขับเคลื่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตามโมเดล Thailand 4.0 และการเชื่อมโยงประเทศไทยสู่ประชาคมโลกพร้อมกับการพัฒนาคนไทยให้ผู้เรียน มุ่งสู่สังคมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (กองบริหารงานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

จากนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านสารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาคระดับประเทศ และระดับจังหวัด โดยให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งส่งเสริมสมรรถนะของครูในยุคแห่งการ

เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีความสามารถมีทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการโดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา เพื่อให้กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะได้มาตรฐานในระดับสากล และที่สำคัญสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ จัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี พ.ศ. 2555 - 2569)

การประกันคุณภาพการศึกษาได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา) ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ให้มีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างยั่งยืน สถานศึกษาต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีความรู้ด้านมาตรฐานการประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดีนั้น ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรครู และบุคลากรสายสนับสนุน ต้องการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ร่วมทำงานด้านการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ และการประกันคุณภาพภายในให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา และเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปรัชญา หลักการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ผสมผสานกับการปฏิบัติงานตามปกติ โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินภายในที่ประเมินตามสภาพจริงเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสอน และการบริหารจัดการที่ดี มีการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งระดับชาติ ชุมชน ครอบครัว และบุคคล

ต้องร่วมกันรับผิดชอบ โดยร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการวางแผนดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุน ตรวจสอบ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตาม มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนดในมาตรฐานการประกันคุณภาพ ภายใน ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนคุณภาพ ของครู โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมิน คุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก (มาตรา 47 วรรคสอง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2545)

ครูอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญทำหน้าที่สอนในสถาบันอาชีวศึกษาตามสาขา วิชาชีพต่างๆ เช่น ในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งจำเป็นต้อง มีความรู้ ความสามารถทั้งในอาชีพครู และอาชีพเฉพาะสาขาวิชาชีพต่างๆ ทั้งด้านทฤษฎี และการ ปฏิบัติเป็นอย่างดี คุณลักษณะเด่นของครูอาชีวศึกษาที่ทำการสอนในสถานศึกษาจะต้องมี สมรรถนะเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งในฐานะครู ในฐานะผู้ประกอบการอาชีพและเป็น ตัวอย่างถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้ เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มี การจัดการเรียนการสอนที่ดี และต้องเป็นไปตามนโยบายของมาตรฐานการอาชีวศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการผลิตกำลังคนภายในสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การจัดหลักสูตรการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ คาดหวัง การจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษานั้นครูอาชีวศึกษาจึงต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านมาตรฐานด้านการประกันคุณภาพภายในเป็นอย่างดี มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ร่วมทำงานด้านการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบและผสมผสานกับการ ปฏิบัติงานตามปกติและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการประกันคุณภาพภายในที่ ประเมินตามสภาพจริง เป็นการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การ ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มาตรา 47 วรรคสอง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2545)

จากการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษาและจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้านการประกันคุณภาพภายใน พบว่า ยังมีปัญหาในการปฏิบัติและ อุปสรรคในการประเมินผล และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประเด็นปัญหา คือ การวัด

และประเมินผลยังไม่เป็นระบบ ขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง และขาดความรู้ด้านการประเมินผลที่เหมาะสม ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาบางส่วนไม่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา และอย่างไรก็ตามการประเมินคุณภาพภายนอกตลอด 20 ปี ที่ผ่านมาพบว่าครูส่วนใหญ่ยังมีความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพการศึกษาลดเคลื่อนไม่ชัดเจน และจากผลการวิจัยของ ลักขณา จาตกานนท์ และคณะ (2554). เรื่อง ผลการพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะเทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประกันคุณภาพ คือ ต้องการให้มีการพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพโดยปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการงานทำให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน คือต้องการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับให้เห็นความสำคัญ เกิดความร่วมมือประสานการทำงานด้วยระบบ PDCA การจัดการความรู้ การเสริมแรงจูงใจและการยกย่องชมเชยจะช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ยังรวมถึงปัญหาที่บุคลากรครู มีการลาออก ผลัดเปลี่ยนเข้ามารับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพ ขาดเจตคติที่ดี ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการประเมินและการวิเคราะห์ข้อกำหนดประกันคุณภาพภายในภายในสถานศึกษาและบุคลากรครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านขั้นตอนวิธีการประเมินเอกสารตามตัวบ่งชี้ และข้อกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในก็มีการเปลี่ยนแปลงตลอด การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมิน การขาดความมั่นใจในวิธีการประเมิน เป็นต้น จากผลวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาของระบบการประกันคุณภาพของวิทยาลัยนั้นจะไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้กับหน่วยงานภายในมากเท่าที่ควร ถ้าครูส่วนใหญ่จึงไม่มีความรู้สึกระส่ำระสายต่อระบบประกันคุณภาพมากนัก หน่วยงานส่วนใหญ่ที่นำระบบดังกล่าวมาปรับใช้เพราะต้องการให้การดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายการประกันคุณภาพมากกว่าที่จะรู้สึกตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการออกแบบกระบวนการทำงานของระบบเกิดจากการระดมสมองจากฝ่ายบริหารเพียงบางส่วน สถานศึกษาหรือวิทยาลัยจึงควรเปิดการอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพให้กับพนักงานรุ่นใหม่ในทุก ๆ ระดับ เพื่อสร้างความร่วมมือจากบุคลากรครูทุกฝ่าย สมรรถนะจึงเป็นรากฐานที่สำคัญ (Foundation) ของความสำเร็จ ทางกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งวิธีการในการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาที่นิยมปฏิบัติ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง และ 7) การศึกษาต่อ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ ,2541 : 50) และ

สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์บรรลุปเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรครูผู้รับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ซึ่งนิยมใช้การฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรครูทั้งก่อนเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน ซึ่งในการฝึกอบรมโดยทั่วไปแต่ละครั้งส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาให้ความรู้ประมาณ 1-2 วัน และขาดการติดตามผลการอบรม อาจทำให้บุคลากรครูที่ได้รับการฝึกอบรมยังขาดความรู้ ขาดทักษะในเนื้อหาการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครูได้มีความรู้ มีทักษะและเจตคติอย่างยั่งยืนที่ดีกว่าการฝึกอบรมโดยทั่วไป และจากผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูส่วนใหญ่จะนำวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System) นำมาเป็นวิธีหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรมที่ช่วยปูพื้นฐานให้บุคลากรครูใหม่ ๆ หรือครูที่ทำงานมาหลายปีที่ยังไม่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่เกี่ยวข้อง ครูเกิดความมุ่งมั่นและแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูล ที่หลากหลาย และมุ่งหวังที่จะค้นคว้าข้อมูลในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

จากการศึกษาความหมายของการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง พบว่าการชี้แนะ (Coaching Method) เป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ (coach) และผู้รับการชี้แนะ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งการชี้แนะ ผู้ชี้แนะจะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การรายงานที่ไม่มีการตัดสินใจในพฤติกรรม และมีการพัฒนาทักษะผ่านการสะท้อนประสบการณ์ เพื่อที่จะให้ผู้รับการสอนแนะเรียนรู้จากประสบการณ์ ผลลัพธ์ของการชี้แนะ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว จะมีประโยชน์ต่อระดับบุคคลระดับทีมและองค์กร ได้แก่ ช่วยให้ผู้มีความตระหนักในตนเองและมีการสะท้อนตนเอง มีทักษะการปฏิบัติงานดีขึ้นและได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มีแรงบันดาลใจและพันธะผูกพันสูงขึ้น มีทักษะการเป็นผู้นำ มีความชัดเจนในเป้าหมายและการให้ความหมาย มีการจัดการที่ดีของกระบวนการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ การที่บุคคลในองค์กร มีการเคารพนับถือซึ่งกันและกันจะเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพ บรรยากาศในที่ทำงานจะ

เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และมีทักษะในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น (กมลวรรณ รามเดชะ, 2550: 17-19 ; Whitmore, 2002: 166-168 ; Passmore, 2010: 22-24) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หมายถึง บุคลากรหรือพนักงานที่เป็นรุ่นพี่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรจัดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีประสบการณ์ที่สามารถทำงานได้ดีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยองค์กรจะเรียกบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า Mentor และเรียกบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาว่า Mentee การเป็น Mentor ที่ดีนั้น จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก มีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้และความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับนับถือ เมื่อ Mentee ขอคำแนะนำต่างๆ กล่าวคือ พี่เลี้ยงที่มีบทบาทเป็นครูฝึกจะมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรใหม่ เป็นผู้อธิบายเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและวิธีการแก้ไข พี่เลี้ยงที่มีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา จะมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ และช่วยให้บุคลากรใหม่มีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้น ส่วนพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในฐานะผู้สนับสนุน จะมีหน้าที่ช่วยให้บุคลากรใหม่มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรใหม่ สามารถผ่านการประเมินผลได้

ในทำนองเดียวกันว่านอกจากบทบาทพี่เลี้ยงในการเป็นแม่แบบหรือตัวอย่างพฤติกรรม พี่เลี้ยงยังต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ชี้แนะสอนงาน (Coach) เพื่อสร้างความเข้าใจกับ Mentee ถึงความเชื่อหรือวัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงการมีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้สนับสนุน ที่ทำหน้าที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ Mentee ให้มีโอกาสเติบโต หรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการให้โอกาสที่จะแสดงความสามารถในการทำงาน (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, 2548 : 20-22, 24-25) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสามารถส่งผลให้บุคลากรครูที่ได้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาสมรรถนะที่ดีขึ้น เป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานถือเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรจะต้องดำเนินการและทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ผลผลิตของบุคลากรแต่ละคน หรือกลุ่มคนงาน การค้นหาผู้ที่มีผลงานดีเด่น มีผลงาน ตลอดจนการค้นหาทักษะ ความสามารถ เจตคติ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษาหรือวิทยาลัยสามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้ David C. McClelland 1973; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548) สอดคล้องกับผลการวิจัย ของสมเกียรติ ทานอก และ คณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร คณาจารย์และครู มีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดี และด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร คณาจารย์และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม

ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรสุตา ฮวบอินทร์ (2559) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษา สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีพบว่าผลการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าวิธีการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System) เป็นเทคนิคในการพัฒนาสมรรถนะในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและการชี้แนะแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมกัน ส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง เลือจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษา วิธีการนี้จึงเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ ช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับยังไม่เคยมีผลการศึกษาวิจัยที่ระบุถึงการนำวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงมาเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านมาตรฐานด้านการประกันคุณภาพภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน ต่อไป

การพัฒนาครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนให้มีสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในนั้น ขั้นตอนแรกที่สำคัญควรศึกษาและเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาว่าบุคลากรครูต้องการพัฒนาเรื่องใดเป็นลำดับแรก ตามความรู้ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อให้การแก้ไขปัญหาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการวางแผนอบรมพัฒนาจึงควรเริ่มที่การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ต้องการให้เป็น ซึ่งการวิเคราะห์ผลประเมินความต้องการจำเป็นช่วยให้สามารถกำหนดประเด็นของปัญหาที่ต้องนำมาแก้ไข อย่างชัดเจน รวมทั้งการศึกษาถึง

สาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไขโดยระบุสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เนื่องจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจและการวางแผนแก้ไขปัญหา สมองความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของบุคลากรครูที่ต้องการพัฒนาเรื่องใดก่อนเป็นลำดับแรกที่แท้จริงโดยไม่สูญเสียทั้งด้านงบประมาณ และเวลาดำเนินการ และมีประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้และให้สารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558; องค์การอนามัยโลก, 2561) จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นมาเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะในขั้นตอนแรกของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในให้กับครูอาชีวศึกษาเอกชนในครั้งนี้ เพื่อได้ทราบความต้องการของครูอาชีวศึกษาเอกชนในการพัฒนาสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นลำดับแรก

จากแนวคิดทฤษฎีและจากผลการวิจัยที่ประจักษ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและมีเจตคติที่ดี ด้านการประกันคุณภาพภายในซึ่งรวมทั้งด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในงานด้านการประกันคุณภาพให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในเรื่องใดบ้าง

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงควรมีลักษณะอย่างไร

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ หรือความสำคัญเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติแก่ ผู้บริหารและนักวิชาการด้านการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

ความสำคัญเชิงนโยบาย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ว่าด้านใดมีลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะให้กับครูก่อนหรือหลัง เพื่อสามารถวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูได้สอดคล้องกับปัญหาและมีความต้องการความจำเป็นต้องแก้ไขก่อนในลำดับแรก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนำไปกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ให้เกิด

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและ มีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

ความสำคัญเชิงปฏิบัติ

1. ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในงานด้านมาตรฐานการประเมินและการประกันคุณภาพให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดี สามารถทำงานของตนด้วยความยินดีและพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยได้เลือกแนวทางตามวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mixed methods research approach) (Creswell, 2011) เริ่มต้นด้วย 1) วิธีการเชิงปริมาณ สำหรับใช้ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete needs assessment) (สุวิมล ว่องวาณิช. 2558) จากนั้นติดตามด้วย 2) วิธีการเชิงคุณภาพ สำหรับใช้วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ความรู้ด้านการ

ประกันคุณภาพภายใน ทักษะด้านการประกันคุณภาพภายใน และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การศึกษาด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 2,496 คน ที่กระจายการบริหารและปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 73 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) จำนวน 22 วิทยาลัย จำนวนผู้บริหารและครู 345 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นตัวอย่างที่กระจายครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทุกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน : วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2562)

การศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสำคัญ (Key informants) จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หัวหน้างานประกันคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านประกันคุณภาพ รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดย ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และตรวจสอบ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการด้านการประกันคุณภาพ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำไปดำเนินการในระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย เป็นครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 18 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย

ตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่

- 1.สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน
 - 1.2 ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)
 - 1.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน
2. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามนโยบายของกฎกระทรวง พ.ศ. 2561 โดยบุคลากรครูในสถานศึกษาทุกคนร่วมกันปฏิบัติงาน การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด โดยมีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่ดำเนินตามรูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอน

ตรวจสอบคุณภาพ ชิ้นการรายงานผล เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินผลความแตกต่างกันระหว่างสถานภาพของสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่คาดหวัง และเปรียบเทียบอันดับความสำคัญของ “ช่วงห่าง” ระหว่างผลของความต้องจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในนำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานมาเป็นแนวทางในสร้างรูปแบบการเพิ่มสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2) การจัดลำดับความต้องจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา 3) วิเคราะห์สาเหตุที่เกิดความต้องจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา 4) กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อนำไปผลจากการวิเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนามสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่

1. **ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน** หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และรูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2) ขั้นตอนการดำเนินการ 3) ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพ 4) ขั้นตอนการรายงานผล

2. **ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)** หมายถึง ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสามารถเขียนรายงานการประเมินตนเองได้ครบถ้วน ประกอบด้วย 1) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร 2) ข้อมูลพื้นฐานของ สถานศึกษา 3) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 4) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5) แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. **เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน** หมายถึง ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความรู้สึกนึกคิดที่อาจเป็นไปได้ในทิศทางบวกและลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อการเรียนรู้งานด้านการประกันคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยถือว่าการประกันคุณภาพ

ภายในเป็นความร่วมมือของทุกคนที่ต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่ประจำ ซึ่งทำให้เห็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และมีความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ความใส่ใจรวบรวมจัดเก็บเอกสารการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องอย่างมีระบบ การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพยิ่ง และช่วยให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย โดยวัดจากการตอบแบบประเมินวัดเจตคติที่มีต่อการประกันคุณภาพภายใน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการฝึกอบรมจัดการเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพภายในให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อมุ่งพัฒนาสมรรถนะความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และ เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในอันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การชี้แนะ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือสอนงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ โดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพภายในเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาให้ครูอาชีวศึกษาเอกชนที่ขาดความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยทำการชี้แนะให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งครูอาชีวศึกษาเอกชนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้รูปแบบ GROW Model มาเป็นเทคนิคการชี้แนะ ดังนี้

G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนัก และใช้จินตนาการ วาดภาพเป้าหมายที่คนต้องการดำเนินการให้บรรลุผลเป้าหมายนั้นอาจเป็นเป้าหมายระยะยาวก็ได้

R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะจะได้ทบทวนประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด มุมมองต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่องว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

O = Option หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้ชี้แนะจะชักชวนให้พิจารณาถึงแนวโน้มของอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระบุแนวทางการดำเนินการให้มีความชัดเจน

ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่ากับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการคำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรที่อ่อนประสบการณ์ ระบบพี่เลี้ยงเป็นเครื่องมือและกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าและเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยเรียกผู้เป็นพี่เลี้ยงหรือหัวหน้าที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงว่า “Mentor” และบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเรียกว่าผู้ได้รับการดูแล หรือ “Mentee” ดังเช่นในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการเลือกครูผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เรื่องหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาเป็นครูผู้ที่มีประสบการณ์มีทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ต่อสถานศึกษา และมีความเป็นผู้นำ สามารถสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้คำแนะนำปรึกษาให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพภายในจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง หมายถึง แบบแผนของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงประกอบด้วย

1. **ขั้นเตรียมการ** หมายถึง การวิเคราะห์ความพร้อมการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน การคัดเลือกผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง อบรมการเป็นผู้ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงและการจับคู่ระหว่าง ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล

2. **ขั้นการวางแผน** หมายถึง การวางแผนกำหนดวันเวลา ในการฝึกอบรม และกำหนดวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

3. **การดำเนินการฝึกอบรม** หมายถึง การฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) วิธีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายในและ รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.

2) วิธีการชี้แนะโดยใช้กระบวนการ Grow Model ด้วยเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เทคนิคการสะท้อนคิด การวางแผนลงมือปฏิบัติ และ 3) การใช้ระบบพี่เลี้ยง ด้วยเทคนิคการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และการติดตามผล

4. การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าของรูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงที่นำมาพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน 2) ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง SAR และ 3) ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน โดยทำการประเมินผล ก่อนการทดลอง หลังสิ้นสุดการทดลอง และระยะติดตามผลหลังการทดลอง 4 เดือน

คุณภาพของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง หมายถึง ผลของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ด้วยการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ดังมีความหมายต่อไปนี้

ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ทำให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้พัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ครูและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำรูปแบบ ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมให้ครูวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีต่องานด้านการประกันคุณภาพภายใน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ความเป็นไปได้ หมายถึง ขั้นตอนการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบผลที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีความคุ้มค่าด้านงบประมาณ คุ้มค่าด้านเวลา และการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบมีความชัดเจน

ความเหมาะสม หมายถึง องค์ความรู้ของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาคุณภาพ เนื้อหาของกิจกรรม

การฝึกอบรมครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการฝึกอบรม และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)

ความถูกต้อง หมายถึง การนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีเนื้อหาครอบคลุมนโยบายของมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามกฎหมายกระทรวง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมีความชัดเจน คู่มือการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอนชัดเจน เนื้อหาความรู้ของรูปแบบ มีความถูกต้อง เหมาะที่จะนำไปปฏิบัติงานได้จริง และข้อมูลในการรวบรวม ติดตามประเมินผลแต่ละประเด็นของมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การบรรลุผลตามเป้าหมายจากการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มาทดลองกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการ ทดลอง ระยะหลังการทดลอง ระยะติดตามผล ภายหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ โดยใช้แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน และแบบประเมินทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) แบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน เมื่อครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการทดลองครบทุกขั้นตอนทำให้ได้รับผล ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน

1.2 ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

1.3 ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

2. ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง หมายถึง ความพึงพอใจของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยวัดจากแบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในระยะติดตามผล ภายหลังการทดลอง 4 สัปดาห์

ครูอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศึกษาเอกชน โดยเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้านการประกันคุณภาพภายใน มีประสบการณ์ผ่าน

การฝึกอบรมความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นผู้มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย

1.แนวคิดและองค์ประกอบสมรรถนะ (Competency) 3 ด้าน ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลน (David C.McClelland.1973) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่ผสมผสานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2561

2.กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา และหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561

3.แนวคิดทฤษฎีการศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs) (Wikin & Altschuld, 1995; สุวิมล ร่องวาณิช, 2558) ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4.วิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการชี้แนะ (Gottesman, Barbara & Jennings.1994) ผสมผสานกับแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยงมอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper & Palmer, 2000)

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะด้านมาตรฐานการประเมินและการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งวิธีการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น(สุวิมล ว่องวานิช (2548)ในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมาเป็นแนวทางในสร้างรูปแบบการเพิ่มสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยใช้แนวคิดของและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการชี้แนะ (Gottesman, Barbara and Jennings, 1994).; GROW Model (Whitmore. 2002) ผสมผสานกับแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยงมอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) นำมาสร้างเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อนำไปพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องและข้อเสนอแนะที่พบ เพื่อนำไปแก้ไขข้อบกพร่อง และได้รูปแบบฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงที่สมบูรณ์ จากนั้นนำรูปแบบไปทดลองใช้กับครุอาชีวศึกษาเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าประสิทธิภาพของเครื่องมือและกระบวนการฝึกอบรมก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรม เป็นการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน มาทดลองใช้กับครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้รับพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีคะแนนสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ภายหลังจากการทดลอง และระยะติดตามผล หลังการทดลองเป็นเวลา 4 สัปดาห์ มีสมรรถนะสูงกว่าก่อนการพัฒนาสมรรถนะด้านมาตรฐานการประเมินและการประกันคุณภาพภายใน



บทที่ 2

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน
3. แนวคิดของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
และความหมายของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานถือเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรจะต้องดำเนินการและทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ผลผลิตของบุคลากรแต่ละคน หรือกลุ่มคนงาน การค้นหาพนักงานที่มีผลงานดีเด่น มีผลงาน ตลอดจนการค้นหาทักษะ ความสามารถ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรได้ Greengard (1999) และ McClelland (1973) ได้แสดงความแนวคิดที่ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ (Competency) กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีสมรรถนะ คือบุคคลที่มีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตน

ได้นั้น คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการในตัวเองสูง มีผลการวิจัยหลายเรื่องได้ให้ข้อสรุปอย่างน่าสนใจ ว่าคุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการนี้สามารถฝึกฝนได้ สร้างขึ้นได้ และสามารถปลูกฝังฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ โดยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม (สุวกิจ ศรีปิตดา, 2549) ปัจจุบันเป็นยุคที่สมรรถนะได้รับความสนใจอย่างมาก องค์กรต่างๆ มักมีโมเดลสมรรถนะของตนเอง โมเดลสมรรถนะที่หลากหลายและแต่ละโมเดลมีจำนวนสมรรถนะต่างๆ กันไป จึงเกิดคำถามขึ้นว่าโมเดลสมรรถนะที่เหมาะสมที่สุดควรเป็นอย่างไร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548)

สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ "Testing for competence rather than for intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์ 2546 : 13) แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็น เครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำ ของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทยบริษัทเอไอเอส จำกัด(มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันได้แปรรูป (Privatized) เป็นบริษัทมหาชน จำกัดไปแล้วเนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (SES) ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของ ข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

สาระสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะจะขอเสนอความหมายของสมรรถนะ ที่นิพนธ์วิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ดังจะยกตัวอย่างความหมายของนักวิชาการ ดังนี้

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

ราชบัณฑิตสถาน (2542) ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ สมรรถ, สมรรถ (สะมัด, สะมัดละ-, สะหมัดละ-) น. สามารถ (ส. สมรถ ว่า ผู้สามารถ ; ป. สมตถ) สมรรถภาพ (สะมัดละ-, สะหมัดละ-) น. ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่ง สมรรถนะ ใช้แก่เครื่องยนต์ เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 54 - 55) กล่าวว่า คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้

บัญญัติศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสมรรถนะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุดนิยามของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำราบทความ และข้อเขียนทางวิชาการหลากหลายโดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้มากกว่าตัวอย่างคำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ตามที่มีผู้อธิบายไว้ดังนี้

สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ (McClelland, 1973 : 80) สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ / หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Spencer, 1993 : 112)

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ 2004 : 48)

ณรงควิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมองว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) และอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งซ่อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัด และสังเกตเห็นได้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) กล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ให้ความเห็นว่า Competency หากแปลเป็นภาษาไทยจะหมายถึงความสามารถหรือศักยภาพหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้ การกำหนด Competency จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skills) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้สถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทักษะคิด แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้คำจำกัดความ สมรรถนะ คือ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ กล่าวโดยสรุปสมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือ เป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดผู้ใช้ต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2549) ให้ความหมาย สมรรถนะ ว่าหมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นเฉพาะบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งความสามารถจะประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude)

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของแมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้นๆ ต้องมีความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน ดังพบได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เพราะประการแรกการทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สอง เป็นการวัดค่าแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐานประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำ แต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นจะลงมือทำ

2. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย เช่น หมอฟัน สามารถใส่ฟันโดยไม่ทำให้คนไข้กลัว หรือความสามารถในกระบวนการทางความคิด (Mental or Cognitive) เช่น ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความคิดรวบยอด (Conceptual thinking) เป็นต้น

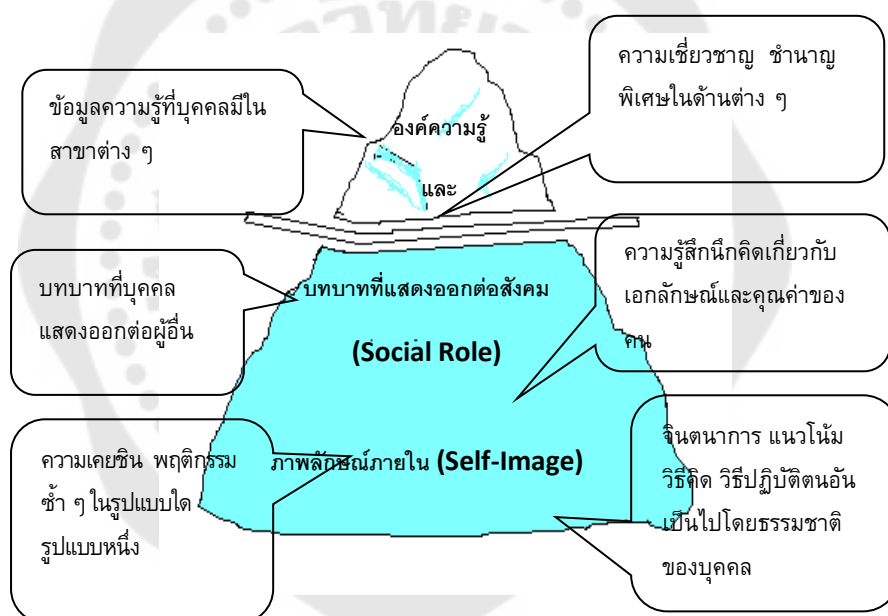
3. อัตมโนทัศน์ (Self concept) หรือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง ทักษะ (Attitudes) ค่านิยม (Values) หรือจินตนาการ (Self-Concept) เช่น การที่เป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นคนที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเป็นผู้นำก็แสดงพฤติกรรมออกเป็นผู้นำ ดังนั้นเมื่อเขากล่าวถึงงานที่ทำก็จะมองไปว่างานนั้นควรจะดีกว่าเดิมอย่างไร

4. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่าเสมอ เช่น การมีปฏิภริยาที่รวดเร็วมีสายตาดีเป็นลักษณะทางร่างกายของนักบินหรือการมี

ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่ม ทำให้มีความสามารถแก้ปัญหาภายใต้ความกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives / attitude) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึงหรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับ ให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าทาย

ซึ่งจากคุณลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าวสามารถเปรียบเทียบกับโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548:3

จากภาพประกอบ 2 อธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) อ้างอิงจากบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ David C.McClelland.ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาว์ปัญญา และใช้กัน

ต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) มีการเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง หรือ Iceberg Model ซึ่งเปรียบเทียบกับบุคคลมีองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่เปรียบเทียบกับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่อยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย พัฒนาง่าย แต่ส่วนที่อยู่ในภายในจิตใจ (ส่วนใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง) เชื่อว่าจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยศึกษาและสังเกตจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจึงเป็นที่มาของสมรรถนะในความหมายของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนี้

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง
ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่
3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวตนเขามีบทบาทอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลของตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้ดี เป็นผู้เสียสละเป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

ปัจจุบันในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ความสำคัญ มุ่งเน้นความสามารถด้านเทคนิคและวิชาชีพมากขึ้น ควบคู่กับการเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมงานที่ต้องทำร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้โครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้วยเหตุผลดังกล่าวการเพิ่มสมรรถนะการงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สุรพงษ์ มาลี (2549 : 19 - 20) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง
2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด
4. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงาน ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

นิสาร์ตน์ รวมวงษ์ (2549, น. 17-18) ให้สำคัญกับสมรรถนะ เนื่องจากนักวิชาการด้านการบริการได้ค้นพบว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร
 - 1.1 ทำให้ทราบถึงทักษะ คุณลักษณะ ที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร
 - 1.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ตรงกับคุณสมบัติและตำแหน่งงานนั้นๆ
 - 1.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากร ในองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้
 - 1.4 ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์กร
 - 1.5 สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน

2. ความสำคัญต่อพนักงาน

2.1 ช่วยกำหนดบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน ตามความคาดหวังขององค์กร

2.2 มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน

2.3 ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ของพนักงานจากการประเมิน ตลอดจนแผนการพัฒนารองเองได้

2.4 ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางในด้านความก้าวหน้าของสายงาน

2.5 ช่วยกระตุ้นในด้านการพัฒนาตนเอง

Castillo (2005) ได้เสนอว่า ในยุคปัจจุบันสมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึง สมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงาน กับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Wright (2001) ได้สรุปว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตส่วนบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าในการบริการ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร

Meisingers (2003) ได้สรุปว่า การเพิ่มสมรรถนะ ก็คือ การเพิ่มคุณค่า ซึ่งปัจจุบันนี้มนุษย์ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะและทักษะเฉพาะ 5 ประการที่สำคัญ คือ 1) กลยุทธ์ในการช่วยเหลือ 2) ความรู้ทางธุรกิจ 3) ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง และ 5) เทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

3. สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตาแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

จิรประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวถึง สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะ สรุปได้ว่าสมรรถนะสามารถแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะงานหรือความสามารถซึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะ โดยแบ่งเป็น 3 หลัก คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะเชิงเทคนิค ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดประเภทเพื่อนำไปพัฒนาสมรรถนะให้ตรงกับบุคคลลักษณะนั้น ๆ เช่นเดียวกับสมรรถนะหลักของครูอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีสมรรถนะหลักในการพัฒนาวิชาชีพด้านการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด 5 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 ระบุไว้ว่า ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษา ที่

สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล มีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา และให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษาเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองพร้อมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและประเด็นที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบไปยังสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในการประกาศใช้ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นมาตรฐานกลางในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 4) จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 5) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 6) จัดทนายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
- 7) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลของหน่วยงานต้น

สังกัด ทั้งนี้ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ด้วยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และการมีส่วนร่วมของชุมชน (กฎกระทรวงข้อ 5)

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล

ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นระบบเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1.1 การประเมินคุณภาพภายใน

การประเมินคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้น หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา (กฎกระทรวงข้อ 2) โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปี ที่เน้นรายงานประเมินคุณภาพภายใน เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยนั้นต่อสาธารณชน หลังเปิดภาคเรียนในปีการศึกษาถัดไป ไม่เกิน 30 วัน

1.1.2 ให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทาการประเมินคุณภาพภายในโดยต้นสังกัดให้แล้วเสร็จ ภายในภาคเรียนที่ 1 ของปีการศึกษา

1.1.3 สถานศึกษาต้องนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายใน และภายนอก ไปประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (กฎกระทรวงข้อ 7)

1.2 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายความว่า กระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กฎกระทรวงข้อ 2) โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.2.1 ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบคุณภาพ ตามแผนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาทุกปี

1.2.2 ให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และแจ้งผลให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาทราบ รวมทั้งเปิดเผยผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน (กฎกระทรวงข้อ 29)

1.3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายความว่า กระบวนการพัฒนาการศึกษา เข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน (กฎกระทรวงข้อ 2) โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.3.1 ให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบและโครงสร้างการวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน (กฎกระทรวงข้อ 2) โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1.3.2 ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายใน (กฎกระทรวงข้อ 24)

1.3.3 ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและต้องสอดคล้องกับแนวทางที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้ (กฎกระทรวงข้อ 25)

- 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนดำเนินการของสถานศึกษา
- 2) กระบวนการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์
- 3) การวิจัยและนวัตกรรม

- 4) การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และสังคม
- 5) การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ
- 6) การบริหารและการจัดการสถานศึกษา
- 7) การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
- 8) การเงินและงบประมาณของสถานศึกษา

ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ผลจากการตรวจสอบคุณภาพภายใน คือ การมีการวางระบบที่มีระบบกลไกที่ชัดเจน รวมทั้งมีการพัฒนาฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของวิทยาลัยฯ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น การประกันคุณภาพภายในจะเน้นการประเมิน และการตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานในปัจจุบันเข้า และกระบวนการ ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกจะเน้นประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ ของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนั้นการประกันคุณภาพภายในย่อมส่งผลถึงการประเมินคุณภาพภายนอกโดยตรง ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการพัฒนาคุณภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนร่วมคิด ร่วมทำ และจะต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนต้องได้รับการเตรียมความพร้อม

ระบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ โดยใช้หลักการบริหาร วงจร PDCA ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ ร่วมกันปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเน้นทั้งด้านตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และผลลัพธ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ตั้งแต่การเตรียมการ การดำเนินการ และการรายงานอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาจึงยึดหลักการ 3 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร และตัดสินใจดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน จัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของชุมชนและสังคมได้มากที่สุด

2. การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะทำงานในส่วนอื่น ๆ ของสถานศึกษาโดยมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

3. การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย (Goals) ที่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนาส่วนร่วมและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่จากเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาดังกล่าว สถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (School Improvement Plan) เลือกกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อเป็นสัญญาประชาคมและเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน

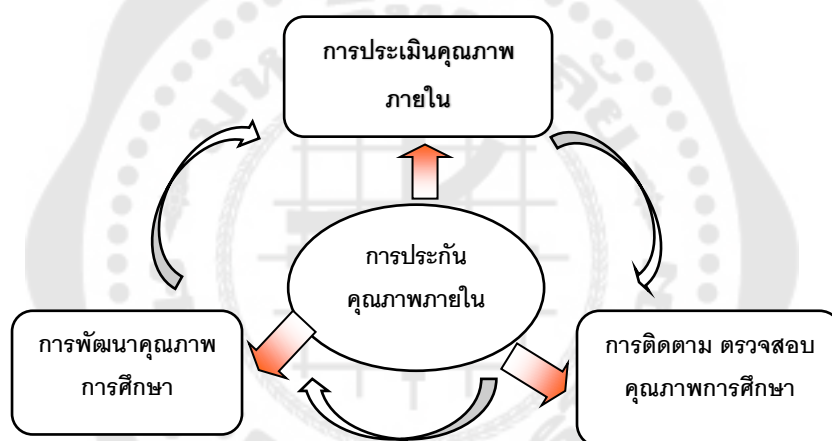
จากหลักการดังกล่าวข้างต้นการประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน 3 ชั้น คือ

1. การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา กิจกรรมโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นจึงตั้งอยู่บนฐานความเป็นจริง มีความเป็นไปได้และสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

2. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อจะตรวจสอบความก้าวหน้า สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีมีวิธีการเก็บข้อมูลที่ไม่ยุ่งยากและเกิดจากการปฏิบัติงานจริงข้อมูลสารสนเทศที่จะแสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้ไม่ควรจะน้อยกว่า 3 ปีการศึกษา ดังนั้น ครูทุกคนต้องมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

และคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา จนเป็นข้อมูลรวมระดับสถานศึกษาได้หรือโครงการอื่นๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการก็จะต้องสามารถตอบได้ว่า เหตุใดจึงเพิ่มกิจกรรมใหม่ขึ้นหรือปรับลดกิจกรรมบางอย่างลง ข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้จะถูกนำไปสรุปรายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบเพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาต่อไป

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจาจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผนและการดำเนินงานตามแผนรวมทั้ง “สร้างจิตสำนึก” ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็น “ความรับผิดชอบร่วมกัน” ของทุกคน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (Internal Quality Assurance) เป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจ (Assure) แก่ผู้รับบริการ ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงานว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสม ด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูและผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ต้องตระหนักถึงเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ระบบการประกัน

คุณภาพภายในของสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้และถูกกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและประกาศกฎกระทรวง ดังที่กล่าวแล้ว

การประเมินภายในสถานศึกษาการประเมินภายใน (Internal Evaluation) เป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินภายในนี้ถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเอง (Self-evaluation) สถานศึกษา ควรกำหนดให้การประเมินภายใน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา ดังนั้นในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนควรดำเนินการประเมิน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
2. ประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินงานมีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
2. เพื่อนำผลการประเมินมาจัดทำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยและนำมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
3. เพื่อรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน
4. เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินจากองค์กรภายนอก เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพการศึกษา

คุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดี

1. มีทักษะในการพูด การเขียน ที่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษา
3. มีความรู้เรื่องกระบวนการตรวจสอบ และการประเมินภายในเป็นอย่างดี

4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะทำการตรวจประเมินพอสมควร (ที่เหลื้ออาจจะศึกษาเพิ่มเติมอีก ก่อนทำการตรวจประเมิน)

5. มีความเป็นกันเอง และบุคลิกที่เป็นผู้ใหญ่พอสมควร

6. มีหลักการแน่นอน ไม่เอนเอียงไปตามคำพูดของผู้รับการตรวจประเมิน

7. สามารถวิเคราะห์เรื่อง/เหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

8. เข้าใจสถานการณ์ กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

9. ควรผ่านการฝึกอบรมวิธีการตรวจประเมินภายในสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตรวจประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

การตรวจประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. การให้การสนับสนุนของฝ่ายบริหารของสถานศึกษา ระหว่างที่ทำการตรวจประเมิน

2. ความพร้อมของบุคลากร และหลักฐานต่าง ๆ เพื่อรับการตรวจ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมิน

3. ความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งความเป็นอิสระของคณะผู้ตรวจประเมิน

4. ความร่วมมือของผู้รับการตรวจประเมิน

5. ความถูกต้อง ชัดเจนของการรายงานผลการตรวจประเมิน ซึ่งต้องรายงานผลการตรวจประเมินให้ผู้บริหาร และผู้รับการตรวจประเมินทราบ

6. การดูแลของฝ่ายบริหาร เพื่อให้มีการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือสิ่งที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่พบระหว่างการตรวจประเมิน

7. มีวิธีการตรวจสอบการแก้ไขข้อบกพร่องที่เหมาะสม

ลักษณะการตรวจประเมินที่ดี

1. ผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมิน มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการตรวจประเมินที่ชัดเจน และดำเนินการตรวจประเมินอย่างต่อเนื่อง ตามขั้นตอน

2. มีการวางแผน และเตรียมตัวที่ดี โดยต้องทำให้ผู้รับการตรวจประเมินมีความสบายใจไม่รู้สึกเครียด วิตกกังวล และกังวล

3. ต้องมีการแจ้งกำหนดการตรวจประเมินไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์ และก่อนเข้าไปตรวจประเมิน ต้องแจ้งซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

4 ผู้ตรวจประเมิน ต้องมีความเป็นกลาง และเป็นอิสระจากงานที่จะไปตรวจ(ไม่เป็น ผู้ที่ทำงานในฝ่ายที่รับการตรวจ) มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการตรวจ มีการแจ้งข้อบกพร่องที่ ชัดเจน และรับฟังคำอธิบายของผู้รับการตรวจทุกอย่างอย่างเต็มที่ (แต่อย่าเชื่อ จนกว่าจะมี หลักฐานมาให้ดู)

5 ผู้ตรวจประเมินต้องมีไหวพริบดี ควบคุมอารมณ์ได้ดี วางตัวเหมาะสม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่จะตรวจอย่างชัดเจน

มารยาทของผู้ตรวจประเมิน

1. ปฏิบัติหน้าที่ตรวจประเมินอย่างบริสุทธิ์ใจ ไม่มีลัทธิผลประโยชน์ และไม่สับสน
2. ให้มีการสื่อสาร 2 ทาง ให้เกียรติแก่ผู้รับการตรวจประเมิน ไม่ทำพฤติกรรม สบสนนคดี
3. สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ให้ผู้รับการตรวจประเมินสบายใจ และไม่รู้สึกรู้ว่ากำลัง ถูกจับผิด
4. เชื่อในคำอธิบายของผู้รับการตรวจประเมิน แต่ต้องพิสูจน์ด้วยหลักฐาน
5. พิจารณาวรรยาการการทำงานของผู้รับการตรวจประเมินให้รอบคอบ ก่อนทำการ ตรวจประเมิน และไม่ใช้คำถามที่ทำให้เกิดความแตกแยก
6. ไม่ดูถูก ไม่หัวเราะเยาะ และไม่พูดคำใส่ร้ายผู้รับการตรวจประเมิน
7. ตรงต่อเวลานัดหมาย และรักษาคำพูด

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา มีแนวทางในการดำเนินการประเมิน 2 วิธี ได้แก่

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา โดยการนำผลการ ปฏิบัติงานพัฒนาสถานศึกษาเป็นปกติ มาสรุปเขียนรายงานการประเมินตนเอง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา โดยการสร้าง เครื่องมือวัดสำหรับตัวบ่งชี้ทุกตัว แล้วประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แล้วสรุป เขียนรายงานการประเมินตนเอง

วิธีที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา โดยการนำผลการ ปฏิบัติงานพัฒนาสถานศึกษาปกติ มาสรุปเขียนรายงานการประเมินตนเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการศึกษาวิธีนี้ โรงเรียนไม่ต้องสร้าง เครื่องมือวัด แต่ครูทุกคนในโรงเรียนต้องช่วยกันเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ โรงเรียนมอบหมายเป็นปกติ ให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ แล้วมาสรุปรวมกันเป็นหมวดวิชา/งาน/ฝ่าย

โดยให้สรุปจากความถี่มากที่สุด สำหรับข้อมูลตัวบ่งชี้เดียวกัน แต่ได้มาจากหลายวิชา/หลายงาน แล้วสรุปเขียนรายงาน กระบวนการดำเนินงาน อาจจะมีลักษณะ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งอาจจะประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มการบริหาร หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มการบริหาร/กลุ่มสาระการเรียนรู้/งาน ตามตัวบ่งชี้ รายงานข้อบกพร่องที่ไม่เป็นไปตามระดับคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ให้ผู้บริหารทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป แล้วสรุปเขียนเป็นรายงานการประเมินตนเอง

2. แต่ละกลุ่มการบริหาร / กลุ่มสาระการเรียนรู้ / งาน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แต่ละกลุ่มการบริหาร / กลุ่มสาระการเรียนรู้ / งาน ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามที่โรงเรียนมอบหมายอย่างเป็นปกติ (อาจจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้แล้ว พร้อมกับเก็บข้อมูลที่เป็นผลการปฏิบัติงานเป็นปกติ แยกเป็นมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่ได้วิเคราะห์ไว้ในขั้นตอนที่ 2 โดยเก็บข้อมูลเป็นระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ พร้อมเก็บหลักฐานการประเมินไว้สำหรับการตรวจสอบ

4. แต่ละกลุ่มการบริหาร/ กลุ่มสาระการเรียนรู้ / งาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในฝ่าย/หมวด/งานเดียวกันมาสรุปเป็นคุณภาพการพัฒนาโรงเรียน โดยนำข้อมูลของผลการปฏิบัติงานที่เป็นตัวบ่งชี้เดียวกันจากผู้ปฏิบัติงาน มาสรุปให้เป็นผลสุดท้ายสำหรับตัวบ่งชี้ นั้น ๆ โดยสรุปจากความถี่ของระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้ นั้น ถ้าความถี่ของระดับคุณภาพใดมีมากที่สุดให้สรุปว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามตัวบ่งชี้ นั้น เป็นไปตามระดับคุณภาพที่มีความถี่มากที่สุด บางตัวบ่งชี้ อาจจะต้องสรุปรวมจากหลายหมวดเพื่อตอบตัวบ่งชี้ ซึ่งแล้วแต่ดุลพินิจของโรงเรียน

5. สรุปคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้

6. แก้ไขข้อบกพร่องของผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน (มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ยังมีคุณภาพไม่เป็นที่น่าพอใจ)

7. สรุปเขียนรายงานการประเมินตนเอง

วิธีที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา โดยการสร้างเครื่องมือวัด การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา วิธีนี้สถานศึกษาต้องสร้างเครื่องมือวัด คุณภาพการจัดการศึกษา ทุกตัวบ่งชี้ แล้วนำมาประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระยะเวลาที่ต้องการทราบผลการจัดการศึกษา วิธีนี้สถานศึกษาอาจจะต้องทำงานมาก คือ ต้อง สร้างเครื่องมือประเมินทุกตัวบ่งชี้ แล้วทำการประเมินคุณภาพทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งต้องใช้เวลา และต้อง จัดการเกี่ยวกับเครื่องมือประเมินให้เป็นระบบ เช่น เครื่องมือประเมินที่เกี่ยวกับการประเมิน คุณภาพของนักเรียน ต้องนำมาเข้ากลุ่มรวมกันไว้หมด แล้วนำมาประเมินนักเรียน เมื่อได้ผลการ ประเมินแล้ว ต้องนำคำตอบของนักเรียนมาแยกออกตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ เพื่อการสรุป รายงาน เป็นต้น กระบวนการดำเนินงาน อาจจะเป็นดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ทุกมาตรฐาน
3. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ประกอบด้วย บุคลากรจากทุกฝ่ายของโรงเรียน พร้อมทั้งมอบหมายให้ทำการตรวจประเมินข้ามฝ่ายกัน เพื่อจะ ได้พบข้อบกพร่องของการทำงานง่ายขึ้น ซึ่งจะได้ช่วยกันแก้ไขข้อบกพร่องนั้นต่อไป
4. อบรม/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตรวจประเมินภายใน และ ทำความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน และตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ตลอดจนการสรุปผลการประเมิน
5. สถานศึกษาวางแผนกำหนดระยะเวลาในการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดปี
6. กรรมการตรวจประเมินวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำการตรวจประเมิน คุณภาพภายใน แต่ละครั้ง แล้วแจ้งให้ผู้รับการตรวจประเมินทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์
7. คณะกรรมการตรวจประเมินเตรียมเอกสาร และเครื่องมือประเมินหลาย ๆ ตัวบ่งชี้ เข้าด้วยกัน สำหรับการถามบุคลากรแต่ละประเภท เช่น ควรตรวจสอบเครื่องมือประเมินที่ใช้กับ นักเรียนทั้งหมด แล้วออกแบบว่าจะจัดทำกี่ฉบับ จะจัดพิมพ์อย่างไร จะดำเนินการอย่างไร เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดความรำคาญแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้รับการประเมิน ซึ่งถ้าทำการสอบถามบ่อย หรือสอบถามทุกวัน จะทำให้เกิดความรำคาญและความเบื่อหน่ายของผู้ตอบ อันจะทำให้ได้ข้อมูล ที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง
8. ดำเนินการตรวจประเมิน โดยใช้เครื่องมือประเมินที่สร้างขึ้นและเก็บรวบรวม ข้อเท็จจริงที่พบตามเครื่องมือประเมิน

9. สรุปผลการตรวจประเมิน

10. เขียนรายงานผลการประเมินตนเอง

11. ส่งรายงานให้หน่วยงานต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ตามความเหมาะสม

การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล อาจจะดำเนินการได้ดังนี้ กำหนดกรอบการตรวจประเมินคุณภาพภายในวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลพื้นฐานตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวางแผนกำหนดสิ่งต่อไปนี้ ด้านที่จะประเมิน (ผลผลิต/กระบวนการ/ปัจจัย) มาตรฐานที่จะประเมิน ตัวบ่งชี้ที่จะประเมิน แหล่งข้อมูล/แหล่งที่สามารถให้ข้อมูลได้ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ และสรุปข้อมูล เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลการประเมิน

หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อต้นสังกัดใช้ในการติดตามจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและ การประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎี และหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาพที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดีภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสีงแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตร ฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของ หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชา ใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของ ตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความ เข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความ ต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แต่ละ

ระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียน ของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหารครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน จากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษา มีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561

แนวทางในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านอาชีวศึกษาตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 จำนวน 5 ด้าน และกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนนในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 50) หมายถึง การประเมินสมรรถนะผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่เป็นผลมาจากการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ทักษะและการประยุกต์ใช้คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การดูแลและ แนะนำผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระ ผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) และการมีงานทำ และศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10) หมายถึง สถานศึกษามีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือปรับปรุงรายวิชา หรือปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาเพิ่มเติม และมีการส่งเสริม สนับสนุนใหม่ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20) หมายถึง ครูผู้สอน บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการในสถานศึกษาทั้งของรัฐและ เอกชน

4. ด้านการมีส่วนร่วม (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10) หมายถึง สถานประกอบการ บุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี มีการระดมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจิตอาสาโดยใช้วิชาชีพสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม

5. ด้านปัจจัยพื้นฐาน (ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10) หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ โรงฝึกงาน หรืองานฟาร์ม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งานของ ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ เชื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

จากข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังกล่าวข้างต้น บุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารและครูต้องตระหนักถึงเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้และถูกกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและประกาศกฎกระทรวง ดังนั้น วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจึงต้องพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ดำเนินการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ จัดทำรายงานประจำปี ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน จากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และเตรียมความพร้อม เพื่อรับการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพภายนอก และปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ต่อไป

3. หลักการและแนวคิดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและความหมายของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

หลักการ และแนวคิดของโรงเรียนอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาตามสาขาวิชาชีพต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประกอบขึ้นจาก 3 ระบบ ได้แก่

1. การอาชีวศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาวิชาชีพ ที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นระบบที่เน้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน เป็นการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ ทั้งด้านการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา และฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
3. การอาชีวศึกษาระบบเทียบโอนประสบการณ์ เป็นกระบวนการศึกษาวิชาชีพ ที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส ทั้งนี้โดยจัดให้มีระบบการประเมินสมรรถนะ เพื่อรับคุณวุฒิ

วิชาชีพ และสามารถเทียบโอนกับคุณวุฒิการอาชีวศึกษาในระบบได้ เป็นการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ในปัจจุบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยจัดให้ผู้เรียนจะต้องเรียนอยู่ในระบบโรงเรียนรวม 12 ปี ซึ่งจะเป็นการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ส่วนระยะหลัง 3 ปี นั้นจะเป็นการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะต้องแยกออกเป็นสายสามัญ และสายอาชีพ สายสามัญจะมุ่งตรงเข้าสู่มหาวิทยาลัย ส่วนสายอาชีพ คือ สายเทคนิค และอาชีวศึกษา จะมุ่งสู่วิทยาลัยเทคนิค หรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยเป็นการศึกษาเพื่อการอาชีพโดยตรง เป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกทักษะอาชีพเป็นการเฉพาะ เป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกลักษณะนิสัยที่ดีงามในการทำงาน เป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกฝนให้เป็นคนสร้างสรรค์งาน พัฒนางาน และการอาชีพอย่างแท้จริง

แนวทางในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีดังนี้

ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ดังนี้

1.เป็นการจัดการศึกษาที่ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายวิชาชีพสามารถศึกษาต่อระดับสูงได้เต็มศักยภาพและความสนใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยทำงานกลับเข้ารับการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

2.การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการจัดสัดส่วนระหว่างทฤษฎี และการปฏิบัติ หลากหลายตามลักษณะสาขาวิชาชีพ ระดับการศึกษา และความถนัดของผู้เรียน

3.เนื้อหาสาระของการอาชีวศึกษาเป็นไปเพื่อก้าวหน้าต่อวิทยาการสมัยใหม่ ในการเพิ่มผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย

4.การอาชีวศึกษาต้องมีการหล่อหลอมในบุคคลตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการทำงาน การสำรวจความสนใจ และความถนัดของตน การรับการศึกษาวิชาชีพ เบื้องต้น การศึกษาวิชาชีพเฉพาะสาขา การดำเนินการดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงอุดมศึกษา ระดับปริญญา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และมีระบบการแนะแนวให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.จัดให้มีการวัดและประเมินผลที่เน้นสมรรถนะความสามารถในการประยุกต์ ความรู้สู่การปฏิบัติ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ในการทำงาน

6.สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวิจัย และพัฒนาอาชีวศึกษา เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีการสร้างงาน และอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเชื่อมต่อระหว่างชีวิตการเรียนกับการทำงาน โดยกลไกของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7. ให้คณะกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาเสนอนโยบาย แผนการผลิต พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ กำหนดกรอบหลักสูตร มาตรฐานการอาชีวศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิวิชาชีพ จัดสรรงบประมาณ และแนวนโยบาย ในการระดมทุน เสนอภาครัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล วิจัย กำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน กำหนดเขตบริการการอาชีวศึกษา และให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง คณะกรรมการเครือข่ายสถาบันการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษา รวมทั้ง กำหนดระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา ให้ความเห็น หรือ คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใด บุคคลหนึ่ง และปฏิบัติงานอื่นเกี่ยวข้องตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

8. การจัดการอาชีวศึกษาให้ดำเนินการในระบบ และรูปแบบของเครือข่ายสถาบัน การอาชีวศึกษา และเขตบริการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากรตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ

9. ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐที่สอนระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และผ่านเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการ มีฐานะเป็นนิติบุคคลดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถ พัฒนาระบบบริหาร การจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว เสรีภาพทางวิชาการอยู่ภายใต้ การกำกับดูแลด้านนโยบายมาตรฐานคณะกรรมการส่วนสถานศึกษา ที่เปิดสอนระดับต่ำกว่า ปริญญาในเขตบริการการอาชีวศึกษา ให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอาชีวศึกษา ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกระทรวง

10. ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนทั้งระดับปริญญา และระดับต่ำกว่า ปริญญา สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษา เข้าร่วมเป็นเครือข่ายสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อ ความร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพ การใช้ข้อมูลข่าวสาร และการ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน

11. การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการ ให้จัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดสอนตามหลักสูตรของสถานประกอบการ และความสามารถนำความรู้ และทักษะมาเทียบโอนเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพได้

12. ครูในวิชาชีพสถานศึกษา หรือครูฝึกในสถานประกอบการ ต้องเป็นผู้สำเร็จ การศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษา และผ่านการศึกษา หรือฝึกอบรมครูวิชาชีพ หรือเป็น

ผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขา หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขา มีผลงานที่เป็นที่ยอมรับเด่นชัดในสังคม และท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

13. ให้มีสำนักพัฒนาครูวิชาชีพ อยู่ในกำกับของคณะกรรมการ โดยมีหน้าที่กำหนดเกณฑ์ทดสอบ ออกใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ และครูฝึกอบรมในสถานประกอบการ ให้การฝึกอบรมครูวิชาชีพ และครูฝึกอบรมในสถานประกอบการมาตรฐานที่กำหนด ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิชาชีพ และจัดฝึกอบรมครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

14. การบริหาร และการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนให้มีความอิสระโดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

15. ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

16. ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชน

17. การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ขอบเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรี หรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

18. ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา

สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เดิมมีชื่อว่า สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ได้รับอนุมัติให้ก่อตั้งสมาคม เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2517 โดยมีสำนักงานใหญ่ที่โรงเรียนพณิชยการเจ้าพระยา นายกสมาคมคนแรกคือ อาจารย์สุนทร เปรมฤทัย

สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ตั้งอยู่เลขที่ 1097/35-36 ถนนนครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ เปิดบริการแก่สมาชิก ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน มีอาจารย์ ดร.อดิศร สีนประสงค์ รับตำแหน่งนายกสมาคมเป็นสมาคมวิชาชีพของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็น องค์กรที่เป็นศูนย์รวมวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมการศึกษาของชาติในด้านอาชีวศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เป็นผู้ประสานงาน กับหน่วยงานทั้ง ภาครัฐ และเอกชน และร่วมมือให้ความช่วยเหลือสมาชิกของสมาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นศูนย์รวมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานงาน กับกระทรวงศึกษาธิการ และการพัฒนา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู-อาจารย์ และโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนและครูที่ยากจน หรือประสบปัญหาต่าง ๆ
4. เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพทางการศึกษากับสมาคมการศึกษาอื่น ๆ

ทางสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ได้แบ่งสมาชิกออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพมหานคร	มีจำนวนสมาชิก	73	วิทยาลัย
2. กลุ่มภาคกลาง	มีจำนวนสมาชิก	102	วิทยาลัย
3. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	มีจำนวนสมาชิก	144	วิทยาลัย
4. กลุ่มภาคเหนือ	มีจำนวนสมาชิก	44	วิทยาลัย
5. กลุ่มภาคใต้	มีจำนวนสมาชิก	40	วิทยาลัย
รวมจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น		403	วิทยาลัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน, 2562) มากำหนดเป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยรายชื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ครูอาชีวศึกษา หมายความว่า ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันอาชีวศึกษาตามสาขาวิชาชีพต่างๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น ในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งในอาชีพครู และอาชีพเฉพาะสาขาวิชาชีพต่างๆ ทั้งด้านทฤษฎี และการปฏิบัติเป็นอย่างดี

คุณลักษณะของครูอาชีวศึกษา ควรมีฝีมือ คุณสมบัติ หรือลักษณะเด่นในความเป็นครูอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพราะวิชาชีพครูซึ่งจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องมีลักษณะเด่น เพราะครูเป็นปัจจัยในการผลิตที่สำคัญยิ่งในระบบการจัดอาชีวศึกษาในสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการผลิตกำลังคนภายในสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจะต้องมีสมรรถนะเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งในฐานะครู ในฐานะผู้ประกอบการอาชีพ และมีเทคนิคเพียงพอที่จะเป็นตัวอย่าง และถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้

สภาอาชีวศึกษาแห่งรัฐบาลกลางสหรัฐ (The Federal Board of Vocational Education) ได้เสนอแนะว่า ครูอาชีวศึกษาควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจนักศึกษา
2. มีความคิดอ่านที่จะจัดการกับสถานการณ์ยุ่งยากได้อย่างหลักแหลม
3. เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่น และความมั่นคงในการดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนนี้
4. เป็นผู้มีนิสัยช่างสังเกตเฉียบแหลม และทักษะที่กว้างไกล
5. มีกิจนิสัย และบุคลิกลักษณะมาตรฐาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากสังคม และครูอาชีวศึกษาควรมีสมรรถนะเพิ่มเติม ดังนี้
 - 5.1 ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
 - 5.2 ประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพ
 - 5.3 มีความเข้าใจในสภาพสังคม และเศรษฐกิจของสถานศึกษาแห่งนั้น

5.4 มีความสามารถในการสอนอันเป็นทักษะในอาชีพที่สำคัญยิ่งโดยคำนึงถึงคนพิการทุพพลภาพ สตรี แรงงานที่ไร้การศึกษา แรงงานสูงอายุที่ไม่ได้รับการฝึกอาชีพใหม่ เป็นต้น

6. ฝึกบุคลิกภาพสำหรับไปประกอบอาชีพอิสระ และธุรกิจขนาดย่อมรวมทั้งผลิตบุคลากรให้กับธุรกิจเหล่านี้โดยตรงตามที่ได้รับคำร้องขอ และบทบาทใหม่ของครูอาชีพศึกษาที่ควรได้คำนึงถึง ได้แก่

- 6.1 การประสานกับระบบการศึกษาอื่น และการฝึกอาชีพระดับต่างๆ
- 6.2 ร่วมกำหนดและพัฒนามาตรฐานการศึกษา และฝึกอาชีพของประเทศ
- 6.3 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 6.4 ร่วมมือกับสถานประกอบการจัดการศึกษาแบบร่วมมือกัน (Cooperative education) ในการฝึกอบรม (Training) เช่น การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual system)
- 6.5 พิจารณากำหนด และฝึกอบรมแบบสมรรถฐาน (Competency cooperative training)
- 6.6 พัฒนาริธีการฝึกนักศึกษา เพื่อให้เกิดกิจนิสัยในการทำงาน (Work habits) และจรรยาบรรณในอาชีพ (Work ethics) ที่เหมาะสม
- 6.7 แสวงหาความรู้เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงจากแหล่งสารสนเทศต่างๆ
- 6.8 พัฒนาความเป็นมืออาชีพนับพื้นฐานของควมมีวิญญานครู และคุณธรรม

ในปัจจุบัน จากการเพิ่มจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพในเชิงปฏิบัติ การทำให้อาจารย์เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทวิภาคี และการมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการในอนาคต ผู้ที่ทำให้เป้าหมายสำเร็จ คือ ครูอาชีวศึกษาเอกชน จึงมีความสำคัญและต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ในการสอนอาชีวศึกษา และสมรรถนะทางความเชี่ยวชาญที่เป็นประสบการณ์ทางวิชาชีพ และที่สำคัญคือสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้เชื่อว่าถ้าครูอาชีวศึกษามีสมรรถนะในทุกด้านแล้วจะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้น

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นทำการประเมินผลและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วใช้ข้อมูลนั้นในการกำหนดวิธีการ

แก้ปัญหาสำหรับการพัฒนางานของบุคคลหรือองค์กร เพื่อปิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็น และ(สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) หมายถึงช่องว่าง (Gap) หรือความแตกต่าง (Discrepancy) ระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลลัพธ์ที่ต้องการโดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกถึงสภาพปัญหาที่มีอยู่ปริมาณของความแตกต่างดังกล่าว จะได้รับการจัดเรียงความสำคัญก่อน หลัง เพื่อเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดมาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้น จากนั้นจึงหาแนวทางในการขจัดความต้องการจำเป็นนั้นให้หมดไป

Needs มีผู้แปลความหมายในภาษาไทยว่า "ความต้องการจำเป็น" หรือบางครั้งใช้คำว่า "ความต้องการ" แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า "ความต้องการจำเป็น" โดยมีนักวิชาการให้ความหมาย อธิบายถึงความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) เสนอแนวคิดในการให้ความหมายของความต้องการจำเป็น แบ่งตามมุมมอง 2 มุมมอง คือ

1. มุมมองทางจิตวิทยา มุมมองนี้ได้รับอิทธิพลสำคัญและมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการจำเป็นของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยแบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5ระดับขั้น คือ พีระมิดความต้องการจำเป็น (Maslow's hierarchy of needs pyramid) คือ

- 1) ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological needs)
- 2) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security/safety needs)
- 3) ความต้องการจำเป็นด้านความรัก (Love and belonging needs)
- 4) ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem needs) 5) ความต้องการจำเป็นด้านการบรรลุสัจการแห่งตน (Self-actualization needs)

2. มุมมองทางการประเมิน นักประวัชาการได้จำแนกความต้องการจำเป็นไว้หลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มคือ ความแตกต่าง (Discrepancy) และประโยชน์ที่ได้รับ (Benefits)

2.1 ความต้องการจำเป็นคือ ความแตกต่างความขาดแคลน ซึ่งยังแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ คือ

2.1.1 มิติความแตกต่างสาระสำคัญของกลุ่มนี้กล่าวโดยสรุปคือจะให้นิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็น ช่องว่าง (Ga) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็นสภาพที่พึงปรารถนา (What should be)

2.1.2 มิติความเสียหายที่เกิดขึ้นกลุ่มนี้มองความสำคัญว่านอกจากจะเป็นความแตกต่างตามกลุ่มมิติความแตกต่างแล้ว ยังสนใจด้วยว่า ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้นรุนแรงพอที่จะทำให้ประสพภาวะที่ไม่น่าพอใจหรือเกิดปัญหาหรือความเสียหายขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ถึงขั้นก็จะไม่เรียกว่าเป็นความต้องการจำเป็น

2.2 ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ มีนักประเมิณบางท่าน เช่น สคิฟเวน (Scriven. 1991) ได้นิยามความต้องการจำเป็นในมุมมองความแตกต่างที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปนั้น ไม่น่าจะเหมาะสม เหตุที่ระดับความพึงปรารถนามักจะเป็นอุดมคติเกิดไป ไม่สามารถปฏิบัติได้

สตัฟเฟิลบีม (สุวิมล ว่องวาณิช. 2558; อ้างอิงจาก Stufflebeam. 1977) ได้เสนอนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 มุมมองดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง (Discrepancy view) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติ งานที่ต้องการกับที่สังเกตเห็น เป็นการให้ความหมายแบบดั้งเดิม
2. มุมมองประชาธิปไตย (Democratic view) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง
3. มุมมองวินิจฉัย (Diagnostic view) หมายถึง สิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย
4. มุมมองวิเคราะห์ (Analytic view) หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าจะต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็น มาจากศัพท์คำว่า Needs assessment ซึ่งประกอบด้วยคำว่า Needs ซึ่งได้อธิบายความหมายไว้ก่อนหน้านี้ ส่วนคำว่า Assessment มีความหมายดังนี้

Assessment ในภาษาไทยใช้ว่า "การประเมิน" หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปที่สามารถตีความได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจในการประเมินผล เมื่อนำคำว่า Needs คือ ความต้องการจำเป็น และคำว่า Assessment คือ "การประเมิน" มารวมกันจะได้เป็น "การประเมินความต้องการจำเป็น" (Needs assessment) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ส่วนใหญ่จะเน้นความแตกต่างของผลผลิต (Outcome gaps) เพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการ และหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานขององค์กร (Witkin B.R.; & Altschuld J.W, 1995);(สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เห็นถึงความแตกต่างกันระหว่าง สถานภาพของสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่เป็นจริง ซึ่งแสดงถึงสถานะที่ไม่น่าพอใจอันเป็นจุดเริ่มต้นของการเริ่มต้นหาหนทางแก้ปัญหาต่อไป เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น ไม่ได้ระบุวิธีการ แก้ไขปัญหาแต่จะชี้แนะทางเลือกในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการ วิเคราะห์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ

หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการ จำเป็น เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นอยู่ โดยแบ่ง ออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริงและ จัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification)
4. การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs analysis) และ จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิด ความต้องการจำเป็น (Needs solution) กลุ่มเป้าหมายและระดับความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและระดับของความต้องการจำเป็น ความต้องการจำเป็นสามารถเกิดขึ้นที่ระดับ แตกต่างกัน 3 ระดับคือ

ระดับที่ 1 (ขั้นปฐมภูมิ) คือความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service receivers) ได้แก่ นักเรียน ลูกค้า ผู้ป่วย เป็นต้น บุคคลในระดับนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการ ประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากการดำเนินการส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์กับบุคคล กลุ่มนี้มากที่สุด

ระดับที่ 2 (ขั้นทุติยภูมิ) คือความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วาง นโยบายผู้เชี่ยวชาญด้านการรักษาสุขภาพ บุรุษไปรษณีย์ บรรณารักษ์ และผู้บริหาร เป็นต้น บุคคล กลุ่มนี้อาจมีความสัมพันธ์ทางตรงทางอ้อม กับบุคคลในระดับที่ 1 โดยอาจเป็นผู้ให้บริการ หรือเป็น ผู้วางแผน ความต้องการจำเป็นของบุคคลกลุ่มนี้มักเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และโดยมากอยู่ในรูป ความต้องการจำเป็นด้านการฝึกอบรม (Training needs)

ระดับที่ 3 (ขั้นตติยภูมิ) คือทรัพยากร หรือวิธีการแก้ปัญหา (Resources or Solution) เช่น อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เป็นต้น ความต้องการจำเป็นในระดับนี้โดยมากมีลักษณะคล้ายกับวิธีการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นในระดับที่ 1 สุวิมล ว่องวานิช (2558) แบ่งประเภทของความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ 1) แบ่งตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานขององค์กร 2) แบ่งตามวิธีการประเมิน 3) แบ่งตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา 4) แบ่งตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน 5) แบ่งตามแนวคิดเชิงระบบ 6) แบ่งตามลักษณะของข้อมูล 7) แบ่งตามที่มาของข้อมูล 8) แบ่งตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ 9) แบ่งตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องกำหนดความต้องการจำเป็น 10) แบ่งตามช่วงเวลาที่ต้องกำหนดความต้องการจำเป็นและ 11) แบ่งตามขอบเขตการวิจัย

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีความสำคัญและเป็นส่วนที่ทำให้การประเมินทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ก่อนปัญหาอื่นซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Mean Difference Method (MDF) วิธีการวิเคราะห์ Priority Needs Index (PNI) และวิธีการวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ของลักษณะ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช ได้ปรับปรุงจากวิธี Priority Needs Index (PN) โดยการหารค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้ วิธี $PNI_{modified}$ มีข้อดีคือ คำนวณง่ายให้ข้อสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น และผลจากการศึกษาของ คมศร วงษ์รักษา พบว่า การจัดเรียงลำดับโดยวิธีนี้มีผลใกล้เคียงกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นกับประชากรมากกว่าวิธีการจัดเรียงลำดับแบบอื่น และมีความเที่ยงในระดับสูง ส่วนข้อจำกัดของวิธีนี้คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน กับสภาพที่คาดหวัง ผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับ โดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่จะได้รับการพัฒนามากกว่า ดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

สรุปได้ว่า ในการวิจัยครั้งนี้ วิจัยเลือกใช้ประเภทของความต้องการจำเป็น โดยแบ่งตามขอบเขตการวิจัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs identification) 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs analysis) และ 3) การกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (Needs solution) เนื่องจากครอบคลุมและสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของวิจัย ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยวิธีการฝึกอบรมผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo; & Hartman. 1982: 70) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นสิ่งที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมียละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

คีวีเวส (Keeves. 1988: 386) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นการแสดงความเกี่ยวพันเชิงโครงสร้างตามสมมติฐาน เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใต้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยจะไม่มี ความหมายในลักษณะที่เหมือนกัน กับทฤษฎีจนกว่าจะได้รับการยืนยันและสามารถสรุปอ้างอิงได้ ก็จะช่วยให้เกิดทฤษฎีต่างๆ ขึ้นตามมา

เยาเวดี วิบูลย์ศรี (2549: 27) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ทิศนา เหมมณี (2548: 220) ให้ความหมายของรูปแบบว่าเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมา

จากความคิดประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและช่วยทำความเข้าใจในข้อเท็จจริงปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรมต่างๆ โดยการจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

1.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

สมิทส์ (Smith. 1980: 461) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็น รูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ ซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน เป็นต้น และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

คีวีเวส (Keeves. 1988: 561- 565) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. Mathematic Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดง ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์และการบริหารการศึกษา

4. Casual Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์แบบ Path Analysis โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 46) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร เหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร เหล่านั้น

โดยสรุปแล้วรูปแบบมี 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะคล้าย ของจริง และรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นข้อความ แนวคิด ภาษา แผนภูมิ รูปภาพ หรือสมการทางคณิตศาสตร์

1.3 กระบวนการพัฒนารูปแบบ

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2547) ได้พัฒนารูปแบบประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอก สำหรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างรูปแบบการประเมิน (2) การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน (3) การประเมินรูปแบบการ ประเมิน และ (4) การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลการประเมินคุณภาพผู้ประเมินภายนอกสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

วรรณรัตน์ ใจเชื้อกุล (2547) ได้พัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่ การสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยมี ขั้นตอน 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่ การสอน ของ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยการ (1) การศึกษาข้อมูลและ แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน (2) สร้างรูปแบบจาก ข้อมูลในระยะที่ 1 (3) ตรวจสอบรูปแบบ และเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 คือ การ ทดลอง และปรับปรุงการใช้รูปแบบ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (1) การ ทดลองนำรูปแบบที่สร้างในขั้นตอนที่ 1 ไปทดลองใช้กับรายวิชาการพยาบาล และเมื่อการ ทดลองสิ้นสุดลงได้มีการ ประเมินรูปแบบเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการที่จะนำไปทดลองใช้ ในระยะต่อไป (2) การทดลองนำรูปแบบที่สร้างในขั้นตอนที่ 1 ไป

ทดลองใช้กับ 2 รายวิชา และเมื่อการทดลองสิ้นสุดการทดลอง ได้มีการประเมินรูปแบบเพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสม มากยิ่งขึ้น (3) การหาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบที่ปรับปรุงในระยะที่ 2 ไปใช้ในทุกรายวิชาของหลักสูตร

ทิวารักษ์ เสรีภาพ (2548) ได้พัฒนารูปแบบโดยได้มีกระบวนการดำเนินการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมาร่างรูปแบบการประเมิน (2) การสร้างรูปแบบการประเมิน และคู่มือการประเมิน (3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง และ (4) การประเมินรูปแบบ

ธวัช เต็มฉนวน (2548) ได้พัฒนารูปแบบโดยได้ใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 2 สำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยสอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน

ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ (2550) ได้พัฒนารูปแบบโดยมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 สร้างและตรวจสอบ รูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 ทดลองรูปแบบขั้นตอนที่ 5 ประสิทธิภาพของรูปแบบ และ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุง รูปแบบ

ความหมายของการประเมินผล

การประเมินผล คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย นอกจากนี้การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

การจัดประเภทของการประเมินผล

การประเมินผลสามารถจัดประเภทได้หลายประการ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช.(2543) คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา)

การออกแบบระบบการประเมินผลภายในคู่มือการประเมิน

1. บทบาทของการประเมิน

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) เป็นการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่สะท้อนจุดเด่นและจุดบกพร่องในการดำเนินงาน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น แม้ในขณะที่ยังไม่สิ้นสุด

1.2 การประเมินผลสรุป (Summative evaluation) เป็นการประเมินผลหลังจากที่การดำเนินงานสิ้นสุดลงแล้ว เป็นการให้ข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินคุณภาพของผลการดำเนินงาน และช่วยในการตัดสินอนาคตของการดำเนินงานหรือโครงการว่าควรยุติ ขยายงาน หรือปรับการดำเนินงานอย่างไรต่อไป การประเมินความก้าวหน้าและการประเมินผลสรุปต่างมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งคู่เป็นขั้นตอนที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ต่างกันที่ช่วงเวลาของการดำเนินงาน การประเมินความก้าวหน้าจะกระทำ ในระหว่างที่กำลังมีการดำเนินงานหรือโครงการและให้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินงานไปตามแผนงานที่กำหนด ส่วนการประเมินผลสรุปจะกระทำ หลังจากการปฏิบัติงานสิ้นสุดลงแล้วและข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการตัดสินอนาคตของโครงการ

2. ช่วงเวลาของการประเมินผล

การประเมินผลเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นช่วงใดของการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

2.1 การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลนักเรียนก่อนการเรียนการสอน เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน วิธีการประเมินที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การประเมินบริบท (Context valuation) หรือการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการปฏิบัติงาน

2.2 การประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลนักเรียน ระหว่างกำลังมีการเรียนการสอนอยู่เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) หรือการประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นในขั้นตอนนี้

2.3 การประเมินผลหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลเพื่อตัดสินการเลื่อนขั้นของนักเรียน การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) หรือการประเมิน

3. ผู้ทำการประเมินผลในการประเมินผล ผู้ทำการประเมินผลแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 การประเมินผลโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เรียกว่า การประเมินผลภายใน (Internal evaluation) มีข้อดีที่ผู้ประเมินมีความรู้ในบริบทของตนเองมากกว่าผู้อื่น จึงน่าจะมองตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น แต่อาจมีข้อจำกัดที่ผู้ประเมินอาจจะไม่ใช่มืออาชีพ กระบวนการประเมินอาจทำได้ไม่รอบด้านหรือใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมและมักจะมีจุดอ่อนที่ได้เอียงกันเสมอเกี่ยวกับความลำเอียงหรืออคติในการประเมิน เนื่องจากผู้ประเมินตนเองอาจให้ข้อมูลที่ลำเอียงเข้าหาตนเอง อย่างไรก็ตาม หากสามารถขจัดปัญหานี้ได้ การประเมินตนเองหรือการประเมินผลภายในก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะเป็นการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนาการทำงาน

3.2 การประเมินผลโดยบุคลากรภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน หรือสิ่งที่ถูกประเมิน แต่มีความชำนาญในวิชาชีพของการประเมิน เรียกว่าการประเมินผลภายนอก (external evaluation) ผลการประเมินมาจากกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ในการประเมินซึ่งเป็นที่เชื่อกันว่าให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และมีความเป็นกลาง แต่ก็อาจมีข้อจำกัดในด้านความครอบคลุมครบถ้วนของสิ่งที่ถูกประเมิน รายละเอียดของข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงการทำงานอาจจะน้อยกว่าการประเมินผลภายใน เพราะผู้ประเมินภายนอกจะเข้าใจในบริบทของหน่วยงานที่ถูกประเมินน้อยกว่าบุคคลที่อยู่ภายใน และเป็นการประเมินที่เน้นผลภาพรวมในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้ช่วงเวลาที่คณะผู้ประเมินได้เข้าไปทำการประเมิน

4. สิ่งที่ถูกประเมิน การประเมินผลโดยทั่วไป สิ่งที่ถูกประเมิน ได้แก่

4.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบสภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายังมีจุดใดบ้างที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้สอดคล้องและสนองความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการหรือดำเนินโครงการใดๆ

4.2 การประเมินปัจจัยเข้า (Input evaluation) เป็นการประเมินตัวป้อนที่ใช้ในการดำเนินงาน เช่น บุคลากร สถานที่ งบประมาณ ซึ่งทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานและเป็นการเตรียมความพร้อมของปัจจัยต่างๆ สำหรับการดำเนินงานต่อไป

4.3 การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในการทำงาน ทำให้มีข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดียิ่งขึ้นก่อนที่การดำเนินงานจะสิ้นสุดลง

4.4 การประเมินผลผลิต (Product evaluation) เป็นการประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินงานสิ้นสุดว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

4.5 การประเมินผลกระทบ (Impact evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นภายหลังการดำเนินงาน แต่สิ่งที่ประเมินเป็นผลซึ่งอาจไม่ได้คาดหมายมาก่อน และเป็นไปได้ทั้งผลทางบวกและทางลบ

ประโยชน์ของการประเมินผล

1. ทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ
2. ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด
3. ทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการวางแผนหรือพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนดมากยิ่งขึ้น
4. ทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจอนาคตของโครงการหน่วยงาน หรือการดำเนินงาน

มาตรฐานของการประเมิน

การดำเนินการประเมินคุณภาพของการประเมินจะต้องมีกระบวนการดำเนินงาน ที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบการประเมินให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 178-180; อ้างอิงจาก The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. 1994) ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันว่าการประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (Information) ทันเวลา (Timely) และบังเกิดผล (Influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ในภายหน้า (Intended user) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 8 รายการ คือ

U1 : การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

U2 : ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน

U3 : การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

U4 : การแปลความหมายและการตัดสินใจคุณค่ามีความชัดเจน

U5 : การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

U6 : การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

U7 : รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

U8 : การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร และความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการ ดังนี้

F1 : วิธีดำเนินงานการประเมินสามารถปฏิบัติได้จริง

F2 : การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

F3 : ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมีจุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการประเมินซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทาง จะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตราย และจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 8 รายการ ดังนี้

P1 : การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

P2 : การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

P3 : รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน

P4 : ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ

P5 : การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

P6 : การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

P7 : รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

P8 : ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้น โดยเจตนารมณ์ที่จะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางการประเมินจะทำ

ให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมิน และสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน จะต้องมีความเพียงพอทางเทคนิค วิธีดำเนินงานและการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไป จะต้องสอดคล้อง สมเหตุสมผลกับข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้อง มี 11 รายการ ดังนี้

- A1 : การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- A2 : การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ
- A3 : การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- A4 : การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
- A5 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง
- A6 : การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น
- A7 : การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และ
- รายงาน
- A8 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- A9 : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- A10 : การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- A11 : การรายงานมีความเป็นปรนัย

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้าง หรือต้องการจะพัฒนารูปแบบให้ชัดเจน จากนั้น จึงกำหนดหลักการ และองค์ประกอบของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบขึ้น และนำรูปแบบนั้นไปตรวจสอบหามาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากับกลุ่มเป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบวิธี การฝึกอบรมเป็นแนวทางที่องค์กรต่างๆ เลือกใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างกว้างขวาง และพิจารณาตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเนื้อหา ช่วงเวลาในการพัฒนาและอื่นๆ สำหรับรูปแบบวิธีการอาจดำเนินการได้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้มากมาย ส่วนมากเป็นความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2554) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544 : 1) กล่าวว่า เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาหลังวัยเรียน ซึ่งกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานแล้ว หรือเป็นผู้ใหญ่ (Adult Learner) เมื่อพูดถึงการฝึกอบรมจึงมีความหมายเกี่ยวข้องกับ “งาน” “คนที่ปฏิบัติงาน” “การทำงาน หรือการปฏิบัติงาน” และ “การเรียนรู้” เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

โกลด์สไตน์ (Goldstein. 1993 : 3) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Silberman (1998) ให้ความหมาย การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยให้เกิด การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้นถูกจำกัดทางด้านความรู้ หรือทักษะ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ต้องการการเสริมสร้าง เชื่อมต่อช่องว่าง ของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการขาดความรู้หรือทักษะดังกล่าว

Rothwell (1996) ได้เสนอว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านการจำแนก แยกแยะ การสร้างตัวตน การประกัน การทำให้มั่นใจ การพัฒนา การปรับปรุง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และมีสมรรถภาพตามที่ต้องการให้บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน

Pramley (1991) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวางแผน ควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพ บุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคคลขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรืองานที่องค์กรได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และเกิดตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2541) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

दन्य तेनपुम् (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การยกระดับความสามารถของพนักงานในทุกวิถีทางให้สามารถทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมองว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

ไพศาล ไกรสิทธิ (2541) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนมีสมรรถนะในชีวิตเพิ่มขึ้น

พัฒนา สุขประเสริฐ (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงาน หรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิด ความรู้สึก เช่น ทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงาน หรือองค์การมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญและเจตคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

สมคิด บางโม (2547) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นต้น ดังนั้น จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2542) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการ การที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพ ในด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสนาะ ดิเยาว์ (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดตั้ง เพื่อให้บุคคลใดเรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองไปในทางที่ต้องการ

สรุปจากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อฝึกฝนหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกิดทักษะที่ต้องการ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมได้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานได้สูงกว่าปกติ เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญการ เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ รวมถึงการก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละ คนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

พฤติกรรมตามที่คาดหวัง จากไม่รู้เป็นผู้มีความรู้ มีความเข้าใจ จากที่ทำได้หรือทำไม่เป็น เป็นผู้ทำ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการ จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมนั้นมีแนวโน้มมาจากสาเหตุ 4 ประการ (Rothwell, 1996)

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้า ไม่สามารถยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างการคืนพลังใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้านการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และความมีหุ้นส่วน สร้างความรู้สึกลอดภัยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาทด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากร เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ และการบริหารงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มความสามารถในการนำไปปรับในสถานการณ์จริงด้วย

2. พัฒนาทักษะ (Skill) เป็นการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และถูกต้องโดยใช้เวลาน้อยลง

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนด้วยความยินดีและพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ

ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นหัวใจในการพัฒนา สิ่งที่เราเรียกว่า ความจำเป็นนั้น มี 2 ประเด็นด้วยกัน (พอเพ็ญ ไกรนรา. 2545 : 73-74; อ้างอิงจาก ทวีป อภิสิทธิ์. 2536 : 75) คือ

1. เป็นสิ่งที่ขาดหรือบกพร่อง โดยอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง ซึ่งในแง่ของผู้เข้ารับการอบรม คือ “ขาดความสามารถ” จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนรู้สึกต่อต้านการฝึกอบรม

2. เป็นโอกาสหรือเพิ่มศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน การมองว่าเป็นโอกาสด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นการ “จูงใจคนให้ปรับปรุง” หรือ “โอกาสเพื่อความสำเร็จ” โดยอาศัย “โมเดลของความสามารถ” (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรม และพัฒนาซึ่งถือว่าเป็นวิสัยทัศน์ใหม่ในการมองเรื่องความจำเป็นในการฝึกอบรม (दनัย เทียนพุม. 2541) มีวิธีการดังนี้ คือ วิเคราะห์กระบวนการ และกิจกรรมในการทำงาน วิเคราะห์อุปสรรคการทำงานที่นำเข้ามาใหม่ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร วิเคราะห์ลักษณะโครงสร้างและพฤติกรรมขององค์กร และศึกษาผลการประเมินการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และยังสามารถวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นในอนาคต

กระบวนการฝึกอบรม

ชูชัย สมิติโกกร. (2540 : 29-32) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการจัดการฝึกอบรม อย่างมีระบบนั้น ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์ภารกิจ และคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม
3. การคัดเลือก และออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
5. จัดการฝึกอบรม
6. การประเมินผลการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมอย่างเป็นระบบนั้น จะเน้นถึงการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบ ต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายชนิด นอกจากการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะ เรื่องให้กับบุคลากรแล้ว ยังมีการอบรมในลักษณะอื่นๆ เช่น การอบรมเพื่อเสริมความรู้ใหม่ (Refresher Training) หรือการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) ซึ่งรูปแบบของการอบรมจะแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและลักษณะของงานซึ่ง หากจะกล่าวอย่างกว้างๆ แล้ว อาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมที่เป็นทางการ (Formal Training) และการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Training) อย่างไรก็ตาม จงกลนี้ ชุตินาเทรินทร์ (2542) และ ทวีป อภิสิทธิ์ (2536) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า

ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1.การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้า งานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหา ของการอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมี ลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกภาคสนามปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นาน นักตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลาเป็นเดือน

2.การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมในช่วงที่ เข้าทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ ให้กับระดับของ

บุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องของการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นาน ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3.การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร มีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิค และการอบรมในเชิงจัดการ จัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติจะระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม เช่น กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตื้นตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูล หรือวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติ และสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาศึกษาต่อ ซึ่งการศึกษาต่อก็คือ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมนั้นสามารถแยกออกเป็นการฝึกอบรมก่อนประจำการ ระหว่างประจำการการฝึกอบรมในโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ของการอบรมที่แตกต่างกันตามความต้องการขององค์กรเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมถ้าพิจารณาอย่างผิวเผินดูเหมือนว่าจะทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลาแรงงานและงบประมาณมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ แม้บางคนจะไม่สามารถได้ผลให้เป็นรูปธรรมก็ตาม (เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2541) แต่ประโยชน์ของการฝึกอบรมก็มีประโยชน์หลายประการ ดังเช่นนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมก็มีประโยชน์หลายประการ เช่นนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมดังนี้

1.การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพสูงขึ้นมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

2.การฝึกอบรมให้เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง

4. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน

5. การฝึกอบรมเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาได้มาก

วิจิตร อวาทกุล (2550) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิด ทั้งนี้เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดที่สุด มีดังนี้

- 1.สนองความต้องการกำลังคน (Meeting manpower needs)
- 2.เป็นการลดเวลาการเรียนรู้งานให้สั้นลง (Reduce learning time)
- 3.ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved performance)
- 4.ลดความสิ้นเปลือง (Reduce wastage)
- 5.ลดการลาออกของพนักงาน (Less absenteeism)
- 6.ลดอุบัติเหตุ (Fewer accidents)
- 7.ลดการลาออกของพนักงาน (Reduce labor turn over)
- 8.เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to employee)

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2538) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1.ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับกันการมีผู้สอนที่มีคุณสมบัติและการควบคุมสถานการณ์การเรียน ฝ่ายบริหารสามารถรับการเรียนรู้ในช่วงเวลาสั้นๆ และได้รับผลผลิตที่สูงจากพนักงานใหม่

2.ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมไม่ใช่จัดให้กับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน การฝึกอบรมสามารถช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมของบริษัทและเพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีกว่าและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น

4.ช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะช่วยลดการลาออกของงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการร้องทุกข์

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด ช่วยทบทวนแนวทางการคิดและทัศนคติ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น ถ้าในระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้ทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ช่วยเสริมสร้างภาวะการณืเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิดช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนด อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

สมชาติ กิจยรรยง และคนอื่นๆ (2539) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรนั้น โดยภาพรวมแล้วเราสามารถแบ่งได้ 3 วิธีใหญ่ๆ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน (Off the job training) หรือบางแห่งก็เรียกว่าการส่งอบรมภายนอก (Public training) ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งมีรูปแบบต่างๆ มากมาย

1.2 การฝึกอบรมในสำนักงาน (On the job training) ใช้คำย่อว่า OJT โดยให้หัวหน้าเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา วิธีการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการอบรมภายนอกสำนักงานหรือการอบรมในงาน โดยหัวหน้างานก็ตาม การพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น นโยบายของหน่วยงาน การเห็นความสำคัญ สนใจ ใส่ใจจากผู้บริหารขององค์กร มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมที่เหมาะสม องค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนในทิศทางขององค์กรในระยะยาว และสามารถนำความรู้มาทำการฝึกอบรม หรือประยุกต์ใช้ต่อไปได้อย่างเหมาะสม

2. การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) เป็นโครงการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่องทั้งในระยะยาว และระยะสั้น ซึ่งองค์กรจะต้องมีวิธีการติดตามเอาใจใส่ ในขณะที่เรียนและหลังจากเรียนหรือศึกษา โดยใช้วิธีการติดตามผลและวัดผลการฝึกอบรม/การศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการให้การศึกษา

3. การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary activities) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าวสาร ข้อมูล กฎ ระเบียบ กติกา วัฒนธรรมองค์กร นโยบายใหม่ๆ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาทีมงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องทั้ง 3 วิธีใหญ่ๆ กล่าวข้างต้นล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยมีปัจจัยหรือขั้นตอนอื่นๆ ที่มีส่วนกระทบที่จะทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการจัดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากน้อยประการใดนั้นเกี่ยวข้องอยู่ เช่น

การสรรหา คัดเลือก โครงสร้างองค์กร ระบบงาน หัวหน้าหรือผู้บริหารขององค์กร ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เป็นต้น

สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม คือ วิธีการถ่ายทอด ความรู้ทักษะ และทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด เทคนิคการฝึกอบรมกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่างๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวีดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

วิธีการ วิทยากรทำให้ดูแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตาม ข้อดี เกิดความรู้ เข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง ข้อจำกัด ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริง และต้องไม่พลาด สถานที่และเวลา จัดที่นั่งเป็นรูปวงกลมหรือตัวยู และเวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 2-3 ชั่วโมง

2) การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริงๆ

วิธีการ หัวหน้างานสอนการทำงาน ข้อดี เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน ข้อจำกัด คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน สถานที่และเวลา ใช้สถานที่ทำงาน และเวลาทำงานปกติ

3) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใดๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

วิธีการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเสนอความคิดเห็นแล้วช่วยกันสรุป ข้อดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ทำให้ได้ความคิดหลากหลายในเวลาจำกัด สามารถสร้างความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี บรรยายากเป็นกันเอง และข้อจำกัด ได้ความคิดเห็นจำนวนมากแต่อาจมีคุณค่าน้อยและต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหา

ที่นำมาระดมสมองควรเป็นปัญหาเดียว สำหรับสถานที่และเวลา จัดที่นั่งแบบตัวยู หรือแบบวงกลม หรือแบบตัววี ให้เวลาแสดงความคิดเห็นไม่เกิน 15 นาที ใช้เวลาทั้งหมดรวมทั้งสรุปไม่ควรเกิน 1.30 ชั่วโมง

4) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) การประชุมกลุ่มย่อยบางครั้งเรียกว่า Buzz Group หรือ Phillip 6-6 เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ สำหรับการประชุมแบบ Phillip 6-6 นั้น เป็นการจับกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการอบรมที่นั่งอยู่ในห้องประชุมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับไปเดิม

วิธีการ กลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่ได้รับมอบหมาย ข้อดี เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น บรรยายากเป็นกันเอง และข้อจำกัด การประชุมกลุ่มย่อยในห้องเดียวกันอาจทำให้เกิดเสียงรบกวนกัน ประธานที่เลือกได้อาจไม่มีลักษณะผู้นำ ดำเนินการประชุมไม่ดีทำให้ผู้ร่วมการประชุมขาดการแสดงความคิดเห็น บางกลุ่มอาจได้ความคิดเห็นน้อย บางกลุ่มอาจใช้เวลามากทำให้ควบคุมเวลาได้ยาก สำหรับสถานที่และเวลา จัดที่นั่งแบบวงกลมหรือสี่เหลี่ยม เวลาแสดงความคิดเห็นได้ควรเกิน 30 นาที ใช้เวลาทั้งหมดรวมทั้งแสดงความคิดเห็นและสรุปไม่เกิน 2 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนกลุ่มและข้อปัญหา

5) กรณีศึกษา (Case study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกิดจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็กๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ได้

วิธีการ กลุ่มช่วยกันวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในกรณีศึกษา ข้อดี ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ตัดสินใจปัญหาในเรื่องที่เหมือนจริง และสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ กรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีบรรยายากเป็นกันเองเพราะทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ และข้อจำกัด สมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นเพราะบุคลิกภาพ วิทยุฉฉฉฉฉฉฉฉฉฉ กรณีศึกษาเป็นเรื่องจริงหาได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับเวลา การสร้างกรณีศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและ

งบประมาณ ตอนสรุปผลกรณีศึกษามักไม่ให้ความสำคัญรับสรุปจบ สำหรับสถานที่และเวลา จัดที่ นั่งแบบวงกลม หรือสี่เหลี่ยมหรือเป็นรูปตัวยู เวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 1-2 ชั่วโมง

6) การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรีกษาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

วิธีการ วิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้ ข้อดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเตรียมตัวให้ดียิ่งขึ้น และมีบรรยากาศเป็นกันเอง และข้อจำกัดเวลาอาจไม่พอถ้าเป็นเนื้อหา ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจกันทุกคน อาจไม่กล้าพูดแสดงความคิดเห็น หรือบางคนอาจพูดเรื่องนอกประเด็น ส่วนสถานที่และเวลาจัดห้องแบบชั้นเรียนหรือรูปตัวยู เวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 30-40 นาที

7) เกมการบริหาร (Management games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันกันตามเกม ข้อดี เป็นการย่อสถานการณ์จริงให้ฝึกในช่วงสั้นๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้มีบรรยากาศเป็นกันเอง ได้รับความรู้โดยไม่รู้ตัว และข้อจำกัด การเลือกเกมไม่เหมาะสมจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การแบ่งกลุ่มมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคในการแข่งขัน และเมื่อบางชนิดต้องใช้อุปกรณ์และเวลามาก ส่วนสถานที่และเวลา การจัดสถานที่ขึ้นอยู่กับลักษณะของเกม อุปกรณ์ และจำนวนคน เวลาที่ใช้ 30 นาที ถึง 3 ชั่วโมง

8) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่อง และบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

วิธีการ ทุกคนในกลุ่มแสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่กำหนดให้ข้อดี กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สนใจ ทำให้ได้แนวทางที่จะนำไปแก้ปัญหาได้และเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศเป็นกันเอง และข้อจำกัด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนไม่ชอบแสดงออก บางครั้งผู้แสดงไม่เข้าใจบทบาททำให้ไม่สามารถแสดงได้ตรงตามที่กำหนด ส่วนสถานที่และเวลา จัดให้

เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สมมติและให้ทุกคนมองเห็นการแสดงอย่างทั่วถึง ควรใช้เวลาประมาณ 10-30 นาที

9) การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือ คล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือนๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นแนวทางปฏิบัติในการ แก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

