

## รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

A Model of Competency Development for Head of Industries Department in  
Technical College under Office of the Vocational Education Commission

พลตรี สังข์ศรี<sup>1</sup>, ปัญญา สังขวดี<sup>2</sup>, วิทยา จันทร์ศิลา<sup>3</sup>, สำราญ มีแจ้ง<sup>4</sup>

Pontree Sangsri, Panya Sungkawadee, Wittaya Chansila, Samran Mejang

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีผสมผสานของในการเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน 2) ยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คนและ 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัย เทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ/ การพัฒนาสมรรถนะ/ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม

### Abstract

The study employed mixed methods research to collect both qualitative and quantitative data and developing a model of competency development for heads of industry departments in the technical colleges under Office of Vocational Education Commission. The research procedure followed 3 steps: 1) surveying competency, ways of developing competency, and process of the development

<sup>1</sup> นิสิตระดับดุขภูมบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

<sup>4</sup> รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

of heads of industry departments in the technical colleges under Office of Vocational Education Commission through related document analysis and interviewing 6 experts in vocational education. 2) drafting a model of competency development for heads of industry departments in technical colleges under Office of Vocational Education Commission based on the data obtained from step 1 Validating the model through group discussion of 9 experts and 3) evaluating the drafted model for its feasibility by the heads of industry departments in the technical colleges.

The research found that the constructed model of competency development for heads of industry departments in the technical colleges consists of 3 components: 1) The competency 2) Methods of developing the competency 3) process of developing the competency of the heads of industry departments. In validating the model, the experts concurred in their opinions that the model is appropriate. The constructed model of competency development for heads of industry departments in the technical colleges was evaluated by the administrators at a high level of practicality.

**Key words:** Competencies/ Competencies Development/ Head of Industry Department

### ความเป็นมาของปัญหา

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาที่ผลักดันให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของภาระงานและการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบริบทในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ก้าวทันและสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพกำลังคนในทุกๆ ระดับ ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของทุกองค์กรก็คือ ผู้นำองค์กร สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สมบัติ นพรัตน์ และจิตติมา วรรณศรี, 2553, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จนั้น มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำ เป็นผู้เรียนรู้ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงได้ ทนกระแสและเป็นผู้สนับสนุน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547, หน้า 5) คุณลักษณะดังกล่าวนี้ ทุกหน่วยงานทางการศึกษาต่างก็พยายามมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดหรืออาจกล่าวได้อีกว่ามีสมรรถนะในการบริหารงานสูงขึ้น สมรรถนะเหล่านี้ มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ วิธีคิด และคุณลักษณะส่วนบุคคล (ศิริรัตน์ ชุณหาศลัย, 2553, หน้า 1) การนำหลักการสมรรถนะ (Competency-based Approach) มาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในภาครัฐของประเทศไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น หลังจากที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในวงราชการ (กนกพร สีดอกไม้, 2549, หน้า 2) สำหรับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาก็ได้กำหนดสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของข้าราชการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยได้ระบุไว้ในหมวด 1 มาตรา 9 (4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2552, หน้า 1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งมีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับกลางและนักเทคโนโลยีที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภาคการผลิต จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระดับโครงสร้างและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ผลผลิตของการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชาติ (สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2552, หน้า 31)

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกรอบทิศทางพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ในการจัดการอาชีวศึกษาดังที่เมกกินสัน (Megginson, Leon C., 1968, p.4) ได้กล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของคิงส์เบอรี (Kingsbury, Joseph B., 1957, p.7) ที่กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาในทุกแง่ทุกมุมแล้วก็จะพบว่า คน เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหาร” วิทยาลัยเทคนิค ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีโครงสร้างการบริหารงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมมีหัวหน้าแผนกวิชารับผิดชอบการบริหารงานในแผนกวิชา เช่น การสั่งการ การตัดสินใจ การประสานงานและการนำนโยบายจากผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, หน้า 5) ดังที่วิชัย กงพลนนท์ (2553, หน้า 2) ได้เสนอว่าหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมต่างๆ ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และจากรายงานการวิจัยของนักวิชาการ (วัชรินทร์ เล็บครุฑ, 2549, หน้า 24) บุญเอก ถาวรสิน (2551, หน้า 15) ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2545, หน้า 250-253) กล่าวว่า ตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา คือผู้ที่รับผิดชอบงานด้านวิชาการรองลงมาจากรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ต้องประสานงานด้านวิชาการ ในแผนกวิชาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ เป็นผู้มื่อทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้อื่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชา

ถึงกระนั้นจากการประเมินสภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 19) พบว่าผู้บริหารส่วนหนึ่ง ไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจ นอกจากนั้นผู้บริหารทุกระดับยังต้องสามารถสร้างระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดรับกับการบริหารจัดการของวิทยาลัยเทคนิคที่ผ่านมายังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาหลายๆ ประการ แต่มีประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่งก็คือ ปัญหาเรื่องการบริหารงาน การเข้าสู่ตำแหน่ง การไม่เป็นที่ยอมรับ และที่สำคัญ คือ สมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่ไม่มีการกำหนดสมรรถนะให้ชัดเจนเห็นได้จากรายงานการวิจัยของสหัส หัสนนท์ (2552, หน้า 14) พบว่า ประสิทธิ์ นาคปทุมสวัสดิ์ (2550, หน้า 4) วัชรินทร์ เล็บครุฑ (2549, หน้า 2) ที่เห็นได้จากรายงานการวิจัยสภาวะการศึกษาไทย ปี 2552/2553 เรื่อง “บทบาท การศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ” ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ของวิทยาลัยเทคนิคที่ไม่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีประเด็นที่พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวช. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ (วิทยากร เชียงกุล, 2552, หน้า 66) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ซึ่งพบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข คือ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นและมีกว่าร้อยละ 70 ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 9) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงปัญหาของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมอย่างรุนแรงถึงขั้นเรียกว่า ปัญหาวิกฤตทางการศึกษา (สำนักงานพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา, 2553, หน้า 22)

หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จที่สำคัญ ถ้าหากหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมมีสมรรถนะที่เหมาะสมและได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ แล้ว ย่อมสามารถปกครอง

ดูแล ครู อาจารย์ในแผนกวิชาให้สามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ ของผู้เรียนโดยตรง จากปัญหาและความสำคัญของ ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาสมรรถนะหัวหน้า แผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัย เทคนิค สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่าง อุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หัวหน้า แผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการ วิจัยและพัฒนา ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิง คุณภาพโดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนดังรายละเอียด ต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการ พัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัย เทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการ พัฒนาสมรรถนะและกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมโดยการวิเคราะห์ เนื้อหา

ชั้นที่ 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คนได้มาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา** แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิคและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

ชั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทาง การศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะ การบริหารอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดยการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

**ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา** กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 172 คน ใช้แบบสอบถามความเพื่อประเมินความ เป็นไปได้ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนา สมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้า แผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัย เทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ สมรรถนะวิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

## 2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

### องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านวิชาการ 2) สมรรถนะด้านการคิด 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 4) สมรรถนะด้านการสื่อสาร

2. สมรรถนะเฉพาะ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านเทคนิคเฉพาะสาขาวิชา 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการโรงฝึกงาน 3) สมรรถนะด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) สมรรถนะด้านการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรและซ่อมบำรุง 5) สมรรถนะด้านการให้คำแนะนำปรึกษา 6) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การฝึกงานในสถานประกอบการ 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การเตรียมโครงการและออกแบบกิจกรรมการพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผลการพัฒนา

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการมีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

## อภิปรายผล

มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

1.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ สำหรับสมรรถนะหลัก มีสมรรถนะย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านวิชาการ 2) สมรรถนะด้านการคิด 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 4) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซีเวล (Zwell, 2000, pp. 38-45) ที่ได้จัดกลุ่มของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ เช่นเดียวกับรายงานวิจัยของปริณูช พิษณุวิจิตร (2554, หน้า 223-228) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัท

