

รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย

An Administrative Model for Thai Vocational Competency Based Staff Development



Doctor of Philosophy in Social Sciences Association
Ramkhamhaeng University

วิภาดา ศรีจอมขวัญ¹

บทคัดย่อ

ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้ 1.) สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูอาชีวศึกษา ร้อยละ 90 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ควรมีลักษณะดังนี้ รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาที่เป็นระบบ ด้วยการมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษา มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น และมีเป้าหมายชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการทดสอบและมีประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ และมีคณะกรรมการจากฝ่ายต่างๆ ทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกันภายใน มาตรฐานที่ 3 (10) 2). ผลการสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management -RBM) พบว่า รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย คำชี้แจง บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ ความสำคัญของการบริหารฯ ขอบข่ายของรูปแบบฯ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารฯ ส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาประเภทต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดทำเป็นระบบ และมีขั้นตอน ประกอบด้วย การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกันภายในสถานศึกษา และส่วนที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3.) ผลการวิเคราะห์การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management -RBM) ที่ผู้วิจัยพัฒนานั้น ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.398 ซึ่งมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: รูปแบบบริหาร ครูอาชีวศึกษา มาตรฐานการอาชีวศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

In this dissertation, the researcher investigates in respect to the administration model under consideration, recommendations from 90 percent of the directors of educational institutions and vocational teachers were as follows: 1.)Explanation, Introduction; Principles; Objectives: Importance of Administration; Scope of the Model; and Guidelines for Administration. 2.) In this part, guidelines for the administration of the competency development for vocational teachers in different types of educational institutions under the jurisdiction of the Office of Vocational Education Commission were presented. The guidelines were organized systematically and with steps governing the administration of the competency development of vocational teachers in accordance with the statement of Vocational Educational Standards 2012 by reference to Quality Assurance Standard 3 and indicator no. 10. Quality Assurance Standard 3 states the level of quality required in developing the competency of teachers and educational personnel; the making of plans for the development administration; checks and follow-ups on administration; evaluations of administration; the making of annual reports; and the continuous development of educational quality. The external environment includes society, the economy and politics. The internal environment includes policy, law, among other factors. 3.) The evaluation of the practical feasibility of the model made use of a result-based management (RBM) approach developed by the researcher with the following results: Experts and those concerned were of the opinion that the model was practically feasible in an overall picture at a high level with a mean of 4.33. The standard deviation was 0.455. The evaluation of those concerned was at a high level with the mean at 4.21 and the standard deviation at 0.398, which was in the same direction of opinion.

Keywords: Dministrative model, vocational teachers, Vocational Educational Standards

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักหนึ่งในหก ของหน่วยงาน ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่โดยตรง และเป็นกลไกหลัก (master key) ในการจัดการศึกษา วิชาชีพ เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะ และคุณลักษณะตรงกับความต้องการของสถาน ประกอบการและตลาดแรงงาน ก้าวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ทั้งทางด้านวิชาการ (academic skills) ทักษะ ในการทำงาน (employability skills) ซึ่งเป็น ทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของการจ้างงาน และความก้าวหน้าของการประกอบการ (Australian chamber of commerce and industry & business council of Australia) อ้างถึงใน อเนก เทียนบุชา(2552, หน้า 31); สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, หน้า 20) อีกทั้ง ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 ที่ได้กำหนดให้มีการจ้างงาน ออกเป็น 7 ระดับ โดยอิงความสามารถ (compe- tency) เป็นหลัก อีกทั้ง ต้องการยกระดับทักษะ แรงงานให้รองรับกับการแข่งขันในระดับสากล ในอนาคตอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 7)

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ข้าราชการ และบุคลากรอาชีวศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2548-2551 ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 2555 โดยยึด หลักสมรรถนะ (competency based) พบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ และบุคลากร ตลอดจนครูอาชีวศึกษาไทยในสถานศึกษา ยังมี

