

การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A Development of the Administration Model
of Teacher Training Center of the Faculty of Industrial Education
at King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang

บริยาภรณ์ ตั้งคุณานัน्त
Pariyaporn Tungkunanan
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ktptariya@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) โดยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้คือ ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 12 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. จำนวน 7 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. ประกอบด้วย 1) โครงสร้างของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ 2) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ 3) ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ 4) ระบบการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ 5) รูปแบบการบริหารของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ 6) กลยุทธ์การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ และ 7) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุให้ประสบความสำเร็จ และ รูปแบบดังกล่าวมีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

This research objectives were to develop and assess the administration model of teacher training center of the Faculty of Industrial Education of King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang (Id.Ed. Faculty of KMITL). The research was divided into two stages. The first stage was a development of the administration model of teacher training center. Purposive sampling was used to select the sample which comprised of 12 directors from teacher training center of higher education institutes in Thailand. The tool used for data collection was structured interview, and the data were analyzed by using content analysis. The second stage of the research project was to assess the administration model of teacher training center of Id.Ed. faculty of KMITL. The sample was selected by using purposive sampling and consisted of seven academic steering committee of Id.Ed. faculty of KMITL including three experts in teacher training from higher

education institutes. The tool for data collection was a five-rating point scale questionnaire. The data were analyzed by using mean and standard deviation. The results of this study show that the administration model of teacher training center of the Id.Ed. faculty of KMITL is made up of several key components. These are: the structure of teacher training center; the knowledge, skills, and attributes of the center's personnel; the shared values of the center; the work system of the center ; the center's administration style; the center's working strategies; and supporting factors which have led to the center's achievement. The standards of the administration model in terms of Utility, Feasibility, Propriety, and Accuracy were at high level ($\bar{X} = 4.41$).

Keywords : Development of the Administration Model of Teacher Training Center, Teacher Training Center,
Faculty of Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

1.บทนำ

วิชาชีพครุเป็นวิชาชีพขั้นสูงที่สำคัญและมีบทบาทมากใน การพัฒนาคนและพัฒนาชาติ ในอดีตครุคือปูชนียบุคคลของ สังคม เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสืบสาน และถ่าย ทอดความรู้ และความดี จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่งของ สังคมเป็นแบบอย่างของคนทั่วไปในด้านความประพฤติและ คุณธรรม พัฒนาการการผลิตครุในสังคมไทยที่ผ่านมา แบ่งได้ เป็น 7 ยุค (ดังนี้) 1) ยุคการฝึกหัดครุแบบอรุณัย (พ.ศ. 2400- 2434) 2) ยุคครุศึกษาเพื่อปฏิรูปบ้านเมือง (พ.ศ. 2435-2455) 3) ยุคครุศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและห้องถัง (พ.ศ. 2456- 2488) 4) ยุคครุศึกษาเพื่อความทันสมัย (พ.ศ. 2489-2516) 5) ยุคครุศึกษาเพื่อแสวงหาเอกสารลักษณ์ (พ.ศ. 2517-2530) 6) ยุคครุศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครุ (พ.ศ. 2535-2539) และ 7) ยุคครุศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็น ต้นไป)

ด้วยบริบทที่เปลี่ยนแปลงเกิดวิกฤติในวิชาชีพครุ คนเก่ง คณิตไม่เลือกเรียนครุ หลักสูตรและสถาบันผลิตครุไม่สามารถ สร้างแรงจูงใจในการเรียนได้ คุณภาพบัณฑิตครุลดลง ถ้า วิชาชีพครุผู้เป็นปูชนียบุคคลของสังคมเป็นเช่นนี้ แผนการ พัฒนาคนของประเทศไทยคงเป็นเพียงความฝันที่ไม่มีวันเป็นจริง ได้เลย ถึงแม้วิชาชีพครุจะประสบกับสภาพวิกฤตต่าง ๆ ดังที่ กล่าวข้างต้น สังคมไทยก็ยังคงให้บทบาทและความสำคัญกับ วิชาชีพ โดยฝ่าความหวังไว้กับครุเสมอ โดยในยุคที่ 7 ของ การผลิตครุนี้เป็นยุคที่กำหนดให้ธีรระบบการผลิต การพัฒนา ครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพขั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ เข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 [1] สอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้