วิธีการ ทุกคนร่วมกันอภิปรายเสนอความคิด ข้อดี เป็นการแลกเปลี่ยน ความรู้และ ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมาก ผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็น แนวทางแก้ปัญหาได้ดี และข้อจำกัด ที่ปรึกษากลุ่มหรือสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของ บุคคลอื่นได้เพราะวัยวุฒิ หรือคุณวุฒิ หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน ถ้าเวลาจำกัดรีบสรุปผลอาจได้ ข้อสรุปที่ไม่น่าพอใจ ส่วนสถานที่และเวลาจัดสถานที่ในการประชุมใหญ่ และประชุมกลุ่มย่อย ใช้เวลา ประมาณ 1-3 วัน

10) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไป ศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้ได้เห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

วิธีการ นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ข้อดี เพิ่มความรู้ความ เข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับ การฝึกอบรม และข้อจำกัด ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษาส่วนสถานที่และเวลาใช้สถานที่จริง ใช้เวลา 1-7 วัน

11) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ ปฏิบัติจริงโดยทั่วๆไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การ ปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

วิธีการ แบ่งกลุ่มทำงานตามที่กำหนด ข้อดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการ ประชุมทำให้ไม่เบื่อหน่าย ข้อจำกัด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานมาก และเป็น กิจกรรมที่ใช้งบประมาณมาก ในบางครั้งต้องใช้อาคารสถานที่และใช้วัสดุอุปกรณ์มาก สถานที่ และเวลา จัดแบบขั้นเรียนในการบรรยายแล้วจัดเป็นรูปวงกลมหรือตัววีในการประชุมกลุ่มย่อย หรือลักษณะอื่นตามความเหมาะสมของการปฏิบัติ ใช้เวลา 3-5 วัน

12) การฝึกการรับรู้ (Sensitivity training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้ เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอก

หลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสดๆ ร้อนๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรม อื่นๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะฝึกอบรม คือพยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ (1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา (2) ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด (3) ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่ ว่าใช้ได้หรือยัง (4) มีการประเมินผล

วิธีการ ผู้เข้าอบรมฝึกสังเกตผู้อื่น ข้อดี สมาชิกมีส่วนร่วม มีความรู้สึกว่ามีคุณค่า ไม่เบื่อหน่ายต่อการฝึกอบรม ข้อจำกัด สิ้นเปลืองเวลา ยากแก่การประเมินผล และค่าใช้จ่ายสูง สถานที่และเวลา จัดที่นั่งเป็นวงกลมหรือสี่เหลี่ยมใช้เวลา 1-2 ชั่วโมง

13) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่นการร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลง ประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

วิธีการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในทางนันทนาการ ข้อดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมทุกคน บรรยากาศสนุกสนานรื่นเริงผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแสดงออกทุกคน ข้อจำกัด ใช้ได้กับบางหัวข้อวิชาเท่านั้น ส่วนมากจะใช้เพื่อเป็นการบรรยาย บางครั้งมีความรู้สึกเป็นการเล่น วิทยากรต้องมีทักษะในการนำกลุ่ม สถานที่และเวลา จัดที่นั่งแบบชั้นเรียน หรือเป็นวงกลม หรือเป็นกลุ่มๆ ไม่ควรใช้เวลาเกิน 20-40 นาที

สรุปเทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธี การฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพอาจจะต้องใช้เทคนิคที่เน้นความสำคัญของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้คิด ได้ปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์ด้วยตนเอง ไม่เบื่อ และในการฝึกอบรมมักใช้เทคนิคหลายวิธีประกอบกัน เพื่อให้มีความเหมาะสม มีผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ประเวศร์ มหารัตน์สกุล (2543) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปการฝึกอบรมจะแบ่งงานของการฝึกอบรมเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการการฝึกอบรม หรือการแสวงหาความต้องการของการฝึกอบรม (Assessment phase) ขั้นตอนนี้จะหาความต้องการการฝึกอบรมโดยศึกษาจากวัตถุประสงค์นโยบายหรือภารกิจของบริษัท หาได้อย่างไร เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบทันทีสำหรับผู้รับผิดชอบในการพัฒนาพนักงาน ถามต่อไปว่าใครคือผู้รับผิดชอบ ถ้าพิจารณาผิดเพี้ยนคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคคล ถ้าพิจารณาแคบลงไปก็คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือจัดการ

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเข้าใจดังกล่าวไม่ถูกต้องทั้งหมด ในแวดวงการบริหารการพัฒนา (Development administration) ว่าเป็นการเข้าใจผิดอย่างมาก เพราะผู้ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาพนักงานที่จริงคือเจ้าของกิจการ แต่โดยหน้าที่แล้ว คือ ผู้บริหารทุกคน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ต้องดำเนินการให้มีการฝึกอบรมพนักงาน การแสวงหาความต้องการฝึกอบรมมีวิธีการอยู่ 3 วิธีดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์องค์กร (Organization analysis) วิเคราะห์ว่าองค์กรหรือบริษัทประกอบธุรกิจอะไร บุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่มีพื้นความรู้เกี่ยวกับธุรกิจหรือไม่ วิธีง่ายๆ คือทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร แล้วเอาภารกิจขององค์กรเป็นตัวตั้ง ไปด้วยความเป็นจริงของคุณสมบัติพนักงานว่ามีความรู้ความสามารถพอจะประกอบธุรกิจขององค์กรหรือไม่

2) วิเคราะห์การทำงาน (Operation analysis) การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้จะดูถึงเนื้อหาของงานและหลักสูตรที่จะฝึกอบรม และต้องมั่นใจได้ว่าเมื่อพนักงานผ่านหลักสูตรฝึกอบรมนี้แล้วจะทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น อบรมหลักสูตรการสอนภาษาอังกฤษ เมื่อจบหลักสูตรสามารถสื่อสารกับคนต่างชาติได้ดีขึ้น

3) วิเคราะห์ตัวบุคคล (Individual analysis) การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้จะวิเคราะห์เจาะลึกถึงความสามารถของพนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับงานที่ทำหรือไม่ หรือตรงกับงานจะมอบหมายหรือไม่ การวิเคราะห์ต้องเอาข้อมูลส่วนบุคคลมาพิจารณาโดยเฉพาะพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ เช่น ต้องการมอบหมายงานวิจัยให้พนักงานคนใดต้องพิจารณาคนที่เรียนระเบียบวิธีมาอย่างน้อยก็หน่วยกิต หรือเรียนวิชาสถิติก็หน่วยกิต และถ้าอยากได้คุณภาพของผลงานวิจัยควรเลือกคนที่มีประสบการณ์งานวิจัยมาด้วย หรือพนักงานคอมพิวเตอร์ ก็ควรมีพื้นฐานการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์มาอย่างน้อยก็หน่วยกิต การเอาคนที่เรียนสาขาอื่นมา อาจจะต้องใช้เวลามากในการพัฒนา ทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายและเป็นการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ การอบรมจากผู้ที่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ตรงกับงานที่จะอบรม จะทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมแล้ว ทำให้เราทราบว่ามีหลักสูตรอะไรบ้างแล้ว จึงคัดเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการ ซึ่งจะเป็นขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development phase) ขั้นตอนนี้จะเป็นการคัดเลือกหลักสูตร และวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรมผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดหลักสูตรต้องทบทวนและวิเคราะห์ทุกแง่มุมอีกครั้งว่าหลักสูตรและวิธีการสอนที่กำหนดและคัดเลือกมานั้น ตอบคำถามความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล (Evaluation phase) ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลที่ได้จากการฝึกอบรมเช่น จำนวนชั่วโมงในการผลิตลดลงโดยเฉลี่ย ผลติภณที่ได้อามีคุณภาพสูงมากขึ้น ความสูญเสียหรือผลติภณที่ไม่สมบูรณ์ ลดลง ฯลฯ การประเมินผลในขั้นตอนนี้ ไม่ใช่ดูจากปัจจัยป้อนเข้า (Inputs Evaluation) ของการฝึกอบรมเช่นดูว่าใช้เงินไปเท่าใด เทียบกับปีที่แล้วใช้ไปมากน้อย หรือมีกี่หลักสูตร หรือมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมกี่คน ฯลฯ การประเมินในสิ่งเหล่านี้ เป็นการประเมินในปัจจัยป้อนเข้า เราเรียกว่า เป็นเพียงการประเมินความพยายามเท่านั้น ผลของการประเมินไม่ได้บ่งบอกถึงความสำเร็จของการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม อาจต้องใช้เวลาพอสมควร (1-12 เดือน หรือมากกว่า) จึงจะทราบผล

ผลจากการฝึกอบรมที่ได้ เราสามารถตีค่ากลับเป็นรายได้ของบริษัทได้เช่นกัน เช่น สามารถลดปริมาณของเสียลงได้กี่เปอร์เซ็นต์ และคิดเป็นเงินเท่าไร โดยนำไปเทียบกับเหตุการณ์ก่อนที่จะมีการฝึกอบรม การลดลงของค่าใช้จ่ายต่อหน่วยการผลิตหรือสินค้ามีคุณภาพสูงขึ้น หลังจากทีพนักงานผ่านการอบรม นั้นแสดงว่าการฝึกอบรมนั้นประสบผลสำเร็จ การประเมินผลเช่นนี้ เราเรียกว่า การประเมินความสำเร็จที่แท้จริง (Output evaluation)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การฝึกอบรม ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพพนักงานให้ปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าทุกองค์กรในทุกระดับของหน่วยการผลิต เห็นความสำคัญและจัดการฝึกอบรมกันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเทคนิคการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีหลากหลายหลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบก็มีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์วิธีพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อาทิ ปฐมนิเทศ ประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน วิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีกระบวนการดำเนินการเป็นขั้นตอน ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยนำวิธีการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบผสมผสานกับการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง นำมาพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้ครูได้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ความเป็นมาของคำว่า การชี้แนะ

คำว่า Coaching เกิดขึ้นจากกีฬาในปี 1960 และต่อมาได้ถูกนำมาใช้ในวงการธุรกิจ ตั้งแต่ปี 1970-1980 และถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ปี 1990 จนถึงปัจจุบัน การสอนแนะ เป็นคำที่นิยมใช้กันมากในโลกวันนี้และเป็นที่ยอมรับในวงกว้างสำหรับการพัฒนาบุคคลซึ่งภาษาอังกฤษ คำว่า Coaching มีการใช้ชื่อเรียกเป็นภาษาไทย หลากหลาย ได้แก่ การสอนงาน การฝึก การชี้แนะ การสอนแนะ เป็นต้น ซึ่งการสอนแนะเป็นวิธีการหนึ่งของความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในวิชาชีพ และมีการนำไปใช้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสอนแนะด้านชีวิต (Life-coaching) การสอนแนะด้านบริหาร (Executive coaching) และการสอนแนะด้านอาชีพ (Career coaching)

ความหมายของการชี้แนะ

วนิดา ชูวงศ์ (2540: 92) ให้ความหมายคำว่า การชี้แนะ หมายถึง การพัฒนาบุคคลซึ่งมักกระทำโดยผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ให้คำแนะนำและสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตรง เพื่อพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานปัจจุบันหรืองานที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ชี้แนะหรือโค้ช (coach) จะจัดกิจกรรมและให้แนวทางอันจะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้

ไอบาร่า เฮอร์มีเนีย. (2004 อ้างถึงใน กมลวรรณ รามเดชะ, 2550: 16) ระบุว่า การชี้แนะ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ผู้จัดการและหัวหน้างาน มุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงานหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากร

จิตรลดา สิงห์คำ (2552: 16) ให้ความหมายการชี้แนะว่า เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้พัฒนา มีการชี้แนะแนวทางแก่พนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่วางไว้

ดูบริน (Dubrin, 1992: 336) ให้ความหมาย การชี้แนะว่าเป็นวิธีการช่วยเหลือพนักงานให้มีการพัฒนา และปรับปรุงสมรรถนะการทำงานโดยการให้คำแนะนำ และการส่งเสริม

แบร์รี สวีनी (Barry Sweeny, 2001) ให้ความหมายคำว่า การชี้แนะ หมายถึง การสนับสนุนทางด้านเทคนิค เป็นการเรียนรู้ทางด้านทักษะและเป็นความก้าวหน้าเจริญเติบโต ผู้ชี้แนะจะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล และการรายงานที่ไม่มีการตัดสินใจในพฤติกรรมของผู้รับการสอนแนะ ผู้ชี้แนะจะต้องใช้คำถามปลายเปิดเพื่อช่วยให้คนอื่น เห็นรูปแบบพฤติกรรมของตัวเองได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อการสะท้อน การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนและ

การดำเนินการเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยส่วนใหญ่การชี้แนะจะมีจุดเน้นในการเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานและการฝึกงานจะจัดโดยผู้ร่วมงานในวิชาชีพ

ไวท์มอร์ (Whitmore, 2002: 8) ระบุว่า การชี้แนะ หมายถึง การให้อิสระแก่บุคคล เพื่อให้ปฏิบัติได้ตามความสามารถสูงสุดของตนเอง ซึ่งการชี้แนะเป็นการช่วยเหลือให้พวกเขาเกิดการเรียนรู้มากกว่าการสอน

เวอร์เนอร์ (Werner and DeSimone, 2006: 372) ระบุว่า การชี้แนะ หมายถึง กระบวนการของผู้จัดการหรือผู้คนที่ใช้ส่งเสริมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น และปฏิบัติในฐานะเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คลิฟฟอร์ด (Clifford and Thorpe, 2007: 36) ได้ระบุความหมายของการชี้แนะ หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือคนหรือการพัฒนาทักษะการปฏิบัติผ่านการสะท้อน เป็นกิจกรรมการสอนแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ซึ่งเป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้ชี้แนะ (coach) และผู้รับการชี้แนะ (coachee) โดยมีการสะท้อนประสบการณ์ของผู้รับการชี้แนะเพื่อที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาความสามารถ

กิบ (Gibb, 2008: 172) ได้ระบุความหมายของการชี้แนะว่าเป็นการพัฒนาของบุคคลด้านทักษะการปฏิบัติ และการสร้างผลงาน

สรุปความหมายของการชี้แนะ (Coaching) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้รับการชี้แนะ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกงาน แก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการชี้แนะ ผู้ชี้แนะจะใช้วิธีการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การรายงานที่ไม่มีการตัดสินในพฤติกรรม และมีการพัฒนาทักษะผ่านการสะท้อนประสบการณ์ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะเรียนรู้จากประสบการณ์

ประโยชน์ของการชี้แนะ (Benefit of coaching)

ผลลัพธ์ของการชี้แนะ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว จะมีประโยชน์ต่อระดับบุคคลระดับทีมและองค์กร (ไอบาร่า 2004 อ้างถึงใน กมลวรรณ รามเดชะ, 2550: 17-19 ; Whitmore, 2002: 166-168 ; Passmore, 2010: 22-24) รายละเอียด ดังนี้

1. ประโยชน์ระดับบุคคล (Individual level)

- 1.1 ช่วยให้ผู้มีความตระหนักในตนเองและมีการสะท้อนตนเอง
- 1.2 ทักษะการปฏิบัติงานดีขึ้นและได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

1.3 แรงบันดาลใจและพันธะผูกพันสูงขึ้น

1.4 มีทักษะการเป็นผู้นำ

1.5 มีความเจริญก้าวหน้า

1.6 มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น / มีความสมดุลของงานกับชีวิต

1.7 มีความชัดเจนในเป้าหมายและการให้ความหมาย

1.8 มีการจัดการที่ดีของกระบวนการเปลี่ยนแปลง

1.9 พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ การที่บุคคลในองค์การมีการเคารพนับถือซึ่งกันและกันจะเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพ บรรยากาศในที่ทำงานจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

1.10 มีทักษะในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

1.11 มีรูปแบบที่ยั่งยืนในการพัฒนาบุคคล

2. ประโยชน์ระดับทีม (Team level)

2.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมให้มีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาความชัดเจนในพันธกิจ และวัตถุประสงค์

2.3 ปรับปรุงจิตวิญญาณของทีมและการจัดการกับความขัดแย้งให้ดีขึ้น

2.4 มีการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีขึ้น

2.5 มีแรงบันดาลใจที่สูงขึ้น

2.6 ให้อิสระกับกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง

2.7 สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง

3. ประโยชน์ระดับองค์การ (Organization level)

3.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น

3.2 ส่งผลให้ยอดขาย/ ผลิตผล/ การขาย สูงขึ้น

3.3 สร้างแรงบันดาลใจและธำรงรักษานักงานไว้

3.4 องค์การมีความยืดหยุ่น / สามารถเปลี่ยนแปลงได้

3.5 การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3.6 มีวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ

3.7 เกิดการเรียนรู้ในองค์การ

3.8 มีรูปแบบที่ยั่งยืนของการเรียนรู้และพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการชี้แนะ

การชี้แนะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคล ดังต่อไปนี้ (จิตลดา สิงห์คำ, 2552: 15; Clifford and Thorpe, 2007: 42)

1. พนักงานใหม่หรืออ่อนประสบการณ์ ที่อาจจะต้องการคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง
2. พนักงานที่ประพฤติดีกฎนโยบายหรือหลักการของบริษัท
3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ดีขึ้น หลังจากได้ผ่านการอบรมมาหลายครั้ง
4. พนักงานที่มีความพร้อมและมีโอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

หน้าที่ของผู้ชี้แนะ

ผู้ชี้แนะมีหน้าที่ดังนี้ (วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93)

1. ร่วมกำหนดเป้าหมายในการสอนแนะ
2. ร่วมดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย
3. ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการชี้แนะ (วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93; จิตลดา สิงห์คำ 2552: 35) ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการชี้แนะจะส่งผลให้ผู้รับการสอนแนะ มีความพึงพอใจ มีพันธะผูกพันเพิ่มมากขึ้น และลดอัตราการลาออก (Luthan and Peterson, 2003 cited in Werner and DeSimone, 2006: 388)
4. ช่วยให้ผู้รับการชี้แนะ เข้าใจสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
5. ช่วยชี้ให้ผู้รับการชี้แนะ เห็นข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เขาอาจมองไม่เห็น ชี้ให้เห็นการปฏิบัติงานของเขาว่ามีผลกระทบต่องค์การอย่างไรและช่วยให้เขาเห็นจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง
6. ให้คำปรึกษาแนะแนว เพื่อให้ผู้รับการสอนแนะปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
7. เปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะ ได้มีโอกาสนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติ

องค์ประกอบของการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ (Gudwin and Salazar-Wallace, 2010:

5) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) ความเชี่ยวชาญด้านการสอน 3) ทักษะการชี้แนะ 4) ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ 5) ความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และ 6) ทักษะความเป็นผู้นำสำหรับรายละเอียดของทักษะการชี้แนะ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ (Werner and DeSimone, 2006: 385-386) คือ

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communicational skills) ผู้สอนแนะจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร (Dunbar, 2010: 84) ผู้สอนแนะควรได้รับการ

ฝึกอบรมให้มีการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face communications skill) ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active listening) ทักษะการใช้คำถามปลายปิด และปลายเปิด ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการสรุปประเด็น และทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback skill) (จิตรลดา สิงห์คำ, 2552: 35; วนิดา ชูวงศ์, 2540: 93; Passmore, 2010: 16-20)

2. ทักษะสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ประกอบด้วย การให้ความเคารพนับถือ การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยนั้นสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนสร้างความมั่นใจ เช่น การให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นความสำเร็จและการพัฒนาที่ดีขึ้นในสภาพภาคหน้าของผู้รับการสอนแนะ มีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ มีการสร้างความไว้วางใจและแสดงออกถึงการยึดถือหลักคุณธรรม

ทักษะที่จำเป็นในการชี้แนะให้มีประสิทธิภาพ

การชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ผู้ชี้แนะจะต้องมีการสื่อสารทั้งแบบวัจนภาษา และอวัจนภาษา ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่จำเป็นต่างๆ ดังนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face- to -face communications skill) ประกอบด้วย 6 ทักษะที่สำคัญ (Kikoski and Litterer, 1983 cited in Werner and DeSimone, 2006: 385-386) ดังนี้

1.1 ทักษะพื้นฐานการฟังอย่างตั้งใจ (Basic attending skills) ประกอบด้วย การนั่งโน้มตัวไปข้างหน้าเล็กน้อย ให้อยู่ในที่สบาย การสบตา การพูดด้วยน้ำเสียงที่เป็นธรรมชาติ การให้การสนับสนุนกำลังใจที่เพียงพอ โดยการพูดคำว่า "ใช่" หรือ การพยักหน้า และสนทนาในประเด็นที่กำลังกล่าวถึง

1.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ผู้ชี้แนะควรให้ข้อมูลที่ชัดเจนไม่มีการตัดสินด้วยทัศนคติส่วนตัว การให้ข้อมูลป้อนกลับควรให้ในประเด็นที่ผู้รับการชี้แนะสามารถควบคุมได้

1.3 การทวนซ้ำ (Paraphrasing) เป็นการทวนซ้ำในคำพูดของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งจะช่วยให้ประเด็นปัญหาชัดเจนขึ้น และทำให้ผู้รับการสอนแนะเข้าใจในสิ่งที่ตนเองพูด และส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้พูดอย่างต่อเนื่อง การทวนซ้ำไม่ควรมีการตัดสินว่าเกิดอะไรขึ้น

1.4 การสะท้อนความรู้สึก (Reflecting on feeling) เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงความรู้สึกและกระตุ้นให้มีการสื่อสารแบบเปิด ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความเห็นใจจากผู้ชี้แนะ

1.5 การใช้คำถามปลายเปิดและปลายปิด (Open and closed questions)

การใช้คำถามปลายเปิดจะช่วยให้ส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะได้พูดและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่วนคำถามปลายปิด จะใช้เพื่อให้มีความชัดเจน ชัดประเด็นที่เฉพาะเจาะจงและเร่งระยะเวลาในการอภิปราย

1.6 การเน้นย้ำ (Locusing) จะช่วยในการชี้เฉพาะเจาะจงในส่วนที่มีความยากขององค์การที่สามารถจะพัฒนาได้ เช่น ตัวบุคคล บริบทและจะช่วยระบุวิธีการจัดการกับปัญหานั้นๆ

2. ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active listening skill) (DeCenzo, 2002: 85) ประกอบด้วย

2.1 การสบตา (Make eye contact) คนส่วนใหญ่จะตีความว่าการขาดการสบตาจะหมายถึงความห่างไกลหรือขาดความสนใจ การสบตากับผู้พูดแสดงให้เห็นถึงความสนใจ และสามารถแสดงออกทางภาษาท่าทางต่อผู้พูดที่แสดงถึงความสนใจว่าเขากำลังพูดอะไร

2.2 การพยักหน้ารับและการแสดงออกทางสีหน้าอย่างเหมาะสม (provide affirmative nods and appropriate facial expressions) การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ คุณจะต้องแสดงให้เห็นว่าสนใจในสิ่งที่เขากำลังพูด โดยการแสดงออกทางภาษาท่าทาง การยืนยันด้วยการพยักหน้ารับและการแสดงออกทางสีหน้าอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งคู่มีการสบตาซึ่งกันและกัน และเป็นการบอกผู้พูดว่าคุณกำลังฟังเขาอยู่

2.3 ถามคำถาม (Ask question) การฟังอย่างตั้งใจ คุณจะต้องวิเคราะห์ว่าเขา กำลังพูดอะไรและถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ผู้พูดมั่นใจว่าคุณกำลังฟังเขาอยู่

2.4 การทวนซ้ำด้วยคำพูดของผู้ฟัง (Paraphrase) การใช้เทคนิควิธีนี้จะช่วยให้เกิดความชัดเจนว่าคุณได้ยินอะไร

2.5 อย่าขัดจังหวะผู้พูด ธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มักจะพูดมากกว่าฟังว่าคนอื่นเขาพูดอะไร การพูดอาจจะสนุกมากกว่าและความเงียบอาจทำให้เกิดความไม่สบายใจ แต่ในขณะเดียวกันคุณไม่สามารถพูดและฟังในเวลาเดียวกันได้ ดังนั้นคุณควรอนุญาตให้ผู้พูดได้พูด โดยไม่ขัดจังหวะก่อนที่จะพูดจบ

2.6 ควรแสดงบทบาททั้งผู้พูดและผู้ฟัง การเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ คุณจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ฟังเป็นผู้พูดและกลับเป็นผู้ฟังได้อย่างราบรื่น การที่เป็นผู้ฟังคุณจะต้องฟังและฟังความสนใจในสิ่งที่เขาพูดโดยไม่คิดว่าคุณควรจะพูดอะไรต่อกลับทันที

3. ทักษะการให้และรับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Constructive feedback skill) การสอนแนะที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ถูกสอนและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้ทันที ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Constructive feedback) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างคนสองคน ผู้สอนแนะจะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้ชี้แนะ คือ 1) เสริมสร้างความเข้าใจ และความรู้สึกมีคุณค่าใจตนเอง อันจะนำไปสู่ความสามารถต่อความสามารถในการคิดรวบยอด พัฒนาด้านการศึกษาและทักษะทางสติปัญญา 2) ช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นๆ 3) ในสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุน เพิ่มประสิทธิภาพ ชุมชนการเรียนรู้และเพิ่มอัตราการคงค้างของพนักงานให้สูงขึ้น ส่วนประโยชน์ต่อผู้รับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้ มีความเข้าใจในตนเอง ช่วยให้มีการเรียนรู้และพัฒนา สร้างทักษะ แก้ไขพฤติกรรมและส่งเสริมการสร้างผลงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ ถ้าหากให้ข้อมูลป้อนกลับไม่ดี อาจทำลายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรได้ ดังนั้นผู้สอนแนะ ต้องมีทักษะการให้และการรับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ โดยมีหลักการดังนี้ (นิพนธ์ ไทยพาณิชย์, 2529: 289-293; วนิดา ชูวงศ์, 2540: 94-95; กมลวรรณ รามเดชะ, 2550: 72-73 ; Bailey, Curtis and Nunan, 2001: 214 ; Dembkowski, Eldridge and Hunter, 2006 ; Whitmore, 2002 ; Kurtz, Silverman and Draper, 1998)

1. ให้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับปัญหาของการกระทำ (Specific) การให้ข้อเสนอแนะ พยายามหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลป้อนกลับทั่วไปที่ไม่เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอย่างเช่น ข้อความที่ว่า "คุณยอดเยี่ยมมาก" หรือ "ผลงานเยี่ยมมาก" ข้อความเหล่านี้จะทำให้ผู้รับฟังพอใจหรือไม่ชอบเมื่อได้ยิน ทั้งนี้เพราะการให้ข้อมูลไม่ได้บอกรายละเอียด ชี้ให้เห็นถึงว่าคนๆ นั้นจะต้องทำอะไรที่จะทำให้เขามีผลงานที่ยอดเยี่ยมหรือเยี่ยมมาก ดังนั้นการให้ข้อมูลที่เฉพาะจะต้องมีรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงไปที่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เสมือนทำให้เห็นภาพที่เกิดขึ้นจริง ตามความเป็นจริง ไม่แปลความหมายของพฤติกรรมการสอนตามความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของผู้รับการดูแลให้มากขึ้น

2. เริ่มต้นด้วยข้อความที่เป็นบวก (Start with the positive) ซึ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับสามารถให้ได้ทั้งทางบวก (Positive feedback) และทางลบ (Negative feedback) แต่ทว่าคนส่วนใหญ่ต้องการคำบอกกล่าวที่เป็นการส่งเสริม เมื่อพวกเขาทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องให้ความมั่นใจและสนับสนุน การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก (Positive

feedback) จะเป็นแรงเสริม ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติ ช่วยสร้างสัมพันธภาพ และมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางบวก ในขณะที่เดียวกันจะทำให้ผู้รับข้อมูลรู้สึกสบายใจในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง แต่ถ้าหากการเริ่มต้นเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับทางลบ (Negative feedback) จะทำให้บุคคลมองตนเองในทางบวกลบน้อยและจะมีการต่อต้านอย่างมาก ถึงแม้ว่าข้อความถัดไปจะเป็นการให้ข้อมูลในด้านบวกก็ตาม ซึ่งส่งผลให้ผู้รับข้อมูลขาดความพร้อมที่จะรับฟังและขาดความรู้สึกในการเป็นผู้รับฟัง ส่งผลให้บุคคลนั้นรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทางลบ ทำให้พวกเขขาดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะมองตนเองในด้านบวก เกิดการต่อต้านต่อความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการให้ข้อมูลป้อนกลับควรเริ่มจากการให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก แล้วตามด้วยข้อมูลป้อนกลับทางลบ จากนั้นในขั้นสรุปควรมีการสรุปข้อมูลทางบวกอีกครั้ง

3. เลือกลำดับความสำคัญ (Select priorities) และปริมาณของข้อมูลในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรเลือกข้อมูลที่สำคัญที่สุดที่ผู้รับข้อมูลสามารถรับและนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยการระบุนุพัตติกรรมของผู้ถูกสอนเพียงสั้นๆและง่ายต่อการเข้าใจ เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อความเข้าใจร่วมกันและเพื่อให้ผู้รับข้อมูลยอมรับ

4. มีความอดทนพอที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับทีละน้อยและทีละเรื่อง (be patient)

5. มีความจริงใจ ที่จะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการปรับปรุงพัฒนา

6. อยู่กับความเป็นจริง โดยเน้นที่ปัจจัยที่หาสามารถควบคุมได้

7. เน้นที่ปัญหาหรือพฤติกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Focus on the problem or behavior that can be changed) การให้ข้อมูลควรเน้นที่ปัญหา หรือพฤติกรรมมากกว่าบุคลิภาพ ซึ่งจะง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้รับข้อมูลสามารถคิดและเปลี่ยนแปลงว่าควรทำอะไรมากกว่าที่จะรู้ว่าเราเป็นอะไร

8. ให้รายละเอียดมากกว่าประเมินผล (Be descriptive rather than evaluative) ผู้ให้ข้อมูลควรให้ความจริงและพฤติกรรมที่สังเกตได้ มากกว่าที่จะสะท้อนว่าผู้สอนคิดอย่างไรกับผู้ถูกสอน ไม่ควรตัดสินใจกับผลลัพธ์ที่ได้ ควรหลีกเลี่ยงในการใช้คำว่าดี หรือ เลว ถูก หรือ ผิด

9. ใส่ใจกับเรื่องกาลเทศะ (Be sensitive to time and place) ผู้ให้ข้อมูลต้องเลือกเวลาให้เหมาะสม ไม่ขัดกับงานประจำ ส่วนการเลือกสถานที่ ควรมีความเป็นส่วนตัว การอนุญาตให้ผู้สอนเห็นและได้ยินจะทำให้ผู้รับข้อมูลเกิดความอับอายได้

10. ให้ข้อมูลป้อนกลับทันที (Be prompt) การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวก (positive feedback) ควรกระทำอย่างทันทีเท่าที่สามารถจะกระทำได้

11. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลมากกว่าการให้คำแนะนำ (Sharing information rather than giving advice) การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องมีการสื่อสารสองทาง ในระหว่างที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้ให้ข้อมูลต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับข้อมูลได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น (Luke, 1990:7) ซึ่งจะเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ที่เป็นอิสระ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากผู้ให้ข้อมูลให้คำแนะนำเพียงอย่างเดียว ก็เปรียบเสมือนการที่เราบอกคนอื่น ๆ ว่าควรทำอะไรและจะเป็นการจำกัดอิสรภาพในการตัดสินใจของผู้รับข้อมูล

สำหรับการรับฟังข้อมูลป้อนกลับ (Receiving feedback) ควรปฏิบัติดังนี้

1. รับฟังข้อมูลป้อนกลับอย่างตั้งใจและมีการยอมรับว่าผู้ให้ข้อมูลกำลังพูด อธิบาย และแนะนำอะไร เพราะเมื่อมีความตั้งใจในการรับฟัง คุณจะไต่ขึ้นมากขึ้น มากกว่าที่คุณจะอธิบาย หรือตัดสินตัวเอง

2. เมื่อสิ้นสุดการรับฟังข้อมูล ควรซักถามให้ชัดเจน เพื่อที่คุณจะได้แน่ใจว่าคุณเข้าใจ ตรงกันกับสิ่งที่เขาพูดและตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

3. วางแผน แผนปฏิบัติการและวิธีทางเฉพาะในสิ่งที่คุณต้องการจะเปลี่ยนแปลง

กระบวนการของการชี้แนะ

วนิดา ชูวงศ์ (2540: 93) ระบุว่ากระบวนการชี้แนะมีกระบวนการมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ก่อนเริ่มการสอนแนะ ผู้รับการชี้แนะและผู้สอนแนะต้องร่วมกันกำหนด วัตถุประสงค์ของการสอนแนะ

2. ดำเนินการชี้แนะ โดย

- อธิบายขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน
- แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือยกตัวอย่างของจริงให้ดู
- มอบหมายงานให้ไปลงมือปฏิบัติจริง
- ให้ผู้รับการสอนแนะลงมือปฏิบัติงาน
- ตรวจสอบ ดูความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- จูงใจ ช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจ

3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว

กมลวรรณ รามเดชะ (2550) ได้แปลและเรียบเรียงจาก Coaching and Mentoring ของไอบาร่า เฮอรั่มเนีย (2004) เกี่ยวกับกระบวนการของการชี้แนะว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเกต โดยมีเป้าหมาย คือ การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงผลกระทบที่พฤติกรรมของเขาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและความสามารถของเขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนาหาเหตุผล โดยมีการเตรียมการที่รอบคอบเพื่อที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพูดคุย เรื่องที่สำคัญที่ต้องพูดคุยและผลที่ตามมาถ้าหากไม่ได้พูดเรื่องนี้

ขั้นตอนที่ 3 การชี้แนะอย่างจริงจัง เป็นการให้ความเห็นและคำแนะนำรวมทั้งตอบสนองและชื่นชมในคุณค่า มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของการชี้แนะอย่างจริงจัง

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล และสังเกตความก้าวหน้า เป็นโอกาสที่จะชมเชยและหาโอกาสสอนแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 13 ข้อ ดังนี้ (Dubrin, 1992: 344-347)

1. การสร้างบรรยากาศที่สุขสบาย (Establish a comfortable atmosphere) ผู้รับการสอนงานหรือผู้รับคำปรึกษา ควรจะสัมผัสได้ถึงความสุขสบายของความเป็นเพื่อนและการพัฒนาที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจง (Provide specific feedback)

3. การฟังอย่างตั้งใจ (Listening actively) โดยการแยกแยะช่องว่างระหว่างความจริง และความรู้สึกในสิ่งที่เขาพูด นอกจากนี้การสังเกตภาษากายจะเป็นส่วนหนึ่งของการฟังอย่างตั้งใจผู้สอนแนะหรือผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความอดทนและ ไม่วางตัวที่จะโต้แย้งความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างเขากับสมาชิกกลุ่ม

4. การกระตุ้นให้พนักงานได้พูด (Encourage the employee to talk) โดยวิธีการใช้คำถามปลายเปิด

5. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Give emotional support) เป็นการช่วยเหลือ และเกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ โดยที่ผู้สอนแนะหรือผู้ให้คำปรึกษาไม่ควรจะซักถาม แต่ควรจะใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนอารมณ์ในทางบวกมากกว่าที่จะให้แรงจูงใจในทางลบ

6. การช่วยแก้ปัญหา อุปสรรคเพื่อให้มีการปฏิบัติในทางที่ดี (Help solve barriers to good performance) หลายนปัญหาของการปฏิบัติงานที่แย่งอาจจะเกิดจากหลาย

ปัจจัยที่ซึ่งพนักงานไม่สามารถควบคุมได้ นายจ้างจะต้องช่วยเหลือ สร้างทัศนคติที่สร้างสรรค์ และให้การสนับสนุนด้านอารมณ์

7. ช่วยให้เห็นเป้าหมายที่แท้จริง (Help establish realistic goals) ซึ่งการพัฒนาบุคคลไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้ เนื่องจากการศึกษา การฝึกอบรมไม่เพียงพอ หรือความสามารถไม่เป็นไปตามความจริงและนำไปสู่ความกังวลใจที่มีสาเหตุมาจากความล้มเหลว

8. สะท้อนความรู้สึก (Reflect feeling) เป็นการสื่อสารโดยการสะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่แท้จริงในงาน

9. การสะท้อนเนื้อหาหรือความหมาย (Reflect content or meaning) การสะท้อนความรู้สึก เป็นการจัดการปัญหากับอารมณ์ของบุคคล ส่วนการสะท้อนเนื้อหา หรือความหมายเป็นการจัดการปัญหากับสติปัญญาหรือกระบวนการคิดของบุคคล

10. การแปลความหมายว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น (Interpret what is happening) โดยการที่ผู้สอนแนะ หรือผู้ให้คำปรึกษาแปลความหมายจากการอธิบายของพนักงานว่าทำไมถึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างนั้น

11. การให้คำแนะนำเล็กน้อยอย่างสร้างสรรค์ (Give some constructive advice) การให้และได้รับคำแนะนำที่มากเกินไปจะขัดขวางการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง แต่การให้คำแนะนำเล็กน้อยบ้างจะสามารถช่วยปรับปรุงการปฏิบัติได้

12. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ (Gain a commitment to change)

13. เป็นตัวแบบของการปฏิบัติและแสดงพฤติกรรม (Allow for modeling of desired performance and behavior)

สรุป การชี้แนะ เป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การฝึกงาน แก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงาน และเป็นกลวิธีหนึ่งที่พึงเลี้ยงใช้ในการให้ข้อมูล เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) ไว้ ดังนี้

ชนิตร์สรณ์ ตรีทยาภูมิ (2558) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะว่า การชี้แนะ คือ การเรียนรู้งานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงชี้แนะอย่างมีขั้นตอน และให้ผู้รับการสอนลงมือปฏิบัติ มีการติดตามการทำงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้

ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็นช่วยแก้ปัญหาในการทำงานและเกิดความมั่นใจ

สาวิตรี ลำดับศรี (2558) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะว่าหมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้น้องได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายว่ามีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด รวดเร็ว และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถ รวมทั้ง เป็นการช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น

อัญชลี ธรรมะวิทีกุล (2558) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะว่า เทคนิคการนิเทศชี้แนะ (Coaching) เป็นการชี้แนะครูโดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) อย่างไรก็ตามการที่จะชี้แนะ (Coaching) ได้ดีนั้นต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน กล่าวโดยสรุปการชี้แนะ (Coaching) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายใน เป็นผู้ชี้แนะ (Coach) ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู ซึ่งเป็นผู้ถูกสอน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการชี้แนะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน

อนงค์ศิริ วิชาลัย (2558) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะว่า บอกวิชาความรู้ให้ แสดงให้เข้าใจโดยบอกวิธีหรือให้ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง คนส่วนใหญ่จึงเข้าใจว่าการสอน คือการถ่ายทอดความรู้โดยการบอก อธิบายขยายความให้เข้าใจ ครูจึงเป็นผู้รู้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เหนือกว่าผู้เรียน แต่นักวิชาการอธิบายความหมายของการสอนไว้ว่าเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทำเป็น

เทคนิคการชี้แนะ (Coaching Technique)

ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทย์ยาภูมิ (2558) ได้อธิบายถึงเทคนิคการชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ที่มีหน้าที่ในการชี้แนะ ดังนี้ 1) ผู้สอนงานต้องมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) สามารถตอบคำถามของผู้

ฝึกงานได้ และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท 2) ผู้สอนงาน ต้องเต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ฝึกงาน 3) ผู้ชี้แนะต้องเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการชี้แนะแก่ พนักงานหรือผู้ฝึกงาน (Trainee) ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลาานพอสมควร 4) ผู้ชี้แนะและผู้ฝึกงาน ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันและมั่นใจในแนวทางการชี้แนะข้อควรระวัง ผู้บังคับบัญชาหรือ หัวหน้างานทุกคนอาจจะไม่ใช่ผู้ชี้แนะที่ดี บางคนทำงานเก่งแต่สอนคนอื่นไม่เป็น หรือไม่ต้องการ ส่งต่อความรู้ของตนเองให้กับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาสำคัญคือ ความรู้ (K) และทักษะ (S) ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่อาจจะล้าสมัยไปแล้ว เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา ความรู้ก็ไม่อยู่นิ่งเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่อายุมากและทำงานมานาน อาจจะไล่ตามเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานไม่ทัน บางหน่วยงานแก้ปัญหานี้ ด้วยการจัดฝึกอบรม เทคนิคการชี้แนะ ให้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพื่อที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับลูกน้อง ได้อีกเป็นจำนวนมาก

สาวิตรี ลาดับศรี (2558) ได้อธิบายถึงวิธีการชี้แนะนั้น ต้องมีการเตรียมการชี้แนะ การลงมือทำการชี้แนะ ฝึกปฏิบัติ และทดสอบเทคนิคเกี่ยวกับการชี้แนะ เทคนิค คือ วิธีการที่ได้ ผ่านการทดลองและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผล ถือว่าเป็นวิธีการที่ใช้โดยผู้ชำนาญการ คือเทคนิคในการ ชี้แนะและยังมีเทคนิคอีกหลายอย่างที่ควรพิจารณา คือ 1) เทคนิคการสร้างความต้องการเรียนรู้ ใช้ ในกรณีที่ทราบว่าใครจำเป็นต้องได้รับการสอนงานในเรื่องใด 2) เทคนิคการทำให้ผู้รับการสอนมี ความพร้อม เป็นการสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ทำให้ผ่อนคลายความเครียด ไม่นั่นพิธีการ 3) เทคนิคการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ จะคำนึงถึงประโยชน์และวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้ผู้รับการ ชี้แนะเกิดความรู้สึกลอยากเรียนรู้ 4) เทคนิคการอธิบาย เป็นการสอนให้ความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมจาก ที่เคยทำมาก่อน มีการพูดบอกเล่า วิธีการ พร้อมทั้งอธิบายตามขั้นตอนการทำงาน จะต้องเป็นการ สื่อสารสองทาง ให้มีการซักถาม 5) เทคนิคในการแสดงการทำงานให้ดู 6) เทคนิคการให้ผู้รับการ สอนฝึกปฏิบัติ เทคนิคนี้ถ้าจะให้ผู้รับการสอนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ต้องมีการลงมือในขณะทำ การสอน เพราะถ้าหากมีข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ทันที 7) เทคนิคการทดสอบและติดตามผลเมื่อมี การสอนงานแล้วจะต้องมีการทดสอบเพื่อให้เห็นว่าทำได้และเกิดการเรียนรู้จริงซึ่งในระยะการ ติดตามผล ผู้ฝึกสอนควรหมั่นตรวจสอบการทำงานของผู้รับการสอนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ ซักถาม เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไป 8) เทคนิคการเร้าให้เกิดการเรียนรู้ อาจเกิดจาก สภาพแวดล้อม โอกาสหรือเหตุการณ์ต่างๆ เทคนิคต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับการ สอน หากผู้รับการสอนทำได้ถูกต้องสมบูรณ์ ควรมีการชมเชยเพื่อให้เกิดกำลังใจและอยากเรียนรู้มาก ขึ้น 9) เทคนิคการสร้าง ความเชื่อมั่น เป็นการทดลองทำด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้ และฝึกซ้อมให้

เกิดความชำนาญทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเรื่องที่ได้เรียนรู้ 10) การชี้แนะผู้ใหญ่ ต้องระลึกไว้เสมอว่า ผู้ใหญ่อาจคือเหมือนเด็ก แต่เมื่อเกิดความพอใจแล้ว ก็จะกลายเป็นเด็กหัวอ่อน การสอนเป็นการฝึกอบรมในงาน จึงควรทำให้นานนั้นน่าเรียนรู้ เพื่อให้ผู้รับการสอนสนุกไปกับการรับการสอน มิใช่การถูกเคี่ยวเข็ญให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ การสอนงานผู้ใหญ่ไม่ควรสอนครั้งละมาก ๆ แต่ควรจะให้ทดลองฝึกปฏิบัติให้เกิดความมั่นใจและเกิดความชำนาญตามมา

วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ (2557) ขั้นตอนของการโค้ชที่จะบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การตรวจสอบสภาพจริง 3) การกำหนดทางเลือก 4) การตัดสินใจ และ 5) การประเมินผลการโค้ช มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชผู้เรียนแต่ละบุคคล มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้คิด ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิธีการตั้งเป้าหมายควรกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในลักษณะที่เป็นรูปธรรมสามารถสังเกตได้หรือวัดได้ เช่น

- ผู้เรียนสามารถระบุสาระในภาษาอังกฤษได้
- ผู้เรียนบอกเลขสองหลักได้
- ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับผู้เรียนแต่ละคน จะช่วยทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือทำให้ผู้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ชมองเห็นเป้าหมายในการโค้ชของตนเองด้วย อีกทั้งยังช่วยทำให้การประเมินการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น

2. การตรวจสอบสภาพจริง (Reality) การทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการพัฒนาหรือต้องได้รับการโค้ชในประเด็นใด ซึ่งวิธีการตรวจสอบอาจเป็นการพิจารณาการเรียนรู้ที่ผ่านมา พฤติกรรมการเรียนรู้ที่สังเกตพบ หรือใช้วิธีการซักถามแบบไม่เป็นทางการ ผลของการตรวจสอบสภาพจริงจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดทางเลือกวิธีการโค้ช อีกทั้งการตรวจสอบสภาพจริงช่วยยืนยันความถูกต้องของเป้าหมายการโค้ชได้อีกด้วย

3. การกำหนดทางเลือก (Option) การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริงและตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช เช่น การเลือกใช้เทคนิคสร้างความไว้วางใจ ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน หรือเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด แสวงหาคำตอบ ค้นหาทางเลือกการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

การกำหนดทางเลือกในการโค้ช ควรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ได้รับการโค้ชของผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกันตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน สภาพอารมณ์ในขณะนั้น (จิตในการเรียนรู้ หรือลีลาการเรียนรู้)

การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้อง ช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบความสำเร็จ คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

4. การตัดสินใจ (Will. Way. Forward)

Will คือ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งมั่นในการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

Way คือ แนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และ กำหนดขั้นตอนการประสบความสำเร็จ (Mind Stone) ที่จะบรรลุในแต่ละขั้น

Forward คือ การทบทวนผลการปฏิบัติ รวมทั้งการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด การตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดสำหรับการโค้ช และลงมือปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน เกณฑ์การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดมีดังนี้

- เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดและตัดสินใจ
- โค้ชแล้วผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้
- โค้ชแล้วผู้เรียนเกิดกำลังใจและพลังการเรียนรู้

5. การประเมินผลการโค้ช (Evaluation) การประเมินการโค้ชมีแนวคิดเพื่อ ตรวจสอบว่าผู้เรียนที่ได้รับการโค้ชมีพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง เป็นรายบุคคล เช่น การทดสอบ การซักถาม การประเมินผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามจากเพื่อนๆ เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1. รูปแบบการชี้แนะ (Coaching Model)

นักวิชาการได้นำเสนอรูปแบบในการชี้แนะอยู่หลากหลายรูปแบบและค่อนข้างมีความแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาประเภทใหญ่ๆ แล้ว รูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน ส่วนการชี้แนะในชีวิตจริงจะเน้นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงานเพราะอาจนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการชี้แนะโดย เน้นที่การแก้ไขปัญหา (Solution-focus frameworks) และ 2) รูปแบบ GROW Model ซึ่งเป็น

รูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นที่รู้จักและเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่ง Whitmore (2009) ผู้เขียนหนังสือ “Coaching for Performance” ก็ใช้รูปแบบนี้เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสาระสำคัญของทั้ง 2 รูปแบบ มีดังนี้

1. รูปแบบการชี้แนะโดยเน้นที่การแก้ไขปัญหา (Solution-focus frameworks)

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่นิยมใช้รูปแบบหนึ่ง ซึ่งนำเสนอโดย Jackson and McKergow (Cited in Gormall and Burn. 2013: 75-76; O'Connell, Palmer and Williams. 2012: 108 อ้างอิงจาก เกจกนก เอื้อวงศ์. 2559: 7) ซึ่งใช้อักษรย่อคือ OSKAR มีคำอธิบายดังนี้

O = Outcome หมายถึง ผลลัพธ์เป็นสิ่งที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะร่วมกันกำหนดจุดประสงค์และวางเป้าหมายและสิ่งต้องการให้สำเร็จ หลังจากการชี้แนะจบลง

S = Scaling หมายถึง การกำหนดมาตรวัด ซึ่งผู้รับการชี้แนะจะประเมินตนเองในเรื่องที่ต้องการพัฒนาว่าในปัจจุบันตนอยู่ในระดับใดและต้องการพัฒนาให้ได้ในระดับใด โดยใช้เทคนิค “Scaling technique” ซึ่งกำหนดมาตรวัดการพัฒนากออกเป็น 10 ระดับ คือ 1-10

K = Know-how and resources หมายถึง การที่ผู้ชี้แนะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้พิจารณาถึงความรู้ ทักษะ และทรัพยากรที่ผู้รับการชี้แนะมีอยู่

A = Affirm/action หมายถึง การที่ผู้ชี้แนะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะระบุนการดำเนินการในแต่ละขั้นย่อยๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้และพิจารณาถึงสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

R = Review หมายถึง การสะท้อนว่ามีสิ่งใดที่ดีขึ้นหรือพัฒนาขึ้นในการเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะและมีสิ่งใดที่ผู้รับการชี้แนะจะต้องดำเนินการต่อ

2. รูปแบบ GROW Model

GROW Model คือรูปแบบกระบวนการหรือเทคนิคการชี้แนะผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (Whitmore, 2009 อ้างอิงจาก เกจกนก เอื้อวงศ์. 2559: 7)

ความหมายของคำว่า “GROW” คือ

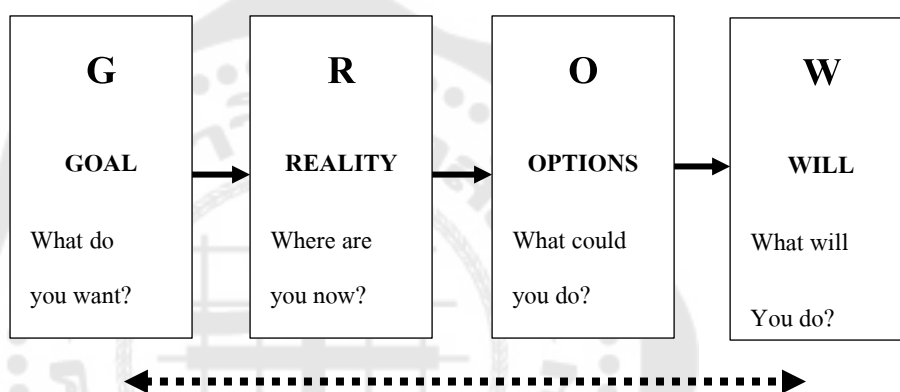
G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนัก และใช้จินตนาการวาดภาพเป้าหมายที่ตนต้องการดำเนินการให้บรรลุผลเป้าหมายนั้นอาจเป็นเป้าหมายระยะยาวก็ได้

R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะจะได้ทบทวนประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด มุมมองต่างๆ

เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่วงระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

O = Option หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ความคิดในการแสวงหาและคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นใจว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้ชี้แนะจะชักชวนให้พิจารณาถึงแนวโน้มของอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระบุแนวทางการดำเนินการให้มีความชัดเจน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 4 กระบวนการ GROW Model

ที่มา: Coaching for Performance John Whitmore. 1980.