จุดอ่อน เช่น ด้านการบริหารจัดการฐานข้อมูล การพัฒนางานยังไม่เป็นระบบและไม่เป็น ปัจจุบัน ด้านวิธีการที่ไม่หลากหลาย ส่วนใหญ่ เน้นการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ หรือต้องเดินทาง มาฝึกอบรมยังส่วนกลาง ทำให้เสียค่าใช้จ่าย ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับความคุ้มค่ากับการ เรียนรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าว ในระดับสถาน ศึกษา มีความเข้าใจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาสมรรถนะด้านการอาชีวศึกษาไม่เป็น ไปในทิศทางเดียวกัน ประการสำคัญคือ ขาดการ วัดและการประเมินผลให้ได้ตามเป้าหมายที่วาง ไว้ อีกทั้งวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่ไม่ได้เน้น ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ซึ่งต่างกับประเทศที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งเน้นความ สามารถเชิงสมรรถนะ (competency based staff development) และความชำนาญของ วิชาชีพอย่างเข้มข้น ตลอดจนความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ของการจัดการอาชีวศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาต้องเป็น นักปฏิบัติที่มีคุณภาพสามารถทำงานในสถาน ประกอบการ และทำงานอิสระได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย โครงการวิจัยการสร้าง และพัฒนาตัวชี้วัดและการพัฒนาสังคมในภาพ รวม (สำนักงานกองทุนสนับสนุน, 2541 หน้า 82-83) ได้วิเคราะห์สภาวะวิกฤติ ด้านการศึกษา และทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีประเด็น สำคัญ ได้แก่ “ กระบวนการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณธรรม มีคุณภาพไม่เพียงพอ ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรัก มาเป็นครู อาจารย์ ระดับการอาชีวศึกษา ในด้าน

กระบวนการจัดการ ขาดการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่ รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการ จากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง” (ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่สอง, 2552-2561 หน้า 2) ซึ่งผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวมาเป็นปัญหาสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยพบว่า หากนำเอาการบริหารการศึกษาแบบสมัยใหม่ที่อิงภาคธุรกิจ มาบูรณาการใช้ในสถานศึกษาตามแนวคิดของทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์ (2543); ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543); และวิระยุทธ ขาตะกาญจน์ (2551) ได้แก่ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management--RBM) ที่กำหนดให้ทุกๆ ฝ่ายในสถานศึกษามาร่วมกำหนดทิศทาง การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย (target) และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ (vision) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (results) และมีปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous quality improvement) ประการสำคัญ คือ การติดตามผลการปฏิบัติงาน (performance monitoring) กระบวนการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ย่อมส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการจัดการอาชีวศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

2. เพื่อสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย บริบทการสร้างรูปแบบ บริบทการบริหารอาชีวศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายในการวางแผน การดำเนินการบริหารและจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานสอดคล้องมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 และมาตรฐานสากล

2. สถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันได้แก่ วิทยาลัยต่าง ๆ เช่น วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี สามารถนำรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา และสามารถช่วยขับเคลื่อน

เคลื่อนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เป็นระบบมากขึ้น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารการอาชีวศึกษา

ทฤษฎีเชิงระบบ คำดังกล่าวเกิดจากการสัมมนา ของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความรู้ทางด้านการศึกษาและอุตสาหกรรม ประมาณ ปี 2504 โดยบุคคลกลุ่มนี้ได้สร้างโครงสร้างหนึ่ง ขึ้นมาชื่อ Annual Review and Information Symposium on the Technology of Training Learning and Education หรือใช้ตัวย่อว่า ARISTOTLE ซึ่งในการสัมมนานั้นกลุ่มประชุมกลุ่มย่อย ประกอบด้วย กลุ่มละประมาณ 10 ท่าน ได้พูดถึง System Approach ขึ้นโดยประธานของกลุ่มนี้ คือ Henry Lehman ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ให้กำเนิด คำว่า System Approach หรือ การจัดระบบ การจัดระบบ หรือ System Approach จึงมีความหมาย ดังนี้ คือ การจัดระบบ เป็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้น ๆ ตามเหตุและผล ซึ่งเป็นวิธีทางวิทยาศาสตร์ และนำเอาหลักประชาธิปไตยที่ไม่ยึดความคิดของคน ๆ เดียวมาใช้แนวทาง มีการดำเนินการเป็นกลุ่ม มีวางแผนล่วงหน้าก่อนทุกครั้ง มีการแก้ไขข้อบกพร่องทันทีระหว่างดำเนินงานไม่ยกเลิก ข้ามขั้นตอน หรือยกเว้นขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ไปใช้ก่อนเด็ดขาด หากแต่จะนำผลไปใช้ก็ต่อเมื่อเป็นผลที่ใช้แก้ปัญหาได้จริง (เกษมสันต์ วัฒนารมรงค์, 2006, หน้า 633)

นอกจากนี้ Katz and Kahn อ้างถึงใน Miner (2002, p. 401) และเฉลียว บุรีภักดี (2549, หน้า 12) ยังได้ให้แนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้ สิ่งทั้งหลายบนโลกนี้

มีความสัมพันธ์กันและมีการเปลี่ยนแปลงอันเกิดคุณค่าอย่างสร้างสรรค์ และได้รับการยอมรับในฐานะที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตร ซึ่งพื้นฐานระบบสำหรับสิ่งมีชีวิตที่สำคัญ คือ การไม่หยุดนิ่ง แม้เงื่อนไขที่สภาพแวดล้อมภายนอกคงที่แต่ระบบภายในก็ยังคงมีปฏิกิริยาที่ส่งผลสัมพันธ์กันที่สำคัญ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงทฤษฎีอื่น ๆ ได้ 2 ประการ คือ ทำหน้าที่เป็นโครงแบบพื้นฐาน (basic format) ได้แก่ การคิดสร้างทฤษฎีเฉพาะในศาสตร์แต่ละสาขา และทำหน้าที่เป็น เ้าหลอมรวม (melting pot) ทฤษฎีหลากหลายเข้าด้วยกันแล้วนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานพัฒนาเรื่องหนึ่ง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของทฤษฎีเชิงระบบ

องค์ประกอบของทฤษฎีเชิงระบบ (รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 19); ศักดา สถาพรวงษา (2549, หน้า 25); เฉลียว บุรีภักดี (2549, หน้า 12); Shoderbeck (1990); Miner (2002) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (input) หรือทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นที่ต้องเข้าสู่ระบบเพื่อก่อให้เกิดการทำงาน ทรัพยากรของแต่ละรูปแบบมีความต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของระบบนั้น ปัจจัยนำเข้าของการพัฒนาครูได้แก่ การวางแผน การคัดเลือกครู

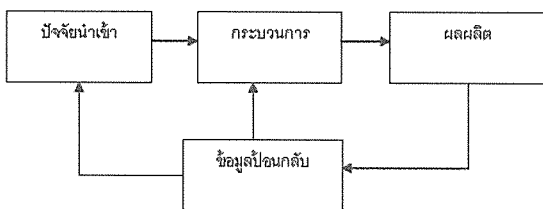
2. กระบวนการ (process) หมายถึง การแปรเปลี่ยนสภาพปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรให้เป็นผลผลิต กระบวนการจะเกิดขึ้นในลักษณะใดขึ้นอยู่กับประเภทของระบบ โดยกระบวนการของระบบการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ได้แก่

การบริหารงานบุคคล การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม ฯลฯ

3. ผลผลิต (output) คือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดยผลผลิตของระบบการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ได้แก่ จำนวนครั้งที่ครูอาชีวศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม จำนวนชิ้นหรือผลงานทางวิชาการของครู ผลลัพธ์ ของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา คือผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำ และได้รับความพึงพอใจจากสถานประกอบการ เป็นต้น

4. ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เป็นส่วนที่ส่งผลต่อระบบ โดยใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นข้อดี/ข้อบกพร่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมถึงผลผลิต และจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพด้วย ข้อมูลป้อนกลับของกระบวนการ เช่น ผลการปฏิบัติงานของครู

5. สภาพแวดล้อม (environment) หมายถึง สภาพที่อยู่แวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ระบบของสถานศึกษา เช่น ที่ตั้ง บรรยากาศสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครอง โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ของระบบ สามารถแสดงโดยแผนภาพดังนี้



ภาพ 1 องค์ประกอบของทฤษฎีเชิงระบบ

อย่างไรก็ตาม ในการทำงานอย่างเป็นระบบนั้น จำเป็นต้องมีวิธีการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ (analysis) จากนั้นเป็นขั้นตอนของการออกแบบ (design) วิธีการที่นำไปสู่ความต้องการ ต่อมาเป็นขั้นตอนจัดการ (management) และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผล (evaluation) การดำเนินการ อย่างไรก็ตามในส่วนต่าง ๆ ของ System Approach สามารถใช้เทคนิควิธีการดำเนินการอื่น ๆ เข้ามาช่วยให้เกิดผลสำเร็จได้ เช่น เทคนิควิธีการของ PERT/CPM (เกษมสันต์ วัฒนารงค์, 2006, หน้า 634)

นอกจากนี้ Kast and Rosenzweig (1985, p. 112) ยังได้อธิบายแนวคิดระบบแบบบูรณาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์การระบบเปิด ทำให้มองเห็นภาพของระบบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยที่ปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องระหว่างระบบและระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม ในขณะที่ยังสามารถทำงานหรือเปลี่ยนแปลงพลังงานได้จะทำให้ระบบเกิดภาวะสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Griffiths (1959) และเจสสิยา บุรีภักดี (2549 หน้า 17) ที่กล่าวว่า ระบบทุกระบบจะมีระบบย่อย ยกเว้นระบบที่เล็กที่สุดและยกเว้นระบบใหญ่ที่สุดก็จะมีระบบใหญ่ครอบคลุมอีกทีหนึ่ง ระบบใหญ่นี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สภาพแวดล้อม

นอกจากนี้ Kast and Rosenzweig (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) สภาพแวดล้อม ซึ่งแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมทั่วไประดับสังคมและสภาพแวดล้อมระดับภารกิจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทั้งสองมีผลกระทบต่อระบบภายในองค์การทั้งด้านการรับรู้และกระบวนการบริหาร

2) ระบบย่อย ด้านเป้าหมายและค่านิยม โดยเป้าหมายขององค์การที่กล่าวถึงอย่างกว้าง ๆ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ จึงต้องมีการวิเคราะห์เป้าหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อแปลงเป้าหมายสู่การปฏิบัติ

3) ระบบย่อย ด้านโครงสร้าง ซึ่งโครงสร้างขององค์การ คือ รูปแบบหรือแผนที่สร้างขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์การ อันก่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจ ภายในองค์การให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ลักษณะแผนภูมิและรายละเอียดของงาน วิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ และอำนาจ สถานภาพ ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นขององค์การ

4) ระบบย่อย ด้านเทคโนโลยี หมายถึงเทคโนโลยีที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเทคโนโลยีที่มีลักษณะที่เป็นรูปธรรม และเป็นนามธรรม เช่น ความรู้ ปัญหา กระบวนการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งการผลิต สิ่งเหล่านี้ถือเป็นเทคโนโลยีขององค์การด้วย

5) ระบบย่อย ด้านจิต และด้านสังคม ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ ทักษะคนดี การรับรู้ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6) ระบบย่อย ด้านการจัดการบริหาร เป็นระบบแกนที่เชื่อมโยงระบบย่อยเข้าไว้ด้วยกัน โดยระบบการจัดการได้แก่แนวทางเทคนิค หรือวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

ทฤษฎีบริหารการศึกษา-การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management - RBM)