ร่วมมือกับสถาบันตีคณฑ์ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ แห่ง ประเทศไทย โดยกำหนดนโยบายและแผนหลักการพัฒนา สถาบันผลิตครุ และกำหนดวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) การผลิตครุและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาชีพขั้นสูงและมีปริมาณสอดคล้องกับความ ต้องการ 2) การสร้างความเข้มแข็งศรัทธาของสังคมต่อวิชาชีพ ครุ และ 3) การพัฒนาสถาบันผลิตครุและบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการผลิตครุและ บุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ [2]

หากพิจารณาถึงสภาพวิกฤติในวิชาชีพครุดังที่กล่าว ข้างต้น จะพบความเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการยกระดับและ สร้างมาตรฐานให้สอดคล้องกับวิชาชีพครุซึ่งเป็นวิชาชีพขั้นสูง เป็น ความเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ในการเร่งปฏิรูประบบ การพัฒนาวิชาชีพครุ เนพาอย่างยิ่งการพัฒนาสถาบันผลิต ครุและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความ เข้มแข็งในการผลิตครุและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ เพื่อ ดำรงไว้ซึ่งครุคุณภาพ ครุเมื่օาชีพ อันจะเป็นหลักประกัน คุณภาพการศึกษาแก่ประชาชน ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนใดของ ประเทศไทย ทุกคนก็มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับ มาตรฐานเดียวกัน

ด้วยความจำเป็นเร่งด่วนในการผลิตครุและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการผลิต ครุและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ คณฑ์ครุศาสตร์ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ซึ่งทำหน้าที่ผลิตครุและบุคลากรทางการศึกษารุ่น ใหม่หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี จึงเล็งเห็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนา กิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ ให้อยู่ใน รูปแบบของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ เพื่อเป็นการ ยกระดับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ ให้มีความเข้มแข็ง และมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

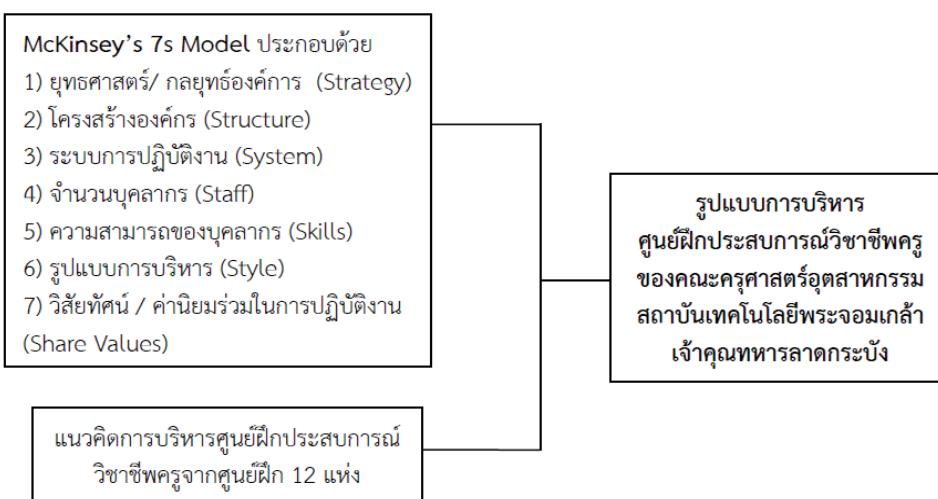
2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.2 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด McKinsey's 7s ของ Robert Waterman และ Tom Peter and Julien Phillips [3] และแนวคิดการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากศูนย์ฝึก 12 แห่ง ซึ่งจะได้จากการสัมภาษณ์

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีดังนี้คือ ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 65 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 12 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. คือ McKinsey's 7s Model ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์/

กลยุทธ์องค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ระบบการปฏิบัติงาน 4) จำนวนบุคลากร 5) ความสามารถของบุคลากร 6) รูปแบบการบริหาร 7) วิสัยทัคัน / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ 8 ประเด็น

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำข้อมูลที่วิเคราะห์ไปสังเคราะห์เป็นร่างของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

ประยุกต์ ตั้งคุณานันท์
วารสารครุศาสตร์อุดสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557

ครุศาสตร์อุดสาหกรรม สจล. มีดังนี้ ประชากร คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม สจล. และ 2) ผู้เขียนข่ายที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรม สจล. จำนวน 7 คน และ 2) ผู้เขียนข่ายที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตัวแปรเกี่ยวกับ การประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรม สจล. ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง ครอบคลุม