<https://www.performanceconsultants.com/grow-model>

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการชี้แนะทั้ง 2 รูปแบบมีกระบวนการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันคือ มีขั้นกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ขั้นการสำรวจหรือประเมินตนเอง และขั้นการหาวิธีการหรือทางเลือกในการพัฒนา จนถึงขั้นการประเมินบทวน ผู้วิจัยจึงสนใจรูปแบบ GROW Model มาใช้กับการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นกระบวนการที่ชัดเจน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำประกันคุณภาพภายในครั้งนี้ได้ ซึ่งในแต่ละขั้นนี้ผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีบทบาทส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้เข้าใจสภาพที่เป็นจริง วางเป้าหมายในการพัฒนา แสวงหาทางเลือกในการพัฒนา โดยผู้ชี้แนะจะใช้ทักษะต่างๆ ในการช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ความหมายแนวคิดระบบระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยงในองค์กร (Mentoring) ไว้หลายทัศนคติ ดังนี้

คำว่าพี่เลี้ยง (mentor) มีจุดเริ่มต้นมาจากเทพนิยายกรีก ประมาณ 2600 ปีที่ผ่านมา จากเรื่อง Homer's Odyssey เมื่อกษัตริย์นักรบที่มีชื่อเสียงโอดิซัส (Odysseus) ต้องไปทำสงครามโทรจัน (Trojans War) และเขาต้องจากบ้านไปหลายปี เขาจึงเลือกเพื่อนที่ไว้วางใจ มีความเฉลียวฉลาดให้เป็นบิดา ครูผู้ปกป้องผู้ซึ่งแนะ และเป็นผู้ฝึกหัด พระโอรสที่ชื่อว่าเทเลมาคัส (Telemachus) ผู้ซึ่งจะเป็นกษัตริย์แห่ง ไอทาคา (Ithaca) ในอนาคตคนต่อไป ตั้งแต่นั้นมาคำว่า พี่เลี้ยง (mentor) จึงได้ถูกนำไปใช้ในหลายๆวงการ เช่น วงการด้านธุรกิจและการศึกษา ซึ่งภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า mentor แทนบุคคลผู้ซึ่งสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา และในความหมายของผู้รับการดูแล จะใช้คำว่า mentee หรือ protege ส่วนคำว่า mentoring ใช้แทนกระบวนการต่างๆ ในการสอน ดูแลหรือให้คำปรึกษา (ยอดหทัย เทพธรรานนท์และประมวล์ ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548; Sands, Parson and Duane, 1991; Wunsch, 1994; Hayes, 2005; Berk, Berg, Mortimer and Walton-Moss, Yeo, 2005 ; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

คำว่าพี่เลี้ยง (mentor) นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ดาเนียล (Daniel, 1998) ระบุว่าพี่เลี้ยงเป็นผู้จัดการระดับอาวุโสอย่างน้อยสูงกว่า 2 ระดับจากผู้รับการดูแล มีประสบการณ์กว้างขวางและมีความสามารถในการมอบหมายงานที่จะช่วยพัฒนาผู้รับการดูแล

มอร์ตัน คูเปอร์และปาลเมอร์ (Morton-cooper and Palmer, 2000: 189) ให้ความหมายคำว่า พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่ทำให้ผู้อื่นมีความเจริญและพัฒนาในด้านส่วนตัว ด้านอาชีพ มีสัมพันธภาพที่ต่อเนื่อง และชี้แนะผู้รับการดูแลผ่านองค์การ สังคมและเครือข่าย

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2558) ได้กล่าวถึงความแตกต่างของการสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ว่ามีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือ การสอนงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้นในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้นผู้ที่ เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee อาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ หากช่วยพัฒนา Mentee ให้เจริญก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้กว้างขวางกว่า Coach Mentoring จะมุ่งไปที่การพัฒนาสายอาชีพและจะเป็นการพัฒนา Mentee เพื่อให้เป็นผู้บริหารของหน่วยงานในระดับต่างๆ ต่อไป Coaching และ Mentoring อาจดาเนินการควบคู่กันไปได้ เพราะต่างก็เป็น

กระบวนการพัฒนาตนเองที่องค์กรต้องเป็นผู้กำหนดขึ้นเช่นกัน สรุปคือ Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมกัน ส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง เลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและ

อุไรวรรณ อยู่ชา (2552 : 131) ให้ความหมายคำว่า “Mentoring” ว่า ระบบพี่เลี้ยง และเห็นว่าการสอนงานและการให้คำปรึกษาดูแลเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) ส่วน เคธี อี. แครม (Kathu E.Kram, 1988 อ้างใน กมลวรรณ รามเดชะ, 2550 :123 เห็นว่า Coaching เป็นส่วนหนึ่งที่แฝงอยู่ในเรื่องของ Mentoring ในขณะที่นักวิชาการบางท่านก็ได้แยกความแตกต่างของสองเรื่องนี้ออกจากกันโดยเห็นว่า Coaching เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วน Mentoring จะเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของการทำงาน รวมทั้งเห็นว่า หากพิจารณาในแง่ของเป้าหมายแล้ว กรณี Coaching จะมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเตรียมทักษะที่จำเป็นให้พร้อมแก่การปฏิบัติงาน ผู้สอนงานจะเป็นผู้สั่งการเรียนรู้และให้การชี้แนะ ในขณะที่ Mentoring จะมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนและเป็นแนวทางในการเจริญก้าวหน้าของผู้ที่ได้รับดูแล (Mentee) โดยผู้ที่ได้รับดูแล (Mentee) เป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง แต่หากพิจารณาในแง่ของบทบาทแล้ว เห็นว่า Coaching จะสนใจในปัญหาใกล้ตัวและโอกาสในการเรียนรู้ เน้นหนักไปที่การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม ในขณะที่ Mentoring จะมุ่งเน้นไปที่การฟัง การเป็นต้นแบบที่ดีและการให้คำแนะนำ และมุ่งไปที่การพัฒนาเส้นทางเดินอาชีพในระยะยาว (กมลวรรณ รามเดชะ, 2550 : 125)

อย่างไรก็ดี อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 22) เห็นว่า แม้ว่า Coaching และ Counseling จะมีความแตกต่างกัน แต่ในภาพรวมแล้วการประยุกต์ใช้เครื่องมือทั้งสองต่างก็เป็นทักษะหรือความสามารถด้านการบริหารจัดการงานที่สำคัญของหัวหน้างาน หัวหน้างานจึงต้องพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือดังกล่าวให้เหมาะสมแก่การพัฒนาพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ ทั้ง Coaching และ Counseling ต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับ Mentoring และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมด้วยเช่นเดียวกัน

ประเภทของระบบพี่เลี้ยง

จากการทบทวนการจัดประเภทของระบบพี่เลี้ยงในด้านการธุรกิจ ด้านการจัดการศึกษา พบว่าระบบพี่เลี้ยงแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ (Wunsch, 1994: 29, Douglas, 1997; Wild, 2002; United States Office of Personal Management, 2008: 4; Wang and Sun, 2008: 172) คือ

1. ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (Formal mentoring) เป็นรูปแบบระบบพี่เลี้ยงที่มีโครงสร้าง (United States Office of Personal Management, 2008: 4) สัมพันธภาพของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ถูกพัฒนาขึ้นจากการช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากองค์กร โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะชัดเจนขององค์กร มีความชัดเจนในสิ่งที่คาดหวังในผลลัพธ์ (Wunsch, 1994: 29) มีรูปแบบในการมอบหมายงานผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมมีการจับคู่ และมีการเตรียมพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (Douglas, 1997) โดยระยะเวลาของสัมพันธภาพ จะเป็นช่วงระยะสั้น

2. ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal mentoring) เป็นรูปแบบที่ไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้าง อาจจะมีหรือไม่มีที่ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (United States Office of Personal Management, 2008: 4) เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นโดยปกติ (Douglas, 1997) เป็นการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นทางด้านจิตสังคมของผู้รับการดูแลหรือพัฒนา ผู้รับการดูแลตามความต้องการของพี่เลี้ยง โดยระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ จะไม่สามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นได้และไม่มียุทธศาสตร์จากองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นความผูกพันของบุคคลที่เกิดจากความสนใจ มีเป้าหมายและมุ่งหวังในผลสำเร็จเหมือนกัน โดยมากพี่เลี้ยงจะเป็นผู้เลือกผู้รับการดูแล โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ภูมิหลังทางสังคมและลักษณะท่าทางหรือบุคลิกภาพ สำหรับระยะเวลาของสัมพันธภาพ จะยาวนานอยู่ระหว่าง 3 ปีถึง 6 ปี (Kram, 1985 cited in Ragins and Cotton, 1999: 531)

นอกจากนี้ประเภทของระบบพี่เลี้ยง ได้มีนักวิชาการ แบ่งออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้ (United States Office of Personal Management, 2008)

1. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (Group mentoring) คือ การมีพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้รับการดูแลหลายคน โดยที่พี่เลี้ยงมีหน้าที่ในการตั้งคำถาม รับฟังและให้สมาชิกแต่ละคนมีการสะท้อนคิด สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอภิปราย พี่เลี้ยงจะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดการกำหนดประเด็นการพัฒนา การให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

ซึ่งกลุ่มระบบพี่เลี้ยงจะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning group) ซึ่งคล้ายกับการเรียนรู้ของทีม (learning team) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (วนิดา ชูวงศ์, 2548: 98)

2. ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อน (Peer mentoring) คือ การมีสัมพันธภาพพระดับบุคคลในระดับการทำงาน องค์กร และหรือหน้าที่ความรับผิดชอบงานระดับเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนในการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการเรียนรู้ และสร้างความรู้สึกรถึงการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนจะไม่ใช่ระบบการปกครอง การใช้คำสั่ง การตัดสินหรือการประเมิน

3. ระบบพี่เลี้ยงแบบย้อนกลับ (Reverse mentoring) คือ ผู้อาวุโสทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน จะมีพี่เลี้ยงระดับรุ่นน้อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือผู้ที่อายุมากกว่าในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์และการติดต่อสื่อสารด้วยอินเทอร์เน็ต ปัจจัยในการประสบความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยงแบบย้อนกลับ คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ และดำรงไว้ซึ่งทัศนคติในการเปิดรับประสบการณ์

4. ระบบพี่เลี้ยงตามสถานการณ์ (Situation mentoring) คือ การช่วยเหลือของพี่เลี้ยง เมื่อผู้รับการดูแลจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะและคำแนะนำ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือในสถานการณ์ที่มีระยะเวลาสั้นและทันทีทันใด แต่การติดต่อประสานสามารถเปลี่ยนเป็นระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นได้

5. ระบบพี่เลี้ยงแบบผู้นิเทศ (Supervisory mentoring) คือ การวางแผนพัฒนารายบุคคล มักจะกำหนดความคาดหวังของการนิเทศ โดยการสอนแนะและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

6. ระบบพี่เลี้ยงแบบทีม (Team mentoring) คือ การมีพี่เลี้ยงมากกว่า 1 คน ทำงานร่วมกับผู้รับการดูแล 1 คนหรือหลายคน การทำงานของพี่เลี้ยงอาจจะช่วยกันหรือแยกกันช่วยเหลือผู้รับการดูแล โดยมีจุดมุ่งหมายให้ไปถึงเป้าหมาย ไม่ว่าการดูแลของพี่เลี้ยงจะร่วมกัน หรือแยกกันดูแล พี่เลี้ยงจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นด้านข้อมูล ข่าวสาร และแนวความคิดต่างๆซึ่งกันและกัน

7. ระบบพี่เลี้ยงแบบเสมือน (Virtual mentoring) คือ การใช้วิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (video conference) การใช้อินเทอร์เน็ต และการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ถึงพี่เลี้ยงเป็นรายบุคคล วิธีการนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้ซึ่งไม่สามารถปลีกตัวจากสถานที่ทำงานและผู้ซึ่งอาศัยอยู่ในชนบท ระบบพี่เลี้ยงแบบเสมือนจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าระบบพี่เลี้ยงแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน (face-to face mentoring) แต่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะต้องพบปะกันอย่างน้อยหนึ่งครั้ง

8. ระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม (Traditional mentoring) คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้จบใหม่กับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยง 1 คนกับผู้รับการดูแล 1 คน

สรุป ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ โดยมีการจับคู่ระหว่าง ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า หรืออาวุโสกว่าดูแลผู้ที่ประสบการณ์น้อยกว่าหรืออยู่ในวัยหนุ่มสาว พี่เลี้ยงจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งระบบพี่เลี้ยงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ และ 2) ระบบพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้นักวิชาการได้แบ่งประเภทของระบบพี่เลี้ยงออกเป็น 8 ประเภท คือ 1) ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม 2) ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อน 3) ระบบพี่เลี้ยงแบบย้อนกลับ 4) ระบบพี่เลี้ยงตามสถานการณ์ 5) ระบบพี่เลี้ยงแบบผู้นิเทศ 6) ระบบพี่เลี้ยงแบบทีม 7) ระบบพี่เลี้ยงแบบเสมือน และ 8) ระบบพี่เลี้ยงแบบประเพณีนิยม ระบบพี่เลี้ยงจะมีประโยชน์ต่อผู้รับการดูแลในด้านความก้าวหน้าด้านอาชีพ การพัฒนาอาชีพ/ วิชาชีพ การมีเครือข่ายการพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตน ส่งเสริมการมีสังคมประกิต สนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งนี้พี่เลี้ยงจะเป็นคนเชื่อมระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ ส่งเสริมความพึงพอใจในงาน และอาชีพ เพิ่มผลผลิตด้านงานวิจัย เพิ่มประสิทธิภาพการสอน ส่วนประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยงที่มีต่อพี่เลี้ยง ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือให้บุคคลอื่น/ เพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนา การมีเครือข่าย มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างผลงานมากขึ้น และองค์การได้รับประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยง ได้แก่ พัฒนาองค์การและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น มีการดูแลอย่างเอื้ออาทรเชื่อมความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีการสร้างเครือข่าย ส่งเสริมการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์เพิ่มขึ้นและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มความสามารถในงานด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยการดำเนินงานจะเป็นกระบวนการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพมากกว่าจะเป็นพี่เลี้ยงดูแลครูที่มีประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพภายในน้อยกว่า ซึ่งการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้จะมีประโยชน์ต่อผู้รับการดูแลหลายด้าน โดยที่ครูผู้รับการดูแลจะได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะที่ดีต่องานด้านการประกันคุณภาพภายในมากขึ้น

บทบาทของพี่เลี้ยง

สำหรับกระบวนการของระบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงจะปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบไว้ทั้งนี้คำว่า บทบาท หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่กำหนดสำหรับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดจะต้องแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งนั้น (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527: 20) ซึ่งการที่พี่เลี้ยงจะมีบทบาทได้นั้นขึ้นอยู่กับกาให้นิยามคำว่าพี่เลี้ยง เป้าหมาย การ

ดำเนินกิจกรรมและการประเมินผลของระบบพี่เลี้ยง ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกันและจากการศึกษาทบทวนเอกสาร พบว่านักวิชาการ ต่างๆ ได้เสนอบทบาทของพี่เลี้ยง ดังนี้

1. ที่ปรึกษา (Adviser) การแสดงบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาในระบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Gudwin and Salazar- Wallace, 2010) เป็นการทำหน้าที่ด้านอาชีพและด้านสังคม โดยให้ผู้รับการดูแลตระหนักในสิ่งที่ถูกผิด สร้างภาพลักษณ์ สร้างความมั่นใจในความสามารถที่องค์การต้องการ (Morton-cooper and Palmer, 2000) และเพื่อให้อาจารย์ได้ปฏิบัติข้อกำหนดอย่างครบถ้วนที่หน่วยงาน สถาบัน หรือมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (ยอดหทัย เทพธรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548)

2. ผู้สอนแนะ (Coach) การแสดงบทบาทของการเป็นผู้สอนแนะ พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่คอยอยู่ในเส้นทางและประสบความสำเร็จในเส้นทางที่ผู้รับการดูแลกำลังจะก้าวไป พี่เลี้ยงจะนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการสอนแนะ ให้ความรู้ ให้แรงจูงใจ และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (constructive feedback) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้รับการดูแลมีพัฒนาการที่ดีด้านวิชาชีพในเส้นทางนั้นๆ (ยอดหทัย เทพธรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548; อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550; Kram, 1983, 1985. cited in Gibb, 2008; Souba and Mann, 1996 cited in Thorndyke, 2008; Morton-cooper and Palmer, 2000; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

3. ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) (Kram, 1983, 1985. cited in Gibb, 2008; Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010) การแสดงบทบาทของพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา จะเป็นผู้สนับสนุนด้านจิตใจ เป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ผู้รับการดูแล พัฒนาตนเอง มีความตระหนักและส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง (Morton-cooper and Palmer, 2000) สามารถหาคำตอบ และแก้ปัญหาได้ (ยอดหทัย เทพธรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548)

4. ผู้ชี้แนะ/ การมีเครือข่าย (Guide / networker) พี่เลี้ยงจะแนะนำให้ผู้รับการดูแลเข้าร่วมสังคมประกิจอาชีพตนเอง กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสังคมเพื่อที่จะช่วยในการติดต่อกับกลุ่มคนต่างๆ ในองค์การ ผู้รับการดูแลจะมีเครือข่ายกว้างขวาง (Morton-cooper and Palmer, 2000; United States Office of Personal Management, 2008)

5. เป็นแบบอย่าง (Role mode) พี่เลี้ยงมีบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับให้ผู้รับการดูแลสังเกต เลียนแบบ และมีการสาธิตทักษะอย่างมีคุณภาพ (ยอดหทัย เทพธรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548; อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550; Morton-cooper and Palmer, 2000;

Bailet, Curtis and Nunan, 2001; Beverly cited in Stone, 2004; Souba, 2000 and Mann, 1996 cited in Thorndyke, et.al., 2008; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

6. ผู้อุปถัมภ์ (Sponsor) พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติบทบาทในการเป็นผู้อุปถัมภ์จะมีอิทธิพลในการพัฒนาด้านอาชีพ และสนับสนุนผู้รับการดูแลในการเข้าสู่องค์การและวัฒนธรรมวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะมอบโอกาส ส่งเสริมให้ผู้รับการดูแลได้แสดงบทบาททั้งในและนอกสถาบันการศึกษา และให้การรับรองความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (Kram, 1983; Kram, 1985. cited in Gibb, S., 2008; Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996; Morton-cooper and Palmer, 2000; Bailet, Curtis and Nunan, 2001; Souba, 2000 and Mann, 1996 cited in Thorndyke, 2008)

7. เป็นครู (Teacher) บทบาทของพี่เลี้ยงในด้านการเป็นครู คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ผ่านประสบการณ์ สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Beverly cited in Stone, 2004) โดยมีจุดสำคัญ คือความต้องการของแต่ละบุคคล และลีลาการเรียนรู้ เพื่อที่จะส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง และความรับผิดชอบในอาชีพด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996; Morton-cooper and Palmer, 2000; Bailet, Curtis and Nunan, 2001)

8. เป็นแหล่งสนับสนุนทรัพยากร (Resource facilitator) พี่เลี้ยงจะเป็นนักปฏิบัติที่มีประสบการณ์ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลต่างๆ กับอาจารย์เพื่อนร่วมงาน สามารถเข้าถึง และจัดหาซึ่งทรัพยากรต่างๆ เช่น หนังสือ เว็บไซต์ บล็อก และผลงานของผู้สอน (Sands, Parson and Duane, 1991; Morton-cooper and Palmer, 2000; United States Office of personal management, 2008; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

9. ผู้ส่งเสริม (encourage) บทบาทของพี่เลี้ยง คือ การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้รับการดูแลเจริญเติบโต (Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996; Beverly cited in Stone, 2004)

10. เป็นเพื่อน (Befriending/ friendship) สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยง และผู้รับการดูแล เกิดจากความไว้วางใจ การเป็นเพื่อนจะทำให้เกิดความไว้วางใจ (Kram, 1983; kram, 1985. cited in Gibb, 2008; Anderson and Shannon, 1988 cited in Janas, 1996; United States Office of Personal Management, 2008; Gudwin and Salazar-Wallace, 2010)

11. การยอมรับ (Acceptance) พี่เลี้ยงจะมีบทบาทในการเป็นผู้ยอมรับความคิดเห็น ความแตกต่างของผู้รับการดูแล และให้คุณค่าในตัวบุคคล (Kram, 1983; Kram, 1985. cited in Gibb, 2008)

12. การปกป้อง (Protection) พี่เลี้ยงจะปกป้องความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการติดต่อของผู้รับการดูแลกับอาจารย์อาวุโสต่างๆ ในองค์กร (Kram, 1983 ; Kram, 1985. cited in Gibb, 2008)

13. ผู้สนับสนุน (Advocacy) พี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแล ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (วนิดา ชูวงศ์, 2540 ; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550; Gudwin, D.M. and Salazar-Wallace, 2010)

14. ผู้ประเมิน (Assessor) (Souba, 2000; Mann, 1996 cited in Thorndyke, et.al., 2008)

15. ผู้กระตุ้น (Accelerator/ catalyst) พี่เลี้ยงจะเป็นผู้กระตุ้นให้มองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเอง ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้างแทนการคาดการณ์ (วนิดา ชูวงศ์, 2540; Bailet, Curtis and Nunan, 2001)

16. ผู้ช่วยเหลือ (Supporter) (ยอดหทัย เทพธรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์, 2548; Bailet, Curtis and Nunan, 2001)

17. การดูแลเอาใจใส่ (Nurture) พี่เลี้ยงจำเป็นต้องหาเอกลักษณ์ของผู้รับการดูแล และส่งเสริมด้านทักษะต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการดูแลมีความสามารถมากที่สุดในการทำงาน (Beverly cited in Stone, 2004)

18. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง (Reality) ในองค์กร พี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเข้าใจลักษณะงานในองค์กร ช่วยทำให้ความฝันของผู้รับการดูแลเป็นความจริงในอนาคต และบางครั้งพี่เลี้ยงต้องช่วยให้ผู้รับการดูแลยอมรับว่าบางเป้าหมายเป็นเพียงแค่ความฝันมันไกลจากความเป็นจริง (Beverly cited in Stone, 2004)

19. เป็นพันธมิตร (Ally) พี่เลี้ยงจะมองจุดอ่อน จุดแข็ง และให้ข้อมูลแก่ผู้รับการดูแล เพื่อการพัฒนา (วนิดา ชูวงศ์, 2540)

20. ผู้รอบรู้/ ผู้นำที่ฉลาด (Savvy insider mentor/ guru) พี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือและอยู่ในหน่วยงานมานาน รู้ว่าจะทำงานต่างๆ ในหน่วยงานอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จและรู้ว่าผู้รับการดูแลแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องมีเส้นทางอาชีพไปทางไหน ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้รับการดูแลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ในองค์กรที่สามารถจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเกิดการเรียนรู้ได้ (วนิดา ชูวงศ์, 2540; Gupta, 2008)

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าพี่เลี้ยงมีการปฏิบัติหลายบทบาท ซึ่งคราม (Kram, 1985 cited in Ragins and Cotton, 1999: 530) ได้แบ่งการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยงออกเป็น

2 ด้านใหญ่ คือ 1) การทำหน้าที่ด้านอาชีพ (Career functions) โดยพี่เลี้ยงจะช่วยให้ผู้รับการดูแลเรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหา ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (career advancement) การพัฒนาด้านอาชีพมุ่งความสำคัญไปที่องค์การและอาชีพของผู้รับการดูแล ซึ่งพี่เลี้ยงจะมีบทบาทในการเป็นผู้อุปถัมภ์ (Sponsor) ผู้สอนแนะ (Coach) ให้การปกป้อง (Protection) และมอบหมายงานที่ท้าทาย (Challenging assignment) และ 2) การทำหน้าที่ด้านจิตสังคม (Psychosocial functions) พี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมสมรรถของผู้รับการดูแล การรับรู้ความสามารถของตน ส่งเสริมการพัฒนาส่วนตัว (Personal development) และพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) โดยพี่เลี้ยงจะมีบทบาทในการเป็นแบบอย่าง (Role modeling) การยอมรับและการยืนยัน (Acceptance and confirmation) การให้คำปรึกษา (Counseling) และการเป็นเพื่อน (Friendship)

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำบทบาทของพี่เลี้ยงด้านการสอนแนะ การนิเทศ และการให้คำปรึกษา มาใช้ในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทด้านการสอนแนะ และการนิเทศจะเป็นการพัฒนาผู้รับการดูแลด้านอาชีพ ส่วนบทบาทด้านการให้คำปรึกษาจะเป็นการทำหน้าที่ของพี่เลี้ยงด้านจิตสังคม

คุณลักษณะของพี่เลี้ยง

คุณลักษณะของพี่เลี้ยง จากการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544: 21) อธิบายว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยงจะต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ เป็นคนมองโลกในแง่ดี และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี

ยง ภู่วรรณ (2548: 48) อธิบายว่าคุณสมบัติของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. น่ารัก มีเมตตา กรุณา สร้างความเป็นกันเองกับศิษย์ เพื่อนร่วมงานทุกคนที่อยู่ด้วยจะมีความสุข
2. น่าเคารพ เป็นผู้หนักแน่น ประพฤติสมควรต่อฐานะ วางตัวเป็นที่พึ่งได้เหมาะสม
3. น่าเจริญใจ มีความรู้จริงทางภูมิปัญญาแท้จริง และฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน
4. รู้จักพูดให้ได้ผล สามารถชี้แจงให้เข้าใจ พร้อมว่ากล่าวตักเตือนให้คำปรึกษาที่ดีอย่างมีเหตุผล

5. อุตุนตอถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษาไม่เบื่อหน่าย

6. แดงเรื่องลึกลับได้ พุดในสิ่งที่ยากให้เข้าใจได้ง่าย

7. ไม่ชักนำในทางที่เลื่อมเหลวไหล พร้อมทั้งจะให้ความรู้แบบมีขั้นตอน มีเหตุผลด้วยจิตเมตตา ถ่ายทอดเนื้อหาให้ทั้งหมด

วัลลภ สุระกำพล (2548: 159-161) อธิบายคุณสมบัติของพี่เลี้ยง ด้านที่ใช้ประกอบในการพิจารณา แต่อาจไม่จำเป็นต้องครบถ้วนทั้งหมดทุกคุณสมบัติในบุคคลเดียวกัน ประกอบด้วย

1. ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและไม่ควรเป็นผู้บริหาร การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ควรเป็นบุคคลที่เคยผ่านประสบการณ์ ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันหรือในอนาคตจึงจะทราบ และเข้าใจถึงปัญหาสามารถให้คำแนะนำได้ดี ถึงจะมีอายุต่างกันมากก็สามารถให้ข้อเสนอแนะได้ ส่วนที่ไม่ควรเป็นผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลา ซึ่งการเป็นพี่เลี้ยงต้องมีเวลาที่จะพูดคุยและรับฟังปัญหา นอกจากนี้ พี่เลี้ยงควรเป็นผู้ที่มีเครือข่ายการวิจัยที่กว้างขวาง สามารถให้คำแนะนำหรือหาผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมให้ได้

2. ควรเป็นนักวิจัยที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชา และควรมีเครือข่ายที่กว้างขวางในการให้คำแนะนำ นำปรึกษาหรือขอความร่วมมือจากนักวิจัยคนอื่นๆ ในกรณีที่ต้องการได้

3. ยังคงทำงานวิจัยอยู่อย่างต่อเนื่อง

4. มีผลงานวิจัยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ

5. มีห้องปฏิบัติการวิจัยที่พร้อม

6. มีเวลายินดีให้คำปรึกษา และติดต่อได้สะดวก

สุภา หารหนองบัว (2548: 239-245) อธิบายคุณลักษณะของพี่เลี้ยงว่าควรเป็นผู้ที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการคิดอย่างลึกซึ้ง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเข้าใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้มากด้วยประสบการณ์ มีความลึกในศาสตร์ มีการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดจากประสบการณ์ตนเองไปสู่ผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างความเข้าใจที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นผู้รักษาน้ำใจ ให้เกียรติในความเป็นส่วนตัว ชี้อตรงทั้งต่อตนเอง และบุคคลอื่น

กมลวรรณ รามเดชะ (2550: 158-160) ระบุคุณลักษณะของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความรู้สูง 2) มีความเต็มใจที่จะลงทุนทั้งเวลาและความสามารถ 3) เป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการนับหน้าถือตาจากคนในองค์กร 4) แสดงให้เห็นถึงทักษะที่ดีในการพัฒนาคน คือ เป็นผู้ฟังที่ดี รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกในการให้คำปรึกษา 5) มีช่องทางในการหาข้อมูล และบุคคลอื่นที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในหน้าที่การงานได้ 6) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา 7) มีสารเคมีที่เข้ากันได้กับผู้รับการดูแล 8) เป็นผู้ที่ผูกพันมั่นคงกับองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ระบุว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 1) มีทัศนคติหรือความคิดในทางบวก 2) มีความประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่น้องเลี้ยงได้ 3) มีทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) 4) มีทักษะในการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น (influence skills) สามารถจูงใจ ทำให้บุคคลต่างๆ เชื่อ คล้อยตาม 5) ตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (recognized other accomplishment) 6) มีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (supervisory skills) และ 7) มีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน (technical knowledge)

น็อก และแม็ค โกฟเวอร์น (Knox and Mc Govern, 1988 cited in Otto, 1994: 17) ได้ศึกษาเรื่องระบบพี่เลี้ยงที่เป็นนักการศึกษาผู้หญิง ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่สำคัญมี 6 ประการ ประกอบด้วย 1) เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ 2) มีความซื่อสัตย์ 3) มีความสามารถ 4) มีความเต็มใจที่จะให้บุคคลอื่นมีความเจริญก้าวหน้า 5) มีการวิพากษ์วิจารณ์เชิงคิดวิเคราะห์และเป็นทางบวก 6) มีการร่วมแก้ปัญหาโดยตรงกับผู้รับคำปรึกษา จากลักษณะดังกล่าวมาจะพบคุณลักษณะดังกล่าวนี้ได้ในผู้ใหญ่วัยกลางคน (middle-aged adults) ผู้ซึ่งประสบความสำเร็จในด้านส่วนตัวและค่านิยมวิชาชีพและมีความสามารถในการที่จะชี้แนะในพฤติกรรมที่แสดงออก

โรว์เลย์ (Rowley, 1999: 20-22) อธิบายว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่ดี ประกอบด้วย 1) มีพันธะผูกพันสูงในการช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ให้ประสบความสำเร็จในงาน 2) ยอมรับผู้รับคำปรึกษา จะเป็นการช่วยสร้างสัมพันธภาพด้วยความเข้าใจ (empathy) ซึ่งคาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers, 1958 cited in Rowley, 1999: 21) กล่าวว่า ความเข้าใจ (empathy) หมายถึง การยอมรับบุคคลอื่นโดยปราศจากการตัดสิน นั่นหมายถึงการแสดงถึงการอยู่เคียงข้าง มีความเชื่อถือและคุณค่าในตัวบุคคลนั้น 3) มีทักษะในการสนับสนุนด้านการสอน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทีมการสอน หรือที่วางแผนงานหรือการสังเกตการณ์สอนระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล 4) มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทที่แตกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ 5) เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 6) มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีหวังและมองโลกในแง่ดี

มอร์ตัน-คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-cooper and Palmer, 2000: 59-60) ระบุว่าพี่เลี้ยงจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1. พี่เลี้ยงต้องมีสมรรถนะ (Competence) ประกอบด้วย 1) มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรและได้รับการนับถือจากบุคคลอื่นๆ 2) พัฒนาผู้รับการดูแลให้มีความหนักแน่น และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Constructive

feedback) 3) มีทักษะด้านต่างๆ เช่น ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การสอนและการฝึก 4) มีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า 5) ส่งเสริมการตัดสินใจที่ดี

2. พี่เลี้ยงต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) ประกอบด้วย 1) มีเครือข่ายและมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 2) มีจินตนาการ 3) มีการแสดงความคิดริเริ่ม จำกัดความเสี่ยง มีการใช้อำนาจ และบารมีได้อย่างเหมาะสม 4) อนุญาตให้ผู้รับการดูแลมีการพัฒนาตนเอง) ค้นหาสิ่งท้าทายและการคิดริเริ่ม 6) ทำให้พวกเขาได้รับความสำเร็จ 7) เป็นผู้นำและเสนอทิศทางที่ชัดเจน 8) ยอมรับในสิ่งที่ประสบความสำเร็จ 9) สามารถที่จะจัดการกับปัญหาของบุคคลอื่นๆ ได้

3. พี่เลี้ยงต้องมีพันธะผูกพัน (Commitment) ประกอบด้วย 1) เน้นคนเป็นสำคัญ และมีความสนใจในการที่จะเห็นบุคคลอื่นๆ ได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า 2) มีเวลา แรงกาย และความพยายามในการมีสัมพันธภาพของการทำงานด้านต่างๆ 3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประสบการณ์ส่วนตัว ความรู้และทักษะต่างๆ 4) มีแรงดลใจส่วนตนและกระตุ้นให้คนอื่น ๆ มีแรงดลใจ

คลัทเตอร์บัค (Clutterbuck, 2004: 48- 53) ระบุว่าพี่เลี้ยงมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เข้าใจตนเอง (Understanding self) พี่เลี้ยงจำเป็นต้องมีการเข้าใจตนเองอย่างสูง ทั้งนี้เพื่อที่จะยอมรับและจัดการกับพฤติกรรมของตนเอง ในการสร้างสัมพันธภาพ โดยมีความเข้าใจ และเห็นใจผู้อื่นอย่างเหมาะสม 2) เข้าใจผู้อื่น (Understanding others) พี่เลี้ยงจะต้องมีเหตุผลที่ดีในการเข้าใจแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล โดยที่พี่เลี้ยงสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกสังเกตและสะท้อนผลกลับ 3) มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในธุรกิจหรือวิชาชีพ (Business or professional savvy) 4) มีอารมณ์ขัน (Sense of proportion / good humor) การหัวเราะอย่างเหมาะสมจะเป็นการผ่อนคลายความเครียด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลควรมีความสนุกสนานในการประชุมร่วมกัน 5) มีสมรรถนะในการติดต่อสื่อสาร (Communication competence) การสื่อสารต้องใช้ทักษะต่างๆ ซึ่งทักษะที่สำคัญที่สุดที่พี่เลี้ยงจะต้องมี คือ ทักษะการฟัง (Listening) โดยการเปิดใจรับฟังว่าคนอื่นเขาพูดอะไร แสดงความตั้งใจ สนใจ กระตุ้นให้เขาพูด และมีการรับฟังอย่างเจียมๆ การสังเกต (Observing as receiver) ด้านคำพูดและพฤติกรรม การวิเคราะห์ว่าเขาพูดอะไร และเตรียมพร้อมที่จะตอบสนอง สะท้อนกลับ และการสรุปการสนทนาต้องมีความชัดเจน และมีความเข้าใจที่ตรงกัน 6) มีการสร้างแบบจำลองของกรอบความคิด (Conceptual modelling) 7) มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Commitment to one's continued learning) 8) มีความสนใจในการพัฒนาผู้อื่น (Strong interest in developing others) 9) มีการ

สร้างและดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ หรือมีการจัดการด้านสัมพันธภาพ (Building and maintaining rapport/ relationship management) 10) มีเป้าหมายชัดเจน (Goal clarity) พี่เลี้ยงต้องสามารถช่วยผู้รับการดูแลถึงสิ่งที่ต้องการ และเหตุผลที่ของการที่ได้ประสบความสำเร็จ

แมค คาฟเลย์ (Mc Cauley, 2007: 19) อธิบายว่าคุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่ดีประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ (share your knowledge) พี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีข้อมูลด้านทรัพยากรและเต็มใจที่จะแนะนำคนทำงานผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ 2) เป็นผู้ฟัง (listen) อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์น้อย ต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายหลายอย่าง พี่เลี้ยงควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้พบตลอดเวลา รับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ 3) สร้างขวัญ (build moral) พี่เลี้ยงที่ดีแสดงความยินดีกับความสำเร็จของบุคคลอื่น มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความกระตือรือร้นและค้นหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะชมเชยคนอื่นๆ 4) เต็มใจที่จะยอมรับ (be willing to bend) เมื่อมีความจำเป็นพี่เลี้ยงเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเวลาการพบปะกับผู้รับการดูแล

คุณลักษณะของผู้รับการดูแล

คลัสเตอร์บัคค (Clutterbuck, 2004: 60) ระบุว่าคุณลักษณะของผู้รับการดูแลที่ดีประกอบด้วย 1) มีความพยายามในการมีสัมพันธภาพและมีความชัดเจนในความคาดหวัง 2) มีความชัดเจนในบทบาทของตนเองและนำประเด็นปัญหามาอภิปรายได้ 3) เตรียมประเด็นสำหรับการพบปะกับพี่เลี้ยง 4) เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง 5) สามารถสร้างสัมพันธภาพ โดยมีความเคารพนับถือ มีอารมณ์ขัน และเปิดใจ 6) ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

กระบวนการของพี่เลี้ยง (Stage of a mentoring relationship)

กระบวนการของพี่เลี้ยงในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านอาชีพและด้านจิตสังคม มี 4 ขั้นตอนนี้ (Kram, 1983: 608-625; Kram, 1985. cited in Otto, 1994: 21-23 and Gibb, 2008: 169)

ขั้น 1 ระยะเริ่มต้น (Initiative phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยง และผู้รับการดูแลเริ่มสร้างสัมพันธภาพ มีปฏิสัมพันธ์และมีการตั้งเป้าหมายของงานที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้รับการดูแลจะต้องเต็มใจรับคำแนะนำและคำปรึกษาจากพี่เลี้ยง โดยที่พี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติกับผู้รับการดูแลราวกับเป็นเพื่อนร่วมงาน

ขั้น 2 ระยะสร้างสัมพันธภาพ (Cultivation phase) เป็นระยะที่พี่เลี้ยงถ่ายทอดประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความเชื่อซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาการทำงาน ความรู้ ความเข้าใจในอาชีพและวัฒนธรรมองค์กรของผู้มาใหม่ ทั้งนี้มีเป้าหมายอยู่บนพื้นฐาน

ของการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะใช้วิธีการกระตุ้น ทำทนาย สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้แสดงศักยภาพ

ขั้น 3 ระยะแยกจากกัน (Separation phase) เป็นระยะของการสิ้นสุดสัมพันธภาพ ในกระบวนการระบบพี่เลี้ยงเป็นการเลิกทางด้านโครงสร้างและจิตใจ ทั้งสองฝ่ายรับรู้ว่าสัมพันธภาพนี้ไม่จำเป็นหรือต้องการอีกต่อไป พี่เลี้ยงจะเริ่มลดบทบาทลงและผู้รับการดูแลมีประสบการณ์ มีความเป็นอิสระมากขึ้น ซึ่งในระยะนี้ทั้งคู่อาจจะเผชิญกับความรู้สึกสับสน วิทกกังวล และรู้สึกถึงการสูญเสียได้ พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ต่อไปกับผู้เข้ามาใหม่ในองค์กร

ขั้น 4 ระยะกำหนดบทบาทใหม่ (redefinition phase) เป็นระยะที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ที่ได้รับการดูแลปรับตัวกับสภาพในองค์กรได้แล้วสัมพันธภาพทั้งสองฝ่ายจะกลายเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน ทำให้มีความไว้วางใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพต่อไป สัมพันธภาพของพี่เลี้ยงที่มีต่อผู้รับการดูแลนั้นเป็นไปตามเวลาที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้น เมื่อสิ้นสุดสัมพันธภาพทุกคนได้รับประสบการณ์ที่ดีทั้งสองฝ่าย

กระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

กระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ นักวิชาการได้นำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในองค์กรต่างๆ โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

มอริซินสกี และคณะ (Morizinski, Simpson, Bower, and Dieher, 1994: 267-269) ได้ทบทวนวรรณกรรมในการพัฒนาโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ทางด้านการศึกษาของแพทย์ พบว่าในคณะมีหน่วยพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Professional Academic Skills : PAS) และทางคณะได้นำระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการส่งเสริมสังคมประกิจของอาจารย์ไปใช้กับอาจารย์ใหม่ แผนกครอบครัวและชุมชน อายุรศาสตร์จำนวน 8 คน โดยมีระยะเวลาของโปรแกรม 2 ปี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร (organizational readiness)

1.1 การประเมินความจำเป็น (Participant needs assessment) โดย 1 ปีก่อนที่จะมีการเริ่มโปรแกรม มีการสำรวจเกี่ยวกับจำนวนผลงานของอาจารย์ภายในแผนก ในวิทยาลัยและระดับประเทศ ที่แสดงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ผลงานวิจัยหรือบทความวิจัย

1.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้นำ (Interviews with opinion leaders) โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าสาขาและผู้นำหลายๆแผนกเกี่ยวกับความจำเป็น และ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ (PAS)

1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้าแผนก (Departmental chair support) จากผลการรวบรวมข้อมูลความจำเป็น ส่งผลให้มีการสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การรับสมัคร (Recruitment) ความสำเร็จของการรับสมัครพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะต้องมีเป้าหมายของโปรแกรมและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องชัดเจน

2.1 การประชาสัมพันธ์โปรแกรม โดยการประกาศผ่านจดหมายข่าวของแผนก และการประชุมผู้บริหาร อาจารย์จะได้ทราบรายละเอียดของโปรแกรม จุดมุ่งหมาย เหตุผลของการเลือกใช้ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการและลักษณะเฉพาะของโครงสร้างโปรแกรม

2.2 การรับสมัครพี่เลี้ยง (Mentor recruitment) โดยหัวหน้าแผนกจะส่งจดหมายเชิญอาจารย์แต่ละคนในการเป็นพี่เลี้ยง

2.3 การรับสมัครผู้รับการดูแล (Protege recruitment) ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยมีระยะเวลา 2 ปี

ขั้นตอนที่ 3 การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล และปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ (matching and formal orientation)

3.1 การจับคู่ (Matching) อาจารย์ใหม่จะได้รับข้อมูลโดยย่อเกี่ยวกับพี่เลี้ยงแต่ละคน พวกเขาจะถูกถามแล้วให้ระบุว่ารายชื่อ 3 คนที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การจับคู่จะมีครั้งที่สอง หลังจากพี่เลี้ยงแต่ละคนได้มีโอกาสพบกับผู้รับการดูแลที่ได้ถูกจับคู่ไว้ในครั้งแรก

3.2 การปฐมนิเทศในช่วงอาหารเย็น (Orientation dinner) อย่างเป็นทางการ ดำเนินการโดยมีการให้รายละเอียด เกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างและพันธะผูกพันของโปรแกรม พี่เลี้ยงแนะนำตัว จากนั้นให้พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลแต่ละคู่อภิปรายในประเด็นเรื่องเหตุผลของการเลือกที่จะทำงานในด้านการศึกษา แผนกด้านอายุกรรม มีการแลกเปลี่ยนประวัติส่วนบุคคล และตารางการประชุมเพื่อทบทวนงานของอาจารย์ใหม่และสิ่งที่สนใจในปัจจุบัน

3.3 แนะนำการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS นักการศึกษาที่เป็นที่รู้จักทางด้านแผนกอายุกรรมจะเป็นผู้นำการอภิปรายเกี่ยวกับลักษณะของอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในแผนกการศึกษาด้านอายุกรรม จากนั้นในวันถัดมาอาจารย์ใหม่จะได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการ PAS

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินกิจกรรม (ongoing activities)

4.1 กิจกรรมแนะนำ (Recommended activities) พี่เลี้ยงจะมีการพบปะกับอาจารย์ใหม่เดือนละสองครั้ง เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับแผนงานด้านอาชีพและการวางแผนงานตามแผนกคาดหวังในผลงาน พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ในการทบทวนกระบวนการทำงานประจำปีของแผนกความรับผิดชอบกับเป้าหมายของอาชีพและแนะนำให้อาจารย์ใหม่รู้จักอาจารย์ในแผนกอื่นๆ และสถาบันอื่นๆ

4.2 ในการดำเนินกิจกรรมคู่ของพี่เลี้ยงจะต้องมีการติดต่อกันทันทีทันใด และดำรงไว้ซึ่งการมีสัมพันธภาพ โดยสามารถติดต่อกันได้ทางโทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

4.3 ติดตามโปรแกรมและทบทวน (Program monitoring and revision)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

5.1 รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับ ความถี่ ระยะเวลาในการพบปะและลักษณะของการติดต่อ เช่น การติดต่อกันทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือพบปะหน้ากัน

5.2 สัมภาษณ์ผลที่ได้รับจากโปรแกรมและการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ และความรู้ที่ได้รับ ก่อนและหลังการเข้าโปรแกรม

5.3 รายงานผลการประเมิน

วันซ์ (Wunsch, 1994: 27-34) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงภายใต้ความจำเป็น เป้าหมายของสถาบัน ค่านิยมปฏิบัติการของระบบพี่เลี้ยงควรจะเชื่อมโยงไปยังกิจกรรมและการประเมินผลผลลัพธ์ได้ของระบบพี่เลี้ยง

2. การคัดเลือก การจับคู่ การฝึกอบรมพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