บางจากปีเตอร์เลียมจำกัดมหาชน ซึ่งพบว่า รายการขีดสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่ได้จากการวิจัยประกอบด้วย ความมุ่งมั่นความสำเร็จ การจัดการงาน ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ และวิจัยของกาญจนชนกภัทรวณิชนันท์ และคณะ (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการกรณีศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะย่อยส่วนสมรรถนะเฉพาะ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของชณะ กสิการ (2545, หน้า 10) ที่ได้กำหนดสมรรถนะเฉพาะของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการสอน 2) ด้านความสามารถในการสอนและใช้สื่อการสอน 3) ด้านความรู้ความสามารถในการประมวลผล 4) ด้านความรู้ความสามารถในการแนะแนวด้านวิชาชีพ 5) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงฝึกงาน 6) ด้านบทบาทในวิชาชีพ รักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมณูญ สุติตา (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า สมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรม ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการวางแผน, สมรรถนะด้านการสอน, สมรรถนะด้านวิชาชีพช่าง, สมรรถนะด้านการประเมินผล, สมรรถนะด้านการให้คำปรึกษาแนะแนวและปกครอง, สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ และสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และสังคม เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสมคิด พิงสุข (2550, หน้า 79-88) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่าการสอนวิชาชีพของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคควรประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้วิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคนิคการสอนวิชาชีพ และด้านเจตคติที่มีต่อการสอนวิชาชีพ ทำนองเดียวกับการศึกษาของพรทิพย์ รัตนวิสาสนนท์ (2552, หน้า 65-75) ที่ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์และสังคม

1.2 องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การฝึกงานในสถานประกอบการ 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ทั้งนี้เนื่องจากว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี และจะเป็นปัจจัยที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรและเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือและวิธีการพัฒนาต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสตูปส์และราฟเฟอร์ตี (Stoop & Rafferty, 1990, p. 43) ที่กล่าวถึงวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา อาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย 3) การดูงาน 4) การพบปะกันระหว่างครู 5) การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกัน 6) การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับความเห็นของแนดเดอร์ (Nadler, 1989, p.12) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนา ซึ่งไปในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของจอร์จดี สิริมัย (2554, หน้า 25-28) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า การพัฒนาควรใช้วิธีการพัฒนา คือ การประชุมชี้แจง การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของนฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2553, หน้า 236-238) ที่ได้ศึกษาการนำเสนอ แนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า สถานศึกษาคควรมีสุนัขพัฒนาอาจารย์ ซึ่งสุนัขจะมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 3 การเตรียมโครงการและออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 5 การประเมินผลการ

พัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพราะถ้ามีการจัดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่ดีแล้วก็จะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของเฮอริบเออร์ทและคณะ (Herbert And others, 1980, pp. 332-349) ที่ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์กรไว้ 4 ขั้นตอนคือ 1) การระบุความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) คัดเลือกออกแบบดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับแนวความคิดของแคสเทลเตอร์ (Casterter, 1996, p.182) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวินิจฉัยความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของจอร์จ คัสเตอร์ (2554, หน้า 25-28) ศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบสมรรถนะและแนวทางการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาพฤติกรรมบ่งชี้และพัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของบุคลากร ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

### 2.1 องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะ

2.1.1 สมรรถนะหลัก จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการคิด สมรรถนะย่อย คือ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มีความเป็นไปได้สูงสุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ควรมีความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะและความสามารถในการรับรู้สภาพของสังคม ความเชื่อ ค่านิยม แล้วนำสิ่งที่รับรู้มาทำให้เป็นสิ่งที่ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และยังสามารถสร้างแนวคิดใหม่ แสวงหาและพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายพลิกแพลง ปรับเข้าหาแนวทางและสำรวจทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของนีลลีย์ (Neeley, 2004, pp. 235-236) ที่กล่าวว่า การพัฒนาให้บุคลากรให้เกิดทักษะการคิดสร้างสรรค์ จะทำให้บุคลากรมีเครื่องมือในการที่จะนำความรู้ ข้อมูลและสิ่งต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552, บทคัดย่อ) ที่พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในประเทศไทย ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซวาน์ทางจิตและเซวาน์อารมณ์ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของรัศมี ธีรนัยธร (2555, หน้า 2) ที่ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การคิดสร้างสรรค์พบว่า 1) การคิดสร้างสรรค์มีสองแบบ คือ แบบที่นำมาใช้คิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานและแบบที่เกี่ยวกับศิลปะ องค์กรส่วนใหญ่ใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่ฝึกได้เรียนรู้ได้

2.1.2 สมรรถนะเฉพาะจากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการโรงฝึกงาน สมรรถนะย่อย ความสามารถในการจัดโครงสร้างการบริหารโรงฝึกงานได้อย่างเหมาะสมมีความเป็นไปได้สูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากว่า การบริหารจัดการโรงฝึกงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการผลิตนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมให้มีความรู้ความสามารถและทักษะดีพร้อมตามเป้าหมายและ

คุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงาน การบริหารจัดการโรงฝึกงาน มีประสิทธิภาพจะส่งผลถึงผลผลิตโดยตรงคือ คุณภาพของศึกษาช่างอุตสาหกรรม ดังนั้นหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการโรงฝึกงาน ตลอดจนการจัดโครงสร้างการบริหารโรงฝึกงานให้เหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของวีระพันธ์ สิมธิพงศ์ (2554, หน้า 14-18) ที่เสนอว่า การจัดและบริหารโรงฝึกงานและศูนย์ฝึก ควรจะพิจารณาสิ่งต่างๆ ดังนี้<sup>1)</sup> สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนอาชีวศึกษา 2) องค์ประกอบของโรงฝึกงานด้านบุคคล 3) โครงสร้างทางกายภาพของสถานศึกษาและห้องปฏิบัติการ 4) หลักการจัดวางระบบฝึกงาน 5) แนวทางการควบคุมปัจจัยต่างๆ ในโรงฝึกงาน 6) การจัดและบริหารโรงฝึกงานรวม 7) การบริหารเพื่อการบำรุงรักษาเครื่องจักร 8) การบริหารความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงฝึกงาน 9) หลักความปลอดภัยในการทำงาน และ 10) การบริหารการเรียนการสอนในโรงฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิสุทธิ สักกุนา (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำศึกษาเรื่อง การพัฒนาการจัดโรงฝึกงานช่างยนต์วิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านสภาพแวดล้อมในโรงฝึกงาน ด้านการจัดผังในโรงฝึกงานและด้านความปลอดภัยในโรงฝึกงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเครื่องกลเกี่ยวกับปัญหาการจัดโรงฝึกงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการจัดผังในโรงฝึกงานช่างยนต์มีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง 2) ด้านความปลอดภัยในโรงฝึกงาน ช่างยนต์มีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง 3) ด้านสภาพแวดล้อมในโรงฝึกงานช่างยนต์มีปัญหายุ่งในระดับปานกลาง นอกจากนี้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2553, หน้า 2) ยังได้เสนอว่า หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ควรประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจวิวัฒนาการของภาคอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี 2) มีอุดมการณ์และปรัชญาของตนเกี่ยวกับการเรียนการสอนช่างอุตสาหกรรม 3) มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานอุตสาหกรรม 4) มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย 5) สามารถปรับเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 6) จัดและบริหารโรงฝึกงานให้อยู่ในสภาพใช้งานได้เสมอ 7) ต้องวางแผนและทำการ

สอนอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้วิธีการสอนหลายๆ แบบ และใช้กิจกรรมหลายๆ ชนิด 8) ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 9) มีการวางแผนการรักษาความปลอดภัยของโรงฝึกงาน 10) มีความรู้ในสาขาวิชาช่างเทคนิคที่ตนสอนและจะต้องหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาที่ตนสอนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพร ศรียมก (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานทางด้านความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร ความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ด้านการบริหารและจัดการโรงงานอุตสาหกรรม และความรู้ด้านการบริหารคุณภาพ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4) การฝึกงานในสถานประกอบการ 5) การเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์ประกอบย่อยคือการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสนใจของตนเองมีความเป็นไปได้สูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคลที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองถือว่าเป็นสุดยอดของการเรียนรู้ การจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยมากมักจะเริ่มต้นการเรียนรู้จากสิ่งที่ตัวเองรักและชอบก่อน เป็นสิ่งที่ปลุกเร้าให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้ในรายละเอียดต่อไป การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบันทางสังคมทุกภาคส่วน โดยเฉพาะครอบครัวและสถานศึกษาที่ส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จึงมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัยความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโนลส์ (Knowles, 1975, p.18) ที่ได้เสนอว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายและสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่ง

ความรู้เลือกให้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนของตน ซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม นอกจากนี้กายไลย์มีโน (Guylielmino, 1977) ยังได้อธิบายลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองว่า มีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความภูมิใจเมื่อเรียนสำเร็จ ชอบศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุด 2) มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การบริหารจัดการกับเวลาและรับผิดชอบในการเรียน โดยวิธีการต่าง ๆ มีความสุขกับการแก้ปัญหา 3) มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ด้วยตนเองกล่าวคือไม่ทอดถอยแม้จะไม่เข้าใจสิ่งที่ทำอยู่ 4) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน 5) มีความรักในการเรียน มีความสนุกสนานในการค้นคว้าและสนใจอยากเรียนรู้ 6) มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ดี 7) มองอนาคตในแง่ดี 8) รู้ทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารุ่งฟ้า กิติญาณสันต์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนิสิต: การสะท้อนจากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ พบว่า 1) กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีรูปแบบการเรียนรู้คือ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ วางแผนการทำงานและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินตนเอง เห็นคุณค่าและประโยชน์ของสิ่งที่เรียนและนำไปประยุกต์ใช้ 2) แนวทางการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีแนวทางการจัดกิจกรรมดังต่อไปนี้ การทำงานตามความสนใจ การเขียนบันทึกการเรียนรู้ การตั้งคำถามและตอบคำถามการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการศึกษางานวิจัย 3) การพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึงคือ บรรยากาศของการเรียนการสอน บทบาทของอาจารย์ กระบวนทัศน์ของการสอนและการสะท้อนการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาลาวัญย์ ทองมนต์ (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองระหว่างครูนักวิจัยและครูที่ไม่เป็นครูนักวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ครูนักวิจัยมีความพร้อมในการเรียนรู้

ด้วยการนำตนเองสูงกว่าครูที่ไม่เป็นครูนักวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูนักวิจัยมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 7 ใน 8 ด้านที่สูงกว่าครูที่ไม่เป็นครูนักวิจัย คือ การเปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้ มโนคติของตนเองด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง การมีความรักในการเรียน การมองอนาคตในแง่ดีและสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา สำหรับด้านที่ไม่แตกต่างคือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของครูนักวิจัยคือ เรียนรู้ด้วยความสมัครใจ มีตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเองและรู้วิธีการในการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของครูนักวิจัยคือ บุคลิกลักษณะของครูนักวิจัย แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน ครอบครัวและผู้ร่วมงานของครูนักวิจัย

2.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การเตรียมโครงการและออกแบบกิจกรรมการพัฒนา 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผลการพัฒนา พบว่า ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะขั้นตอนย่อย การสำรวจหาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะมีความเป็นไปได้สูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องต้องเริ่มจากการสำรวจหาความต้องการของบุคลากรก่อน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรต้องการพัฒนาด้านใดบ้าง ทั้งนี้จะได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแคสเตอร์ (Casterter, 1996, p.182) ที่ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวินิจฉัยความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เช่นเดียวกับแนวคิดของบิชอป (Bishop, 1979, p.172) ที่ได้นำเสนอกระบวนการ

พัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร 2) วิเคราะห์ความต้องการโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง 4) ความมีเหตุผลศึกษาโดยทำการวิจัยทดลองปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ด้วยดี 5) การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดผล จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อชี้แนะและให้การฝึกอบรม 6) การประเมินผลว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของวาร์เรน (Warren, 1974, p. 89 - A) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 จากทุกรัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคนและควรมีกระบวนการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสุริรัตน์ เอี่ยมสกุล (2552, หน้า 198-199) ที่ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 1) ด้านความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 2) ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ และ 4) ด้านการประเมินผล นอกจากนี้ ผลการศึกษาของสมพร เสรีวัลลภ (2554, หน้า 201-203) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสำรวจความต้องการของบุคลากร 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการประชุมหรือการ

อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมพิเศษ เป็นต้น 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมิน ผลตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1.1.1 ควรกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการและคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 ควรกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างการทำงานอยู่ในตำแหน่งให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.1.3 ควรกำหนดวิธีในการจัดสรรงบประมาณโดยการกำหนดตามสภาพและความจำเป็นเพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแผนกวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.2 ข้อเสนอแนะในระดับสถานศึกษา

1.2.1 ควรปรับระบบโครงสร้างการบริหารแผนกวิชาให้สอดคล้องกับโครงสร้างของการบริหารของวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารกระชับ รวดเร็ว ตรงตามสายงาน

1.2.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพและความต้องการจำเป็นของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์ และคณะ. (2554). การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. หน้า : 89-94.
- ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์. (2554). การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรม. (2553). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วารสารวิชาการ. (ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม) สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สจล.
- ชนะ กลีการ. (2546). คุณวุฒิวิชาชีพไทย/มาตรฐานอาชีพ. กรุงเทพฯ. : ม.ป.พ. (อัดสำเนา).
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2545). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- นฤมล ชันส์มฤทธิ. (2542). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.thaiedresearch.org>.
- มัญญู สุติตา. (2550). สมรรถนะของครูช่างอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์.
- วัชรินทร์ เล็บครุฑ. (2549). พฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าแผนกวิชา คณะวิชาช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาลัยเทคนิค. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วิทยาการ เชียงกุล. (2552). “รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2551/2552.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.rsunews.net/Think%20Tank/TT79/EducationReport.htm>.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการ กระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สหัส หัสนันท์. (2543). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคใต้. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). มาตรฐานการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทย. นนทบุรี : ออฟเซ็ท เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). นนทบุรี : ออฟเซ็ท เพรส.
- สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2552). มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน. สมุทรปราการ: งานประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา,
- สมคิด พึ่งสุข. (2552). สมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ร.ส.พ.
- ปริญญ์ พิชญวิจิตร. (2554). การออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด มหาชน นครราชสีมา. NIDA
- วีรพันธ์ สิทธิพงศ์. (2554). ปรัชญาอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : เอพิกราฟฟิดีไซต์.
- พรทิพย์ รัตนวิสาสนนท์. (2552). สมรรถนะของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ ผู้บริหารและอาจารย์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- สมบัติ นพรัก, จิตติมา วรรณศรี. (2553). การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคล. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ลาวัณย์ ทองมนต์. (2555). การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองระหว่างครุนักวิจัยและครูที่ไม่เป็น ครุนักวิจัย. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- รัศมี ันยธร. (2546). กลยุทธ์การคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ.: สำนักพิมพ์ไอเดียเนสต์.

- สุรรัตน์ เอี่ยมสกุล. (2552). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร. ม.ป.พ.
- รุ่งฟ้า กิติญาณสันต์. (2552). *รูปแบบการเรียนรู้ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พร ศรียมก. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: มสธ.

Castetter, W. B. (1992). *The personnel function in educational administration*. New York: Macmillan.

Bishop, J.W. & Scott, K. D. (2000). An Examination of Organizational and Team Commitment in a Self-directed Team Environment. *Journal of Applied Psychology*, 85, 439-450.

Kingsbury, Joseph B. (1957). *Personnel Administration for Thai Students*. Bangkok : Pra-Chandra.

Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.

Guylielmino (1977). *The Essential Guide to Knowledge Management*. NJ : Prentice Hall.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York : Harper and Row. Publication.