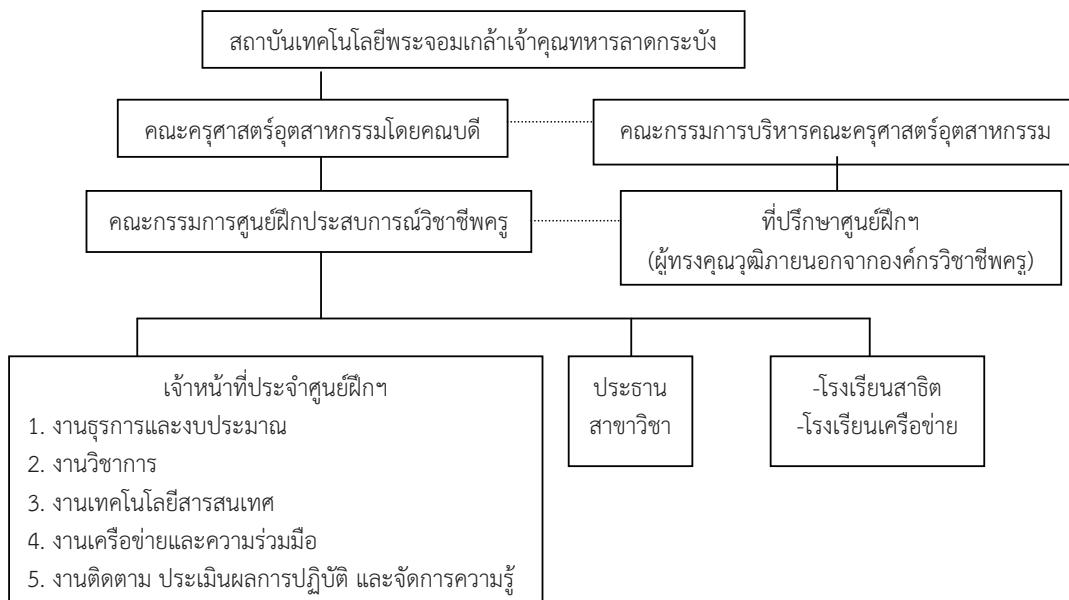
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินทั้ง 4 ด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรม สจล. ประกอบด้วย

1) โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังแสดงรายละเอียดในรูปที่ 2



รูปที่ 2 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรม สจล.

จากภาพที่ 2 คณะกรรมการของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรม สจล. ประกอบด้วย

คณบดีคณะครุศาสตร์อุดสาหกรรม	ประราน
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจากองค์กรวิชาชีพครู	ที่ปรึกษา
รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ	กรรมการ
ประธานสาขาวิชา	กรรมการ
เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกฯ 5 คน	กรรมการ
โรงเรียนเครือข่าย/โรงเรียนสาธิต	กรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	กรรมการและเลขานุการ

ประยุกต์ ตั้งคุณานันท์
วารสารครุศาสตร์อุดสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557

**2) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

2.1) ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู

2.1.1) คุณสมบัติทั่วไป

- มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปและมีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.1.2) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- มีความสามารถในการเจาะสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีความรอบรู้เกี่ยวกับปรัชญาไทย การผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถในการประสานงานระหว่างศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษา วิชาชีพครู และสถานศึกษาเครือข่าย และมีทักษะในการบริหารงาน

2.1.3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- มีวิสัยทัคโนในการมองภาพอนาคตของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีพฤติกรรมที่เหมาะสม เห็นคุณค่าและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาค มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง และมีความเป็นกัญญาณมิตร

2.2) คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ในด้านการจัดการความรู้ มีความรู้ในงานธุรการ มีทักษะในการทำงานเป็นทีม และ มีทักษะในการประสานงาน

2.2.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีจิตใจรักการบริการ มีความเสียสละ มีใจกว้าง ยอมรับ และปฏิบัติตามติที่ประชุม มีความยุติธรรม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