2.1 การคัดเลือกพี่เลี้ยง (Choosing a mentor) การคัดเลือกพี่เลี้ยงควรจะระมัดระวังในการพิจารณา ไม่ใช่อาจารย์ทุกคนที่จะสามารถเป็นพี่เลี้ยงได้ การตระหนักในคุณสมบัติของพี่เลี้ยง จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการประสบความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยง (Gabriel Diaz-Maggioli, 2004) พี่เลี้ยงควรเป็นอาสาสมัคร(วนิดา ชูวงศ์, 2548: 98; Peterson and Sandholtz, 2005: 26) เป็นผู้มีระดับตำแหน่งสูงกว่าผู้รับการดูแล (mentee) มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (วนิดา ชูวงศ์, 2548: 98; Fletcher, 2000 cited in Gabriel Diaz-Maggioli, 2004) อาจารย์ในระบบพี่เลี้ยงจะต้องมีความเต็มใจที่จะรับฟังและสนับสนุน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น เทคนิคการฟังอย่างตั้งใจ การมองโลกในแง่บวก เทคนิคการให้ข้อมูล บอกรับและทำให้แรงเสริมทางบวก (Gray, 1986 ; Sandler, 1993 cited in Wunsch 1994:30) พี่เลี้ยงจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้รับการดูแล หาประสบการณ์ที่ท้าทายให้ เป็นที่ปรึกษาและผู้นำสิ่งที่ท้าทาย นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น เรื่องของเวลาในการพบปะระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล จะต้องมีความสัมพันธ์ด้วยกัน การจับคู่ที่ไม่สามารถพบปะซึ่งกันและกันได้อย่างสม่ำเสมอภายใต้ของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะไม่สามารถทำให้เกิดกระบวนการหรือความรู้สึกพึงพอใจกับระบบพี่เลี้ยง (Boice, 1992)

2.2 การจับคู่ (Matching) สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลเป็นหัวใจสำคัญของการสนับสนุนกระบวนการ (Freedman, 1993 ; White- Hood, 1993 cited in Janas, 1996) ดังนั้นในการจับคู่ควรเปิดโอกาสให้พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล มีอิสระในการจับคู่ และจากการทำโครงการของบอย (Boice, 1990 cited in Boice, 1992: 7) เรื่องระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยแบบผสม (Comprehensive University) ระหว่างปี 1985-1986 ซึ่งประเภทของระบบพี่เลี้ยงเป็นแบบประเพณีนิยม ผลการศึกษาพบว่า พี่เลี้ยงจะต้องมีอายุมากกว่าผู้รับการดูแลอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ (Sweeny, 1994) นอกจากนี้ในการจับคู่แบบประเพณีนิยม การจับคู่บ่อยครั้งพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลจะเป็นเพื่อนกันมาก่อน เมื่อมีการจับคู่ผู้รับการดูแลจะเปลี่ยนสถานะทันทีจากความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นความไม่เท่าเทียมกัน การแสดงพฤติกรรมจะมีขอบเขตและในขณะเดียวกันจะมีการตั้งรับร่วมด้วย โดยเฉพาะเมื่อต้องได้รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นความกดดัน จะทำให้งานล่าช้าออกไป ดังนั้นการจับคู่ซึ่งพี่เลี้ยงเคยเป็นเพื่อนมาก่อนกับผู้รับการดูแล เป็นสิ่งที่ยืนยันว่าเป็นความกลัวที่ทำให้เกิดความยุ่งยากใจของพี่เลี้ยงทุกคน ส่วนประเด็นในการจับคู่ว่าควรมาจากแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกนั้น นักวิชาการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน คือ การจับคู่บ่อยครั้งจะมาจากการทำงานในแผนกเดียวกัน (Boice, 1992) แต่ ปีเตอร์สัน (Peterson and Sandhiltz, 2005: 26) มีความคิดเห็นว่า พี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องถูกจับคู่กับผู้รับการดูแลที่มาจากแผนกเดียวกัน เพราะถ้าหากเป็นแผนกเดียวกันอาจจะไม่มีคำถามใหม่ๆเกิดขึ้นและสิ่งที่ควรตระหนัก คือ อาจเกิดความล้มเหลวในการเปิดเผยตัวตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการต่อต้านอยู่ภายใน และบ่อยครั้งอาจารย์จะมีการพบปะกับอาจารย์ในวิทยาเขตอื่นๆอยู่แล้ว ดังนั้นจึงสามารถจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลต่างแผนกได้ นอกจากนี้การจับคู่ควรคำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนาและเพศ ซึ่งการจับคู่ในระบบพี่เลี้ยงควรเป็นเพศเดียวกัน (Wunsch, 1994: 27-34)

2.3 การฝึกอบรม (Training) พี่เลี้ยง และผู้รับการดูแล สำหรับการฝึกอบรมพี่เลี้ยงในวงการศึกษา วันซ์ (Wunsch, 1994: 30) ระบุว่าพี่เลี้ยงควรมีความรู้ในสาขาวิชาและส่วนที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลจะต้องรู้เป้าหมาย เต็มใจที่จะหาเอกลักษณ์และทำให้เกิดความชัดเจนในช่วงระหว่างของกระบวนการพี่เลี้ยง พวกเขาจำเป็นต้องมีความตระหนักถึงความคาดหวังในความเป็นจริงว่าอะไรที่พี่เลี้ยงสามารถทำได้หรือทำไม่ได้ ส่วนการนำระบบพี่เลี้ยงไปใช้ในบริษัทขององค์กรธุรกิจ คลัสเตอร์บัค (Clutterbuck, 2004: 73-75) ระบุว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดของขั้นตอนนี้ คือ พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่มีต่อตัวบุคคลและบริษัท และการถูกคาดหวังต่อตัวพี่เลี้ยงและผู้รับ

การดูแล การฝึกอบรมพี่เลี้ยงจะเป็นแรงกระตุ้นและช่วยให้พี่เลี้ยงรับรู้ว่าคุณเขาสามารถพัฒนาผู้รับการดูแลได้โดยวิธีการอย่างไร ซึ่งการฝึกอบรมของสหราชอาณาจักรในภาคตะวันตกของยุโรป (UK) จะใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย 1-2 วัน มีจุดเน้นที่การสร้างความตระหนักในบทบาทและเพิ่มทักษะของพี่เลี้ยง ซึ่งการฝึกอบรมจะใช้วิธีการประชุมระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนรู้จาก e-learning และมีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อที่จะช่วยพัฒนาทักษะของพี่เลี้ยงซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้พี่เลี้ยงมีเครือข่ายกับผู้จัดการคนอื่นๆ ผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในระบบพี่เลี้ยง ส่วนการฝึกอบรมผู้รับการดูแล พวกเขาจะต้องเข้าใจความคาดหวังขององค์กรจากการเข้าโปรแกรม รู้ว่าอะไรเป็นความสามารถที่สามารถปฏิบัติจริง อะไรคือสิ่งที่ถูกคาดหวังจากพี่เลี้ยง และอะไรคือสิ่งที่พวกเขาสามารถปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ได้ผลลัพธ์ทางบวก

3. การหาทรัพยากรสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง ในสถาบันการศึกษาควรมีการสนับสนุนโปรแกรมระบบพี่เลี้ยง เช่น ทรัพยากรด้านบุคคลที่มีเวลาเพียงพอในการวางแผนงาน การติดตามกิจกรรม การคัดเลือกและฝึกอบรมพี่เลี้ยง การคัดเลือกผู้รับการดูแล การพัฒนาเครือข่าย พี่เลี้ยงควรมีข้อตกลงที่ชัดเจนในสิ่งที่พวกเขาคาดหวังและเวลาที่จะปฏิบัติ การมีแหล่งความรู้และสถานที่ที่สามารถพบปะ หรือทำกิจกรรม และมีงบประมาณสนับสนุนสำหรับการวางแผนโปรแกรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากระบบพี่เลี้ยง โดยประเมินจาก การวิเคราะห์ เพื่อสืบหาสาเหตุ (Ex post facto designs) เช่น การรายงานตนเองและการสัมภาษณ์ หรือ การให้ข้อมูลป้อนกลับของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลเพื่อนำไปพัฒนาโปรแกรม หรือข้อมูลการประเมินจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจก่อนและหลังการเข้าร่วมและการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมจากระบบพี่เลี้ยง

มอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ได้เสนอกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ ดังนี้

1. การออกแบบโปรแกรม (Design programme)

2. การคัดเลือกพี่เลี้ยง (Mentor selection) สิ่งสำคัญ คือ ความสามารถที่มีคุณภาพ คุณลักษณะและทักษะของพี่เลี้ยง ผู้พัฒนาโปรแกรม นักการศึกษา ผู้บริหาร และผู้จัดการควรมีความชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เฉพาะในบริบทนั้นๆ เพื่อที่พวกเขาจะได้ทราบว่าต้องการอะไรจากพี่เลี้ยง การให้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การเลือกกลุ่มที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมความพร้อมของโปรแกรม การให้คำจำกัดความของคุณลักษณะต่างๆและความสามารถของพี่เลี้ยง จะช่วยในการวางแผนการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้

3. การจัดกลุ่มรายชื่อพี่เลี้ยง (Set up mentor poo) เป็นการจัดรายชื่อของกลุ่มคนที่ มีคุณลักษณะเหมาะสม มีความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งตามหลักการ การจัดกลุ่มควรจะเป็นอาสาสมัครผู้มีประสบการณ์หรือคุณสมบัติตามเกณฑ์และผู้ซึ่งได้รับการเตรียมเพื่อที่จะเข้าสู่ โปรแกรม การกำหนดเกณฑ์ระบุพี่เลี้ยงนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น บางโปรแกรมจะใช้เทคนิค การตลาดเชิญเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครหรือคัดเลือกพี่เลี้ยงที่คาดหวังไว้

4. การเตรียมและสนับสนุนพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล (Mentor- mentee preparation and support)

5. การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (Mentor mentee matching) ควรมีความเหมาะสม และการมีเวลาในการพบปะ ซึ่งการจับคู่ที่ดี ควรมีลักษณะที่เคารพซึ่งกันและกัน ไม่มีการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของพี่เลี้ยง เพื่อที่ตนจะได้รับการแต่งตั้งก่อนคู่แข่ง นอกจากนี้การจับคู่ควรมีลักษณะความชอบที่เข้ากันได้ ทั้งสองฝ่ายมีความทุ่มเท กระตือรือร้นที่จะ ลงทุนทั้งเวลา และแรงงานในการสานสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกัน (ไอบาร่า เฮอร์มีเนีย. 2004: 140-141)

6. การสนับสนุนพี่เลี้ยง (Supporting the mentor) ทั้งนี้เพราะพี่เลี้ยงควรสามารถที่จะติดต่อกับคนอื่น ๆ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ท้าทายที่เกิดขึ้น

7. การประเมินผล (Evaluation) สามารถประเมินได้ทั้งแบบเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบ checklist ประเมินคุณค่าระดับบุคคลและองค์การ การใช้คำถามเพื่อสะท้อนคิด การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาประสบการณ์ของสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้น หรือการให้เล่า บรรยาย และซักถามรายบุคคล เกี่ยวกับปฏิกิริยา ความคาดหวังและความรู้สึกที่ขึ้นชอบใน สัมพันธ์ภาพ

จากการทบทวนกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ หมายถึงความต้องการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มีโปรแกรมระบบพี่เลี้ยงที่มีเป้าหมายและกิจกรรมการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยจะต้องมีการรับสมัครพี่เลี้ยง การคัดเลือกพี่เลี้ยงตามคุณสมบัติที่องค์การกำหนด การเตรียมพี่เลี้ยง การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแลด้วยข้อคำนึงถึงสิ่งต่างๆที่ส่งผลให้สัมพันธภาพ ประสบความสำเร็จ มีการดำเนินกิจกรรม และการประเมินผล จากพี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล และหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธีการแบบต่างๆ เช่น การรายงานตนเอง การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนา โปรแกรมระบบพี่เลี้ยงต่อไป

ปัจจัยที่ทำให้ระบบพีเลียงล้มเหลว

1. ขาดความผูกพันและขาดการให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานใหม่/พนักงานที่ได้รับการสอนงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการวางแผนและการปฏิบัติหรือการนำไปประยุกต์ใช้ระบบพีเลียง ระบบพีเลียงจะล้มเหลว โดยเฉพาะเมื่อจะมีการจัดการเพียงฝ่ายเดียว
2. ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นทักษะที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำให้ระบบพีเลียงดำเนินไปด้วยดี กลยุทธ์ในการทำให้ระบบพีเลียงเป็นไปด้วยดีจะต้องมีการติดต่อสื่อสารทั่ว ทั้งองค์กร การขาดการติดต่อสื่อสาร การขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ การตอบสนองต่อกลยุทธ์ของระบบพีเลียง เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ระบบพีเลียงล้มเหลว
3. ขาดการฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ การขาดการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ และการขาดการสนับสนุนอื่นๆ ที่จะทำให้ระบบพีเลียงดำเนินไปได้
4. มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ระบบพีเลียงต้องการการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร ผู้บริหารจำนวนมาก มักจะยังคงต่อต้านโปรแกรมของระบบพีเลียง ผู้บริหารเหล่านี้รู้สึกว่าคุณยกเลิกลำบากถ้ามีการใช้ระบบพีเลียง
5. คัดเลือกพีเลียงที่ไม่เหมาะสม หลายบริษัทเลือกพีเลียงผิด โดยคิดว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากจะเป็นพีเลียงที่ดีที่สุด พีเลียงควรเป็นผู้ที่คนที่มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ที่ดีในองค์กรในทุกฝ่ายงาน และในทุกฟังก์ชันการทำงาน
6. แยกโครงการพีเลียงออกจากการพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นการดีที่จะบูรณาการเข้ากับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบุคคล โครงการของระบบพีเลียงควรถูกจับแยกออกมา เพื่อจะได้สร้างหรือริเริ่มโดยผู้บริหารผู้มองเห็นผลประโยชน์ของระบบพีเลียง

ปัจจัยที่ทำให้ระบบพีเลียงประสบผลสำเร็จ

1. การยอมรับในองค์กร ต้องมีการทำความเข้าใจกันอย่างชัดเจนว่า โครงการพีเลียงเป็นสิ่งที่ต้องการในองค์กร ผลประโยชน์ของโครงการพีเลียงควรจะได้รับ การเสนอเป็นจุดเด่น ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับอาวุโส เพราะไม่เพียงแต่เรื่องเงินทุนสนับสนุน แต่ยังสามารถที่จะแสดงให้เห็นว่า จะทำให้เกิดผลประโยชน์ในการพัฒนาทางอาชีพของคนในองค์กรอีกด้วย
2. คุณลักษณะของพีเลียงที่เหมาะสม การตัดสินใจใครจะมีความเหมาะสมในการทำหน้าที่พีเลียง ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณลักษณะ ความเป็นพีเลียงและประเมินความสำเร็จของบทบาทและหน้าที่ของพีเลียง
3. การจับคู่ได้อย่างเหมาะสม การจับคู่ระหว่างพีเลียงและพนักงานใหม่/พนักงานที่ได้รับการสอนงานนี้ มีความสำคัญ บางครั้งพีเลียงที่สามารถให้คำปรึกษาได้ควรมีประสบการณ์ใน

เรื่องที่อยู่ใน ความสนใจของพนักงานใหม่/พนักงานที่ได้รับการสอนงาน สิ่งหนึ่งที่ต้องตระหนักถึงก็คือความขัดแย้งเป็นส่วนตัว

4. การฝึกอบรมกลุ่มพี่เลี้ยง การฝึกอบรมพี่เลี้ยงสามารถเพิ่มโอกาสของความสำเร็จได้ถึง 40% แต่อย่างไรก็ตามทุกบทบาทควรได้รับการฝึกเพื่อให้เข้าใจถึงความเคลื่อนไหว ของระบบพี่เลี้ยงและบทบาท ความรับผิดชอบของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

5. การสื่อสาร การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญของระบบพี่เลี้ยง การขาดการสื่อสาร การขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ และการขาดการตอบสนองเกี่ยวกับกลยุทธ์ของความเป็นพี่เลี้ยงเป็นสาเหตุสำคัญ ของความล้มเหลวในระบบพี่เลี้ยง

6. การยอมรับในความหลากหลาย เป็นลักษณะสำคัญของความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยง หมายความว่า พี่เลี้ยงต้องทราบว่าวิธีใด/เรื่องใดที่จะส่งผลกระทบต่อภูมิหลังของความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงและพนักงานใหม่/พนักงานที่ได้รับการสอนงาน นอกจากนี้ พี่เลี้ยงต้องเข้าใจในภูมิหลังของพนักงานใหม่/พนักงานที่ได้รับการสอนงาน

7. การติดตามและการประเมินผล เช่นเดียวกับโครงการอื่นๆ ที่ต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์

ประโยชน์ของการทำระบบพี่เลี้ยงในองค์กร

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2558) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำระบบพี่เลี้ยงในองค์กรไว้ดังนี้ 1)สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ 2)จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน 3)กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทนายมากขึ้น 4)สร้างบรรยากาศการนำเสนองานใหม่ๆหรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น 5)สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way Communication) ระหว่าง MentorและMentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น

ขั้นตอนการทำระบบพี่เลี้ยงในองค์กร

โสภณ ภูเก้าล้วน (2557:15) ได้อธิบายขั้นตอนการทำระบบพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1) การวางแผนการเป็นพี่เลี้ยง ต้องยอมรับให้ได้ก่อนว่าขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ทั้งพี่เลี้ยง และผู้เรียนพึงได้มีโอกาสสมภาพกันใหม่จึงต้องใช้เวลาของทั้งสองฝ่ายในการเตรียมตัวเตรียมคิด เตรียมการแสดงออก และเตรียมประเด็นต่างๆให้พร้อมเพื่อที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเกิดประโยชน์แก่สองฝ่าย ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าต้องเคร่งเครียดในการวางแผนจัดทำอย่างเป็นทางการจนมากเกินไป แต่ให้ทั้งพี่เลี้ยงและผู้เรียนได้คำนึงถึงสิ่งสำคัญๆ เช่น แต่ละ

คนมีพื้นฐานมาอย่างไร ขณะนี้แต่ละคนรู้สึกอย่างไร รวมถึงในฐานะที่เป็นพี่เลี้ยง เราจะสามารถทำอะไรแก่ผู้เรียนของเราได้บ้างตลอดจนจะเตรียมความช่วยเหลือผู้เรียนในด้านใดบ้าง

2) การสร้างความสัมพันธ์ภาพและทำข้อตกลงในกระบวนการพี่เลี้ยงนั้นทั้งพี่เลี้ยงและผู้เรียนต่างต้องเป็นหุ้นส่วนความสำเร็จซึ่งกันและกัน เข้าใจประสบการณ์ที่ต่างกันและปรับวิธีการเรียนรู้เข้าหากันเพื่อสร้างความไว้วางใจเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพี่เลี้ยงและผู้เรียนมีความแตกต่างกันมาก ๆ ในเรื่องเพศ อายุ วัฒนธรรม จริตการเรียนรู้ ทักษะและวิถีคิดในการทำงาน ทั้งสองฝ่ายไม่ควรด่วนสรุปในการตั้งเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงมากเกินไป อาจจำเป็นต้องตกลงกันในรายละเอียดแม้กระทั่งสรรพนามที่ใช้เรียกขานกัน การประชุมเพื่อการวางแผนและทำความเข้าใจซึ่งกันและกันในสองครั้งแรกควรห่างไม่เกินไปสัปดาห์ในกรณีการเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการนั้นผู้ประสานงานกลาง จะทำหน้าที่เชื่อมโยงการวางแผนและการจัดประชุมระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้เรียนตลอดจนจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างกลุ่มพี่เลี้ยงและกลุ่มผู้เรียนเป็นบางครั้งคราวด้วย

3) การพัฒนาผู้เรียนและการรักษาความสัมพันธ์อันดี ในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทั้งสองฝ่ายคือฝ่ายพี่เลี้ยงและฝ่ายผู้เรียนต่างก็จะได้การนำให้เลือกการกำหนดเป้าหมายในกระบวนการเป้าหมายในการพัฒนาทักษะ เป้าหมายในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนทัศนคติซึ่งพี่เลี้ยงต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นและผู้เรียนต้องเข้าใจและยอมรับขั้นตอนในการพัฒนาผู้เรียนรู้และรักษาความสัมพันธ์อันดีเป็นขั้นตอนที่ยาวที่สุด เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ให้พี่เลี้ยงช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจึงต้องร่วมกันเลือกกิจกรรมหรือแม้แต่โครงการที่จะทำร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เรียน

4) การสิ้นสุดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ การสิ้นสุดความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพี่เลี้ยง เนื่องจากมิตรภาพหรือความสัมพันธ์ที่จบลงอย่างเป็นทางการจะทำให้ทั้งสองฝ่ายสิ้นสุดพันธะที่มีต่อกันและมีความสัมพันธ์ไปเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากการวิจัยพบว่าคู่พี่เลี้ยงและผู้เรียนคู่ใดที่ไม่ดำเนินงานจบความสัมพันธ์จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดการระแวกกังวลใจในการพบปะสนทนาหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนเป็นผลเสียต่อความรู้สึกของทั้งสองฝ่าย ในงานเลี้ยงหรือรับประทานอาหารร่วมฉลองความสำเร็จ ทั้งสองฝ่ายอาจจะมีการแลกเปลี่ยนความประทับใจที่ได้ตั้งใจเขียนเพื่อขอบคุณซึ่งกันและกันอาจมีภาพถ่ายที่เคยทำกิจกรรมการเรียนการสอนมาด้วยกัน เพื่อยืนยันว่าเคยได้ทำงานร่วมกันและจากกันด้วยความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

สรุปได้ว่ากระบวนการของระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร เพื่อการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนประกอบด้วย

2.1 การรับสมัครพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

2.2 การจับคู่ ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล

2.3 การจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการ ประกอบด้วย

3.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพ

- พบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเอง
- กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับเป้าหมาย ผลลัพธ์ และบทบาท
- สร้างกฎร่วมกัน ในการกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่สำหรับการ

พบปะ

3.2 ขั้นการปฏิบัติการเรียนรู้ร่วมกัน

3.3 ขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

4.1 ประเมินกระบวนการ

4.2 ประเมินผลลัพธ์

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีกระบวนการของการชี้แนะ (coaching) ของ Whitmore (2002: 8) และแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton-Cooper and Palmer (2000) นำมาผสมผสานเพื่อเป็นส่วนสำคัญของการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนดังตาราง 1

ตาราง 1 แนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธี ชี้นำและระบบพี่เลี้ยง

แนวคิดและทฤษฎีกระบวนการ ชี้นำ(coaching)ของ Whitmore (2002: 8) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน	แนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton- Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน	รูปแบบการ ผสมผสานวิธี ชี้นำ และระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน
ขั้นตอนที่ 1 ก่อนเริ่มสอนแนะ โดยการพูดคุยซักถามอย่างเป็น กันเอง และบอกวัตถุประสงค์ของ การสอนแนะ	ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย 1.1 การวิเคราะห์ความ พร้อมขององค์กร เพื่อการสนับสนุน ของผู้บริหารองค์การ 1.2 การรับสมัครพี่เลี้ยงและผู้ รับการดูแล 1.3 การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยง กับผู้รับการดูแล 1.4 การจัดฝึกอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงและผู้รับ การดูแล	ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ 1.1 การวิเคราะห์ความ พร้อม 1.2 การคัดเลือกผู้ ชี้นำและพี่เลี้ยง 1.3 อบรมการเป็นผู้ ชี้นำและการเป็นพี่เลี้ยง 1.4 จับคู่ระหว่าง ผู้ ชี้นำ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนแนะ โดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้ดูเป็นตัวอย่าง หรือ ยกตัวอย่างของจริงให้ดูมอบหมาย งานให้ไปลงมือ ปฏิบัติจริง	ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 2.1 ขั้นเริ่มต้นของการ สร้างสัมพันธภาพ 2.2 ขั้นการดำเนินการ เขียนรายงานประเมินตนเอง 2.3 ขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน 2.1 การวางแผน กำหนดวันเวลาในการฝึกอบรม 2.2 กำหนดวิธีการและ กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎีกระบวนการ ชี้แนะ(coaching)ของ Whitmore (2002: 8) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน	แนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton- Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน	รูปแบบการ ผสมผสานวิธี ชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน
ขั้นตอนที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้สอน แนะได้ลงมือปฏิบัติและมีการ สังเกตความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน มีการให้ข้อมูล ป้อนกลับให้แรงจูงใจ ช่วยเหลือ และกำลังใจ	ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล 3.1 ประเมินกระบวนการ 3.2 ประเมินผลลัพธ์	ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการ 3.1 ปฏิบัติการ ฝึกอบรมโดยใช้วิธีการชี้แนะผสม กับรูปแบบการฝึกอบรมเนื้อหาของ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และนำ กระบวนการ Grow Model มาเป็น เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เทคนิค การสะท้อนคิด และการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ด้วยประเด็นการตั้ง คำถาม โดยทุกคำถาม 3.2 ปฏิบัติการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการผสมผสานกับ ระบบพี่เลี้ยง โดยการฝึกอบรมให้ ความรู้เชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการ เขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การ ให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การติดตามผล
ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	---	ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล 4.1.ก่อนการทดลอง 4.2 หลังการทดลอง 4.3 ระยะเวลาติดตามผล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธี ชี้นะและระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังกระบวนการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ

- 1.1 การวิเคราะห์ความพร้อม
- 1.2 การคัดเลือกผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง
- 1.3 อบรมการเป็นผู้ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 1.4 จับคู่ระหว่าง ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน

- 2.1 การวางแผนกำหนดวันเวลาในการฝึกอบรม
- 2.2 กำหนดวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการ

3.1 ปฏิบัติการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการชี้แนะผสมผสานกับรูปแบบการฝึกอบรมเนื้อหา ของความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน, รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และนำกระบวนการ Grow Model มาเป็นเทคนิคการสร้าง แรงจูงใจ เทคนิคการสะท้อนคิด และการวางแผนลงมือปฏิบัติ ด้วยประเด็นการตั้งคำถาม โดยทุก คำถาม ประกอบด้วย

G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะ ตั้งเป้าหมายที่ตนต้องการ ดำเนินการให้สำเร็จ ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Goal “ในฐานะที่ทีมงานของท่านได้รับ มอบหมายให้ดำเนินงานติดตามเอกสารการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ด้านที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมินจาก สมศ. ท่านมีเป้าหมาย ในการรวบรวมเอกสาร การวิเคราะห์เอกสารให้สอดคล้องและประสบความสำเร็จอย่างไร”

R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริง สิ่งที่เป็น ปัญหาในปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริงวิธีคิด มุมมอง ต่างๆ เพื่อให้ ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่วงระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Reality “ปัจจุบันท่านกำลังดำเนินงานการรวบรวมเอกสาร ด้านที่ ท่านรับผิดชอบครบทุกข้อ หรือไม่อย่างไร พบปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บติดตามเอกสาร อย่างไรบ้าง”

O = Option หมายถึง ช่วยให้ผู้รับการชี้แนะคิด วิธีแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Option “ท่านจะมีวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการรวบรวม จัดเก็บ เอกสารอย่างไรบ้าง”

W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาที่เลือกใช้วิธีใดที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Will “สรุปว่าทีมงานของท่านจะใช้วิธีการใดที่ช่วยกันจัดเก็บรวบรวมเอกสาร ตามด้านและข้อที่กำหนดได้ครบตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ”

ขั้นตอนการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ ดังกล่าวข้างต้นจะเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในและด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

3.2 ปฏิบัติการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานกับระบบพี่เลี้ยง โดยการอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การติดตามผลจนประสบความสำเร็จ ขั้นตอนดังกล่าวนี้ จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

4.1 ก่อนการทดลอง

4.2 หลังการทดลอง

4.3 ระยะเวลาติดตามผล

สรุปได้ว่า การผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าได้ทำการชี้แนะให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ตามขั้นตอนและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดระบบพี่เลี้ยง มาวางแผน การสร้างความสัมพันธ์และทำข้อตกลง โดยนำมาจัดเป็นระบบตามกระบวนการพี่เลี้ยง มีการคัดเลือกมีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายให้บริหารหรือครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นพี่เลี้ยง ดูแลครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเรียกว่าผู้รับการดูแล โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการคำปรึกษา แนะนำชี้แนะ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นผู้รับการดูแลยังขาดประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพภายใน จากวิธีดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในที่สร้างขึ้นครั้งนี้ ผู้วิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ

ให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการติดตามดูแลเป็นพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะจนครูผู้ได้รับการดูแลมีความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะด้านการประกันคุณภาพภายใน และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556) รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้ 1.) สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูอาชีวศึกษาร้อยละ 90 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ควรมีลักษณะดังนี้ รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู อาชีวศึกษาที่เป็นระบบ ด้วยการมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษา มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น และมีเป้าหมายชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการ ทดสอบและมีประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ และมีคณะกรรมการจากฝ่ายต่างๆ ทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกันภายใน มาตรฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management -RBM)ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของ รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.398 ซึ่งมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา (2557) การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 กลุ่มเป้าหมายเป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พิษณุโลก เขต 1 จำนวน 860 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนเพื่อใช้สำหรับการประเมินครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีสมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ลำดับที่ 2 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ลำดับที่ 3 การ

ทำงานเป็นทีม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะประจำ สายงาน พบว่า สมรรถนะสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 3 ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และลำดับ สุดท้าย คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร

ธาริณี อภัยโรจน์ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนา บุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของ บุคลากรตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะหลักของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ค่าเฉลี่ยของ สมรรถนะหลักในปัจจุบันของบุคลากรแตกต่างกับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักตามความคาดหวัง ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทาง การพัฒนาบุคลากรที่ เหมาะสมตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ (1) หลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์ (2) หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มี คักดีศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ และ (3) หลักสูตรการสร้างสรรค์ความคิดเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรครู สรุปได้ว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของบุคลากรครูในสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู และผลการวิจัยดังกล่าวเหมาะสมที่นำไปเป็น แนวคิดในการวางแผนพัฒนาให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายในตามความต้องการจำเป็นต่อไป

สมเกียรติ ทานอก และ คณะ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาครูโดยใช้ กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัยพบว่า 1)หลังเข้าร่วม โครงการผู้บริหาร ศิษยานุเทศ์และครู มีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดี และด้านการ ปฏิบัติงานผู้บริหาร ศิษยานุเทศ์และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2)สมรรถนะ พื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.01ส่วนสมรรถนะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อน เข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3)ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำ ศิษยานุเทศ์มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดีศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดีประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุรติ เพชรพริ้ม (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรพี่เลี้ยงในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 3 มาแล้วในหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 123 คน หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำนวน 69 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วในหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรพี่เลี้ยงในด้านความรู้ ด้านทักษะ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะนิสัยมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2559) ได้ศึกษาโครงการ การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์การ ประเมินเฉพาะ คือ 1) เพื่อประเมินบริบท (Context) 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) 3) เพื่อ ประเมิน กระบวนการ (Process) และ 4) เพื่อประเมินผลลัพธ์ (IEST) ผลการวิจัยพบว่า

ด้านประสิทธิผล การดำเนินโครงการช่วยพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน ช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ช่วยพัฒนาผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง และครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมของโครงการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ด้านผลกระทบ พบว่า ครูมีการสร้างผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอน เกิด การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยมีจิตความร่วมมือจากหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา เกิด ครูต้นแบบ การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นนักนิเทศการศึกษามีอาชีพ เกิดเครือข่าย และช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ในการพัฒนา คุณภาพอย่างเป็นระบบ ลดช่องว่างการทำงานของ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพิ่มทักษะการนิเทศโดยใช้ระบบสอนแนะและการเป็น พี่เลี้ยง

ด้านความยั่งยืน พบว่า ครูเกิดความมุ่งมั่นและแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้จาก แหล่งข้อมูล ที่หลากหลาย เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน ด้วยการส่งเสริมหรือ แก้ไขปัญหา ทางด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเกิดความ ภาคภูมิใจใน ความสำเร็จ และมุ่งหวังที่จะค้นคว้าข้อมูล และทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ

ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ พบว่า ช่วยสร้างครูต้นแบบ มีการขยายผลการพัฒนาครูใน โรงเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบการให้คำชี้แนะการสอนไปสู่ผู้นำครูในระดับต่างๆ ของ โรงเรียน เกิดการ เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ตลอดจนเกิดการพัฒนาเทคนิคการนิเทศการศึกษาให้ เหมาะสมกับ บทบาทของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เป็น กระบวนการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีเจตคติ และแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น รูปแบบการชี้แนะการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบ กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงซึ่งต้องปฏิบัติควบคู่กันจึงจะ ประสบผลสำเร็จ นำมาประยุกต์ใช้ในการผสมผสานการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

ออแรน (Allan. 2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการพัฒนาครูโดยใช้ กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตเดเวเน ประเทศอังกฤษ พบว่าการพัฒนาครูในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ทำให้ครูมีความเชี่ยวชาญในสาระวิชาและศักยภาพในด้านการ ปฏิบัติงาน ค้นพบข้อบกพร่องของตนเองนำไปสู่การพัฒนาและมีการปฏิสัมพันธ์กับทั้งเพื่อน ร่วมงานและนักเรียนดีขึ้น และผลสรุปข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตเดเวเน พบว่า ผลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงสามารถใช้เป็น

กระบวนการช่วยพัฒนาครูตั้งแต่ก้าวแรกของการปฏิบัติงาน ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่ายขึ้น

Lord, Atkinson and Mitchell (2008) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน โดยผู้วิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและการปรับตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลิกภาพและขีดความสามารถในงานของบุคลากร พบว่า 1) การปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ถูกสอนงานอยู่ในระดับมาก 2) การทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้กับผู้ถูกสอนงานเป็นการสร้างกลุ่มบุคลากรที่มีความสามารถ มีศักยภาพสูงได้เร็วกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นพี่เลี้ยง 3) เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับองค์กร และจากผลการสำรวจ จากแบบสอบถามสองในสาม ยังพบว่าการเกิดครูผู้สอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามากกว่าระดับประถมศึกษา

แมรี; เคลาด์และเรย์มอนด์ (Mary,; Claude,; & Raymond. 2013) ได้ทำการศึกษา กระบวนการชี้แนะการสอนเพื่อครูซึ่งเป็นวิธีการใหม่ในห้องเรียน คณะผู้วิจัยใช้โมเดลการชี้แนะการสอนที่ได้รับการพัฒนามาจาก จิม ไนท์ (Jim Knight) เพื่อประเมินผลโครงการใน 3 ระดับ ได้แก่ การรับรู้ของครูผู้สอน การปฏิบัติการสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยกระบวนการชี้แนะจะเป็นการชี้แนะครูผู้สอนแบบรายบุคคล นอกจากนี้ผู้ชี้แนะยังจะต้องทำงาน ร่วมกับผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการชี้แนะมีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้อำนวยความสะดวกว่ากระบวนการชี้แนะจะสามารถสัมฤทธิ์ผลให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ส่วนใหญ่เมื่อบุคลากรหรือ ครูได้เรียนรู้วิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง จะส่งผลให้เป็นบุคลากรครูมีความสามารถ กว่าบุคลากรที่ไม่ได้เป็นพี่เลี้ยง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูงได้เร็วกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการอบรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาสร้างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาให้ครูได้มีสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ให้สามารถปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้สำเร็จตามเป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งขั้นตอนเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย ทั้ง 3 ระยะ ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากผู้ตอบแบบสอบถามผู้ให้สัมภาษณ์ รวมทั้งชี้แจงจุดมุ่งหมายของการวิจัย การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ร่วมกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลโดย ผู้วิจัยแสดงหนังสือได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเลขที่ SWUEC/E/G-147/2562 วันที่ 30/7/2562 เพื่อยืนยันการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล และจึงละเว้นการอ้างถึงบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล

การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System) มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งขั้นตอนเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการ
การฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในจากแนวคิดและทฤษฎีประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ โดยศึกษาขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 3) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (Wikin & Altschuld, 1995; สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1) แนวคิดและองค์ประกอบสมรรถนะ (Competency) 3 ด้าน ตามแนวคิดของ เดวิท แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

2) กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

3) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสามารถวัดและประเมินผลคุณภาพได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ด้านปัจจัยพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561)

4) แนวคิดทฤษฎีการศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs) (Wikin & Altschuld, 1995; สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานมาเป็นแนวทางในสร้างรูปแบบการเพิ่มสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา

4.2 สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา

4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็น โดยการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ 10 วิทยาลัย ขนาดกลาง 17 วิทยาลัย และขนาดเล็ก 46 วิทยาลัย รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 73 วิทยาลัย รวมจำนวนผู้บริหารและครู 2,496 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนผู้บริหารและครู 345 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 4 วิทยาลัย ขนาดกลาง 6 วิทยาลัย และขนาดเล็ก 12 วิทยาลัย รวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 22 วิทยาลัย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งได้ข้อมูลการครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทุกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละวิทยาลัย โดยใช้สูตรที่มีรากฐานมาจากความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง (Sampling error formula) (องอาจ นัยพัฒน์. 2554: 203) ตามสูตรดังนี้

สูตรสำหรับประมาณค่าสัดส่วนของประชากร

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pq}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$Z_{\alpha/2}$ = คะแนนมาตรฐานที่ระดับช่วงความเชื่อมั่น ณ ระดับนัยสำคัญใดๆ

ซึ่งได้จากการเปิดตารางได้โค้งปกติ (Normal distribution table) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)

d = ระดับความแม่นยำ (Precision level) หรือขอบเขตความคลาดเคลื่อนการประมาณค่า (margin of error) ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

p = ค่าประมาณสัดส่วนของประชากรที่สนใจศึกษา (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 30% หรือ 0.30)

q = $(1 - p)$

จากการเลือกตัวอย่างตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 22 วิทยาลัย จำนวนผู้บริหารและครู 345 คน ซึ่งได้ข้อมูลการครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทุกพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละวิทยาลัย ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	สถานศึกษา(วิทยาลัย)		จำนวนผู้บริหาร/ครู (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน)	46	12	883	122
ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน)	17	6	856	118
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,000 คน ขึ้นไป)	10	4	757	105
รวม	73	22	2,496	345

ที่มา : สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน : วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2562

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนสร้างแบบสอบถามวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-response formal) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน 2) ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน และ 3) ด้านเจตคติต่อประกันคุณภาพภายใน โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม และคนอื่น ๆ (Bloom; et al.1956) จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1 ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) 2.ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor) 3.ด้านเจตพิสัย (Affective domain) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. กำหนดนิยามปฏิบัติการ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในและแนวคิดและหลักการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนด นิยามปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยนำนิยามปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มากำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและจำนวนข้อ โดยสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายในอาศัยแนวคิด ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายในอาศัยแนวคิด ด้านทักษะพิสัย และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในอาศัยแนวคิดด้านเจตพิสัย โดยกำหนดจำนวนข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ ประเด็นคำถามใช้แนวความคิดจากกรอบหน้าที่และความรับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนด ในสถานศึกษา(กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561) ทั้งหมด 30 ข้อ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ตัวอย่าง โครงร่างแบบสอบถามวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

เนื้อหา	สมรรถนะ			ข้อ คำถาม	รวม
	K	S	A		
ด้านความรู้					
1. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	✓			3	10
2. มีความรู้ในข้อมูลแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ ประเด็นการประเมินผลตามตัวบ่งชี้	✓			4	
3. เรียนรู้วิธีการดำเนิน โครงการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ ประกันคุณภาพภายใน และประเด็นการประเมินผลตามตัวบ่งชี้	✓			3	
ด้านทักษะ					
4. สามารถนำนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาไปปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามมาตรฐาน อาชีวศึกษาได้อย่างถูกต้อง		✓		3	10
5. สามารถดำเนินการตามขั้นตอนของระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาได้		✓		4	
6. สามารถนำข้อมูลแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและ ประเด็นการประเมินผลตามตัวบ่งชี้ มาปฏิบัติได้จริงตามขั้นตอน		✓		3	
ด้านเจตคติ					
7. มีความกระตือรือร้นในการติดตามนโยบายของกฎกระทรวง ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาเพื่อทำ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา			✓	3	10
8. ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการรับรู้ข้อกำหนดเกี่ยวกับระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา			✓	3	
9. ศึกษาพัฒนาความรู้ ตามหลักเกณฑ์ด้านของมาตรฐานการ อาชีวศึกษาและประเด็นการประเมินผลตามตัวบ่งชี้ที่เปลี่ยนแปลง อย่างสม่ำเสมอ			✓	4	
รวม					30

หมายเหตุ : K แทน ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน S แทน ทักษะการประกันคุณภาพภายใน
A แทน เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

3. จัดทำโครงร่างของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนตามโครงร่างที่กำหนดที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ได้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างแบบวัดสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	จำนวน 1 ท่าน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพภายในจากต้นสังกัด	จำนวน 2 ท่าน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	จำนวน 2 ท่าน

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective cobjective congruence: IOC) โดยถือเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี.2556: 97) มีการให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ภายหลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามแล้ว นำการตรวจสอบคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์และปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.98 (ภาคผนวก ข)

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 22 แห่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน (ระหว่างเดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ.2562)

2. นำหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยฯ เสนอต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการนำหนังสือไปขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

3. ติดต่อประสานงานกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อขออนุญาต วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ดำเนินการนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันเวลาที่นัดหมายด้วยตนเอง โดยกำกับ ติดตามแบบสอบถามคืนได้จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดจากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช. 2558) โดยมีสูตรดังนี้ $(PNI_{modified}) = (I - D) / D$

โดย I (importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด

D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ค่าดัชนีที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะมากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกของสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดจากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ นำมาเป็นแนวตั้งคำถามเพื่อหาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นบุคลากรจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposeful sampling) ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามโครงการวิจัยและยินดีให้ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง กับบุคคล 4 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นอย่างดี ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 3 ท่าน กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 2 ท่าน กลุ่มที่ 3 หัวหน้างานประกันคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 3 ท่าน และกลุ่มที่ 4 ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 4 ท่าน รวมจำนวน 12 ท่าน ดังนี้

1.ผู้อำนวยการ	3 ท่าน
2.ผู้เชี่ยวชาญด้านประกันคุณภาพอาชีวศึกษา	2 ท่าน
3.หัวหน้างานประกันคุณภาพ	3 ท่าน
4.ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4 ท่าน
รวมทั้งสิ้นจำนวน	12 ท่าน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้ประกอบการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน มีความยืดหยุ่นโดยยึดสาระสำคัญของข้อคำถามที่จัดเตรียมไว้ มีความเหมาะสมถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วนในประเด็นที่ต้องการ (Kerlinger & Lee, 2000 ; Merriam, 1998) โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ครบถ้วน และถูกต้อง ซึ่งได้สร้างประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview form) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบคำถามจากครูอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ แนวคำถามอย่างกว้าง ๆ การชี้แจงเหตุผล และวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ การสนทนาสร้างความคุ้นเคย เริ่มจากแนวคำถามดังนี้ 1) แนะนำตัว พูดคุยสร้างความคุ้นเคย ชี้แจงวัตถุประสงค์ 2) สัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ 3) สัมภาษณ์ประเด็นหลักที่ต้องการทราบ

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ มี 3 ข้อ ได้แก่ 1) สาเหตุที่ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ไม่ชอบงานด้านประกันคุณภาพภายใน และทำไมจึงไม่เข้าใจวิธีการรวบรวมเอกสารให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านใดที่ครูควรได้รับการพัฒนาก่อน และหลังตามลำดับ 3) ควรใช้แนวทางหรือกลยุทธ์ใดในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ที่ส่งผลให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคิดของ ผู้อำนวยการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยและแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้อย่างไม่เป็นทางการก่อน
2. นำหนังสือรับรองอย่างเป็นทางการจาก บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พร้อมทั้งประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ไปยื่นให้กับทางผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งนัดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์

3. ขออนุญาตบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกการให้สัมภาษณ์ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ประมาณ 30-45 นาที ต่อคน

การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล (Miles M.B.& Huberman A M, 1994) ดังนี้

1. การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาแนวทางสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

2. การตรวจสอบข้อมูล เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation) เป็นการตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลหลายกลุ่มในการให้ข้อมูลเดียวกัน หากข้อมูลมีความสอดคล้องตรงกันจะนำมายืนยันเป็นข้อสรุปผลในการสัมภาษณ์ ซึ่งกระบวนการทั้ง 2 กระบวนการนี้ได้ทำควบคู่ไปกับกระบวนการรวบรวมดังกล่าวข้างต้น

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประเมินและการประกัน

คุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของการร่างรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษาการร่างรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในเป็นแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ (Model) (J.P.Keeves, 1988) ; (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2533); (ทศนา แหมมณี, 2548) ซึ่งสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้โครงร่างรูปแบบ ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ อธิบายถึง สภาพ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และเหตุผลที่สำคัญในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

2. หลักการของรูปแบบ แนวคิด ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูด้านการประกันคุณภาพภายใน, ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561และแนวคิดการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. โครงสร้างเนื้อหาการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย

4.1 ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561

4.2 รูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1.ขั้นการเตรียมการ 2.ขั้นการดำเนินการ 3.ขั้นตรวจสอบคุณภาพ และ 4.การรายงานผล

5. ลักษณะสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการชี้แนะ (Gottesman,Barbara L.,and,James O.Jennings.1994)ผสมผสานกับแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยงมอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่

1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ความพร้อม
- 2) การคัดเลือกผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง
- 3) อบรมการเป็นผู้ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 4) จับคู่ระหว่าง ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล

2. การวางแผน ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนกำหนดวันเวลา ในการฝึกอบรม
- 2) กำหนดวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ

3. การดำเนินการการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธี ประกอบด้วย

- 1) วิธีการฝึกอบรม
- 2) วิธีการชี้แนะ โดยใช้กระบวนการ Grow Model (Whitmore.2002)
- 3) การใช้ระบบพี่เลี้ยง

4. การประเมินผลของรูปแบบพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน
- 2) ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง SAR
- 3) ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

โดยทำการติดตามการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยประเมินผล 3 ครั้ง ได้แก่

- 1) ประเมินผลก่อนการทดลอง
- 2) ประเมินผลหลังสิ้นสุดการทดลอง
- 3) ประเมินผลระยะติดตามผลหลังการทดลอง 4 เดือน

หมายเหตุ: การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้รับการอบรมต้องไม่ต่ำกว่า 80% ของระยะเวลาที่กำหนด

5. การบรรลุเป้าหมายตามสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

5.1 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และรูปแบบของการประกันและรูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพ การรายงานผล

5.2 ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีความสามารถเขียนรายงานการประเมินตนเองได้ครบถ้วน ประกอบด้วย

- 1) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
- 2) ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา
- 3) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 4) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

5) แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา

5.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มี ความรู้ลึก ความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น คำนึงและมีความรับผิดชอบให้มีส่วนร่วมที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน

ขั้นตอนที่ 3.ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยมีรูปแบบการประเมินที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง และด้านการวัดและประเมินผล รวมจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพภายใน	2 ท่าน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง	1 ท่าน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล	2 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต มีจำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์ยอมรับที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้

ความเหมาะสม และความถูกต้องมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้

ความเหมาะสม และความถูกต้องมาก

2.50-3.49 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้

ความเหมาะสม และความถูกต้องปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้

ความเหมาะสม และความถูกต้องน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้

ความเหมาะสม และความถูกต้องน้อยที่สุด

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.67$ และ $S.D = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.76$ และ $S.D = 0.42$)

จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 15 คน โดยการทดลองใช้รูปแบบและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้วยวิธีการอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยใช้วิธีการอบรมตามรูปแบบทุกขั้นตอน ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 4 วัน เวลา 24 ชม. วัตถุประสงค์เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือและเพื่อตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เตรียมไว้หรือไม่ การจัดเตรียมคู่มือ อุปกรณ์ สถานที่มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นต้น เพื่อผู้วิจัยจะได้นำมาปรับปรุงให้เครื่องมือและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมีความสมบูรณ์ที่สุด ก่อนนำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง นำไปใช้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อศึกษาประสิทธิผลใน ระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

เป็นการนำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย เป็นครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ จำนวน

18 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) โดยมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติที่กำหนดดังนี้

- 1.เป็นครูอาชีวศึกษาเอกชนที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.เป็นครูอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานอาชีวศึกษา 1 ปีขึ้นไป
- 3.สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 4.เคยผ่านรับการอบรมความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา
- 5.มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 6.มีความมุ่งมั่นและสนใจพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการประกันคุณภาพภายใน และให้ความร่วมมือในการรับการอบรม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลการใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินและการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่

- 1.สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน
 - 1.2 ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)
 - 1.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน
- 2.ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 4 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน 2) แบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน 3) แบบประเมินทักษะ

การเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และ 4) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งแต่ละฉบับมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในและศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาที่จัดทำขึ้นตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนที่ 2 มาตรฐานการอาชีวศึกษา และส่วนที่ 3 การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นำมาเป็นแนวคิดในการสร้างข้อคำถาม

1.2 สร้างข้อคำถามแบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice) 4 ตัวเลือก (ก.ข.ค.ง.)

