

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

The DEVELOPMENT OF A TRAINING CURRICULUM ON QUALITY LEADERSHIP OF PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS

กณิต สุวรรตน์¹, ดร. สมชาย เทพแสลง², รศ.ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี³

Kanit Sukkarat¹, Somchai Thepsaeng², Thasana Swaengsakdi³,

¹นิตินการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

²ที่ปรึกษาหลัก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี



บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติต่อภาวะผู้นำคุณภาพและคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการปฏิบัติงานมี 4 ขั้นตอนคือ

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการฝึกอบรม ด้วยการศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่ต้องการนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ผู้วิจัย สรุปอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน ได้ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน 2) ไม่สามารถนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ขาดการร่วมกิจกรรมด้านการบริการกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 4) การบริการล่าช้า ไม่รวดเร็ว 5) ไม่จัดกิจกรรมเสริมแรงจิตใจให้แก่

ผู้ได้บังคับบัญชา 6) ข้อมูลการตัดสินใจไม่เพียงพอ 7) ผู้บริหารและครูไม่มีเวลาพบปะพูดคุยสร้างสัมพันธภาพต่อกัน 8) ไม่สนใจเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้มีการอบรมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนคุณลักษณะภาวะผู้นำ และสามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตร

ฝึกอบรม ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน มากำหนดเป็นรายละเอียดในโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสม ด้วยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง CVI มีค่าเท่ากับ .82 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.47) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม จากการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมและวัดผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า

3.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่าหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับคะแนนสูงกว่า ก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม พบว่าก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน โดยหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับค่าเฉลี่ยทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพ พบว่าก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน โดยหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับค่าเฉลี่ยทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการอบรม โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ในด้าน โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และในรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ให้มีความถูกต้องเหมาะสมเพื่อนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป

ABSTRACT

This study aimed at developing a training curriculum on quality leadership of private school administrators in order to gain knowledge,

understandings and attitudes towards quality leadership and quality leadership characteristics. In doing so, they would initiate self-development and develop their schools more efficiently. It also aimed at examining the efficiencies of the training curriculum on quality leadership in the aspects of knowledge, understandings, attitudes towards quality leadership, and quality leadership characteristics of private school administrators. The study was conducted in 4 stages as follows.

Stage 1: Studying and collecting fundamental data needed for the development of the training curriculum which would correspond to the problem conditions and current needs. 10 experts were also interviewed. The obstacles and problems of school administrators were indicated as follows: 1) having unclear vision, 2) being unable to bring the identified vision to achieve goals efficiently, 3) lacking participation in service activities with students, parents and community, 4) having slow services, 5) having no activities to enhance staff motivation, 6) having insufficient data for decision-making, 7) administrators and teachers having no time to meet and chat so as to strengthen relations, and 8) lacking interests in current communication technologies. The experts also suggested that there should be training program for school administrators to enhance the quality leadership and be able to manage more successfully.

Stage 2: Designing and constructing training curriculum. A draft of the detailed training curriculum was formulated based on the results of the fundamental data study. A focus group consisted of 8 experts was arranged to examine and evaluate its concordance and appropriateness. The focus group evaluated that the components of the curriculum were in concordance, having the Content Validity Index (CVI) of .82 The

evaluation results found that the components of the quality leadership training curriculum of the private school administrators as a whole was at the high level ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.47) of appropriateness whereas its individual components were also at the high level.

Stage 3: Examining the efficiency of the training curriculum. The training curriculum on quality leadership of private school administrators was experimented with a group of trainees and had it evaluated. The results revealed as follows.

3.1 The means of the knowledge test scores before and after the experiment of the training curriculum program on the quality leadership of private school administrators revealed that the scores after the experiment of the training curriculum were significantly higher than those before the training at .05 level.

3.2 The means of the trainees attitudes towards quality leadership revealed that before and after the training were significantly different at .05 level. After the training the means as a whole and individual components were significantly higher than those before the training at .05 level.

3.3 The means of the trainees quality leadership characteristics, as a whole and individual components, before and after the training were significantly different at .05 level. After the training the means as a whole and individual components were significantly higher than those before the training at .05 level.