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2548 , หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การบริหาร การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1. ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ 3. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน เช่น การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการ

เน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนี้ นักบริหารอื่นๆ ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ การร่วมมือกันทำงานของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงาน มีการร่วมมือกันทำงาน และบุคคลที่เป็นหัวหน้า เรียกว่า ผู้บริหาร การบริหาร คือ การใช้อำนาจหน้าที่มีอยู่บริหารและจัดการดำเนินงานขององค์กรให้เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการร่วมมือกันทำงานนั้นจะจัดในรูปขององค์กรประเภทต่าง ๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ที่มีขององค์กรนั้น ๆ วิธีทางของการบริหารขององค์กรเกี่ยวข้องกับ การสั่งการ การควบคุม การดำเนินงานเพื่อสู่จุดหมายที่ต้องการ

Drucker(2007) นักวิชาการด้านการบริหารจัดการที่มีชื่อเสียง ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการจะประสบความสำเร็จได้ในทัศน์ที่ 3 ว่า ผู้บริหาร จะต้องบริหารจัดการแบบมืออาชีพ (professional management) ซึ่งหน้าที่สำคัญดังนี้ ทำอย่างไรให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิเคราะห์และสังเกตจากสภาพที่มีอยู่จริง วิเคราะห์สภาวะภายนอกและภายในให้สอดคล้องและสัมพันธ์กัน ต้องรับผิดชอบต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและสมาชิก ทำการฝึกอบรมและประเมินการทำงานของสมาชิก และหาวิธีใด ๆ ที่ลดค่าใช้จ่าย ด้วยการบริหารต้นทุนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสมบัติของผู้นำ (leadership principles) เช่น การแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความไว้วางใจ และนับถือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในความเท่า

เทียมกันของมนุษย์ ให้การยอมรับในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมด้วยการแสดงออก การมีส่วนร่วม การประสานกัน การให้ความรู้เรื่องการจัดการสมัยใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การสร้างสรรค์ การสร้างขวัญและสร้างกำลังใจ รวมทั้งทัศนคติในเชิงบวก ตลอดจนปฏิบัติการให้เป็นตัวอย่างเกี่ยวกับมิติสี่ด้านของบุคลิกภาพของมนุษย์ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านจิตใจ (อัญชลี โพธิ์ทอง และสังคม ลาภเจริญ, 2547, หน้า 113-114)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้วิจัยใช้ เทคนิคเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เพื่อยืนยันถึงความเหมาะสมของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูอาชีวศึกษา ระดับ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กระจายทั่วประเทศ ไม่รวมสถานศึกษาสังกัดอื่น โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 415 คน และครูอาชีวศึกษาจำนวน 16,766 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 415 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน
2. ประชากรที่เป็นครูอาชีวศึกษา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2,222 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน โดยกำหนดให้ภูมิภาคเป็นชั้นภูมิ และแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้เป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1. 1.1 สภาพ เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูอาชีวศึกษามีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้ 1.1.1 ด้านการบริหารและการจัดการมีหลักฐานการดำเนินการ ร้อยละ 86.85, 69.85 1.1.2 ด้านหลักสูตร/ โปรแกรมมีหลักฐานการดำเนินการ ร้อยละ 71.17, 59 1.1.3 ด้านกิจกรรมการพัฒนามีหลักฐานการดำเนินการ ร้อยละ 75.85, 59.91 1.1.4 ด้านนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีการดำเนินการร้อยละ 62.50, 48.82 1.1.5 ด้านการเสริมพลังอำนาจมีหลักฐานการดำเนินการ ร้อยละ 81.74 ,61.91 1.1.6 ด้านงบประมาณมีหลักฐานการดำเนินการ ร้อยละ 90.57, 78.67 1.2 ข้อเสนอแนะของรูปแบบฯ สรุปได้ดังนี้ ผู้อำนวยการสถาน