**2.3) อาจารย์นิเทศก์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู**

2.3.1) คุณสมบัติทั่วไป

- จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่ต่ำกว่า 3 ปี และ มีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.3.2) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความรู้ ความสามารถด้านการสอนและวิจัย มีความรู้ ความสามารถด้านการนิเทศการสอน มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาทางการศึกษา มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น มีทักษะในการสื่อสาร มีทักษะในการประสานงานเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างศูนย์ฝึกฯ นักศึกษา และโรงเรียนเครือข่าย มีทักษะในการสร้างข่าวญ กำลังใจ และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาวิชาชีพครู และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความเป็นกัญญาณมิตร มีความเสียสละ มีแนวคิดด้านบวก มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ มีความยุติธรรม เสมอภาค เห็นคุณค่าในตัวศิษย์ มีความรับผิดชอบ และใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

**2.4) เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู**

2.4.1) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- มีความสามารถด้านงานเอกสาร งานธุรการ มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ดี มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความรู้และทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ มีทักษะในการติดตามประเมินผลการทำงาน มีทักษะในการประสานงาน สามารถทำงานนอกเวลาได้ สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

2.4.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมิตร มีจิตใจรักการบริการ มีความเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัย

บริษัท ตั้งคุณานันต์
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม 2557

3) ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 3.1) ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ เป็นหนึ่งเดียว 3.2) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ 3.3) อดทน เสียสละ ทุ่มเท 3.4) คิดสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม การศึกษาที่ได้มาตรฐาน

4) ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 4.1) ระบบงานธุรการ การเงิน 4.2) ระบบงานวิชาการ 4.3) ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 4.4) ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4.5) ระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ

5) รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย 5.1) วางแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการ PDCA 5.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 5.3) มีการทำงานเป็นทีมและตัดสินใจตามหลักการประชาธิปไตยโดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐาน

6) กลยุทธ์ (Strategies) การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 6.1) กลยุทธ์เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 6.2) กลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 6.3) กลยุทธ์เกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 6.4) กลยุทธ์เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

- 7.1)นโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 7.2) ความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) คน 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และ 4) ระบบการบริหารจัดการ
- 7.3) การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- 7.4) การกำหนดแนวทางเสริมสร้างข้อมูลกำลังใจที่หลากหลายรูปแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับ ของผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ภาพรวมและรายด้าน

การประเมิน รูปแบบ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความเป็นประโยชน์มากที่สุด	4.68	0.21	เป็นประโยชน์มาก	1
2. ด้านความเป็นไปได้	4.32	0.03	เป็นไปได้มาก	3
3. ด้านความเหมาะสมมาก	4.38	0.12	เหมาะสมมาก	2
4. ด้านความถูกต้องครอบคลุมมาก	4.24	0.24	ถูกต้องครอบคลุมมาก	4
รวม	4.41	0.18	เป็นประโยชน์/ เป็นไปได้/ เหมาะสม/ ถูกต้อง ครอบคลุมมาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.68$) อันดับ 2 คือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) อันดับ 3 คือ ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.32$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความถูกต้องครอบคลุม ($\bar{X} = 4.24$)

6. การอภิปรายผล

รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ McKinsey (7s Model) มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม อาจเนื่องจาก 7's McKinsey สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ตรวจสอบปัจจัยของแนวโน้มที่อาจจะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต นำไปใช้ในการควบรวมหรือยุบรวมหน่วยงานและกระบวนการทำงาน

ประยุกต์ ตั้งคุณันต์
วารสารครุศาสตร์อุดสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557

ขององค์กร หรือใช้เพื่อกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดที่จะขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร อีกทั้งแบบจำลอง 7s นี้ยังเป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ของแบบจำลองให้สอดคล้องประสานกันโดยองค์ประกอบแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การด้วยกันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์ประกอบแต่ละตัวของ 7s มีลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ครอบคลุมทั้งในส่วนที่จัดต้องได้ (Hardware : Strategic, Structure, System) ซึ่งสามารถนำมาลอกเลียนแบบ และประยุกต์ใช้ได้ง่าย และส่วนที่จับต้องไม่ได้ (Software : Style, Shared Value, Skill, Staff) แต่แทรกซึมอยู่ทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร [4]