1.3 นำแบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน (รายละเอียดดัง ภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อ กับนิยามเชิงปฏิบัติการจากดัชนีความสอดคล้อง โดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ปรับให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ด้านการประกันคุณภาพในสถานศึกษา (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4 การทดลองใช้แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้ต่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 15 คน ในระหว่างเดือนสิงหาคม-เดือนกันยายน พ.ศ. 2562

1.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน ฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

2.1 ศึกษาเอกสารแบบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาที่จัดทำขึ้นตามกฎหมายการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลักการสร้างแบบประเมินผลที่มีลักษณะเป็นคะแนนรูบรีค (Rubric scoring) นำข้อมูลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อจัดทำแบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามประเด็นที่กำหนด

2.2 สร้างแบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีลักษณะเป็นคะแนนรูบรีค 3 ระดับ

2.3 นำแบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดและแบบประเมินด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง โดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบประเมินที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแบบ ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเกณฑ์การให้คะแนนแบบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) พบว่าผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ย 1.00 ทุกข้อ ซึ่งอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

2.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญคือ เกณฑ์การประเมินควรปรับให้เหมาะสมกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่ในช่วงการอบรมพัฒนายังมีประสบการณ์ไม่มากนัก ผู้วิจัยปรับแก้ไขแบบรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามคำแนะนำเป็นฉบับสมบูรณ์นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.5 การประเมินผลการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ประเมินจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้วิจัย และผู้ประเมินที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 2 คน ผู้ประเมินแต่ละคนทำการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยสถาบันของผู้เข้าอบรมทั้ง 18 คน ซึ่งผู้เข้าอบรมฝึกเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยวิธีการกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ในระบบคอมพิวเตอร์ คนละ 1 ฉบับ ทำการประเมิน 3 ครั้ง ได้แก่ ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล และมีเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ คือ ระดับ มาก ปานกลางและควรปรับปรุง

คุณสมบัติของผู้ประเมิน

1. มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
2. มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

ฉบับที่ 3 แบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ความหมาย และองค์ประกอบของเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

3.2 สร้างข้อคำถามแบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.3 นำแบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากดัชนีความสอดคล้อง ใดก็เอเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบวัดที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรื่อง ความชัดเจนของข้อคำถาม (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในเพื่อดำเนินการนำไปใช้ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การทดลองใช้แบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 15 คน ในระหว่างเดือนสิงหาคม-เดือนกันยายน พ.ศ. 2562

3.5 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าแบบวัดทั้งฉบับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.92 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

3.6 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป

ฉบับที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

เพื่อนำแนวคิดไปสร้างเป็นประเด็นคำถามและองค์ประกอบของแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4.2 สร้างข้อคำถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ที่พัฒนาขึ้น โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.3 นำแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบวัดที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) ผู้วิจัยดำเนินการปรับตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้งและจัดพิมพ์แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น เพื่อดำเนินการนำไปใช้

4.4 ผู้วิจัยนำแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง หลังการทดลอง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ต่อไป

การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง จัดทำเป็นโครงการพัฒนาสมรรถนะเสนอต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองพร้อมนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. กลุ่มผู้ดำเนินการทดลอง

2.1 วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญทางด้านการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานอาชีวศึกษา 2 คน

2.2 ผู้วิจัยเป็นวิทยากรผู้ให้การชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินการทดลองครั้งนี้ 1 คน

หมายเหตุ: ผู้วิจัยได้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเป็นโค้ชและพี่เลี้ยงทีมงาน โดยการใช้กระบวนการ Grow Model Case Study ในการแก้ไขปัญหา จากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และผ่านการอบรมความรู้เชิงปฏิบัติการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นวิทยากรอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

3. เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ฝึกอบรม ห้องประชุมและห้องคอมพิวเตอร์ที่ใช้เป็นสถานที่ให้พร้อมในการอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System)

ผู้วิจัยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วศึกษาผลการพัฒนา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตใช้สถานที่ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System)

2. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือเชิญ และแจ้งข้อมูลรายละเอียดกำหนดการ ในเข้าร่วมฝึกอบรม โดยกลุ่มตัวอย่างทุกท่านได้ยินดีเข้าร่วมโครงการการอบรมในครั้งนี้ และผู้วิจัยชี้แจงให้ตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมให้ครบทุกกิจกรรม

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง เป็น กลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม โดยมีแบบแผนการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง แบบมีการทดสอบครั้งแรกกับการทดสอบครั้งหลังหลายครั้ง (One Group Pretest and Multiple Posttest Design) (Edmonds & Kennedy: 2013) ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แบบแผนการทดลองการใช้รูปแบบการอบรม

Pretest	Treatment	Posttest 1	Posttest 2
O_1	X	O_2	O_3
Time →			

ความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

O_1 คือ การวัดก่อนการทดลอง (Pretest)

X คือ การจัดกระทำ (Treatment) โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

O_2 คือ การวัดสมรรถนะหลังการจัดกระทำทดลอง (Posttest)

O_3 คือ การวัดสมรรถนะหลังการจัดกระทำในระยะติดตามผล (Follow up)

การดำเนินการทดลอง ดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรมให้แก่ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System) แบ่งออกเป็น 4 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการวัดก่อนการทดลองโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน และแบบประเมินทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และแบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งคะแนนจากการวัดเป็นคะแนนก่อนการทดลอง (O_1)

ระยะการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยดำเนินการฝึกอบรมทั้งหมด 24 ชั่วโมง

ระยะหลังการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการวัดโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน และแบบประเมินทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และแบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งคะแนนจากการวัดเป็นคะแนนหลังการทดลอง (O_2)

ระยะติดตามผล ภายหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการวัดโดยใช้

แบบวัดความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน และแบบประเมินทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) แบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งคะแนนจากการวัดเป็นคะแนนหลังการจัดกระทำในระยะติดตามผล (O_3)

สำหรับระยะเวลาการติดตามผล (Follow up) ภายหลังการทดลองต้องเว้นระยะห่างของเวลาการวัดซ้ำโดยมีระยะห่างกันมากกว่า 3 สัปดาห์ ขึ้นไป (เสาวณิต กิตตินานนท์. 2554:20-21; อ้างอิงจาก Ferrando; & Lorenzo.2001

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ซึ่งเป็นค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA: Repeated measures.) เปรียบเทียบสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างระยะหลังทดลองเสร็จสิ้นทันที และหลังทดลอง 4 สัปดาห์ ที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
I	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังหรือคิดว่าจะน่าจะเป็น
D	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่หรือมีอยู่จริงในปัจจุบัน
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนี PNI แบบปรับปรุง
df	แทน	ระดับของความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของกำลังสอง
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสอง
F	แทน	ค่าสถิติ Multivariate F Test ที่ใช้ในการคำนวณ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่มีความจำเป็น จำแนกสมรรถนะได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในการประกันคุณภาพภายใน 2) ด้านทักษะในการประกันคุณภาพภายใน 3) ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อได้แนวคิดด้านการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชน รวมทั้งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีโดยศึกษาขั้นตอนความต้องการจำเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 3) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละวิทยาลัย ตามตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	131	37.97
หญิง	214	62.03
รวม	345	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	55	15.94
30-39 ปี	170	49.28
40-49 ปี	72	20.87
50 ปีขึ้นไป	48	13.91
รวม	345	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	202	58.55
ปริญญาโท	134	38.84
ปริญญาเอก	9	2.61
รวม	345	100.00
4. ประสบการณ์การทำงานด้านการประกันคุณภาพ		
ต่ำกว่า 1 ปี	35	10.14
1-5 ปี	185	53.62
6-10 ปี	75	21.74
11 ปีขึ้นไป	50	14.49
รวม	345	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ	22	6.38
รองผู้อำนวยการ	66	19.13
หัวหน้างานประกันคุณภาพ	22	6.38
ครูผู้สอน	235	68.11
รวม	345	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.03 มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 49.28 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 58.55 มีประสบการณ์การทำงานด้านการประกันคุณภาพ 1-5 ปีร้อยละ 53.62 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 68.11 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของเครื่องมือเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ระบุความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ และกำหนดให้ระดับที่ต้องการให้เป็นของแต่ละข้อรายการมีเท่ากับ 5 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60-0.85 และมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.98 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในตอนนี้แสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของสมรรถนะแต่ละด้าน โดยตั้งเกณฑ์การประเมินค่าดัชนีที่มีค่า 0.3 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ
ภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพ ภายใน	สภาพที่ต้องการให้เป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
1.ด้านความรู้การประกัน คุณภาพภายใน	3.86	0.90	มาก	2.72	0.98	ปานกลาง	0.42	3
2.ด้านทักษะการประกัน คุณภาพภายใน	3.70	0.90	มาก	2.46	0.95	น้อย	0.50	1
3.ด้านเจตคติต่อการ ประกันคุณภาพภายใน	3.79	0.89	มาก	2.61	0.96	ปานกลาง	0.45	2
รวม	3.78	0.90	มาก	2.60	0.96	ปานกลาง	0.46	

จากตาราง 6 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สูงสุดคือ ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน (PNI_{modified} = 0.50) รองลงมา คือ ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน (PNI_{modified} = 0.45) และด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน (PNI_{modified} = 0.42) ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการประเมินสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายใน	สภาพที่ต้องการให้เป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
1.ติดตามนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน	3.84	0.82	มาก	2.61	0.87	ปานกลาง	0.47	3
2.กำหนดแผนงานตามขั้นตอนของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.73	0.93	มาก	2.58	1.00	ปานกลาง	0.44	5
3. วิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของ สถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษา	4.01	0.93	มาก	2.95	1.07	ปานกลาง	0.34	10
4. สํารวจข้อมูลแต่ละด้านและประเด็นตามเกณฑ์ของการประเมินผลของมาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.95	0.89	มาก	2.80	0.95	ปานกลาง	0.41	6
5. รู้วิธีการดำเนินโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	3.90	0.89	มาก	2.88	0.94	ปานกลาง	0.35	9
6.เข้าใจวิธีดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามขั้นตอน วงจรPDCA	3.88	0.95	มาก	2.82	1.00	ปานกลาง	0.38	7
7.วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	3.79	0.88	มาก	2.53	0.95	ปานกลาง	0.50	1
8.ติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลตามเกณฑ์แต่ละด้าน	3.82	0.90	มาก	2.61	1.05	ปานกลาง	0.46	4
9.วิเคราะห์องค์ประกอบในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	3.76	0.86	มาก	2.53	0.99	ปานกลาง	0.49	2
10.วางแผนจัดเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศลงในฐานข้อมูลระบบสารสนเทศของสถานศึกษา	3.92	0.91	มาก	2.86	0.98	ปานกลาง	0.37	8
รวม	3.86	0.90	มาก	2.72	0.98	ปานกลาง	0.42	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ภาพรวมพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.35 -0.50 พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 ($PNI_{modified} = 0.50$) รองลงมาคือ วิเคราะห์องค์ประกอบในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ($PNI_{modified} = 0.49$) และติดตามนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ($PNI_{modified} = 0.47$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการประเมินสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน

สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายใน	สภาพที่ต้องการให้เป็น			สภาพที่เป็นจริง			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
1.ปฏิบัติงานตามนโยบายกฎกระทรวง ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	3.80	0.87	มาก	2.62	0.99	ปานกลาง	0.45	8
2.ดำเนินการตามขั้นตอนของการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	3.75	0.87	มาก	2.53	1.00	ปานกลาง	0.48	6
3.รวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนามากำหนดทิศทางใน การพัฒนากลยุทธ์	3.82	0.90	มาก	2.61	1.05	ปานกลาง	0.46	7
4.ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแต่ละด้านของ มาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.61	0.91	มาก	2.30	0.85	น้อย	0.57	3
5. เขียนแผนงานโครงการและกิจกรรมได้ สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.77	0.86	มาก	2.72	0.98	ปานกลาง	0.39	9

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายใน	สภาพที่ต้องการให้เป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
6.สามารถกำหนดวิธีดำเนินงานการประกันคุณภาพโดยใช้ขั้นตอนตามวงจร PDCA	3.71	0.84	มาก	2.44	0.90	น้อย	0.53	4
7. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.59	0.96	มาก	2.20	0.95	น้อย	0.63	2
8. สร้างเครื่องมือการประเมินผลติดตามความก้าวหน้าตามเกณฑ์แต่ละด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.63	0.95	มาก	2.38	0.95	น้อย	0.50	5
9. บัณฑิตข้อมูลที่รวบรวมลงในฐานข้อมูลระบบสารสนเทศของสถานศึกษา	3.75	0.92	มาก	2.63	0.97	ปานกลาง	0.34	10
10. รวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ส่งต้นสังกัดได้อย่างสมบูรณ์	3.57	0.93	มาก	2.18	0.90	น้อย	0.64	1
รวม	3.70	0.90	มาก	2.46	0.95	น้อย	0.50	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะเมื่อเปรียบเทียบสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ภาพรวมพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.34 - 0.64 พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ รวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ส่งต้นสังกัดอย่างสมบูรณ์ (PNI_{modified} = 0.64) รองลงมาคือ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 (PNI_{modified} = 0.63) และ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา (PNI_{modified} = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการประเมินสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้านเจตคติ

สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายใน	สภาพที่ต้องการให้เป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
1. มีความกระตือรือร้นติดตามนโยบาย กฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.76	0.86	มาก	2.53	0.99	ปานกลาง	0.49	4
2. สนใจพัฒนาความรู้ข้อมูลทุกด้านของ มาตรฐานการอาชีวศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	3.73	0.98	มาก	2.61	0.99	ปานกลาง	0.43	7
3. ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามแผนพัฒนา กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี	3.95	0.89	มาก	2.80	0.95	ปานกลาง	0.41	8
4. มีความพยายามเขียนแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.89	0.86	มาก	2.78	0.82	ปานกลาง	0.40	9
5. เต็มใจร่วมมือดำเนินงานด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา ตามขั้นตอน PDCA โดยถือเป็นงานประจำที่ต้อง ปฏิบัติ	3.77	0.89	มาก	2.49	0.96	น้อย	0.51	2
6. มีความใส่ใจพิจารณารวบรวมเอกสาร ข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้าน ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	3.73	0.93	มาก	2.58	1.00	ปานกลาง	0.44	6
7. มีความกระตือรือร้นในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินผลการ ประกันคุณภาพภายใน	3.75	0.86	มาก	2.50	1.04	ปานกลาง	0.50	3
8. พัฒนาวิธีการใช้เครื่องมือการ ประเมินผลติดตามความก้าวหน้าตาม เกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 อย่างสม่ำเสมอ	3.78	0.86	มาก	2.60	0.93	ปานกลาง	0.45	5

ตาราง 9 (ต่อ)

สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายใน	สภาพที่ต้องการให้เป็น			สภาพที่เป็นจริง			PNI _{modified}	ลำดับ
	M	S	แปลผล	M	S	แปลผล		
9.เรียนรู้วิธีการป้อนข้อมูลด้านการประกันคุณภาพลงระบบสารสนเทศของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	3.79	0.91	มาก	2.75	0.99	ปานกลาง	0.38	10
10. มีความมุ่งมั่นพยายามจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.73	0.85	มาก	2.44	0.91	น้อย	0.53	1
รวม	3.79	0.89	มาก	2.61	0.96	ปานกลาง	0.45	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเจตคติ เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่ต้องการให้เป็นและสภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ภาพรวมพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.38 -0.53 พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นพยายามจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.53) รองลงมาคือ เต็มใจร่วมมือดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามขั้นตอน PDCA โดยถือเป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติ (PNI_{modified} = 0.51) มีความกระตือรือร้นในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การประเมินผลการประกันคุณภาพภายใน (PNI_{modified} = 0.50) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยที่ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 2 ท่าน หัวหน้างานประกันคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 3 ท่าน ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 4 ท่าน รวมจำนวน 12 ท่าน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 3 ท่าน ท่านที่ 1 เป็นเพศชาย อายุ 64 ปี ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีประสบการณ์การทำงาน 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ท่านที่ 2 เป็นเพศหญิง อายุ 62 ปี ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีประสบการณ์การทำงาน 38 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ท่านที่ 3 เป็นเพศชาย อายุ 58 ปี ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ มีประสบการณ์การทำงาน 34 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นคณะกรรมการพิจารณาการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นคณะกรรมการผู้ประเมินภายนอก สมศ.

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพจำนวน 2 ท่าน ท่านที่ 1 เป็นหญิงอายุ 58 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 33 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นคณะกรรมการพิจารณาการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ท่านที่ 2 เป็นเพศชาย อายุ 53 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 28 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นคณะกรรมการพิจารณาการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

กลุ่มที่ 3 หัวหน้างานประกันคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 3 ท่าน ท่านที่ 1 เป็นหญิง อายุ 58 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 33 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ท่านที่ 2 เป็นเพศหญิง อายุ 42 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 18 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ท่านที่ 3 เป็นเพศชาย อายุ 44 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท โดยทุกท่านผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการประกันคุณภาพการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มที่ 4 ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 4 ท่าน ท่านที่ 1 เป็นหญิง อายุ 38 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาบัญชี มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปี และรับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพภายใน ท่านที่ 2 เป็น เพศหญิง อายุ 30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ตำแหน่งหัวหน้างานหมวดวิชาพื้นฐาน มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี รับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพภายใน ท่านที่ 3 เป็นเพศหญิง อายุ 28 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาการตลาด มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี ท่านที่ 4 เป็นเพศชาย อายุ 27 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งอาจารย์สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปี

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้สถิติร้อยละในการเทียบความถี่ของข้อมูลที่ต้องการ (ข้อมูลที่ตอบคล้ายและซ้ำกัน) กับความถี่ของข้อมูลทั้งหมดจาก 100 ทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล (Miles M.B. & Huberman A M, 1994) ดังนี้ 1.) การลดทอนข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วจัดลงในหัวข้อที่เกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาแนวทางสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน 2.) การตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation) เป็นการตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลหลายกลุ่มในการให้ข้อมูลเดียวกัน หากข้อมูลมีความสอดคล้องตรงกันจะนำมายืนยันเป็นข้อสรุปผลในการสัมภาษณ์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปผลจากการสัมภาษณ์ ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพภายในจากข้อมูลการสัมภาษณ์

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน	ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
คำถามที่ 1 เพราะสาเหตุใดครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จึงไม่ชอบงานด้านการประกันคุณภาพและไม่เข้าใจวิธีการรวบรวมเอกสารให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	- ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดทำเอกสาร ขาดการติดตามนโยบายของกฎกระทรวงเรื่องมาตรฐานการประกันคุณภาพ และขาดการวางแผนจัดเก็บเอกสารอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลจากผู้อำนวยการท่านที่ 1) - ครูส่วนใหญ่ได้รับการอบรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ แต่เวลาผ่านไปจะไม่ใส่ใจที่จะปฏิบัติ และเมื่อไม่รู้และไม่เข้าใจติดปัญหาที่ไม่สนใจ	- ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ทักษะงานด้านประกันคุณภาพ ไม่ติดตามนโยบายกฎกระทรวง มีความรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อจะปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน (ข้อมูลจากหัวหน้างานประกันฯ ท่านที่ 1) - ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ขาดการติดตามนโยบายกฎกระทรวงเรื่องมาตรฐานการประกันคุณภาพของสถานศึกษา และการวางแผนการจัดเก็บเอกสารตามเกณฑ์แต่ละประเด็น	- ครูส่วนใหญ่ไม่เคยติดตามนโยบายของกฎกระทรวงที่ปรับเปลี่ยน โดยปกติมีภาระงานสอนมาก จึงไม่วางแผนจัดเก็บเอกสารให้ทันเวลากำหนด (ข้อมูลจากครูท่านที่ 1) - ครูมีภาระงานสอนมาก และขาดความร่วมมือด้านเอกสารจากฝ่ายอื่นๆ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ เนื่องจากขาดความรู้ทักษะในการจัดเก็บเอกสาร (ข้อมูลจากครูท่านที่ 2)

ตาราง 10 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานประกัน คุณภาพภายใน	ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน
สอบถามจากหัวหน้างาน ขาดการติดตามมาตรฐาน เกณฑ์แต่ละด้านการ ประกันคุณภาพที่ เปลี่ยนแปลง (ข้อมูลจากผู้อำนวยการ ท่านที่ 2) - ครูส่วนใหญ่มีปัญหาการ ปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ งานด้านประกันคุณภาพ และมีภาระงานประจำที่ ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน จำนวนมาก จึงแบ่งเวลา ปฏิบัติงานด้านการ ประกันคุณภาพภายในไม่ ถูกต้อง ถึงแม้ได้รับการ อบรมความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพภายในมา บ้าง แต่เมื่อไม่มีใครกำกับ ติดตามก็จะไม่ดำเนินการ วางแผนเก็บรวบรวม ข้อมูลได้สำเร็จ (ข้อมูล จากผู้อำนวยการท่านที่ 3)	ของมาตรฐาน เพราะไม่ เข้าใจ เกิดความท้อแท้และ เบื่อหน่ายจึงขาดความ สนใจที่จะเรียนรู้ เพราะมี ภาระงานประจำที่ต้อง ปฏิบัติมาก" (ข้อมูลจากหัวหน้างาน ประกันฯ ท่านที่ 2) ครูส่วนใหญ่ถ้าผู้บริหารไม่ ทวงหรือติดตามงานด้าน ประกันคุณภาพ จะไม่ สนใจ และเมื่อมีการเปลี่ยน เกณฑ์ใหม่ จะปรับเปลี่ยน ครูผู้รับผิดชอบ แต่ละ มาตรฐาน ทำให้ครูขาด ความรู้ ขาดทักษะการ ติดตามและวางแผนการ จัดเก็บข้อมูลเอกสารอย่าง ต่อเนื่อง (ข้อมูลจากหัวหน้างาน ประกันฯ ท่านที่ 3)	-ครูยังไม่เข้าใจเกณฑ์ใหม่ ของมาตรฐาน การ อาชีวศึกษา พ.ศ.2561 อย่างชัดเจน เพราะมี ความรู้และมีประสบการณ์ น้อย และไม่มีเวลา วางแผนจัดเก็บเอกสารให้ ทันภายในเวลาดำหนด เพราะ โดยปกติมีภาระ งานสอน และกิจกรรมมาก (ข้อมูลจากครูท่านที่ 3) -ครูขาดความรู้ความเข้าใจ เกณฑ์ ข้อกำหนดใหม่ ของมาตรฐาน การ อาชีวศึกษาฉบับปัจจุบัน เพราะมีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ และไม่ค่อยถนัด ในการจัดเก็บเอกสาร มี ภาระงานสอน และ กิจกรรมมาก เกิดความ เบื่อหน่ายและขาด แรงจูงใจที่จะดำเนินการ ให้สำเร็จ (ข้อมูลจากครูท่านที่ 4)	

จากตาราง 10 การวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างานประกันคุณภาพ และ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ครูขาดความรู้ ขาดทักษะ

และขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา (80.00%) รองลงมาขาดการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (70.00%) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (65%) ภาระงานที่รับผิดชอบมาก (60%) ตามลำดับ

ตาราง 11 การวิเคราะห์สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้านใดที่ครูควรได้รับการพัฒนา ก่อน และหลังตามลำดับ

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพฯ
คำถามที่ 2 สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านใดที่ครูควรได้รับการพัฒนา ก่อน และหลังตามลำดับ	-ครูควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะก่อน เพราะทักษะด้านงานประกันคุณภาพภายใน จะทำให้ครูมีความสามารถค้นคว้าหาความรู้ในการวางแผนรวบรวม จัดเก็บเอกสารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อมูลจากผู้อำนวยการท่านที่ 1) -ควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะก่อน เพราะถ้าทักษะ จะทำให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในร่วมกับทีมงานได้ดี (ข้อมูลจากผู้อำนวยการท่านที่ 2)	-ครูควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะก่อน เพราะทักษะด้านงานประกันคุณภาพภายใน จะทำให้ครูมีความสามารถค้นคว้าหาความรู้ในการวางแผนรวบรวม จัดเก็บเอกสารตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อมูลจากหัวหน้างานประกัน ฯ ท่านที่ 1) -ควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะก่อน เพราะถ้าทักษะ จะทำให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในร่วมกับทีมงานได้ดี (ข้อมูลจากหัวหน้างานประกัน ฯ ท่านที่ 2)	-ครูควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะและเจตคติก่อน เพราะจะทำให้ครูสนใจที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่งานด้านการประกันคุณภาพอย่างสำเร็จ (ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1) -ครูควรพัฒนาสมรรถนะด้านเจตคติให้กับครูก่อน เพราะการที่ครูมีเจตคติที่ดีต่องานด้านการประกันคุณภาพภายในครูก็จะมีความกระตือรือร้น และกำลังใจที่จะหาความรู้และติดตามประเด็นต่างๆ ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา จึงควรจะ

ตาราง 11 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานประกัน คุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญด้านการ ประกันคุณภาพฯ
	- ควรพัฒนาสมรรถนะ ด้านเจตคติก่อน เพราะถ้า ครูมีเจตคติที่ดีจะทำให้ครู มีความเต็มใจที่จะศึกษา ค้นคว้า ติดตามสอบถาม หาความรู้จากหัวหน้างาน ประกันเพื่อจะได้ ดำเนินงานให้สำเร็จต่อไป (ข้อมูลจากผู้อำนวยการ ท่านที่ 3)	-ครูควรพัฒนาสมรรถนะ ด้านเจตคติก่อน เพราะถ้า ครูมีเจตคติที่ดีจะทำให้ครู มีความเต็มใจที่จะศึกษา ค้นคว้า ติดตามสอบถาม หาความรู้เพื่อดำเนินงาน ให้สำเร็จต่อไป (ข้อมูลจากหัวหน้างาน ประกัน ฯ ท่านที่ 3)	อบรมให้ครูมีเจตคติที่ดี ก่อนเป็นลำดับแรก (ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2)

จากตาราง 11 การวิเคราะห์สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและหลัง จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างานประกันคุณภาพ และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพฯ พบว่า ลำดับที่ 1.ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน 50% ลำดับที่ 2 ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน 37.50% และ ลำดับที่ 3 ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน 12.50% ตามลำดับ

ตาราง 12 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานประกัน คุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญด้าน การประกันคุณภาพ
คำถามที่ 3 ท่านคิดว่าควรใช้แนวทางหรือ กลยุทธ์ใดในการพัฒนา สมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายใน ที่ส่งผลให้ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ	-ติดตามประชุมตาม นโยบายให้กับครูทุกคนที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ รับผิดชอบงานงานประกัน คุณภาพภายในแต่ละ ประเด็น มีการวางแผน ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานประกัน คุณภาพและบุคลากรครู ทุกคน โดยควรจัดให้ หัวหน้างานที่มี ประสบการณ์ความรู้ด้าน การประกันคุณภาพ ภายใน เป็นพี่เลี้ยงและ โค้ชให้กับครูที่เข้ามารับ หน้าที่ใหม่ เพื่อให้ครูมี แรงจูงใจในการทำงาน (ข้อมูลจากผู้อำนวยการ ท่านที่ 1) - จัดอบรมให้ความรู้ความ เข้าใจงานด้านการประกัน คุณภาพภายใน โดยใช้ ระบบพี่เลี้ยงและโค้ชซึ่ง เพราะจะช่วยให้ครูที่ไม่ เข้าใจงานมีพี่เลี้ยงให้ คำปรึกษา และทุกคนที่ เกี่ยวข้องต้องร่วมกัน	-ควรจัดอบรมพัฒนาให้ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบาย กฎกระทรวงด้านการ ประกันคุณภาพให้กับครู ทุกคน โดยวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง และ ร่วมกันวางแผนเก็บ รวบรวมข้อมูลให้ สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐาน และให้ความรู้ มาตรฐาน และให้ความรู้ เขียนรายงานการประเมิน ตนเอง(SAR) โดยมีพี่ เลี้ยงให้คำแนะนำจน สำเร็จ (ข้อมูลจากหัวหน้างาน ประกัน ฯ ท่านที่ 1) -ควรจัดอบรมพัฒนาให้ ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎกระทรวงด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยมีพี่ เลี้ยงคอยให้คำชี้แนะ อย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลจากหัวหน้างาน ประกัน ฯ ท่านที่ 2)	-ควรจัดอบรมพัฒนาให้ ความรู้ เกี่ยวกับนโยบาย กฎกระทรวงด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา กับครูทุก คนและร่วมกันวางแผน เก็บรวบรวมข้อมูลให้ สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐาน และเขียน รายงานการประเมิน ตนเอง(SAR) โดยจัดพี่ เลี้ยงคอยชี้แนะให้ คำปรึกษาจนงานสำเร็จ (ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1) ควรจัดอบรมพัฒนา สมรรถนะให้ความรู้ตั้งแต่ เรื่องนโยบาย กฎกระทรวงด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา การ จัดเก็บรวบรวมเอกสาร

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานประกัน คุณภาพภายใน	ผู้เชี่ยวชาญด้าน การประกันคุณภาพ
	วางแผน มีการประชุมเป็น ลำดับขั้นตอนของความ รับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ ให้ครูสามารถเขียน รายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) ได้สำเร็จ (ข้อมูลจากผู้อำนวยการ ท่านที่ 2)	-จัดอบรมให้ความรู้ความ เข้าใจงานด้านการประกัน คุณภาพภายใน และครู ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้อง ร่วมกันวางแผนเรียนรู้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามประเด็นมาตรฐาน การอาชีวศึกษา สร้าง แรงจูงใจให้กับครูสามารถ เขียนรายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) ได้ให้สำเร็จ (ข้อมูลจากหัวหน้างาน ประกัน ฯ ท่านที่ 3)	มี พี่เลี้ยง คอยชี้แนะ วิธีการเขียนรายงานการ ประเมินตนเอง (SAR) ได้ สำเร็จ (ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2)
	ควรจัดอบรมพัฒนา สมรรถนะครูโดยมีพี่เลี้ยง คอยให้คำชี้แนะอย่าง ต่อเนื่อง โดยให้ความรู้ เกี่ยวกับนโยบาย กฎกระทรวงด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษา สร้างแรงจูง ใจและเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ (ข้อมูลจากผู้อำนวยการ ท่านที่ 3)		

จากตาราง 12 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หัวหน้างานประกันคุณภาพ และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพฯ พบว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงคอยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง (87.50%) , ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา (75.00%) , สร้าง

แรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน(75.00%) ,ร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย (62.50%)

จากการศึกษางานวิจัยในชั้นตอนที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในตามลำดับ และจากการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง พบว่า

1.สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะ และขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา, รองลงมาครูขาดการเรียนรู้และวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง, ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ตามลำดับ

2.สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ที่ครูควรได้รับการพัฒนาก่อนลำดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน รองลงมา ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และ ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามลำดับ

3.แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงคอยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง, ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา, สร้างแรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาผลการวิเคราะห์ มาสรุปข้อมูลเปรียบเทียบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังตาราง 13

ตาราง 13 สรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ของการศึกษาความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

ข้อมูลเชิงปริมาณ		ข้อมูลเชิงคุณภาพ	
ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะฯ	สาเหตุที่เกิดความ ต้องการจำเป็น	สมรรถนะที่ควรได้รับ การพัฒนาลำดับแรก	แนวทางการพัฒนา สมรรถนะฯ
ผลการศึกษาพบว่า ความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน สูงสุด ได้แก่	สาเหตุที่เกิดความ ต้องการจำเป็นในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายในของ ครูวิทยาลัยอาชีว ศึกษาเอกชน พบว่า	สมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายใน ที่ครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนควร ได้รับการพัฒนาก่อน ลำดับแรก ได้แก่	แนวทางการพัฒนา สมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายใน ของครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน พบว่า
1.ด้านทักษะการประกัน คุณภาพภายใน	1.ครูขาดความรู้ ขาด	1.ด้านทักษะการ	1.ผู้บริหารต้องให้
2.ด้านเจตคติต่อการประกัน คุณภาพภายใน	ทักษะ และขาดการติดตาม รับรู้การเปลี่ยนแปลง	ประกันคุณภาพภายใน	ความสำคัญและการ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะ
3.ด้านความรู้ด้านการประกัน คุณภาพภายใน	ข้อกำหนดตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา	2.ด้านเจตคติต่อ การประกันคุณภาพ ภายใน	ครูโดยใช้วิธีการระบบพี เคเอ็มซีซีแน้อย่าง ต่อเนื่อง
	2.ครูขาดการวางแผน เก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	3.ด้านความรู้ด้าน การประกันคุณภาพ ภายใน	2.ร่วมกันวางแผน เก็บรวบรวมข้อมูลให้ สอดคล้องกับเกณฑ์ของ มาตรฐานการ อาชีวศึกษา
	3.ขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน		3.สร้างแรงจูงใจ ให้กับครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน
	4.ภาระงานที่รับผิดชอบ มีมาก		4.ร่วมมือจัดทำ รายงานผลการประเมิน ตนเอง (SAR) ให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย

จากตาราง 13 สรุปผลการวิเคราะห์ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ของการศึกษาความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู วิทยาลัย

อาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพของการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ที่ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนควรได้รับการพัฒนาก่อนลำดับแรก ได้แก่ 1.ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน 2.ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน 3.ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน นำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.ศึกษาแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 5 แนวคิดหลักได้แก่

1.แนวคิดเรื่อง “ด้านสมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาท หรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ (McClelland, 1973 : 80) โดยประกอบด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานประเมินตนเอง (SAR) และ เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

2.แนวคิดเรื่อง “การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบและโครงสร้างการวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน การประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ คุณภาพ โดยมีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสามารถวัดและประเมินผลคุณภาพได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียนและ

ผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ด้านปัจจัยพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2561)

3.แนวคิดเรื่อง “การฝึกอบรม” เป็นกระบวนการ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อฝึกฝนหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกิด ความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ที่ต้องการ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมได้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานได้สูงกว่าปกติ โดยใช้แนวคิดของ สมคิด บางโม (2547) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude) ซึ่งเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทำให้เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ รวมถึงการก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละ คนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

4. แนวคิดเรื่อง “ การชี้แนะ” หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำสอนงาน ให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพภายในเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาให้ครูอาชีวศึกษาเอกชนที่ขาดความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยทำการชี้แนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการชี้แนะ(Gottesman,Barbara L.,and,James O.Jennings.1994)และใช้รูปแบบ GROW Model เป็นเทคนิคการชี้แนะ ซึ่งนำมาใช้เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เป็นแบบในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (Whitmore, 2009 อ้างอิงจาก เก็จกนก เอื้อวงศ์. 2559: 7) ความหมายของคำว่า “GROW” คือดังนี้

G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนัก และใช้จินตนาการวาดภาพเป้าหมายที่คนต้องการดำเนินการให้บรรลุผลเป้าหมายนั้นอาจเป็นเป้าหมายระยะยาวก็ได้

R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะจะได้ทบทวนประเมิน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริง วิธีคิด มุมมองต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

O = Option หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้ใช้ความคิดในการแสวงหา และคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นใจว่าทางเลือกเหล่านั้นมีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาแน่วแน่ที่จะนำทางเลือกไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้ชี้แนะจะชักชวนให้พิจารณาถึง แนวโน้มของอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระบุแนวทางการดำเนินการให้มีความชัดเจน

5. แนวคิดเรื่อง “ระบบพี่เลี้ยง” หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่ากับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะ ทำหน้าที่ในการคำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ กับบุคลากรที่อ่อนประสบการณ์ ระบบพี่เลี้ยงถูกนำมาใช้ เป็นเครื่องมือและกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้ที่ประสบการณ์มากกว่าและเพื่อน ร่วมงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยเรียกบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าที่ทำการชี้แนะว่าพี่เลี้ยง (Mentor) และเรียกบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าผู้รับการดูแล (Mentee) โดยใช้แนวคิดและ ทฤษฎีระบบพี่เลี้ยงของมอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ใน การพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาเอกชน ได้นำระบบพี่เลี้ยงมาใช้โดยเลือกจากครูผู้ที่มีความรู้ ใน หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นครูผู้มีประสบการณ์ มีทักษะในการสื่อสาร มีความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการประกัน คุณภาพภายใน และสามารถสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้คำแนะนำปรึกษาให้กับครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพภายในจนสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด และ ทฤษฎี การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในประกอบด้วย 5 แนวคิดหลัก ดังกล่าวข้างต้น นำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรมของ รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน และ ผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ที่ได้จากการฝึกอบรม ดัง ตาราง 14

ตาราง 14 การประยุกต์แนวคิด และทฤษฎี รูปแบบการฝึกอบรมการผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง

แนวคิดทฤษฎี/ มโนทัศน์สำคัญ	รูปแบบการฝึกอบรม การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง	ผลการพัฒนาสมรรถนะด้าน การประกันคุณภาพภายใน
1.แนวคิดด้านสมรรถนะการประกัน คุณภาพคุณภาพภายในของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ใช้ แนวคิดและทฤษฎีของแมคเคล แลนด์ (David C. McClelland. 1973: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน.2547) และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1.การพัฒนาสมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายในของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ 1)ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ภายใน 2)ทักษะการเขียนรายงาน การประเมินตนเอง (SAR)3) เจตคติ ต่อการประกันคุณภาพภายใน	สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ ภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ได้แก่ 1.ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ภายใน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อกำหนดการประเมิน คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา และ รูปแบบของการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา
2.แนวคิดเรื่องการประกันคุณภาพ ภายในตามมาตรฐานการอาชีว ศึกษา พ.ศ.2561 (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2561)	2.การดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 ความรู้เรื่องแนว ทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	2. ทักษะการเขียนรายงานการ ประเมินตนเอง (SAR) มี ความสามารถเขียนรายงานการ ประเมินตนเองได้ครบถ้วน
3.แนวคิดเรื่อง “การฝึกอบรม” เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัด ขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์ เพื่อฝึกฝนหรือพัฒนาทรัพยากร บุคคล เกิด ความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ที่ต้องการ โดยใช้แนวคิดของ สมคิด บางโม (2547) กล่าวว่า การ ฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของ บุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทัศนคติ (Attitude)	กิจกรรมที่ 2 รูปแบบของการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2).ขั้นตอนดำเนินการ 3).ขั้นตรวจสอบคุณภาพ 4).การรายงานผล กิจกรรมที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ด้วยกระบวนการ GLOW MODEL	ประกอบด้วย 1) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการ ประกันคุณภาพภายใน 2) ข้อมูลพื้นฐานของ สถานศึกษา 3) มาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา 4) ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา

ตาราง 14 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี/ มโนทัศน์สำคัญ	รูปแบบการฝึกอบรม การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง	ผลการพัฒนาสมรรถนะด้าน การประกันคุณภาพภายใน
บุคคล เกิด ความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ที่ต้องการ โดยใช้แนวคิดของ สมคิด บางโม (2547) กล่าวว่า การ ฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของ บุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทัศนคติ (Attitude) 4.แนวคิดการผสมผสานวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง โดยการนำแนวคิด และทฤษฎีกระบวนการชี้แนะ (coaching) ของ Whitmore (2002: 8) และแนวคิดและทฤษฎี ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton-Cooper and Palmer (2000)	กิจกรรมที่ 4 ปฏิบัติการ WORK- SHOP การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับ เกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 โดยวิธีการชี้แนะ กิจกรรมที่ 5 วิธีการเขียนรายงาน การประเมินตนเอง (SAR) โดยใช้ วิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการ สร้างสัมพันธภาพ ให้คำชี้แนะ การ ให้ความช่วยเหลือ และติดตามผลจน ประสบความสำเร็จ	5) แผนพัฒนาเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา 3. เจตคติต่อการประกัน คุณภาพภายใน มี ความรู้สึก ความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความ รับผิดชอบให้ความร่วมมือที่ดีต่อ การประกันคุณภาพภายใน

ขั้นตอนที่ 2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน
ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน
กับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี แนวคิด และ ทฤษฎี การพัฒนาสมรรถนะด้านการ
ประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 5 แนวคิดหลัก ที่นำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรมของ
รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน จากตาราง 14 และผลจากการ
ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผลปรากฏว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านทักษะ
การประกันคุณภาพภายใน รองลงมาด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และความรู้ด้าน

การประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แนวทางในการพัฒนา
สมรรถนะให้ประสบผลสำเร็จก็คือ ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนา
สมรรถนะครูโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงคอยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล
ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและสร้างแรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ
ดังตาราง 15

ตาราง 15 องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

องค์ประกอบของ รูปแบบ	สาระสำคัญ
1. ความเป็นมาและ ความสำคัญของ รูปแบบ	อธิบายถึง สภาพ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน และเหตุผลที่สำคัญในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง
2. หลักการของรูปแบบ	แนวคิด ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูด้านการประกันคุณภาพ ภายใน, ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และแนวคิดการการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง
3. วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. โครงสร้างเนื้อหา	การดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 กิจกรรมที่ 2 รูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1.ขั้นเตรียมการ 2.ขั้นดำเนินการ 3.ขั้นตรวจสอบคุณภาพ 4.การรายงานผล กิจกรรมที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ด้วย กระบวนการ GLOW MODEL

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบของ รูปแบบ	สาระสำคัญ
	กิจกรรมที่ 4 ปฏิบัติการ WORK-SHOP การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 โดยวิธีการชี้แนะ กิจกรรมที่ 5 วิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยใช้วิธีการแบบพี่เลี้ยง ช่วยในการ สร้างสัมพันธภาพ ให้คำชี้แนะ การให้ความช่วยเหลือ และติดตามผลจนประสบ ความสำเร็จ
5. การประเมินผล ของรูปแบบ	ประเมินสมรรถนะการประกันคุณภาพภายใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และทักษะการปฏิบัติการเขียนรายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) โดยทำการประเมินผล 3 ครั้ง จากแบบวัดความรู้การประกันคุณภาพภายใน แบบวัด จากการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และแบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ 1. ประเมินผลก่อนการทดลอง 2. ประเมินผลหลังสิ้นสุดการทดลอง 3. ประเมินผลระยะติดตามหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้รับการอบรมต้องไม่ต่ำกว่า 80%
6. สภาพบ่งชี้การบรรลุ เป้าหมาย	สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ 1. ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการประเมิน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และรูปแบบของการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2) ขั้นตอนดำเนินการ 3) ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพ 4) ขั้นตอนรายงานผล 2. ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีความสามารถเขียนรายงานการประเมิน ตนเองได้ครบถ้วน ประกอบด้วย 1) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร 2) ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา 3) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 4) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา 5) แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3. เจตคติต่อด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ลึก ความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบให้ความร่วมมือที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน

ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ โครงสร้าง
เนื้อหา แผนการจัดกิจกรรม เทคนิควิธีที่ใช้ในการพัฒนา ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้

สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยจัดฝึกอบรมจำนวน 24 ชั่วโมง (ทฤษฎี 8 ชม.และปฏิบัติ 16 ชม) ดังตาราง 16

ตาราง 16 กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพภายใน

กิจกรรม ที่	เนื้อหา	ระยะเวลา		สมรรถนะ			เทคนิค วิธีการที่ใช้ใน การพัฒนา
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	K	S	A	
1	ความรู้เรื่องแนวทางการประเมิน คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาอาชีวศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา	2.00 ชม.	-	++++	+++	+++	1. ฝึกอบรมด้วย วิธีการบรรยาย
2.	รูปแบบของการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ได้แก่ 2.1 ขั้นการเตรียมการ 2.2 ขั้นการดำเนินการ 2.3 ขั้นตรวจสอบคุณภาพ 2.4 การรายงานผล	2.00 ชม.	3.00 ชม.	+++	++++	+++	1. การฝึกอบรมด้วย วิธีการบรรยายและ อบรมเชิงปฏิบัติการ 2.วิธีการชี้แนะและระบบ พี่เลี้ยง
3.	การสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการ ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ด้วย กระบวนการ GLOW MODEL	2.00 ชม.	3.00 ชม.	++	++++	+++	. การฝึกอบรมด้วย วิธีการบรรยายและ อบรมเชิงปฏิบัติการ
4.	ปฏิบัติการ WORK-SHOP การ วิเคราะห์ข้อมูล และวิธีเก็บ รวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับ เกณฑ์ของมาตรฐาน	-	4.00 ชม.	++	++++	+++	1. การฝึกปฏิบัติจริง 2. ใช้วิธีการชี้แนะ
5.	การจัดทำรายงานการประเมิน ตนเอง (SAR)	2.00ชม.	6.00 ชม.	++	++++	+++	1. การปฏิบัติจริง 2. ใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยง
รวม		8.00 ชม.	16.00 ชม.				