ศึกษา และครูอาชีวศึกษา ได้ให้ความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันถึงรูปแบบบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยนั้น ควรเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา การกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น มีเป้าหมายชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร มีการทดสอบและประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ และมีคณะกรรมการจากทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา

ตอนที่ 2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยของสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management - RBM) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ได้แก่ คำชี้แจง และบทนำ ประกอบรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คำชี้แจงแสดงถึงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1. บทนำ ประกอบด้วย 1.1 หลักการของรูปแบบฯ 1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ 1.3 ความสำคัญของรูปแบบฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษา และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย 1.4 ขอบข่ายของรูปแบบฯ ครอบคลุมการจัดการอาชีวศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการด้านหลักสูตร/โปรแกรม ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านนักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมพลัง

อำนาจ และด้านงบประมาณ 1.5. แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเภทต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครูอาชีวศึกษา และผู้เกี่ยวข้องมีความตระหนัก ความเข้าใจที่ตรงกัน และง่ายต่อการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาประเภทต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน ตามกระบวนการดังต่อไปนี้

(1) การบริหารพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกันภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการตัวชี้วัดที่ (10)

(2) การจัดทำแผนการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา

(3) การติดตาม ตรวจสอบ การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา

(4) การประเมินการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา

(5) การทำรายงานผลประจำปี

(6) การพัฒนาคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตอนที่ 3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการจัดประชุมกลุ่ม จำนวน 14 ท่าน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 12 ท่าน สรุปได้ว่า

3.1 ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ และ ความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ฯโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ

3.2 ด้านบทนำของรูปแบบ ฯ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบฯโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ และผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เท่ากัน

3.3 ด้านแนวทางการดำเนินการสู่การปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เท่ากัน และผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เท่ากัน

3.4 ด้านการจัดทำแผนการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ผู้ทรงคุณวุฒิ

มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และมีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เท่ากัน และ ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เท่ากัน

3.5 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ การบริหาร การพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ ส่วนผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ฯโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ

3.6 ด้านการประเมินการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นต่อ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และมีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เท่ากัน และผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมี ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เท่ากัน

3.7 ด้านการจัดทำรายงานผลประจำปี พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เท่ากัน และ

ผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เท่ากัน

3.8 ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นต่อ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ และ ผู้เกี่ยวข้อง มีความเห็นต่อความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เท่ากัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบใหม่และนำมาเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผล แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1. สภาพ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน พบว่า การบริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยนั้น รูปแบบการบริหารจะประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านหลักสูตร/โปรแกรม ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านนัก

วิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านงบประมาณ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2. การสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย

ผู้วิจัยได้เอาข้อค้นพบในประเด็นต่างๆ จากตอนที่ 1 และนำจุดเด่นของข้อเสนอแนะ จากการสังเคราะห์ข้อมูล และการสัมภาษณ์เชิงลึก มาเป็นฐานในการสร้างรูปแบบขึ้นเป็นการต่อยอดจากการพัฒนาครูอาชีวศึกษาแบบเดิมๆ ที่มีอยู่แล้ว

รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แสดง คำชี้แจงและบทนำ

ส่วนที่ 2 แสดงรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์(Results Based Management-RBM)

แนวปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM) เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน โดยเน้นถึงวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ความคุ้มค่า การพัฒนาคุณภาพ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ และมีขั้นมีตอนที่ชัดเจน ประการสำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management-RBM)

คือ การติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance monitoring) ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น การบริหารจัดการดังกล่าวได้ถูกวางไว้เป็นกรอบในการปฏิรูประบบราชการในปี 2545 ไว้อย่างชัดเจน ดังปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