Stage 4: Evaluating and improving the training curriculum. The researcher evaluated the efficiency of the training curriculum when the training sessions finished. The results of the evaluation were analyzed to improve the training curriculum accordingly. It produced the perfect version of the training curriculum in terms of structures and

component details with correctness and appropriateness. It could be applied as a training curriculum on the quality leadership of private school administrators.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และวัฒนธรรมอย่างสูง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้นการให้การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เจตนารมณ์อย่างหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการในเรื่องของการศึกษา ก็คือ ความพยายามที่จะทำให้สถานศึกษาทุกสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนมีความเข้มแข็งทางการศึกษาผลการดำเนินงาน และภาพความสำเร็จที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) รวมทั้งที่สังคมประเทศต้องการเห็น คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (outcomes) ซึ่งต้องบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาชาติ หรือมาตรฐานอื่นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบัญญัติไว้ แต่จากผลการทดสอบระดับชาติ ที่ปรากฏต่อสาธารณชนในปัจจุบันพบว่า ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เมื่อเทียบกับมาตรฐาน ทั้งๆ ที่สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาได้ผนึกกำลังและทุ่มเทการปฏิบัติมาตลอด ก็ควรเป็นตัวชี้วัดสะท้อนกลับ (Feed back) ให้ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาได้ ทบทวน (Review) การดำเนินงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป [1]

ในปัจจุบันพบปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางส่วนยังขาดคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำสถานศึกษาเอกชนนั้น ๆ ให้ก้าวไปในทิศทางที่เข้มแข็งทางการศึกษา ทันต่อยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ ไม่สามารถมองภาพอนาคตที่ชาวไกลได้ โดยมากเน้นการทำแผนระยะสั้น เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งยังขาดการจัดระบบสารสนเทศที่ดี สารสนเทศที่สำคัญไม่ได้จัดเก็บ ไม่ให้ความสำคัญในการนำสถิติและงานวิจัยมาเป็นส่วนในการตัดสินใจในเชิง บริหาร ขาดการเน้นคุณภาพ โดยมุ่งแต่ปริมาณ โดยเฉพาะการคำนึงถึงลูกค้ามีน้อยมาก [2]

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้มีภาวะผู้นำคุณภาพ เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำคุณภาพจะมีการตอบสนองความต้องการของลูกค้า คำ [3] ตลอดจนทำให้ลูกค้าพึงพอใจ เกิดความมั่นใจในคุณภาพของผลผลิต [4] ผู้นำที่มีภาวะผู้นำคุณภาพ เป็นหัวใจจิตวิญญาณของโรงเรียน โดยที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่หลากหลาย เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในโรงเรียน [5] ภาวะผู้นำคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่างๆ ได้ [6] โดยผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์และมีการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง มองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและนอกโรงเรียน [7] และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน [8] อีกทั้งยังใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ [9] ใช้งานวิจัยเป็นพื้นฐานในการบริหาร [10] มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เน้นกลยุทธ์ในการสื่อสารเพื่อการสื่อสารตรงเป้าหมายที่สุด มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ [11] ทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยมีการเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ เพื่อให้บุคลากรและทีมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ [12] อีกประการหนึ่งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก โดยให้ความเชื่อถือและไว้วางใจบุคลากรมากยิ่งขึ้น [13]

ขณะเดียวกันนโยบายของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้เป็น

มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนต่างๆ ในสังกัดได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนมีนักเรียนมาสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี ทำให้ต้องมีการจัดตั้งโรงเรียนเอกชนเพื่อรองรับและตอบสนองกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของผู้นำเป็นสำคัญ โดยเฉพาะภาวะผู้นำคุณภาพ จึงมุ่งจะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพในด้านความรู้ ความเข้าใจ เจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบการประเมินโครงร่างหลักสูตร แบบประเมินเจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพ และแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือดังกล่าว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องกับ

หลักสูตรฝึกอบรมได้ค่าดัชนีความเหมาะสม CVI เท่ากับ .82 และได้้นำข้อคำถามไปปรับปรุงแก้ไข ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองในการนำคู่มือฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรม ไปอบรมผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ใช้ระยะเวลา 5 วัน และแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หลังการฝึกอบรมผ่านไป 2 เดือน ได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการอบรมด้วยการสัมมนา สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บังคับบัญชา ไม่รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา วิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายยังไม่ชัดเจน มอง ภาพอนาคตไม่ออกขาดแรงจูงใจใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการบริหารโรงเรียน ภาระหน้าที่มาก ไม่มีเวลาแลกเปลี่ยนพูดคุยหรือพบปะสังสรรค์กับ ผู้บังคับบัญชา ข้อมูลประกอบการตัดสินใจไม่เพียงพอ ขาดการร่วมกิจกรรมด้านการบริการกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน การให้บริการล่าช้า ไม่รวดเร็ว บุคลิกเป็นผู้ที่ไม่ชอบพูดหรือพูดน้อยทำให้มีการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่สนใจเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและบริหารโรงเรียน

ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.47) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพ โดยพิจารณาจากความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรของผู้เข้ารับการอบรม เจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนในการทดสอบความรู้และความเข้าใจ หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนหลังจากได้รับการฝึกอบรมมีระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนหลังจากได้รับการฝึกอบรมมีระดับคะแนนสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการฝึกอบรม ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ในด้านโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและในรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม มีความถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำไปใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยพิจารณาปรับปรุงในเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินหลักสูตรว่ามีข้อดีและข้อเสีย ได้แก่ ข้อดี ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองได้ ข้อเสีย ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวันจำนวนมาก จึงขาด

การทำกิจกรรมในบางส่วนทำให้การอบรมไม่ต่อเนื่อง และจำนวนวันที่ทำการอบรมมีมากเกินไปทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ เข้ารับการอบรม ซึ่งต้องนำไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆมาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการฝึกอบรมควรสั้นก ะชับกว่านี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแบ่งเวลาเข้าร่วมการอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์และสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนต่อไป

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

จากแนวความคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำนับว่ามีความสำคัญในการบริหารองค์การ เป็นปัจจัยที่จะพ้ององค์การนั้นๆ ให้ก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [14] มีความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับ ทิศทาง ขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และสร้างแรงจูงใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อ ไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว [15] ภาวะผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่ง มีอิทธิพลต่อบุคลากรอันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย [16] ส่วนของ สุพล วังสินธุ์ [17] ได้สรุปว่าการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ

ต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดม และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ได้เสนอแนะไว้ว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้คนในองค์กรตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์การ สอดคล้องกับ Heller [18] ได้สรุปแนวคิดว่า ภาวะผู้นำเป็นความพยายามของผู้นำที่จะต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจสั่งการหรือไม่ได้เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ตามที่จะเข้าร่วมมือกันเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย เป้าหมายนี้จะต้องมีนัยสำคัญไม่ใช่แค่การทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับ Goizueta [19] สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่จะก้าวออกมานอกกรอบวัฒนธรรม เพื่อที่จะเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการขององค์การให้เกิดการปรับตัวได้มากขึ้น สอดคล้องกับ Yukl [20] กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็น กระบวนการที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อการชี้ทิศทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่ม โดยรวมและพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่ามีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 ถือว่ามีความเหมาะสมมาก ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิ จากผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI) เท่ากับ .82 ถือว่าโครงสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมส่วนนี้มีความสอดคล้องกับข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง

2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม(Pre-test Post-test) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ

คุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้ได้จริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของหลาย ท่าน ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อใช้ประโยชน์ หลากหลายสาขา แล้วผลการฝึกอบรมปรากฏว่าหลังการ ฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการดีขึ้นกว่า ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับผลวิจัยของ เกศริน มนูญผล [21] ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดทำ หนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น โดย ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถภาพ ด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับ ท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน สร้างและทดลองใช้ หลักสูตร พร้อมประเมินผลหลักสูตร เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา พบว่าหลักสูตรนี้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผลการสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.05 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการนำหลักสูตรไป ใช้คือ ก่อนใช้หลักสูตรควรศึกษาจุดประสงค์ ปรับเนื้อหา กิจกรรมและสื่อให้สอดคล้องกับสภาพของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ เข้าอบรมควรเป็นผู้บริหารโรงเรียน ที่มี ความสมัครใจ เสียสละกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชา และโรงเรียนให้มีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น ตลอดจนการฝึกอบรม ควรคำนึงถึงวิทยาการต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะบรรยายเป็น อย่างดี การจัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ ระยะเวลา ต้องมี ความพร้อมและเหมาะสม สอดคล้องกับ ผลวิจัยของศรีนยา แสงหิรัญ [22] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มี คุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยจากแบบทดสอบการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ในการพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรม หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม สูงกว่าก่อน ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรม ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้จริง ส่วนผลการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานขอ งครู หลังจากฝึกอบรมไปแล้ว

ติดตามผล 2 เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมยังคงมี คุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับ มาก

3. ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อคุณลักษณะ ภาวะผู้นำคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าหลัง ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับคะแนนสูงกว่าก่อน ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการ พัฒนาเจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพ นับว่าการ จัดการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน สามารถพัฒนาเจตคติต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณภาพ สอดคล้องแนวคิดของ นวลศิริ เปาโรหิตย์ [23] ได้สรุปว่าเจตคติ เป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่ง เกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อม นี้เป็นแรงที่ กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับกับ จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย [24] ให้ความสำคัญของเจตคติว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจ หรือไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ

4. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณภาพ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดย ก่อนการฝึกอบรมค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก หลังการอบรมค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และหลังทดลองใช้หลักสูตร ฝึกอบรม มีระดับคะแนนสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตร ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้ เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะ ผู้นำคุณภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ Brady [25] ที่กล่าวว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมโดยการเรียนรู้ จากประสบการณ์ได้ปฏิบัติด้วยตนเองได้โดยตรงและ ได้ใช้ทักษะการทำงานกลุ่มสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มากขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อติญาณ์ ศรีเกษมธริน [26] เรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่าผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมมีพฤติกรรมผู้นำทางพยาบาลเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของเสถียร

เป็นหลัก [27] เรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการกิจกรรม นักศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การจัดกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดให้ทั่วถึง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและโรงเรียนไปพร้อมกัน

1.2 การจัดกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเข้ารับการฝึกอบรม ในแต่ละครั้งไม่ควรเกิน 30 คน เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพและสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้ทราบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน และเป็นการพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในสังกัดหน่วยงานต่างๆ ที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ*. กรุงเทพมหานคร : อรุณลาดพร้าว.
- [2]_____. [ออนไลน์]. (2554, 28 พฤษภาคม). *การมีส่วนร่วมของชุมชน*. เข้าถึงได้จาก 202.183.216.170/ed_qual/step.htm.
- [3] Sadgrove, Kit. (1995). *Making TQM Work*. London : Kogan Page.

- [4] Nelda Spinks, Barron Wells. (1995). "Quality Communication: a Key to Quality Leadership," in *Training for Quality*. 3 (2) : 14-19.
- [5] Bennis, Warren; & Nanus, Burt. (1997). *Leaders*. New York : Happer Collins Publishers.
- [6]Chapman, Elwood & O'Neil Sharon Lund. (2000). *Leadership*. London : Prentice Hall.
- [7] Dale, Barrie G. (1994). *Managing Quality*. 2nd ed. London: Prentice Hall.
- [8]Frances A. Kearns & Suzanne M. Bean. (2008). *Leadership for Students : A Practical Guide*. (Ages 8-18) Retrieved February, 15, 2011, from <http://www.giftedbook.com>.
- [9]Mennell, Anne. (2010, March). "Quality Leadership in an Australian University." In *Higher Education Policy*. 7 (1) : 33-35.
- [10] Ogawa, R. & Bossert, S. (1995, April). "Leadership as An Organizational Quality," in *Educational Administration Quarterly*, 31 (2) : 224-243.138.
- [11] Sergiovanni, Thomas. (1982). "Ten Principles of Quality Leadership," in *Educational Leadership*. 6 (50) : 331-339.
- [12] Wiling, John T. (1995). *Auditing for Environmental Quality Leadership*. New York : John Wiley & Sons.
- [13] Pepperdine University. (2007). How to Encourage Leadership in Gifted Students. Retrieved October, 17, 2009, From http://www.ehow.com/how_2095818_encourage-leadership-gifted-student.
- [14] A Leadership Guide. [Online]. (2004). *Leadership to Quality Improvement*.

- Retrieved August 11,2011.from
www.nhtsa.dot.gov/people/Injury/ems/leaderguide/
- [15] Deb Hartog, D.N.,& Koopman, P.L. (2001). *Leadership in Organization. Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. London : Sage.
- [16] Kelemen, Mihaela L. (2003). *Managing Quality*. London : Sage.
- [17] สุพล วัจนินท์. (2542,กรกฎาคม). “บทบาทของผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษา,” ใน *วารสารวิชาการ*. 2 (7) : 32-36.
- [18] Heller, Robert. (2006). *Quality Leadership*. Retrieved May, 14, 2012, from www.ag.ohio.state.edu heller.
- [19] Goizueta ,Roberto C. (1995, October). “Quality Leadership,” in **Global Quality Leadership . Vol.3 (NO.2) : p.19.**
- [20] Yulk, G. (2002). *Leadership in Organization*. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.
- [21] เกศริน มนูญผล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพด้านการจัดทำเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [22] ศรีธนา แสงหิรัญ. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [23] นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2548). *ค้นหาตนเอง*. นนทบุรี : สุขยอดไอเดีย.
- [24] จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย .(2549). *จิตวิทยาสังคม* . กรุงเทพฯ: แอคทีฟ ฟรินท์.
- [25] Brady,Laurie. (1990). *Curriculum Development*. 3rd ed. New York : Prentice-Hall.
- [26] อติญาณ์ ศรีเกษตริน. (2543). *การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [27] เสถียร เป็นเหลือ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