หมายเหตุ : การให้ความสำคัญ +++++ แทน มากที่สุด, +++ แทนมาก ++ แทน ปานกลาง, + แทน น้อย

ขั้นตอนที่ 3. ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ที่ร่างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากนั้นนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำดังกล่าว ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะ

ข้อ	ประเด็นการพิจารณา	ระดับคะแนน		
		M	S.D	แปลผล
ความเป็นประโยชน์				
1	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้านการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
2.	ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนสมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายในนำไปใช้ในการพัฒนสมรรถนะครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.60	0.49	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการ พัฒนสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.60	0.49	มากที่สุด
4.	ส่งเสริมให้ครูวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีต่องานด้านการ ประกันคุณภาพภายใน	4.60	0.49	มากที่สุด
5	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน ให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม		4.68	0.45	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นการพิจารณา	ระดับคะแนน		
		M	S.D	แปลผล
ความเป็นไปได้				
6.	ขั้นตอนการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.80	0.40	มากที่สุด
7.	ผลที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในคุ่มค่าด้านงบประมาณ	4.40	0.49	มาก
8.	ผลที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในคุ่มค่าด้านเวลา	4.60	0.49	มากที่สุด
9.	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง	4.60	0.49	มากที่สุด
10.	แนวทางการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบมีความชัดเจน	4.60	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.60	0.47	มากที่สุด
ความเหมาะสม				
11.	องค์ความรู้ของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้	4.80	0.40	มากที่สุด
12.	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาคุณภาพ	4.80	0.40	มากที่สุด
13.	เนื้อหาของกิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน	4.80	0.40	มากที่สุด
14.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นถึงเทคนิควิธีการในการฝึกอบรม	4.60	0.49	มากที่สุด
15.	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะฯ เป็นแนวทางในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	4.80	0.40	มากที่สุด
	รวม	4.76	0.42	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นการพิจารณา	ระดับคะแนน		
		M	S.D	แปลผล
ความถูกต้อง				
16.	ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ มีเนื้อหาครอบคลุมนโยบายของมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามกฎหมายกระทรวง	4.60	0.49	มากที่สุด
17.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมีความชัดเจน	4.60	0.49	มากที่สุด
18.	คู่มือพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในจัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอนชัดเจน	4.80	0.40	มากที่สุด
19.	เนื้อหา ความรู้ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมีความถูกต้องสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง	4.60	0.49	มากที่สุด
20.	ข้อมูลในการรวบรวม ติดตามประเมินผลแต่ละประเด็นของมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม		4.64	0.47	มากที่สุด
ผลเฉลี่ยรวม		4.67	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 17 ผลจากการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.67$ และ $S.D = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.76$ และ $S.D = 0.42$) รองลงมาด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย $M = 4.68$ และ $S.D = 0.45$) ด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย $M = 4.64$ และ $S.D = 0.47$) และด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย $M = 4.60$ และ $S.D = 0.47$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

สรุปความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ดังตารางที่ 18

ตาราง 17 สรุปประเด็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางดำเนินการจากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

สรุปประเด็นความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางดำเนินการของผู้วิจัย
1. ควรปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่มีไม่มาก เพื่อให้บรรลุกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้วิจัยดำเนินการปรับแผนการจัดกิจกรรมให้ครบตามวัตถุประสงค์ เน้นเนื้อหาใดที่สำคัญจะเพิ่มเวลาในการบรรยายให้ความรู้และเวลาการปฏิบัติจริง
2. ปรับปรุงแผนการอบรมในแต่ละกิจกรรม ไม่ควรให้ผู้เข้าอบรมเคร่งเครียดเกินไปด้วยเนื้อหาที่แน่นเกินไป	ปรับปรุงแผนการอบรมแต่ละกิจกรรมให้มีความเป็นกันเองกับผู้เข้าอบรม มีความมั่นใจเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เน้นการนำความรู้ไปใช้จริง
3. การตั้งคำถามตามแนวคิด GROW Model ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากที่สุด	ปรับภาษาที่ใช้ในการตั้งคำถามกระบวนการ GROW Model ให้สอดคล้องกับประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วม และมีกำลังใจในการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์จริงในการปฏิบัติงานต่อไป

การปรับปรุงรูปแบบจากผลของการนำไปทดลองใช้

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะให้มีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมให้ครบตามวัตถุประสงค์ กระบวนการเป็นไปตามขั้นตอน โดยปรับเวลาในการบรรยายให้ความรู้และเวลาการปฏิบัติจริงเพิ่มขึ้นในส่วนที่มีเนื้อหาสำคัญ

2. ปรับปรุงแผนการอบรมแต่ละกิจกรรมให้มีความเป็นกันเองกับผู้เข้าอบรม มีความมั่นใจเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เน้นการนำความรู้ไปใช้จริง

3. ปรับภาษาที่ใช้ในการตั้งคำถามกระบวนการ GROW Model ให้สอดคล้องกับประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมเข้าใจวิธีการ และมีกำลังใจในการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์จริงในการปฏิบัติงานต่อไป

จากการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ในระยะที่ 2 ตามขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผลปรากฏว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สมรรถนะด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน รองลงมาด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้ประสบผลสำเร็จก็คือ ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและสร้างแรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาประสิทธิผลต่อไป

การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ นำมาสร้างเป็นโครงร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2. หลักการของรูปแบบ 3.วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4.

โครงสร้างเนื้อหา 5.การประเมินผล ของรูปแบบ และ 6.สภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย และขั้นตอนที่ 3 ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากการได้นำแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นตอนที่ 1 แล้ว ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีกระบวนการของการชี้แนะ (Coaching) ของ Whitmore (2002: 8) และแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton-Cooper and Palmer (2000) เนื่องจากแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยงของ มอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ได้เสนอกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ สิ่งสำคัญ คือ มีการคัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีความสามารถที่มีคุณภาพ คุณลักษณะและทักษะของพี่เลี้ยง การเตรียมและสนับสนุนพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล เมื่อนำมาผสมผสานกับ รูปแบบกระบวนการหรือเทคนิคการชี้แนะ (Coaching) ของ Whitmore (2002: 8) ด้วยกระบวนการ GROW Model ระบุว่า การชี้แนะ คือการให้อิสระแก่บุคคลเพื่อให้ปฏิบัติได้ตามความสามารถสูงสุดของตนเอง ซึ่งการชี้แนะเป็นการช่วยเหลือให้พวกเขาเกิดการเรียนรู้มากกว่าการสอน มาเป็นเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เทคนิคการสะท้อนคิด และการวางแผนลงมือปฏิบัติ ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติต่องานด้านประกันคุณภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธี ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวข้างต้น นำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปเป็นวิธีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังรายละเอียดจากตาราง 19

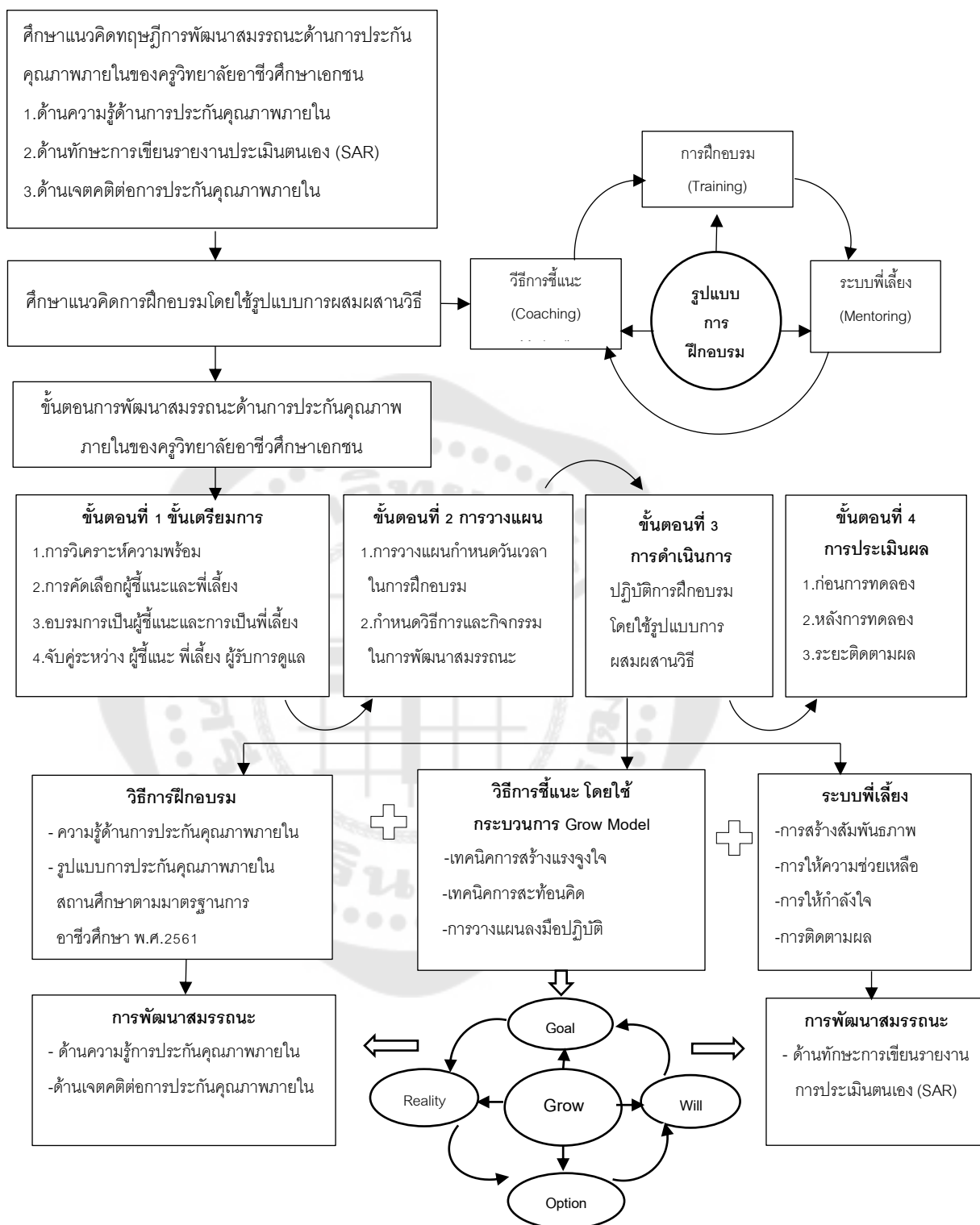
ตาราง 18 แนวคิดของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

แนวคิดและทฤษฎีกระบวนการ ชี้แนะ(coaching)ของ Whitmore (2002: 8) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน	แนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton- Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน	รูปแบบการฝึกอบรมที่ ผสมผสานวิธี ชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน
ขั้นตอนที่ 1 ก่อนเริ่มสอนแนะ โดยการพูดคุยทักทายอย่างเป็น กันเอง และบอกวัตถุประสงค์ของ การสอนแนะ	ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย 1.1 การวิเคราะห์ความ พร้อมขององค์กร เพื่อการสนับสนุน ของผู้บริหารองค์การ 1.2 การรับสมัครพี่เลี้ยงและ ผู้รับการดูแล 1.3 การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยง กับผู้รับการดูแล 1.4 การจัดฝึกอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยงและผู้รับ การดูแล	ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ 1.1 การวิเคราะห์ความ พร้อม 1.2 การคัดเลือกผู้ ชี้แนะและพี่เลี้ยง 1.3 อบรมการเป็นผู้ ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 1.4 จับคู่ระหว่าง ผู้ ชี้แนะ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอนแนะ โดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ อธิบาย แสดงวิธีทำให้อุปกรณ์ตัวอย่าง หรือ ยกตัวอย่างของจริงให้ดูอธิบาย งานให้ไปลงมือ ปฏิบัติจริง	ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ ประกอบด้วย 2.1 ขั้นเริ่มต้นของการสร้าง สัมพันธภาพ 2.2 ขั้นการดำเนินการเขียน รายงานประเมินตนเอง 2.3 ขั้นการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน 2.1 การวางแผนกำหนด วันเวลาในการฝึกอบรม 2.2 กำหนดวิธีการและ กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ
ขั้นตอนที่ 3 เปิดโอกาสให้ผู้สอน แนะได้ลงมือปฏิบัติและมีการ สังเกตความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน มีการให้ข้อมูล ป้อนกลับให้แรงจูงใจ ช่วยเหลือ และกำลังใจ	ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล 3.1 ประเมินกระบวนการ 3.2 ประเมินผลลัพธ์	ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการ 3.1 ปฏิบัติการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการชี้แนะผสมกับ รูปแบบการฝึกอบรมเนื้อหาของ ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และนำ

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎีกระบวนการ ชี้แนะ (coaching) ของ Whitmore (2002: 8) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน	แนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน	รูปแบบการฝึกอบรมที่ ผสมผสานวิธี ชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน
		กระบวนการ Grow Model มาเป็น เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เทคนิค การสะท้อนคิด และการวางแผนลงมือ ปฏิบัติ ด้วยประเด็นการตั้งคำถาม โดย ทุกคำถาม
		3.2 ปฏิบัติการฝึกอบรมโดยใช้ รูปแบบการผสมผสานกับระบบพี่เลี้ยง โดยการฝึกอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การ ติดตามผล
ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	---	ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล 4.1. ก่อนการทดลอง 4.2 หลังการทดลอง 4.3 ระยะเวลาติดตามผล

จากการนำแนวคิด และทฤษฎีของวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงมาผสมผสานเพื่อให้
ขั้นตอนในการจัดฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงนำขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานวิธี ชี้แนะและ
ระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มาเขียนเป็นนวัตกรรมของรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสาน
กับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 นวัตกรรมรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

จากภาพประกอบ 6 นวัตกรรมรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็น ขั้นตอนการฝึกอบรมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังกระบวนการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ

- 1.1 การวิเคราะห์ความพร้อม
- 1.2 การคัดเลือกผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง
- 1.3 อบรมการเป็นผู้ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 1.4 จับคู่ระหว่าง ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน

- 2.1 การวางแผนกำหนดวันเวลาในการฝึกอบรม
- 2.2 กำหนดวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการ

3.1 ปฏิบัติการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการชี้แนะผสมผสานกับรูปแบบการฝึกอบรมเนื้อหา ของความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน, รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และนำกระบวนการ Grow Model มาเป็นเทคนิคการสร้าง แรงจูงใจ เทคนิคการสะท้อนคิด และการวางแผนลงมือปฏิบัติ ด้วยประเด็นการตั้งคำถาม โดยทุก คำถาม ประกอบด้วย

G = Goal หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะ ตั้งเป้าหมายที่ตนต้องการ ดำเนินการให้สำเร็จ ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Goal “ในฐานะที่ทีมงานของท่านได้รับ มอบหมายให้ดำเนินงานติดตามเอกสารการประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ด้านที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมินจาก สมศ. ท่านมีเป้าหมาย ในการรวบรวมเอกสาร การวิเคราะห์เอกสารให้สอดคล้องและประสบความสำเร็จอย่างไร”

R = Reality หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะเข้าใจสภาพเป็นจริง สิ่งที่พบ ปัญหาในปัจจุบัน โดยผู้ชี้แนะให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านข้อเท็จจริงวิธีคิด มุมมอง ต่างๆ เพื่อให้ ผู้รับการชี้แนะได้ตระหนักถึงความแตกต่างหรือช่วงระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Reality “ปัจจุบันท่านกำลังดำเนินงานการรวบรวมเอกสาร ด้านที่ ท่านรับผิดชอบครบทุกข้อ หรือไม่อย่างไร พบปัญหาและอุปสรรคในการจัดเก็บติดตามเอกสาร อย่างไรบ้าง”

O = Option หมายถึง ช่วยให้ผู้รับการชี้แนะคิด วิธีแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Option “ท่านจะมีวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ในการรวบรวม จัดเก็บ เอกสารอย่างไรบ้าง”

W = Will หมายถึง การช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีเจตนาที่เลือกใช้วิธีใดที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวอย่าง ประเด็นคำถาม โดยใช้ Will “สรุปว่าทีมงานของท่านจะใช้วิธีการใดที่ช่วยกันจัดเก็บรวบรวมเอกสาร ตามด้านและข้อที่กำหนดได้ครบตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ”

ขั้นตอนการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ ดังกล่าวข้างต้นจะเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในและด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

3.2 ปฏิบัติการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานกับระบบพี่เลี้ยง โดยการอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การติดตามผลจนประสบความสำเร็จ ขั้นตอนดังกล่าวนี้ จะเน้นการพัฒนสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

4.1. ก่อนการทดลอง

4.2 หลังการทดลอง

4.3 ระยะเวลาติดตามผล

สรุปได้ว่า การผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าได้ทำการชี้แนะให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ตามขั้นตอนและกระบวนการของระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดระบบพี่เลี้ยง มาวางแผน การสร้างความสัมพันธภาพและทำข้อตกลง โดยนำมาจัดเป็นระบบตามกระบวนการพี่เลี้ยง มีการคัดเลือกมีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายให้บริหารหรือครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นพี่เลี้ยง ดูแลครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเรียกว่าผู้รับการดูแล โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการคำปรึกษา แนะนำชี้แนะ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นผู้รับการดูแลยังขาดประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพภายใน จากวิธีดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในที่สร้างขึ้นครั้งนี้ ผู้วิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการติดตามดูแลเป็นพี่เลี้ยงคอย

ชี้แนะ ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะจนครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1. ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และรูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการเตรียมการ 2) ขั้นตอนการดำเนินการ 3) ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพ 4) ขั้นตอนการรายงานผล

2. ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีความสามารถเขียนรายงานการประเมินตนเองได้ครบถ้วน ประกอบด้วย 1) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร 2) ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา 3) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 4) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5) แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้สึก ความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบให้ความร่วมมือที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน

จากวิธีดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในที่สร้างขึ้นครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นนวัตกรรมในการพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการติดตามดูแลเป็นพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ

ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพ

ภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.22 มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 44.44 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 และประสบการณ์การทำงานด้านการประกันคุณภาพ 6-10 ปี ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ

ในการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ครั้งนี้ ผู้วิจัยประเมินจากผลการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน พบว่าผลการประเมินการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าข้อมูลรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีคุณภาพระดับสูง จำนวน 14 คน (คะแนนอยู่ระหว่าง 21 - 30

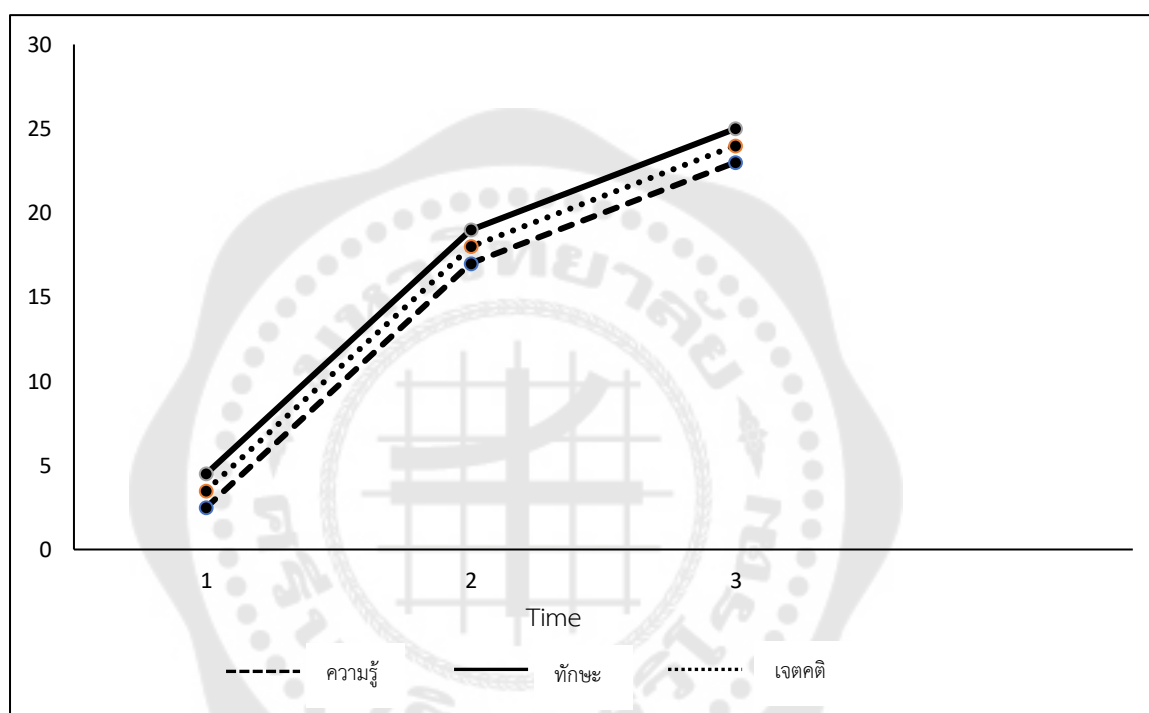
คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 77.78 และระดับปานกลาง จำนวน 4 คน (คะแนนอยู่ระหว่าง 17-20 คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 22.22 และการวิเคราะห์ผลการพัฒนาข้อมูลจากการสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนใน ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; Repeated measures) ดังตารางที่ 20

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	ช่วงเวลาการวัด	n	M	SD	ระดับ
ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน	ก่อนทดลอง	18	8.556	1.72	ปานกลาง
	หลังทดลอง	18	14.556	.92	มาก
	ติดตามผล	18	16.556	1.04	มาก
ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	ก่อนทดลอง	18	6.111	1.71	น้อย
	หลังทดลอง	18	17.833	3.94	ปานกลาง
	ติดตามผล	18	23.778	3.76	มาก
เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน	ก่อนทดลอง	18	3.747	0.28	มาก
	หลังทดลอง	18	4.436	0.20	มาก
	ติดตามผล	18	4.731	0.10	มากที่สุด

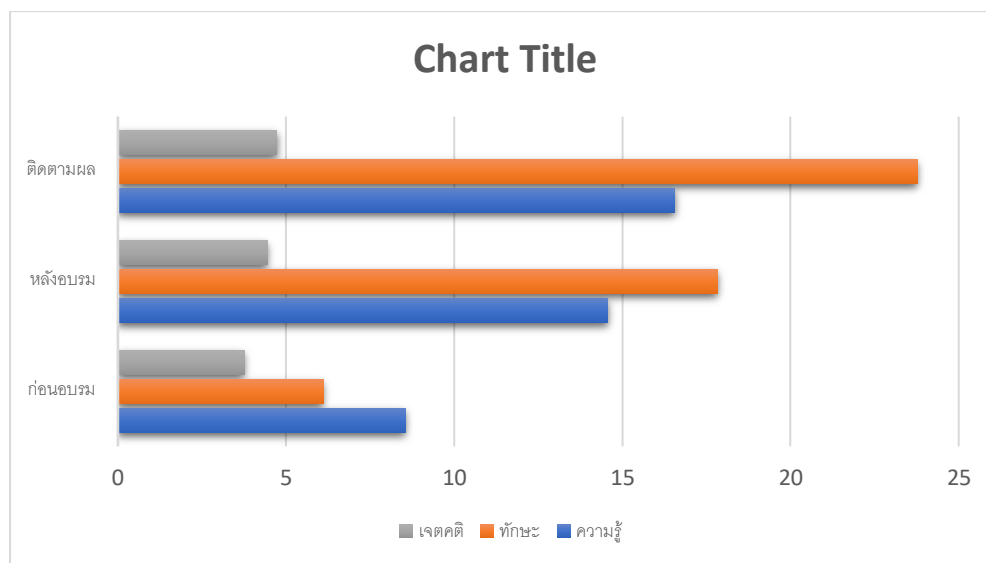
จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน ทักษะการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความรู้การประกันคุณภาพภายใน ก่อนทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 8.556$, $SD = 1.72$) หลังทดลอง อยู่ในระดับมาก ($M = 14.556$, $SD = .92$) และในระยะติดตามผล อยู่ในระดับมาก ($M = 16.556$, $SD = 1.04$) มีทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ก่อนทดลอง อยู่ในระดับน้อย ($M = 6.111$, $SD = 1.71$) หลังทดลอง อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($M = 17.833$, $SD = 3.94$) และในระยะติดตามผล อยู่ในระดับมาก ($M = 23.778$, $SD = 3.76$) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ก่อนทดลองอยู่ในระดับมาก ($M = 3.747$, $SD = 0.28$) หลังทดลอง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.436$, $SD = 0.20$) และในระยะติดตามผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.731$, $SD = 0.10$) ซึ่งสามารถแสดงผลคะแนนเฉลี่ย ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล จากภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบกราฟเส้น แสดงผลคะแนนเฉลี่ย ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล ด้านความรู้ ด้าน ทัศนคติ และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

แสดงให้เห็นว่าครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อได้รับการอบรมโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในทักษะการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนทดลอง โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบจากกราฟแท่ง ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 การเปรียบเทียบกราฟแท่ง แสดงผลคะแนนเฉลี่ย ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

จากภาพกราฟทั้งสองภาพแสดงการเปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ย ก่อนการอบรม หลังการอบรม และระยะติดตามผล การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ทั้งสองภาพสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ ซึ่งกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้จริง ซึ่งต่างกับการฝึกอบรมโดยทั่วไปที่ให้ความรู้แบบกว้าง ๆ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานวิธีการชี้แนะ ได้กำหนดเนื้อหาการอบรมที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยเนื้อหาด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน, รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 โดยนำกระบวนการ Grow Model มาเป็นเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ โดยทุกคำถามเป็นคำถามที่สร้างแรงบันดาลใจให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่เข้ารับการอบรมผลักดันพลังความคิดของตนเองออกมาเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในและด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน สำหรับการอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพีเลียง ช่วยในการสร้าง

สัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ จะเน้นให้ความรู้ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) การติดตามผลจนประสบความสำเร็จ

ตาราง 20 ผลการทดสอบการกระจายตัวเป็นปกติระหว่างช่วงเวลาการวัดผล

ตัวแปรที่ศึกษา	ช่วงเวลาในการวัด	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Value	df	p	Value	df	p
ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน	ก่อนทดลอง	.293	18	.000*	.804	18	.002*
	หลังทดลอง	.241	18	.007*	.836	18	.005*
	ติดตามผล	.221	18	.021*	.892	18	.041*
ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)	ก่อนทดลอง	.242	18	.007*	.921	18	.137
	หลังทดลอง	.128	18	.200	.957	18	.540
	ติดตามผล	.079	18	.200	.976	18	.898
เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน	ก่อนทดลอง	.143	18	.200	.957	18	.553
	หลังทดลอง	.207	18	.040*	.892	18	.042*
	ติดตามผล	.100	18	.200	.962	18	.647

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน จำแนกตามช่วงเวลาในการวัดจำนวน 3 ครั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำทางเดียว (One-Way MANOVA Repeated Measures) คะแนนด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน ระยะเวลาทดลอง ระยะเวลาหลังทดลอง และระยะติดตามผล คะแนนด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ระยะเวลาหลังทดลอง มีการกระจายตัวของคะแนนที่มีการละเมิดข้อตกลงเพียงเล็กน้อย มีการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution) เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Shapiro - Wilk เนื่องจากขนาดตัวอย่างมีจำนวนน้อยกว่า 50 คน จึงพบว่าคะแนนด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ระยะเวลาทดลอง (W-test = .804, p = .002) ระยะเวลาหลังทดลอง (W-test = .836, p = .005) และระยะติดตามผล (W-test = .892, p = .041) และ

คะแนนด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน พบว่า ระยะหลังทดลอง ($W\text{-test} = .892$, $P = .042$) มีการกระจายตัวของคะแนนที่มีการละเมิดข้อตกลงเพียงเล็กน้อย นอกนั้นมีการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (Multivariate normal distribution) เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Shapiro – Wilk ของคะแนนด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีการกระจายตัวของคะแนนเป็นปกติ จากการทดสอบจึงถือได้ว่าตัวแปรตามในแต่ละกลุ่มมีการแจกแจงเป็นปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

สรุปได้ว่าคะแนนก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล ส่วนใหญ่ผ่านข้อตกลงเกี่ยวกับการกระจายตัวเป็นปกติของคะแนน ยกเว้นคะแนนความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน บางช่วงของการวัดเท่านั้นที่มีการละเมิดข้อตกลงดังกล่าวและมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนาม (MANOVA) ได้

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุนามแบบวัดซ้ำโดยพิจารณาช่วงเวลาการวัด

Multivariate Tests		Value	F	Hypothesis df	Error df	p	Observed Power
ภายในกลุ่ม							
ช่วงเวลา (time)	Pillai's Trace	.992	237.749	6.000	12.000	.000	1.000
	Wilks' Lambda	.008	237.749	6.000	12.000	.000	1.000
	Hotelling's Trace	118.874	237.749	6.000	12.000	.000	1.000
	Roy's Largest Root	118.874	237.749	6.000	12.000	.000	1.000

จากตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อวัดในช่วงเวลาต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (Pillai's Trace = .992, $F = 237.749$, $df = 6$, $p = .000$) โดยค่าขนาดอิทธิพลของความแตกต่างอยู่ในระดับมาก (Effect Size: = .992) ซึ่งผลการศึกษามีจำนวนตัวอย่างและขนาดอิทธิพลของความแตกต่างเพียงพอต่อการส่งผลให้มีความสำคัญทางสถิติจริง

(Observed power = 1.000) แสดงว่าอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงนั้นไม่คงที่ กล่าวคือ คะแนนความรู้ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติ แตกต่างกันไปเปลี่ยนไปตามช่วงเวลาการวัด

ตาราง 22 ผลการทดสอบ (Univariate tests) ตามช่วงเวลาการวัด

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความรู้	ภายในช่วงเวลาการวัด					
	กลุ่มทดลอง	624.000	2	312.000	294.667*	.000
	ความคลาดเคลื่อน	36.000	34	1.059		
ทักษะ	ภายในช่วงเวลาการวัด					
	กลุ่มทดลอง	2909.148	2	1454.57	278.594*	.000
	ความคลาดเคลื่อน	177.579	34	5.221		
เจตคติ	ภายในช่วงเวลาการวัด					
	กลุ่มทดลอง	9.178	2	4.589	171.852*	.000
	ความคลาดเคลื่อน	0.908	34	0.027		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 จากการทดสอบ(Univariate tests) ตามช่วงเวลาการวัด พบว่า ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน มีคะแนนความรู้ ด้านประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ระหว่างก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($F = 294.667$, $p = .000$, $F = 278.594$, $p = .000$, $F = 171.852$, $p = .000$ ตามลำดับ)

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

ตัวแปรที่วัด	ช่วงเวลาการวัด	M	ช่วงเวลาการวัด		
			ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	ระยะติดตามผล
ความรู้	ก่อนทดลอง	8.556	-	6.000*	8.000*
	หลังทดลอง	14.556		-	2.000*
	ระยะติดตามผล	16.556			-
ทักษะ	ก่อนทดลอง	6.111	-	11.722*	17.667*
	หลังทดลอง	17.833		-	5.944*
	ระยะติดตามผล	23.778			-
เจตคติ	ก่อนทดลอง	3.747		.689*	.984*
	หลังทดลอง	4.436	-	-	.295*
	ระยะติดตามผล	4.731			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าความรู้ด้านประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน หลังทดลองกับก่อนทดลอง ระยะติดตามผลกับก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าคะแนนความรู้ด้านประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน แตกต่างกัน เมื่อวัดในช่วงเวลาต่างกัน โดยความรู้ด้านประกันคุณภาพภายใน หลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนทดลอง (หลังทดลอง: $M = 14.556$; ก่อนการทดลอง: $M = 8.556$) ระยะติดตามผลกับก่อนการทดลอง (ระยะติดตามผล: $M = 16.556$; ก่อนการทดลอง: $M = 8.556$) หลังทดลองกับระยะติดตามผล (หลังทดลอง: $M = 14.556$; ระยะติดตามผล: $M = 16.556$) ของความรู้ด้านประกันคุณภาพภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) หลังทดลองกับก่อนทดลอง (หลังทดลอง: $M = 17.833$; ก่อนการทดลอง: $M = 6.111$) ระยะติดตามผลกับก่อนการ

ทดลอง (ระยะติดตามผล $M = 23.778$; ก่อนการทดลอง: $M = 6.111$) หลังทดลองกับระยะติดตามผล (หลังทดลอง: $M = 17.833$; ระยะติดตามผล $M = 23.778$) เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน หลังทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนทดลอง (หลังทดลอง: $M = 4.436$; ก่อนการทดลอง: $M = 3.747$) ระยะติดตามผลกับก่อนการทดลอง (ระยะติดตามผล $M = 4.731$; ก่อนการทดลอง: $M = 3.747$) หลังทดลองกับระยะติดตามผล (หลังทดลอง: $M = 4.436$; ระยะติดตามผล $M = 4.731$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเนื่องมาจากเมื่อครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบทำให้มีทักษะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ภายหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ดังตาราง 25

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ที่	ประเด็น	M	SD	ระดับ
1.	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านมีความรู้และเข้าใจ แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.83	0.37	มากที่สุด
2.	การเตรียมความพร้อมของวิทยากรมีความเหมาะสม	4.89	0.31	มากที่สุด
3.	เนื้อหาสาระของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม	4.78	0.53	มากที่สุด
4.	ท่านได้รับการชี้แนะในการจัดทำรายงาน การประเมินตนเอง (SAR) เป็นอย่างดี	4.78	0.53	มากที่สุด
5.	นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์	4.94	0.23	มากที่สุด
6.	การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการและวิธีการอย่างชัดเจน	4.72	0.45	มากที่สุด
7.	การอบรมครั้งนี้ส่งเสริมให้มีสมรรถนะด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน	4.67	0.67	มากที่สุด
8.	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	4.50	0.69	มากที่สุด
9.	สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	4.56	0.68	มากที่สุด
10.	การประเมินผลความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีความ น่าเชื่อถือ	4.61	0.68	มากที่สุด
รวม		4.72	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ หลังจากทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในระยะติดตามผลหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ ($M=4.94$, $SD = 0.23$) การเตรียมความพร้อมของวิทยากรมีความเหมาะสม ($M = 4.89$, $SD = 0.31$) การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านมีความรู้และเข้าใจ ($M=4.83$, $SD = 0.37$) ท่านได้รับการชี้แนะในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นอย่างดี ($M = 4.78$, $SD = 0.53$) เนื้อหาสาระของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม ($M = 4.78$, $SD = 0.53$) การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการและวิธีการอย่างชัดเจน ($M = 4.72$, $SD = 0.45$) การอบรมครั้งนี้ส่งเสริมมีสมรรถนะด้าน ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน ($M = 4.67$, $SD = 0.67$) การประเมินผลความรู้ ทักษะและเจตคติ มีความน่าเชื่อถือ ($M = 4.61$, $SD = 0.68$) สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม ($M = 4.56$, $SD = 0.68$) และระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ($M = 4.50$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสอบถามพูดคุยกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ และผู้วิจัยทำการนัดหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมอีกครั้ง เพื่อเก็บข้อมูลอีกครั้งครั้งนี้ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเนื่องจากเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับเสียงสะท้อนจากครู A (นามสมมุติ) ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ได้กล่าวว่า “จากที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดว่า กิจกรรมการอบรมทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูในวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพภายในเป็นอย่างดี มีประโยชน์มาก และยังได้รู้วิธีนำกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงมาต่อยอดใช้กับการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้อีก” และครู B (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “เป็นกิจกรรมที่ดีมากทำให้เข้าใจวิธีชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจ ละลายความคิดที่ปิดกั้นตนเองที่รู้สึกว่าการประกันคุณภาพเป็นเรื่องยุ่งยาก ทำให้ปรับเจตคติในการทำงานด้านการประกันคุณภาพภายในดีขึ้นมากทีเดียว” ซึ่งสอดคล้องกับ ครู C กล่าวว่า “การฝึกอบรมครั้งนี้เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ชอบมาก

เพราะ ครูจะได้เข้าใจวิธีการทำงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้ชัดเจนขึ้น จากที่แรกไม่มี ความมั่นใจ และมองงานประกันคุณภาพเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่เมื่อได้เข้ารับการกิจกรรมอบรม พัฒนาครั้งนี้ ทำให้ได้เห็นแนวคิดของเพื่อนร่วมงานและแนวความคิดต้นแบบของท่านวิทยากรที่ ถ่ายทอดความรู้ สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการทำงานต่อไป”

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมอบรม มีสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะ การเขียนรายงานการประเมินตนเอง และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ส่งผลให้ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน ตาม มาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ได้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชนและพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการประกันคุณภาพภายใน ตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อ การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยศึกษาสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชน โดย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) แนวคิดและองค์ประกอบสมรรถนะ (Competency) 3 ด้าน ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลน (David C. McClelland, 1973) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน 2) กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 3) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 และแนวคิดทฤษฎีการศึกษาความต้องการจำเป็น (Needs) (Wikin & Altschuld, 1995; สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานมาเป็นแนวทางในสร้างรูปแบบการเพิ่มสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยนำผลของการศึกษาจากการวิจัยในระยะที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน และตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำรูปแบบไปศึกษาทดลองกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบในการนำไปใช้และแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในให้มีคุณภาพก่อนนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน มาใช้จริงกับกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ จำนวน 18 คน ระหว่างวันที่ 24 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2562 โดยมีแบบแผนการทดลอง แบบมีการทดสอบก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผลหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ (One Group Pretest and Multiple Posttest Design) (Edmonds & Kennedy: 2013) โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนามทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way MANOVA; Repeated measures) รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง โดยสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย สรุปผลดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิเคราะห์ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) จัดลำดับความสำคัญ โดยสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้านการประกันคุณภาพภายใน ($PNI_{modified} = 0.50$) รองลงมา เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ($PNI_{modified} = 0.45$) และความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ($PNI_{modified} = 0.42$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความต้องการจำเป็นลำดับแรกของแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นสูงสุดพบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สามารถรวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ส่งต้นสังกัด ($PNI_{modified} = 0.64$)

1.2 ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นรองลงมา พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นพยายามจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.53$)

1.3 ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 ($PNI_{modified} = 0.50$)

2. สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เนื่องจาก 1) ครูขาดสมรรถนะ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2) ครูขาดการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง 3) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ตามลำดับ

3.แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า 1) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงคอยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง 2) ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3) สร้างแรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 4) ร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงได้รูปแบบที่มี 6 องค์ประกอบประกอบด้วย

1.ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ อธิบายถึง สภาพ ปัญหา ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และเหตุผลที่สำคัญในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

2. หลักการของรูปแบบ แนวคิด ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูด้านการประกันคุณภาพภายใน, ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561และแนวคิดการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. โครงสร้างเนื้อหาการดำเนินกิจกรรมประกอบด้วย

4.1 ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561

4.2 รูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ 1.ขั้นการเตรียมการ 2.ขั้นการดำเนินการ 3.ขั้นตรวจสอบคุณภาพ และ 4.การรายงานผล

5. ลักษณะสำคัญของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่

ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการชี้แนะ (Gottesman, Barbara L., and, James O. Jennings. 1994) ผสมผสานกับแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยงมอร์ตัน คูเปอร์ และปาลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่

1. ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย
 - 1) การวิเคราะห์ความพร้อม
 - 2) การคัดเลือกผู้ชี้แนะและพี่เลี้ยง
 - 3) อบรมการเป็นผู้ชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
 - 4) จับคู่ระหว่าง ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ผู้รับการดูแล
2. การวางแผน ประกอบด้วย
 - 1) การวางแผนกำหนดวันเวลา ในการฝึกอบรม
 - 2) กำหนดวิธีการและกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ
3. การดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธี ประกอบด้วย
 - 1) วิธีการฝึกอบรม
 - 2) วิธีการชี้แนะ โดยใช้กระบวนการ Grow Model (Whitmore.2002)
 - 3) การใช้ระบบพี่เลี้ยง
4. การประเมินผลของรูปแบบพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ
 - 1) ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน
 - 2) ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง SAR
 - 3) ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

โดยทำการติดตามการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยประเมินผล 3 ครั้ง ได้แก่

- 1) ประเมินผลก่อนการทดลอง
- 2) ประเมินผลหลังสิ้นสุดการทดลอง
- 3) ประเมินผลระยะติดตามผลหลังการทดลอง 4 เดือน

หมายเหตุ: การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้รับการอบรมต้องไม่ต่ำกว่า 80% ของระยะเวลาที่กำหนด

6. การบรรลุเป้าหมายตามสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

6.1 ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และรูปแบบของการประกันและรูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินการ ขั้นตอนตรวจสอบคุณภาพ การรายงานผล

6.2 ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีความสามารถเขียนรายงานการประเมินตนเองได้ครบถ้วน ประกอบด้วย

- 1) บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
- 2) ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา
- 3) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 4) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
- 5) แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มี ความรู้สึก ความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น คำนึงและมีความรับผิดชอบให้ความร่วมมือที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้านการประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยจึงได้จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 24 ชั่วโมง เป็นการฝึกปฏิบัติมากกว่าการบรรยายให้ความรู้ ผู้วิจัยจึงออกแบบเป็นภาคฝึกปฏิบัติ จำนวน 16 ชั่วโมง และภาคบรรยายให้ความรู้ จำนวน 8 ชั่วโมง ประกอบด้วย กิจกรรม 5 กิจกรรม ได้แก่กิจกรรมที่ 1 ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 กิจกรรมที่ 2 รูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กิจกรรมที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะกิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และกิจกรรมที่ 5 วิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นการพัฒนาด้านทักษะ โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยงช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การติดตามผล

จากผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.67$ และ $S.D = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.76$ และ $S.D = 0.42$) รองลงมาด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย $M = 4.68$ และ $S.D = 0.45$) ด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย $M = 4.64$ และ $S.D = 0.47$) และด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย $M = 4.60$ และ $S.D = 0.47$) ตามลำดับ

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

จากการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ไปทดลองใช้จริงกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้ผลการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อวัดในช่วงเวลาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Pillai's Trace = .992 $F = 237.749$, $df = 6$, $p = .000$) และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มีคะแนน ระหว่างก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 294.667$, $p = .000$, $F = 278.594$, $p = .000$, $F = 171.852$, $p = .000$ ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อได้รับการอบรมโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนทดลอง

3.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ระยะติดตามผล ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม พบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ ($M=4.94$, $SD=0.23$) การเตรียมความพร้อมของวิทยากรมีความเหมาะสม ($M=4.89$, $SD=0.31$) การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านมีความรู้และเข้าใจ ($M=4.83$, $SD=0.37$) ท่านได้รับการชี้แนะในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นอย่างดี ($M=4.78$, $SD=0.53$) เนื้อหาสาระของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม ($M=4.78$, $SD=0.53$) การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการและวิธีการอย่างชัดเจน ($M=4.72$, $SD=0.45$) การอบรมครั้งนี้ส่งเสริมมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน ($M=4.67$, $SD=0.67$) การประเมินผลความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีความน่าเชื่อถือ ($M=4.61$, $SD=0.68$) สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม ($M=4.56$, $SD=0.68$) และระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ($M=4.50$, $SD=0.69$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่จะนำเสนออภิปรายและเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติม โดยแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้านการประกันคุณภาพภายใน รองลงมา เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามลำดับทั้งนี้ เป็นเพราะทักษะด้านการประกันคุณภาพภายในคือสมรรถนะที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดสำหรับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นลำดับแรกอย่างจริงจังเพราะทักษะเกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ ทักษะที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน รองลงมาเป็นด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน เพราะการมีเจตคติที่ดีจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะแสวงหาความรู้ มีความเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของผู้ที่มีเจตคติที่ดีทำให้มีแรงจูงใจปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และด้านความรู้การประกันคุณภาพภายใน เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิด เฉพาะด้านเพื่อทราบความชัดเจนในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ จะเห็นว่าสมรรถนะด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน เจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน และความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ ซึ่งผลการประเมิน

ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงปริมาณยังสอดคล้องกับผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังบทสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน คนที่ 1 กล่าวว่า “ควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะก่อน เพราะทักษะด้านงานประกันคุณภาพภายใน จะทำให้ครูมีความสามารถค้นคว้าหาความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงานรวบรวม จัดเก็บเอกสารตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ” และหัวหน้างานประกันคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน คนที่ 2 กล่าวว่า “ควรพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะก่อน เพราะถ้าครูมีทักษะในงานด้านการประกันคุณภาพ จะทำให้ครูมีเข้าใจกระบวนการปฏิบัติหน้าที่งานด้านการประกันคุณภาพ ตามวงจร PDCA ได้ และสามารถเขียน SAR ประเมินตนเองได้” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านองค์ประกอบสมรรถนะ (Competency) 3 ด้านของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973 ได้แก่ ความรู้คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ทักษะคือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว และเจตคติเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึกที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ดุสิต ขาวเหลือง, (2554); และประจักษ์ ทรัพย์อุดม, (2550) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งมี 3 ทาง ได้แก่ 1) สมรรถนะของคนได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์ทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา และเมื่อพิจารณาผลการประเมินความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านทักษะการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สามารถรวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ส่งต้นสังกัด แสดงว่าครูต้องได้รับความรู้ ทักษะ ในการค้นคว้าติดตามหาความรู้เรื่องมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 เพื่อวางแผนจัดเก็บเอกสารได้ถูกต้องตามเกณฑ์ของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 เมื่อเข้าใจขั้นตอนและได้ข้อมูลครบสมบูรณ์จะสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ได้สำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” และจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะพบว่าสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก

ได้แก่ ด้านทักษะ แสดงว่าทักษะด้านการประกันคุณภาพภายในถือเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) พบว่า “สมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะ แสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทน ชอบ ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้

1.2 ด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นรองลงมา พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นพยายามจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้การให้ความเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของผู้ที่มีเจตคติที่ดีทำให้มีแรงจูงใจปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้อง กับแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลน (David C. McClelland, 1973) องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ (motives / attitude) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึง หรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าทาย และทั้งนี้จากผลการวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของครู โดย Atria, 1999; Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของกระบวนการประกันคุณภาพ และแผนพัฒนาของมลรัฐอิลลินอยส์ต่อทัศนคติของครูในรัฐชิคาโก ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษานบนพื้นฐานของทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงองค์กร และทฤษฎีแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีทัศนคติที่ดีต่อ กระบวนการประกันคุณภาพ และแผนพัฒนาของมลรัฐอิลลินอยส์

1.3 ด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 จะเห็นได้ว่าการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ครูต้องมีความรู้จริงในเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ

(2551) พบว่าปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายทำให้บุคลากรไม่เข้าใจนโยบายประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิด ความเบื่อหน่าย ไม่อยากให้ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ประสานงานกับคณะ/หน่วยงาน มีน้อย มากและไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ไม่ แจ่มชัดข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ล่วงหน้า ดังนั้นต้องสร้างความเข้าใจให้บุคลากรอธิบายให้ง่ายชัดเจน เขียนอธิบายให้เข้าใจง่าย ๆ หรือชี้แจงนโยบายอย่างต่อเนื่องและ มั่นใจว่าบุคลากรรับรู้และรับทราบทุกกลุ่ม บุคลากรสำนักงานประเมินจะต้อง รับทราบขั้นตอนการตรวจประเมิน คุณภาพภายในเป็นอย่างดี หรือควรจะอบรมบุคลากรให้มีความรู้ก่อนลงพื้นที่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

2. สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สาเหตุเนื่องจาก 1) ครูขาดสมรรถนะ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2) ครูขาดการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง 3) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน และครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้สึกต่องานประกันคุณภาพภายในว่าเป็นภาระทางด้านเอกสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556) เรื่องรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยพบว่าสภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูอาชีวศึกษา ร้อยละ 90 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ควรมีลักษณะดังนี้ รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู อาชีวศึกษาที่เป็นระบบ ด้วยการมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษา มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น และมีเป้าหมายชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการทดสอบและมีประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศจึงจะประสบความสำเร็จ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน และและผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพภายใน พบว่า1) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้วิธีการระบบพี่เลี้ยงคอยชี้แนะอย่างต่อเนื่อง 2) ร่วมกันวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของมาตรฐานการ

อาชีวศึกษา 3) สร้างแรงจูงใจให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 4) ร่วมมือจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล คือ การให้ความรู้ การอบรมพัฒนาสมรรถนะในด้านการประกันคุณภาพภายใน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ต้องการแนวทางการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาฉบับใหม่ ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานขาดการติดตามข่าวสาร ข้อปฏิบัติที่ยังยึดโยงกับรูปแบบเดิม ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมการนิเทศ ติดตามและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และจากงานวิจัยของ ฮาร์เปอร์ (Harper, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของทีมงานในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ระดับกลาง ผลการศึกษาพบว่า 1) การวางแผนเป็นทีมทำให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้น และทีมงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนแนวใหม่ 2) การทำงานเป็นทีมการสร้างความตระหนัก ให้แก่ครูใหญ่ของแต่ละสถานศึกษา ในการเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ถึงสาเหตุที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนขาดสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน เนื่องจากขาดการติดตามรับรู้การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังนั้นการฝึกอบรม การให้ความรู้ให้กับผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จึงเป็นแนวทางพัฒนาที่สำคัญประการแรก สอดคล้องกับนักวิชาการ (Delgado, 2014; สมชาติ กิจบรรยง, 2555) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย ของรุ่งเรือง สิทธิจันทร์ (2560) ที่พบว่า ควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ดังนั้นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนทุกแห่ง จึงควรจัดอบรม เชิงปฏิบัติให้ความรู้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพภายในของตนเอง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สอดคล้องกับ ชูชัย สมทธิไกร (2554) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2557 : 25-28) ได้

กล่าวถึงการโค้ชหรือการชี้แนะ โดยใช้กระบวนการ Grow แต่ละขั้นตอน คือการเป็นคู่คิดของผู้รับการโค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่ เน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม นำไปสู่ทางเลือกที่จะไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงได้รูปแบบที่มี 6 องค์ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน 4) โครงสร้างเนื้อหาการดำเนินกิจกรรม 5) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 6) การบรรลุเป้าหมายตามสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติ จำนวน 15 ชั่วโมง และภาคบรรยายให้ความรู้ จำนวน 5 ชั่วโมง ประกอบด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 ความรู้เรื่องแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 กิจกรรมที่ 2 รูปแบบของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กิจกรรมที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะ กิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และกิจกรรมที่ 5 วิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นการพัฒนาด้านทักษะ โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยงช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การติดตามผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ได้ใช้แนวคิดการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีกระบวนการของการชี้แนะ (coaching) ของ Whitmore (2002: 8) และแนวคิดและทฤษฎีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ของ Morton-Cooper and Palmer (2000) นำมาเป็นขั้นตอนของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นการวางแผน ขั้นการดำเนินการ และขั้นการประเมินผล โดยขั้นตอนการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ ดังกล่าวข้างต้นจะเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในและด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน ส่วนการอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ การติดตามผลจนประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนดังกล่าวนี้ จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

สรุปผลจากการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.67$ $S.D = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย $M = 4.76$ $S.D = 0.42$) รองลงมาด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย $M = 4.68$ และ $S.D = 0.45$) ด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย $M = 4.64$ และ $S.D = 0.47$) และด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย $M = 4.60$ และ $S.D = 0.47$) ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงว่ารูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้วยการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงครั้งนี้ มีผลทำให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการฝึกอบรมในรูปแบบของการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นกระบวนการในการช่วยเหลือ พัฒนาบุคคล ซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างผู้ชี้แนะ และผู้รับการชี้แนะ โดยผู้สอนแนะจัดกิจกรรม มีการสะท้อนประสบการณ์ การสังเกต และการรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ส่งเสริม และปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการชี้แนะ ให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ เมื่อนำระบบพี่เลี้ยงมาผสมผสานกับการชี้แนะ ทำให้เป็นการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยเอกชน ที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างคนสองคน หรือมากกว่า โดยผู้อาวุโส หรือรุ่นพี่ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่าเป็นพี่เลี้ยงให้กับรุ่นน้อง ความสำเร็จตามเป้าหมายมีการพัฒนาด้านส่วนบุคคลวิชาชีพและสังคม ระบบพี่เลี้ยง มีลักษณะสำคัญ คือการพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าด้านอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Noe & Schmitt, 1986; Robertson & Downs, 1989 ที่กล่าวว่า การจัดการฝึกอบรม จำเป็นต้องให้ความสนใจต่อภาวะของผู้รับการอบรม ก่อนการฝึกอบรม อันได้แก่ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้รับการอบรม ความสำคัญระหว่างองค์ประกอบทั้งสอง สรุปเป็นสมการได้ดังต่อไปนี้ “การเรียนรู้ = ความสามารถ x แรงจูงใจ” ตามสมการดังกล่าวหมายถึงการเรียนรู้ของผู้รับการอบรมจะไม่เกิดขึ้นเลย หากเขาไม่มีความสามารถหรือแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนั้นผลของการวิจัยก็ได้ยืนยันว่าผู้ที่มีความสามารถและแรงจูงใจ สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสามารถและแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม และขั้นตอนในการอบรม

ผู้วิจัยจึงนำหลักการและแนวคิดวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เป็นพื้นฐานของการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงกระบวนการของรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย การจัดกิจกรรมเน้นการลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะการประกันคุณภาพภายในต้องเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของทักษะปฏิบัติการลงมือปฏิบัติจริงเป็นสำคัญ และการปรับเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายในไปพร้อมๆ กันกับการให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

3.1 จากผลการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อวัดในช่วงเวลาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน มีคะแนน ระหว่างก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อได้รับการอบรมโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ด้านทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนทดลอง ทั้งนี้แสดงว่ารูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้วยการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงครั้งนี้ มีเทคนิคในการดำเนินกิจกรรมการให้ความรู้สำหรับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดีกว่าการฝึกอบรมแบบปกติ เพราะการฝึกอบรมตามปกติ วิทยากรจะบรรยายไปเรื่อย ๆ โดยผู้เข้าอบรมมีข้อสงสัยแต่อาจไม่กล้าถาม จึงเก็บข้อสงสัยไว้ในบางประเด็น

จึงทำให้ขาดความรู้และทักษะที่ต้องการ อย่างไรก็ตามเมื่อใช้รูปแบบการผสมผสานวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงที่มีบรรยากาศส่วนบุคคล จากการประยุกต์ใช้กระบวนการ GROW Model ในการตั้งคำถามส่งเสริมให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาและการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน

สอดคล้องกับวิทเมอร์ (เก็จนก เอ็ว่งศ์, 2559, น. 7; อ้างอิงจาก (Whitmore. 2009) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นรูปแบบที่เน้นการสะท้อนความคิดจากเพื่อนผู้ร่วมวิชาชีพที่มีความเท่าเทียมกันในความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีการประเมินผล แต่เป็นการพูดคุยสร้างความคุ้นเคย และในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีการสร้างแรงบันดาลใจ ดึงศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติ และนอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2559) ได้ศึกษาโครงการ การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์การ ประเมินเฉพาะ คือ 1) เพื่อประเมินบริบท (Context) 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) 3) เพื่อ ประเมินกระบวนการ (Process) และ 4) เพื่อประเมินผลลัพธ์ (IEST) ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิผล การดำเนินโครงการช่วยพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย ในชั้นเรียน ช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ช่วยพัฒนา ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง และครู ผู้บริหาร และ ศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมของโครงการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ทั้งนี้ตามแนวคิดของ อารณ ภูวพิทยพันธุ์, 2550; Morton-cooper and Palmer, 2000 กล่าวว่า การแสดงบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาในระบบพี่เลี้ยง โดยพี่เลี้ยงจะนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการสอนแนะ ให้ความรู้ ให้แรงจูงใจ และให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (constructive feedback) เพื่อเสริมสร้างให้ผู้รับการดูแลมีพัฒนาการที่ดีด้านวิชาชีพในเส้นทางนั้น ๆ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าในตนเองว่าตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้น เมื่อครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1997) ที่เสนอว่าความสามารถของใครคนหนึ่งไม่คงที่ สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ นั่นคือบุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถก็จะแสดงถึงความสามารถนั้นออกมา จะเป็นผู้มีความอดทน อุทิศหาไม่ทอดยถ์ต่ออุปสรรคง่าย ๆ และจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับแนวคิดของ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson D. W.; & Johnson R. T, 1990, p. 40) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มีการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ได้คิดไตร่ตรองและได้ใช้ทักษะการทำงาน

ร่วมกันสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ ผู้รับการอบรมต้องเชื่อว่า ผลที่จะได้รับจากการฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องหรือช่วยนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น

3.2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ หลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ระยะติดตามผลหลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ การเตรียมความพร้อมของวิทยากรมีความเหมาะสม การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านมีความรู้และเข้าใจ ได้รับการชี้แนะในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นอย่างดี เนื้อหาสาระของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการและวิธีการอย่างชัดเจน การอบรมครั้งนี้ส่งเสริมสมรรถนะด้าน ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม และระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เมื่อผ่านกระบวนการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงทำให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน มีทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และมีเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน สูงขึ้นกว่าก่อนการอบรม เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในครั้งนี้ เน้นให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ เกิดความคิดในการแก้ปัญหาในงานของตนอย่างแท้จริง ซึ่งกิจกรรมในแต่ละครั้ง มีการบรรยาย การอภิปรายโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อหาข้อสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องที่ยกประเด็นขึ้นมา การเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้จากใบงานและกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ ส่วนสื่อและวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการอบรม เน้นการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน และการดำเนินงานทุกขั้นตอนจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานได้ใกล้เคียงกับสิ่งที่เกิดขึ้นมากที่สุด เพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี ที่ได้รับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของกับ โคลบ (Kolb, 1984, pp.22-29) กล่าวว่า การฝึกอบรมนอกจากก่อให้เกิดการเรียนรู้แล้วยังก่อให้เกิดพฤติกรรมและ

ทักษะได้ด้วย มีการเลือกใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เนื้อหาสาระ ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นการบรรยาย การถามตอบ การระดมสมอง กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติสอดคล้องกับ ดุสิต ขาวเหลือง, 2554 กล่าวถึงการเลือกวิธีการในการ ฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ในการ เชื้ออำนาจความสะดวกในการเรียน ซึ่งต้องพิจารณาแรงจูงใจในการเรียนรู้ และสภาพที่เอื้อต่อการ ฝึกอบรมเช่น การเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปสู่เนื้อหาที่ยากและซับซ้อน ส่วนการเชื้ออำนาจ ความสะดวกในการถ่ายโอนเชื่อมโยงความรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ ทานอก และ คณะ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครู มี สมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดี และด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครู มี สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วม โครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้าง ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ใน ระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการ พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถ เกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและ ให้คำแนะนำอยู่ในระดับ ดีประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ใน ระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่า เกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีความ พึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ดังกล่าวมาข้างต้น ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้รับการอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ และ อุปกรณ์ ซึ่งเชื้ออำนาจต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศมีความเหมาะสมกับการ ฝึกอบรม และที่สำคัญได้รับความอนุเคราะห์จากท่านวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เป็น กันเอง ตอบคำถามและแก้ไขปัญหาได้ทุกเรื่องเมื่อครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมพัฒนาสมรรถนะ

มีข้อสงสัยทั้งในระหว่างการอบรมหรือหลังจากการอบรมโดยให้คำปรึกษาทางออนไลน์ได้ตลอดเวลา ถ้ามีข้อสงสัย สอดคล้องกับเสียงสะท้อนจากครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน

“จากที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดว่า กิจกรรมการอบรมทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูในวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพภายในเป็นอย่างดี มีประโยชน์มาก และยังได้รู้วิธีนำกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงมาต่อยอดใช้กับการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้อีก” (จากครู A นามสมมุติ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน)

“เป็นกิจกรรมที่ดีมากทำให้เข้าใจวิธีชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจ ละลายความคิดที่ปิดกั้นตนเองที่รู้สึกว่าการประกันคุณภาพเป็นเรื่องยุ่งยาก ทำให้ปรับเจตคติในการทำงานด้านการประกันคุณภาพภายในดีขึ้นมากทีเดียว” (จากครู B นามสมมุติ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน)

“เป็นกิจกรรมที่ดีมาก ขอบมากเพราะ ครูจะได้เข้าใจวิธีการทำงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้ชัดเจนขึ้น จากที่แรกไม่มีความมั่นใจ และมองงานประกันคุณภาพเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่เมื่อได้เข้ารับการกิจกรรมอบรมพัฒนาครั้งนี้ ทำให้ได้เห็นแนวคิดของเพื่อนร่วมงานและแนวความคิดต้นแบบของท่านวิทยากรที่ถ่ายทอดความรู้ สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการทำงานต่อไป” (จากครู C นามสมมุติ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดจาก สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะ ซึ่งกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในได้จริง ซึ่งต่างกับการฝึกอบรมโดยทั่วไปที่ให้ความรู้แบบกว้าง ๆ ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานวิธีการชี้แนะ ได้กำหนดเนื้อหาการอบรมที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยเนื้อหาด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน, รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 โดยนำกระบวนการ Grow Model มาเป็นเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ เทคนิคการสะท้อนคิด และการวางแผนลงมือปฏิบัติ ด้วยประเด็นการตั้งคำถาม โดยทุกคำถามเป็นคำถามที่สร้างแรงบันดาลใจให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ที่เข้ารับการอบรมผลักดันพลังความคิดของตนเองออกมาเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย ที่เน้นการ

พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้การประกันคุณภาพภายในและด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน สำหรับการอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยนำวิธีการระบบพี่เลี้ยง ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพ การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ จะเน้นให้ความรู้ เรื่องวิธีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)การติดตามผลจนประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าจากผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง มีประสิทธิผลทำให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะด้านความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง และเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน สามารถนำความรู้ด้านการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ส่งผลให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ได้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนและพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนด้านการประกันคุณภาพภายใน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาควรนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะลำดับแรก นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูได้สอดคล้องกับปัญหาและมีความต้องการความจำเป็นต้องแก้ไขก่อนในลำดับแรก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควรนำผลวิจัยในครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง ให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและ มีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสร้าง

ความตระหนักในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรวางแผนส่งเสริมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ ความเข้าใจกับ โดยมีการปฏิบัติจริงโดยใช้วิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching Method and Mentoring System) กับครูอาชีวศึกษาเอกชน ให้เกิดการแรงบันดาลใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและ มีเจตคติที่ดี ทางด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโดยโดยการ จัดอบรมมีพี่เลี้ยงคอยให้คำชี้แนะอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายกฎกระทรวงด้าน การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ติดตามงาน เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ และพาไปศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผ่านการประเมินการ ประกันคุณภาพการศึกษาในระดับ ดีมาก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นมีความต้องการพัฒนาด้านทักษะการประกัน คุณภาพภายในสูงสุดเป็นลำดับแรก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเน้นการพัฒนาด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับ การประกันคุณภาพภายใน และจัดฝึกอบรมให้ความรู้ พร้อมทั้งปรับเจตคติที่ดีต่องานด้านการ ประกันคุณภาพภายในให้กับครูอาชีวศึกษาเอกชนอย่างสม่ำเสมอ และติดตามอย่างต่อเนื่อง

3. ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนา สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ไปใช้ในการการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อ เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีขึ้นทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนด้วย ความยินดีและพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานด้านการประเมินและการประกันคุณภาพภายในได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบส่งเสริมสมรรถนะการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในกับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกับกลุ่มอื่นที่นอกเหนือจาก ครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการต่อยอดให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ ใน การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในโดยการสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) ให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม

- Atria, J. P. (1999). *The Effect of the Illinois Quality Assurance and Improvement Planning Process on Chicago School Teacher Attitudes toward School Improvement*.
[online] Available: <http://www.thailis.uni.net.th/dao> Dissertation Abstracts
International. :Pub Number AA19955750. 6 Aug
- Bailey, K.M., Curtis, A., & Nunan, D. (2001). *Pursuing Professional development : the Self as Source*. Canada : Heinle, a division of Thomson Learning. Inc.
- Bandura, A. (1997). Self- efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman and company. Beach, D.S. (1980). *Personnal : The Management of People at Work* 3rd ed.. New York: Macmillan.
- Bloom Engelhart B.S. et al. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.
- Britton Linda R., & Anderson Kenneth A. (2009). Peer Coaching and Pre-service Teachers: Examining an Underutilized Concept. From <http://www.sciencedirect.com>
- Bruno, F. J. (1983). *Adjustment and personal growth: seven pathways*. New York: Wiley.
- Blanchard, P. N.; & Thacker, J.W. (2007). *Effective Training: Systems, Strategies and Practices*. 3rd ed. Pearson: Prentice Hall.
- Castetter, William B. (1996). *The human resource functions in educational administration*. (6th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Clifford, J., & Thorpe, S. (2007). *Work place learning & development : delivering competitive advantage for your organization*. London : Kogan page Limited.
- Costa Arthur L. & Robert J. Garmston. (2002). Cognitive coaching foundation seminarlearning guide. 5th ed. Highlands Ranch. CO: Center for Cognitive Coaching.
- Creswell, J.W. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. California.
- Cutterbuck, D., & Megginson,D. (1999). *Mentoring executives & directors in Exploring the relationship between mentoring and Counselling*. British Journal of Guidance & counselling 31 CD: 25-38.

- Danial, R.T. (1998). *Mentoring and coaching* (Online). Available from
www.tobincls.com/mentoring.htm, [2010, December 20]
- Edmonds, W. A, & Kennedy, T. D. (2013). *An Applied Reference Guide to Research*
- Gibbs, S. (2008). *Human resource development: process, practices and perspectives*.
New York: Palgrave Macmillan.
- Glatthorn, A. A. (1990). *Supervision Leadership: Introduction to Instructional Supervision*.
Glenview, IL: Scott Foresman.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Gornall S.; & Burn M. (2013). *Coaching and learning in schools: A practical guide*.
Thousand Oaks, Calif: SAGE Publication.
- Gottesman, B. (2000). *Peer coaching for educators*. Lanhan: The Scarecrow.
- Gottesman, B. L., & Jennings, J. O. (1994). *Peer coaching for educators*. Pennsylvania:
Technomic.
- Gudwin, D.M., & Salazar Wallace, M.D. (2010). *Mentoring and coaching : a lifetime for
teachers in a multicultural setting*. United States of America : Corwin.
- Guylielmino. (1977). *The Essential Guide to Knowledge Management*. NJ: Prentice Hall.
- Harper, J. R. (2000). *The Role of Teams in Quality Assurance and Improvement Planning
in two Illinois Middle School*. UMI ProQuest Digital Dissertation – Full Citation &
Abstract. DAI – A 61/01 : 41. July.
- Herbert, G.H. et al. (1980). *Personnel/Human Resource Management*. Illinois: Ricard D.
Irwin.
- Johnson D. W. & Johnson R. T. (1990). *Learning Together and Alone*. New Jersey:
Prentice - Hall.
- John Whitmore. (1980). *Coaching for Performance*.
<http://www.performanceconsultants.com/grow-model>.
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement*. 2nd ed. New
York: Pergamon.
- Keeves, J. P. (1997). *Educational research, methodology and measurement*. An
International Handbook.

- Kemmis S.; & McTaggart R. (1988). *The Action Research Planer*. 3rd ed. Victoria: Deakin University.
- Kerlinger, F.N. & Lee, H.B. (2000). *Foundation of Behavioral Research*. 4th ed. Singapore: Thomson Learning
- Kikoski. J.F., & Litter, J.A. (1983). Effectiveness communication in the performance appraisal interview cited in Werner, J.N., & DeSimone, R.L. (2006). *Human Resoruce Development*. The United Stated of America : Thomson South-Westem.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Marquardt, Michael J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, Michael; & Reynold, Angus. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- Maskey, C. L. (2009). *Cognitive coaching has an exciting place in nursing education*. Teaching and Learning in Nursing.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personnality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McCauley, R. (2007). Building a successful mentoring Program. *The Journal for Quality & Participations*, 17-19.
- McClelland, D. C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7).
- Miles, M B. & Huberman A M. (1994). *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morizenski, J.A., Simpson, D.E., Bower, D.J., & Diehr, S. (1994). *Faculty development through formal mentoring*. Academic Medicine 69 (4) : 267-269.
- Morton-Cooper, A. (2000). *Mentoring preceptorship and Clinical Supervision: a guide to Professional roles in clinical practice*. Oxford : Blackwell science.
- Noe, R. A. et al. (2000). *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. 3rd ed. Boston : McGraw-Hill, Inc.
- Noe R. A.; et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. 4th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. (2014). *Fundamentals of human resource management (5th ed.)* New York : McGraw-Hill/Irwin.
- O'Connell B. Palmer S.; & Williams H. (2012). *Solution focused coaching in practice*. New York: Routledge.
- Pask Roger. & Joy Barry. (2007). *Mentoring - Coaching: A Handbook for Education Professionals*. Open University Press McGraw-Hill Education. England: Berkshire.
- Passmore, J. (2010). A grounded theory study of the coachee experience : The implications for training and practice in coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 5 (1), 48-62.
- Phillips, Jack J. (1999). *Human Resource Development Trends World Wide*. Texas : Gulf Publishing Company.
- Possmore, J. (2010). A grounded theory study of the school experience. The emprook.
- Rowley, J.B. (1999). *The Good Mentor*. Educational Leadership Supporting New Teacher 56(8) : 20-22.
- Schunk H.S; Pintrich R.P.; & Meece L.M. (2010). *Motivation in Education*. 3rd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Smith, E. W. et al. (1961). *The education's encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Stufflebeam, D. L. et al. (1997). *Phi Delta Kappa natural study: Education evaluation and decision making*. Indiana : Phi Delta Kappa.
- Stufflebeam, D. L., & Skinkfield, A.J. (2007). *Evaluation Theory, Models, and applications*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Sweeny. (2008). *Leading the Teacher Induction and Mentoring Program, 2nd Edition*. (Thousand Oaks: Corwin Press, 2008).
- Whitmore, J. (1980). *Coaching for Performance*. From <https://www.performanceconsultants.com/grow-model>
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for Performance: Growing People, Performance, and Purpose*.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance. 4th ed*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Whitmore, J. (2012). *The GROW Model: GROWing people, performance and purpose*.
from www.performanceconsultants.com

Witkin B.R.; & Altschuld J.W. (1995). *Planning and Conducting needs assessments. A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication. Inc.

Xin Yan, Zhang. & Doug, Davies. (2010). *Factors that Motivate Academic Staff to Conduct Research in Chinese Universities*. Australia: University of Canberra.

Zwart R.C. et al. (2008). Teacher learning through reciprocal peer coaching: An analysis of activity sequences. *Teaching and Teacher Education*, 24, 981-1002.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561). สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2561
จากแหล่งค้นคว้า

www.qa.kmutnb.ac.th/upload_files/pakadout/qa/MOE_An_QA61.pdf

กรมอาชีวศึกษา. (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.งานประกันคุณภาพการศึกษา* ฝ่ายส่งเสริมการศึกษานวศีกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร.

กมลวรรณ งามเดชะ. (2550). *การสอนงานปรึกษาและดูแล.แปลและเรียบเรียงจาก Coaching and Mentoring* โดย Herminia Ibarra. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน*. กรุงเทพฯ (อ้างถึงวันที่ 11 กันยายน 2560).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาตพรวา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กัลยาณี จิตวิริยะ. (2558). *การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ คด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เก็จนก เอื้อวงศ์. (2559). *การชี้แนะ: การประยุกต์ใช้เพื่อการนิเทศการศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค.) 2559*. http://ledjournal.stou.ac.th/filejournal/11_1.pdf.

- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์. (2556). *หลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)*. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จงกลนี ชุตินาเทินทร. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตณรงค์ เอี่ยมสำอาง. (2556). *การพัฒนารูปแบบการโค้ชทางปัญญาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครูพลศึกษา*. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556).
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). *การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (ป.ป.ม). *การชี้แนะ coaching: ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู*. สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.scribd.com/doc/73025736การสอนแบบชี้แนะ#scribd>.
- เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2548). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูช่างอุตสาหกรรมในประเทศไทย* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.
- ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ. (2558). *นิยามธุรกิจการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์.TPI*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559, จาก <http://www.uptraining.co.th/feed-article/231-coaching-trip>.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2557). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- เชาวรัตน์ เตเมียมกล. (2552). *ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ และคณะ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2557) การประเมินความต้องกาจจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(1), 534-548.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). “การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ” (Competency and Effective Training). *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 7 ฉบับที่ 1* กรุงเทพฯ.
- ทิวารักษ์ เสรีภาพ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิตินา แหมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2548). *รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- . (2550). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). *การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธวัช เต็มญวน. (2548). *การพัฒนาแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมศิลปากร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิชาการอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธาริณี อภัยโรจน์. (2554). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงาน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา, วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหิดล,
ปีที่ 22, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน 2554): 64-70.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2553). การวัดผลองค์การแบบสมดุล. กรุงเทพฯ: คณะบุคคลรีเอ็นจีเนียริง.
- ประกอบ ศรีตระกูล. (2550). การศึกษาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ
เรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ.
- ปวีณา หมตราคี. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน.
(วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (บริหารการศึกษา)) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปัทมา จันทวิมล. (2556). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการ
ความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการอบรมของ
นักพัฒนาบุคลากร. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยพงษ์ ไสยโสณ. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมวดวิชาพัฒนา
ทักษะชีวิต 1 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อเสริมสร้างทักษะ
ชีวิตสำหรับนักเรียนนอกโรงเรียนในทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง. ปริญญานิพนธ์.กศ.ด.
(การศึกษานักใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์ศักดิ์ ดั่งทา. (2557). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรสุดา ฮวบอินทร์. (2559). ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง
Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู :
กรณีศึกษาสถานศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาบริหาร
การศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ. (2551). การประเมินความต้องการจำเป็นการประกันคุณภาพภายใน
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 10.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2549). การวัดและสร้างแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งเรือง สิทธิจันทร์. (2560). “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. PULINET Journal.4(3):105-112.
- ลักขณา จาตกานนท์, ดวงรัตน์ แซ่ตั้ง, เนนิสา ไชยปุระ, ธนพรรณ นุณยรัตกลิน. (2554). การพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาคณะเทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานการวิจัย เสนอต่อคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ลัดดา ศิลาน้อย, มัลลวีร์ อุดุลย์วัฒนศิริ และธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์. (2556). การสอนงานและปรึกษา ดูแล *Coaching and Mentoring*. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2556, จากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เว็บไซต์: http://www.hss.moph.go.th/KM/upload_file/.../ladda.pdf
- วรรณรัตน์ ใจเชื้อกุล. (2547). การพัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิชย์ อ่วมศรี. (2555). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาด้วยการสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการ. วารสารทางการศึกษา, พัฒนาเทคนิคการศึกษา, 25(84), 20-25.____
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2552). การนิเทศการสอน: *Supervision of Instruction* (พิมพ์ครั้งที่ 4) นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- . (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2545). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. สถาบันพระปกเกล้า. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2550). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด (*Cognitive Coaching*). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.

- วิภาดา ศรีจอมขวัญ. (2556). รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 .(กันยายน-ธันวาคม 2556).
- วีณา ก้วยสมบูรณ์. (2547). การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ทานอก และคณะ. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสวางระบบที่เลี้ยง *Coaching and Mentoring* [http. สืบค้นจาก www.edu.nrru.ac.th/](http://www.edu.nrru.ac.th/)
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมชาติ กิจบรรจง และ อรุณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สาวิตรี ลำดับศรี. (2558). เทคนิคการสอนงาน. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรีกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรติ เพชรพรม. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรที่เลี้ยงในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไทรโยต เขต 3. จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบประเมินภายใน. วารสารวิทยาการวิจัย. 16(4): 604-637.
- . (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2555. จาก <http://www.gotoknow.org>.
- . (2557). ระบบที่เลี้ยงในการทำงานโครงการการเพิ่มศักยภาพการบริหารทุนมนุษย์. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ บริษัท เอ็มดีค โฮลดิ้ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี. (พ.ศ. 2555 - 2569). กรุงเทพฯ.

- (2561). คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). สมรรถนะคุณรู้จัก "Competency" (สม) ดีแค่ไหน. <http://competency.rmutp.ac.th/components-of-a-competency-model/>
- (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ: แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย. กรุงเทพฯ: พีแอลพี.
- (2559). เทคนิคการสอน. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. <http://www.ocsc.go.th/>.
- สำนักงานบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน. (2562). ข้อมูลสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ (อ้างถึงวันที่ 11 เมษายน 2562).
- เสาวณิต กิตตินานนท์. (2554). การเปรียบเทียบค่าความเหลื่อมของความแปรปรวนในดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ที่เป็นผลจากความแตกต่างของความยาวของแบบวัด ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดลองเครื่องมือ และระยะเวลาในการวัดซ้ำ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- (2554). การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสานวิธีการ (2). กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 20(2), 97-116.
- (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : แนวคิดและวิธีการ. เอกสารประกอบการบรรยาย. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2561). การวิจัยสถาบัน เครื่องมือพัฒนาสถาบันสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

อัฉรา จั๋ยเจริญ. (2559). *การโค้ชผู้บริหาร (Executive Coaching)*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559, จาก <https://atcharablog>.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

----- . (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์

อุไรวรรณ อัญชา. (2552). *องค์การนี้ (ต้อง) มีพี่เลี้ยง. (Mentoring system)*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

อิทธิพัทธ์ สุธันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ไอบาร่า เฮอร์มีเนีย. (2004). *Coaching and mentoring*. แปลโดย กมลวรรณ รามเดชะ. (2005). *การสอนงานปรึกษาและดูแล : Coaching and mentoring*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(แบบประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะ)**

1. ดร.ก้านทิพย์ ชาติวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการอาชีวศึกษาเอกชน (ต้นสังกัด)
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
2. ดร.สมพร ชูทอง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน
คณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานคุณภาพด้านการอาชีวศึกษา
3. ดร.อนันท์ งามสะอาด ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีไทย-ไต้หวัน (ปี้ดีไอ)
ผู้ประเมินมาตรฐานคุณภาพด้านการอาชีวศึกษา
4. ดร. อติศร สีนประสงค์ นายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี
5. นายมารุต ศิริธร รองเลขาธิการและอุปนายกฝ่ายมาตรฐานอาชีวศึกษาและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพราชสุดาฯ
คณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานคุณภาพด้านการ
อาชีวศึกษา

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการฝึกอบรม

- 1.ดร.ก้านทิพย์ ชาทิวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการอาชีวศึกษาเอกชน (ต้นสังกัด)
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
2. ดร.สมพร ชูทอง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการเซตุน
คณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานคุณภาพด้านการอาชีวศึกษา
3. ดร. อติสร สีนประสงค์ นายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพราชสุดาฯ
4. ผศ.ดร.ภิราช รัตนันต์ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ
สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
5. ดร.พุดศักดิ์ แนวทอง ครูชำนาญการ
โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล)





ตัวอย่าง แบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้ตอบแบบประเมินที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวสุจิตา เขียนภักดี นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนง การตรวจสอบและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง” ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป **คำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่านทั้งสิ้นและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ**

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินมา ณ โอกาสนี้

นางสุจิตา เขียนภักดี ผู้วิจัย

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน และตอนที่ 2 แบบ ประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของ ครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ **ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยใน ภาพรวมเท่านั้น คำตอบจึงไม่มีผิดหรือถูก ขอให้ท่านช่วยตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อตามความ เป็นจริง ดังนี้**

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. อายุ ☐ 1) น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2) 30-39 ปี ☐ 3) 40-49 ปี ☐ 4) 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงานด้านการประกันคุณภาพภายใน ☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1-5 ปี ☐ 3) 6-10 ปี ☐ 4) 11 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ☐ 1) ผู้อำนวยการ ☐ 2) รองผู้อำนวยการ ☐ 3) หัวหน้าสาขาวิชา ☐ 4) ครูผู้สอน ☐ 5) หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ท่านคิดว่าจากข้อคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้มี “สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน” อยู่ในระดับใด หรือ ท่านมี “สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น” อยู่ในระดับใด

ดังนั้นการตอบคำถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ข้อละ 2 ตำแหน่ง ตำแหน่งแรกทำเครื่องหมายในช่อง “สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน” และตำแหน่งที่สองทำเครื่องหมายในช่อง “สภาพที่ท่านคาดหวัง/คิดว่าจะจะเป็น” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น ในระดับ มากที่สุด

4 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น ในระดับ มาก

3 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น ในระดับ ปานกลาง

2 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น ในระดับ น้อย

1 คือ สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน หรือ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น ในระดับ น้อยที่สุดหรือไม่มี

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

ข้อคำถาม	สภาพที่ท่านเป็นอยู่/ มีอยู่จริงในปัจจุบัน					สภาพที่ท่านคาดหวัง/ สภาพที่ควรจะเป็น				
	น้อยที่สุด ◀▶ มากที่สุด					น้อยที่สุด ◀▶ มากที่สุด				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านความรู้										
0. ติดตามนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน		✓							✓	
00. วิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของ สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษา	✓									✓

ตามตัวอย่าง ข้อ 0. หมายความว่า สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา อยู่ในระดับน้อย แต่ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น นั้นท่านคิดว่าท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อ 00. หมายความว่า ใน สภาพที่ท่านเป็นอยู่/มีอยู่จริงในปัจจุบัน ท่านมีความรู้และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและประเด็นการประเมินผลตามตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่ สภาพที่ท่านคาดหวัง/สภาพที่ควรจะเป็น นั้นท่านคิดว่าท่านควรมีความรู้และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและประเด็นการประเมินผลตามตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.ด้านความรู้

.....

.....

.....

.....

.....

2.ด้านทักษะ

.....

.....

.....

.....

.....

3.ด้านเจตคติ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ตัวอย่าง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครู
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม
ที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง”

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวสุใจ เขียนภักดี นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แผนกการตรวจสอบและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง” ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์

สถานที่:

วัน เวลาที่สัมภาษณ์:

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูอาชีวศึกษาเอกชน

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป **คำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่านทั้งสิ้นและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ**

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุใจ เขียนภักดี

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของท่านผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
สมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของท่านผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. อายุ ☐ 1) น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2) 30-39 ปี ☐ 3) 40-49 ปี ☐ 4) 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงานด้านการประกันคุณภาพภายใน
☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1-5 ปี ☐ 3) 6-10 ปี ☐ 4) 11 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
☐ 1) ผู้อำนวยการ ☐ 2) รองผู้อำนวยการ ☐ 3) หัวหน้าสาขาวิชา
☐ 4) ครูผู้สอน ☐ 5) หัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

1. เพราะสาเหตุใดครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จึงไม่ชอบงานด้านการ
ประกันคุณภาพและไม่เข้าใจวิธีการรวบรวมเอกสารให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของ
มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

2. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านใดที่ครูควรได้รับการพัฒนาก่อน และหลังตามลำดับ

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าควรใช้แนวทางหรือกลยุทธ์ใดในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน ที่ส่งผลให้ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ลงชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

ตัวอย่าง แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน

คำชี้แจง : 1. ข้อสอบทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน ใช้เวลา 30 นาที

2. เป็นแบบทดสอบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก

3. ให้ X คำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก ในกระดาษคำตอบที่แจกให้

1.หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ

การศึกษาอาศัยอำนาจตามความแห่ง

พระราชบัญญัติใด

ก. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ข. พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ

ค. พระราชบัญญัติการคุ้มครองเด็ก

ง. พระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการ

2.กฎกระทรวงศึกษาธิการ การประกันคุณภาพ

การศึกษา พ.ศ.2561 ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ใด

ก. 19 กุมภาพันธ์ 2561

ข. 20 กุมภาพันธ์ 2561

ค. 21 กุมภาพันธ์ 2561

ง. 22 กุมภาพันธ์ 2561

3.ข้อใดหมายถึงการประเมินคุณภาพภายใน

ก. การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ข. การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

ค. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ง. การติดตามคุณภาพการศึกษา

4. ข้อใดไม่ใช่ระบบการประกันคุณภาพ

การศึกษา

ก. การประเมินคุณภาพภายใน

ข. การประเมินคุณภาพภายนอก

ค. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ง. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5. ข้อใดคือการจัดทำแผนพัฒนาการจัด

การศึกษาของสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิธี

ดำเนินงานที่มีหลัก วิชาผลการวิจัยหรือข้อมูล

เชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้

ก. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของ

สถานศึกษา

ข. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ค. พันธกิจของสถานศึกษา

ง. ความต้องการที่จำเป็นของสถานศึกษา

6. ให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา

อาชีวศึกษาจัดให้มีการติดตามตรวจสอบ

คุณภาพการศึกษากี่ปี

ก. อย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 3 ปี

ข. 1 ครั้งในทุก 3 ปี

ค. อย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี

ง. 1 ครั้งในทุก 5 ปี

7. สำนักงานใดมีหน้าที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนา

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในของ

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ก. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข. กระทรวงศึกษาธิการ

ค. หน่วยงานต้นสังกัด

ง. สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

ตัวอย่าง แบบประเมินหาคุณภาพของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสาน
กับวิธีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิภาพ
ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การผสมผสานกับวิธีการชี้แนะและ
ระบบพี่เลี้ยง โดยพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความ
เหมาะสม และความถูกต้อง และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 โปรดพิจารณาระดับความคิดเห็นของรูปแบบและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง ความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความเป็นประโยชน์					
1.	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในช่วย ให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ด้านการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา					
2.	ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการ ประกัน คุณภาพภายในนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถนำรูปแบบไปใช้ในการ พัฒนาสมรรถนะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา					
4.	ส่งเสริมให้ครูวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีต่องานด้านการ					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ประกันคุณภาพภายใน					
5.	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในให้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน					
ความเป็นไปได้						
6.	ขั้นตอนการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง แนวทางการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบมีความชัดเจน					
7.	ผลที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายในคุ้มค่าด้านงบประมาณ					
8.	ผลที่ได้จากการดำเนินตามรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการ ประกันคุณภาพภายในคุ้มค่าด้านเวลา					
9.	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง					
10.	แนวทางการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบมีความชัดเจน					
ความเหมาะสม						
11.	องค์ความรู้ของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้					
12.	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในมี ความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาคุณภาพ					
13.	เนื้อหาของกิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมการพัฒนสมรรถนะ ด้านการประกันคุณภาพภายใน					
14.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นถึงเทคนิควิธีการ ในการฝึกอบรม					
15.	รูปแบบการพัฒนสมรรถนะฯ เป็นแนวทางในการจัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเอง (SAR)					
ความถูกต้อง						

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16.	ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ มีเนื้อหาครอบคลุม นโยบายของมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามกฎหมายกระทรวง ข้อมูลในการรวบรวม ติดตามประเมินผลแต่ละประเด็นของ มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
17.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในมีความชัดเจน					
18.	คู่มือพัฒนสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายใน จัดลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอนชัดเจน					
19.	เนื้อหา ความรู้ ของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการประกัน คุณภาพภายในมีความถูกต้องสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง					
20.	ข้อมูลในการรวบรวม ติดตามประเมินผลแต่ละประเด็นของ มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.ด้านความเป็นประโยชน์

.....

.....

2.ด้านความเป็นไปได้

.....

.....

3.ด้านความเหมาะสม

.....

.....

4.ด้านความถูกต้อง

.....

.....

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน

คำชี้แจง : แบบสอบถามเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึกความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมี
เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. สนใจเรียนรู้งานด้านการประกันคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอ					
2. การประกันคุณภาพภายในช่วยระบบเอกสารพัฒนาอย่างเป็นระเบียบ					
3.การประกันคุณภาพภายในถือเป็นความร่วมมือของทุกคนที่ต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่ประจำ					
4.การประกันคุณภาพภายในจะทำให้เห็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง					
5. การประกันคุณภาพภายในจะทำให้ครูมีความสนใจใฝ่รู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
6. การประกันคุณภาพภายในทำให้ครูมีความใส่ใจรวบรวม จัดเก็บเอกสารการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
7.การประกันคุณภาพภายในช่วยส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกคนการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ					
8.การส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกคนมีสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพยิ่ง					

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อการประกันคุณภาพภายใน (ต่อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
9.การประกันคุณภาพภายในทำให้มีความยุ่งยากเพิ่มภาระงานด้านเอกสารเป็นอย่างมาก					
10.การประกันคุณภาพภายในไม่จำเป็นต้องทำต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
11.การประกันคุณภาพภายในเป็นการสร้างภาพให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าการดำเนินงานมีคุณภาพ					
12.การประกันคุณภาพช่วยทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
13.การประกันคุณภาพภายในช่วยให้บุคลากรมีความสามัคคี					
14.การประกันคุณภาพภายในช่วยให้การบริหารการจัดการเรียนการสอนสำเร็จตามเป้าหมาย					
15.การติดตามผลการประกันคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย					

ตัวอย่าง แบบวัดทักษะการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

แบบประเมินการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับคุณภาพของการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	1	2	3
1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร			
2. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา			
3. มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา			
4. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา			
5. แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา			
รวม			
รวมคะแนน			

เกณฑ์การประเมินโครงการวิจัยสถาบัน

ระดับคะแนน	ระดับคุณภาพ	แปลความหมาย
21-30	มาก	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) มีคุณภาพระดับสูง
11-20	ปานกลาง	รายงานการประเมินตนเอง มีคุณภาพระดับปานกลาง
1-10	ควรปรับปรุง	รายงานการประเมินตนเองมีคุณภาพระดับควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ผู้ประเมิน.....

ตัวอย่าง เกณฑ์การให้คะแนนการเขียนแบบรายงานประเมินตนเอง(SAR)

รายการประเมิน	คะแนน		
	3	2	1
1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	-สรุปรายละเอียดของผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงาน -เขียนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและ เขียน -มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและ ผลการปฏิบัติงานที่เป็น(Best practice)	-สรุปรายละเอียดของผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงาน -เขียนจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา	-สรุปรายละเอียดของผลสัมฤทธิ์การ ดำเนินงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานของ สถานศึกษา	-ระบุดังจำนวนครูและนักเรียนใน สาขา -ระบุดังจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา -สรุปข้อมูลด้านงบประมาณและ อาคารสถานที่ ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของ สถานศึกษา -สรุปยอดเกียรติประวัติ ของสาขาวิชา ได้แก่ รางวัลและ ผลงานของแผนกวิชา ครู และ ผู้เรียน	-ระบุดังจำนวนครูและนักเรียนใน สาขา -ระบุดังจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา -สรุปข้อมูลด้านงบประมาณและ อาคารสถานที่ ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของ สถานศึกษา	-ระบุดังจำนวนครูและนักเรียนใน สาขา -ระบุดังจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
3. มาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	-ระบุดังมาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะ ของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่ พึงประสงค์ -ระบุดังมาตรฐานที่ 2 การจัดการ อาชีวศึกษา -ระบุดังมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	-ระบุดังมาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะ ของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่ พึงประสงค์ -ระบุดังมาตรฐานที่ 2 การจัดการ อาชีวศึกษา	-ระบุดังมาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึง ประสงค์
4. ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	สรุปผลการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาเรียงลำดับตาม มาตรฐาน	สรุปผลการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาเรียงลำดับตาม มาตรฐาน	สรุปผลการประเมินคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เรียงลำดับตามมาตรฐาน

ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนการเขียนแบบรายงานประเมินตนเอง(SAR) ...ต่อ

รายการประเมิน	คะแนน		
	3	2	1
4. ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	และสรุปประเด็นการประเมิน ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ จุดเด่น จุด ที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะเพื่อ การพัฒนา	และสรุปประเด็นการประเมิน ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ จุดเด่น จุด ที่ควรพัฒนา	
5. แผนพัฒนาเพื่อยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	-สรุปผลการดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา -ระบุแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ให้สูงขึ้น -เขียนเป้าหมายในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับคุณภาพ “ยอดเยี่ยม”	-สรุปผลการดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา -ระบุแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ให้ ☐ สูงขึ้น	สรุปผลการดำเนินการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา

ตัวอย่าง แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการ
ประกันคุณภาพภายในของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง : แบบสอบถามในช่องว่างที่เว้นไว้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็น
จริง

ระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
	4	หมายถึง	มาก
	3	หมายถึง	ปานกลาง
	2	หมายถึง	น้อย
	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
1. การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านมีความรู้และเข้าใจ แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
2. การเตรียมความพร้อมของวิทยากรมีความเหมาะสม					
3. เนื้อหาสาระของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม					
4. ท่านได้รับการชี้แนะในการจัดทำรายงาน การประเมินตนเอง (SAR) เป็นอย่างดี					
5. การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์					
6. การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการและวิธีการอย่างชัดเจน					
7. การอบรมครั้งนี้ส่งเสริมให้มีสมรรถนะด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน					
8. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
9. สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม					
10. การประเมินผลความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีความ น่าเชื่อถือ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้านความรู้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1.ติดตามนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
2.กำหนดแผนงานตามขั้นตอนของการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
3.วิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของ สถานศึกษาเพื่อเป็น แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
4. สํารวจข้อมูลแต่ละด้านและประเด็นตามเกณฑ์ของการ ประเมินผลของมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
5. รู้วิธีการดำเนินโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละ ด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	1	1	1	1	1	1.00
6.เข้าใจวิธีดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามขั้นตอน วงจร PDCA	1	1	1	1	1	1.00
7.วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานแต่ละ ด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561	1	1	1	1	1	1.00
8.ติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลตามเกณฑ์แต่ละด้าน	0	1	0	1	1	0.60
9.วิเคราะห์องค์ประกอบในการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง (SAR)	1	1	1	1	1	1.00
10.วางแผนจัดเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศ	1	1	0	1	0	0.80

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้าน
การประกันคุณภาพภายในด้านทักษะ

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1.ปฏิบัติงานตามนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
2. ดำเนินการตามขั้นตอนของการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1	0	1	1	1	0.80
3. รวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนามา กำหนดทิศทางการพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
4. นำข้อมูลแต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาและประเด็น มา ปฏิบัติได้จริงตามขั้นตอน	1	1	1	1	1	1.00
5. เขียนแผนงานโครงการและกิจกรรมได้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละ ด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	1	1	1	1	1	1.00
6. สามารถกำหนดวิธีดำเนินงานการประกันคุณภาพโดยใช้ขั้นตอน ตามวงจร PDCA	1	1	0	1	1	0.80
7. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของ มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	1	1	1	1	1	1.00
8. สร้างเครื่องมือการประเมินผลติดตามความก้าวหน้าตามเกณฑ์ แต่ละด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	1	1	0	1	1	0.80
9. ป้อนข้อมูลที่รวบรวมลงในฐานข้อมูลระบบสารสนเทศของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
10. รวบรวมข้อมูลจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)ส่งต้น สังกัดได้อย่างสมบูรณ์	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในด้านเจตคติ

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
1. มีความกระตือรือร้นติดตามนโยบายกฎกระทรวงด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
2. สนใจพัฒนาความรู้ข้อมูลทุกด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.00
3. ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามแผนพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี	1	1	1	1	1	1.00
4. มีความพยายามเขียนแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
5. เต็มใจร่วมมือดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามขั้นตอน PDCA โดยถือเป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	1	1	1	1	1	1.00
6. มีความใส่ใจพิจารณารวบรวมเอกสารข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์แต่ละด้านของมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	1	1	1	1	1	1.00
7. มีความกระตือรือร้นในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การประเมินผลการประกันคุณภาพภายใน	1	1	1	1	1	1.00
8. พัฒนาวิธีการใช้เครื่องมือการประเมินผลติดตามความก้าวหน้าตามเกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.00
9. เรียนรู้วิธีการป้อนข้อมูลด้านการประกันคุณภาพลงระบบสารสนเทศของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1.00
10. มีความมุ่งมั่นพยายามจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้ 20 ข้อ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล	p	ผลการ คัดเลือก	r	ผลการ คัดเลือก
	1	2	3	4	5						
1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1	0	0.80	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
6	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
9	0	1	0	1	1	0.60	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.50	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.80	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.70	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้
14	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.50	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
16	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
17	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้
18	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.20	คัดเลือกไว้
19	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.30	คัดเลือกไว้
20	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.60	คัดเลือกไว้	0.40	คัดเลือกไว้

ตาราง 30 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบวัดเจตคติต่อการวิจัย

ข้อ ที่	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล	r	ผลการ คัดเลือก
	1	2	3	4	5				
1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.71	คัดเลือกไว้
2	0	1	1	0	1	0.60	คัดเลือกไว้	0.95	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.89	คัดเลือกไว้
4	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.76	คัดเลือกไว้
5	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.81	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้
7	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้
8	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.79	คัดเลือกไว้
9	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.72	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.76	คัดเลือกไว้
11	0	1	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.73	คัดเลือกไว้
12	1	0	1	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.89	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.95	คัดเลือกไว้
14	1	1	0	1	1	0.80	คัดเลือกไว้	0.62	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้	0.95	คัดเลือกไว้

นำแบบวัดสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในที่คัดเลือกไว้ทั้ง 3 ด้านไปทดสอบหา
ค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตาราง 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC
		1	2	3	4	5	
1	การอบรมครั้งนี้ช่วยให้ท่านมีความรู้และเข้าใจ แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00
2	การเตรียมความพร้อมของวิทยากรมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
3	เนื้อหาสาระของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรม	1	1	1	1	1	1.00
4	ท่านได้รับการชี้แนะในการจัดทำรายงาน การประเมินตนเอง (SAR) เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00
5	การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์	1	1	1	1	1	1.00
6	การอบรมครั้งนี้มีแผนปฏิบัติการและวิธีการอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00
7	การอบรมครั้งนี้ส่งเสริมให้มีสมรรถนะด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน	1	1	1	1	1	1.00
8	ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
9	สถานที่จัดอบรมมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
10	การประเมินผลความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีความน่าเชื่อถือ	0	1	1	1	1	0.80

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุดใจ เขียนภักดี
วัน เดือน ปี เกิด	28 กันยายน 2502
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2542 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ.2547 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2563 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (การตรวจสอบและการประกันคุณภาพทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 148/148 หมู่ 1 หมู่บ้านพุดชา ถนนเทพารักษ์ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10270