ดังนั้น การพัฒนาฐานรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการอุดสาหกรรม สดล. โดยนำแนวคิด 7's McKinsey มาใช้จึงสามารถช่วยให้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้นดำเนินงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ของคณะกรรมการอุดสาหกรรม สดล. ให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเหมาะสมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการอุดสาหกรรม สดล. ในอนาคต และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบจะพบว่าแต่ละองค์ประกอบจะช่วยขับเคลื่อนให้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะกรรมการอุดสาหกรรม สดล. ที่พัฒนาขึ้นประสบความสำเร็จ เนื่องจาก 1) โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความชัดเจน เพราะประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และ ระดับปฏิบัติการ และยังมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาเพื่อประสานงาน และสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนเครือข่าย อีกทั้งยังมีที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มาเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการผลิตครุ ทั้งนี้ในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจำเป็นต้องมีโครงสร้างภายในองค์การที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ [5] 2) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า มีการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศ ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างครอบคลุมและชัดเจน 3) ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกำหนดให้เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพราะวัฒนธรรมองค์กรถึงแม้มีความหลากหลาย หรือจับต้องไม่ได้ แต่มีอยู่จริงและแทรกซึม

ແຜอิทธิพลไปทั่วองค์กร อนึ่งการจัดการด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี จะทำให้การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพ [6] 4) ระบบการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีการกำหนดระบบงานธุรการ การเงิน ระบบงานวิชาการ ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ ซึ่งระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 5) รูปแบบการบริหารของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้นำแนวคิดท่วงการแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการ PDCA เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันต้องดำเนินึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ การนำแนวคิดคุณภาพไปใช้ในทุกกระบวนการ การมุ่งเน้นการปรับปรุง การสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมทั้งองค์การ การทำให้คุณภาพเป็นวิถีทางหลักในการดำเนินงาน [7] การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจตามหลักการประชาธิปไตย โดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐาน จะช่วยสนับสนุนให้รูปแบบการบริหารของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 6) กลยุทธ์การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ได้นำหลักการ PDCA มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เช่นกัน และ 7) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันได้ดำเนินึงถึงความสำคัญของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้วยการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน (คือ 1) คน 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ 4) ระบบการบริหาร จัดการ จัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการกำหนดแนวทางการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสนับสนุนให้การบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

7.1.1 คณะกรรมการอุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังควรนำผล

ประยุกต์ ตั้งคุณานันท์
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557

วิจัยไปใช้ในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครุ

7.1.2 คณะกรรมการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรนำผล
วิจัยไปใช้ในการปรับแนวทางการบริหารงานฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครุของให้เข้าเงื่อนไขดังนี้

7.1.3 คณะกรรมการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรนำผล
วิจัยไปใช้เพื่อกำหนดขอบข่ายการดำเนินงานของศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครุให้สอดคล้องครอบคลุมกับภารกิจการ
ผลิตครุ

7.1.4 ใน การดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครุ ของคณะกรรมการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรมีการวางแผนอย่าง
ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุก่อนการจัดตั้งศูนย์ฯ

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 พัฒนาฐานรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครุให้สอดคล้องครอบคลุมกับภารกิจการ
ผลิตครุ

7.2.2 ศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรที่สนับสนุนการ
บริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุให้ประสบความสำเร็จ

7.2.3 พัฒนาระบบสารสนเทศของศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครุให้สอดคล้องครอบคลุมกับภารกิจการ
ผลิตครุ

7.2.4 พัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการ
ประเมินคุณภาพของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ

7.2.5 พัฒนาฐานรูปแบบการผลิตครุของคณะกรรมการ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง

8. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ได้
จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทเงินรายได้ ประจำปี
งบประมาณ 2556 ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจน
บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล
ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการประจำสำนักงานวิชาการของ
คณะกรรมการครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาใน
การเก็บข้อมูลและประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครุ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง
ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมหวัง พิจิyanawatn แลคณะ. 2543.
ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครุ.
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- [2] พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. 2546. รายงานการวิจัย
เพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิต
และพัฒนาครุ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: พิมพ์.
- [3] วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ . 2546.
การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กร
สู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- [4] เกริกยศ ชาญเดช. 2556. การนำกลยุทธ์
ไปสู่การปฏิบัติ. ค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2557, จาก
<http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/058708.pdf>.
- [5] ณัฐรุณิ ใจจนนิรุตติกุล. 2554.
การจัดการทุนมนุษย์: กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ยั่งยืน.
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 10(2), น.1- 6.
- [6] Dean, B.L. 2006. Total Quality
Management. ค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2557, จาก
<http://www.ethicsquality.com/qualitymanagement.htm>.
- [7] Bunill, C. W. and Ledolter, J. 1999.
Establishing a Culture of Quality.New
York : John Wiley and Sons.