2.1 แนวทางการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ประเด็นที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ได้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ (Results)ของการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษา คือ ครูอาชีวศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีความเป็นผู้มีความรู้เช่นเดียวกับผู้ที่อยู่ในอาชีพจริงโดยกำหนดคุณลักษณะ หรือเอกลักษณ์ของครูอาชีวศึกษากำหนดค่าความหมายของความสำเร็จและตัวบ่งชี้และประกาศตัวบ่งชี้ของการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา ให้ครูอาชีวศึกษาและบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543); ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) และศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2550); Chang,Yeh Chen,Haiao (2009) ได้ให้แนวคิดที่คล้ายกัน เช่น การกำหนดกระบวนการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในทุกกระบวนการ มีรูปแบบบริหารฯ ที่เป็นมาตรฐาน มีระบบที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อการทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางการจัดทำแผนการบริหาร
การพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา โดยการ
กำหนดกลยุทธ์ ประเด็นที่มีความเป็นไปได้ในทาง
ปฏิบัติ

2.3 การดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ
การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา

2.4 การดำเนินการประเมินผลการ
การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาใน
สถานศึกษา

2.5 การจัดทำรายงานผลการพัฒนา
มาเป็นรายปี

2.6 การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการ
ศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารอันเป็น
ข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา
และบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ การประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงรายการประเมิน
การให้คะแนน สรุปผลการประเมิน ตลอดจน
ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการนำวิธีการพัฒนาสมรรถนะ
ครูอาชีวศึกษาที่เน้นสมรรถนะเพื่อตอบสนอง
พื้นฐานของประชาคมอาเซียน และมีการพัฒนา
เฉพาะวิชาชีพเฉพาะทาง ที่หลากหลายมากขึ้น
และมีการนำรูปแบบที่สร้างนี้ไปใช้ปฏิบัติให้
เกิดเป็นรูปธรรมที่แท้จริง

2. ผลจากการวิจัยนี้ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา และใช้เป็น
แนวทางในการดำเนินการในการพัฒนาสมรรถนะ
ครูอาชีวศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้ตรง
กับบริบทของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ การบริหาร
การพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาทั้งก่อนและ
หลังการพัฒนาทุกครั้งเพื่อเปรียบเทียบผลที่คาดหวัง
กับผลที่เป็นจริงที่เกิดขึ้น สำหรับนำไปหาช่อง
ว่าง (GAP) ของการบริหารตามรูปแบบนี้ไปใช้
ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร/โปรแกรมหรือ
พัฒนากิจกรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2006). เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ. ภาควิชาครุศาสตร์ เทคโนโลยี.

คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์สินทวีการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2553). คู่มือการบริหาร การดำเนินการ เกณฑ์การประเมินและ
การจัดสรรงบประมาณ งานวิจัยอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เจลีเยว บุรีภักดี. (2549). ทฤษฎีระบบการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ. (2543). คู่มือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. ค้นเมื่อ มกราคม 2549, จาก http://mail.rint.ac.th/~edu/w_vichakran/personal.doc.
- วิรัช วิรัชนิการรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม
- สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2555). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2550). *รูปแบบของระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศักดิ์ดา สถาพรจนา.(2549). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิชาบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2549) *ประมวลข้อมูลสถิติที่สำคัญปีการศึกษา 2548 (Key Statistics of Vec 2005*. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์ .(2548). *การพัฒนาแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย*. หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี โพธิ์ทอง และสังคม ลาภเจริญ .(2542). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Chang, Jen-Chia., Veh, Yu-Mei., Chen, Su-Chang., Hsiao, Hsi-Chi. (2009) .*Taiwan technical education teacher professional development: An examination of some critical factor*. Institution of Vocational and Technological Education,National Taipei of Technology. Box 4037, No. 1 sec.3.Choung-Hsiao E.Rd.Taipei 1608,Taiwan
- Drucker, P. (2007). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Griffiths D.E. (1959). *Administrative Theory* . New York : McGraw - Hill
- Miner. B. J. (2002). *Organizational Behavior : Foundations, Theories, and Analyses*. Oxford University Press
- Kast F. E. & Rosenzweig J. E. (1985). *Organization and Management A Systems Approach*. Washington: Graduate School of Business Administration University of Washington