

รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

A Model of Training Management for Leadership Development of Basic School Administrators Under the Office of Roi Et Primary Educational Service Area 3

ประดู่ นามเหล่า

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) ดำเนินการทดลองแบบ One-Shot Case Study มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการทดลองใช้ 3) เพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ ตอนที่ 1 สังเคราะห์และสร้างรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวมจำนวน 211 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน ตอนที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการทดลองใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต

3 ที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน ตอนที่ 3 ศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รวมจำนวน 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตารางการวิเคราะห์ เนื้อหา แบบสอบถาม และแบบประเมิน มีค่า IOC. อยู่ ระหว่าง 0.80-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านสมรรถนะ ได้แก่ มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะความรู้ด้านการบริหาร ความเสี่ยง มีทักษะทางความคิด 2) ด้านความรอบรู้ แห่งตน มีความฉลาดทางอารมณ์ มีสุขภาพจิตดี มีความใฝ่รู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความสามารถในการเข้าสังคม มีเสน่ห์ และ 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ มีทักษะการสื่อสาร มีความเอื้ออาทร มีการสร้างความไว้วางใจ มีทักษะการบริหารที่มั่งงาม

2. แนวทางการพัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ 1) การยึดปัจจัยนำเข้า เช่น เน้น ตัวผู้เข้ารับการอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การอบรมพัฒนา ระยะเวลา 2) การยึดกระบวนการ เช่น เน้นกระบวนการ ฝึกอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3)

การยึดผลผลิต เช่น เน้นกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การสัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวกับ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ 1) วิธีบอกกล่าว เช่น การอภิปราย และบรรยาย 2) วิธีการกระทำ เช่น การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้จากการเล่า เรื่อง 3) วิธีการแสดง เช่น การจำลองสถานการณ์ 4) วิธีการเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การพัฒนา เฉพาะตัวบุคคล และการวัด และประเมินผล ได้แก่ 1) การวัดระดับการตอบสนอง เช่น การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติกิจกรรมตามหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) การวัดระดับการเรียนรู้ เช่น ความรู้ความเข้าใจของผู้ เข้ารับการฝึกอบรม 3) การวัดระดับพฤติกรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) การวัด ระดับผลลัพธ์ เช่น ความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

3. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

3.1 หลักการ หมายถึง แนวคิด และ เป้าหมายของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นการจัดการการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความต้องการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3.3 การจัดการฝึกอบรม

3.3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการ/วิธีการพัฒนากภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร ชื่อวุฒิบัตร หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และสาระของหลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีการจัดการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจ ประสิทธิภาพ ของจากการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล การรับรองผลการฝึกอบรม คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคุณสมบัติของวิทยากร

3.3.2 คู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ของคู่มือ การเตรียมการฝึกอบรม การดำเนินการ ฝึกอบรม หัวข้ออบรม และรายละเอียด ระยะเวลา และ กำหนดการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารโครงการ บทบาทหน้าที่ของวิทยากร แนวปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม และเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม

3.4 การวัดและประเมินผล

4. การประเมินรูปแบบการจัดการการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี

5. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี

6. การประเมินคู่มือการใช้หลักสูตรการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดย ภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก

7. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และ ภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ระดับดี มาก

8. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ด้านการมี คุณค่า ด้านการนำไปใช้ โดยสรุปทุกรายการของความ พึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมด้านมีคุณค่า และด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

9. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อวิธีการ/ กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

10. ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กิจกรรม อยู่ในระดับดีมาก

11. ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการ นำไปใช้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, การจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Abstract

This study is a quasi-experimental research which has been done under a one-shot case study, set it purposes; 1) to synthesize a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3. 2) to identify the effectiveness of a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3. 2.1) to study the feasibility and appropriateness of a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3; 2.2) to experimenting the usages of a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3.

This research consists of three (3) stages; 1) section 1: Synthesizing and modeling a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3. The sample were 211 school administrators and 8 experts of basic primary education under

jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 respectively. 2) section 2: Identify the effectiveness of a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3. The sample were 35 school administrators who were a member of School Administrators Association under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3. 3) section: 3) Study the feasibility and appropriateness of a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3. The sample were 211 school administrators of basic primary education under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 respectively. The research instrument consists of content analysis table, questionnaire, and evaluation form with IOC between 0.80-1.00. The statistics used for data analyses were percentage, mean, and standard deviation.

The findings were found that:

1. Executive leadership which influenced leadership behavioral in a basic school administrator comprise four (4) components: 1) Effectiveness, include; resourcefulness, knowledge skill in risk management and conceptual skill. 2) Personal mastery, include; emotional quotient (EQ), good mental health and putting effort persistently. 3) Personality, include; self-

confidence, charm and social skill, and 4) Human relationship, include; communication skill, team management skill, empathy and reliability.

2. Guideline for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 comprise a training method include; 1) Input oriented, eg. emphasize at a trainee for short-term training course. 2) Process oriented, eg. pay attention to a training process such as a workshop. 3) Output oriented, eg. emphasize at a training process such as seminar, self-study, or at a training technique such as 1) telling method, eg. discussion or lecture, 2) doing method, eg. learning and sharing via tale communication. 3) acting method, eg. role play, 4) individual learning method, eg. individual development, and measure and evaluation which are; 1) responsive measure eg. participation of the trainee in activity of the course, 2) learning level measurement eg. comprehension and understanding of trainee. 3) behavioral level measurement eg. trainee satisfaction, 4) output level measurement eg. work performance of an organization.

3. Training management model for leadership development of school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 were as follows;

3.1 Principle: refer to the training management for leadership development of

school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3

3.2 Objective of the training: refer to the setting of training objective under the competency development needs for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3

3.3 Management of the training: refer to application of the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 and the manual of the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3.

3.3.1 workshop training program refer to the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 comprises of name of the certificate, rational, objective, and structure of the program, content and detail of the program, length of the program, evaluation and measurement, certify of the program, qualifications of the trainee and the trainer.

3.3.2 manual of the workshop training program refer to manual of the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education

office area 3 consists of rationale, objective, training preparation, training operation, topic and detail content, length and date of training, evaluation and measurement, duty of training manager, duty of the trainer, trainee's guideline and handouts.

3.4 evaluation and measurement refer to the measurement of the trainee's understanding and comprehension, participation and satisfaction.

4. Overall evaluation of the model of the training management for leadership development of school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 were at good.

5. Overall evaluation of the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 were at good.

6. Overall evaluation of manual of the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 were at best.

7. The trainee had been comprehended and trainee's leadership under the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 were at best.

8. The trainee had been satisfied with content and detail of the program under the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 include aspect of valuation and application of the program overall were at best.

9. The trainee had been satisfied with training methodology, activity of the program under the workshop training program for executive leadership development for school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 overall were at best.

10. The trainee had been participated in overall program activity were at best.

11. The feasibility and appropriateness of a training management model for leadership development of the school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3 in overall were at best.

Keywords: Model, Training management for leadership development, school administrators under jurisdiction of Roi-et basic primary education office area 3

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี

พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่นานาประเทศต่างต้องพึ่งพาวิทยาการและเทคโนโลยีอันทันสมัย และกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ส่งผลให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในอนาคตซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skills for Life or Soft Skills) 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพและ 3) คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549ข) ดังนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา และการดำเนินงานขององค์กร เพราะผู้บริหารคือผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555: 17) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ 2) ทักษะการคิดนอกกรอบ 3) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และ 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติ เพราะบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะ และบุคลากรที่เป็นสายสามัญ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงานและประสานคน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555: 22)

จากการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางรวมและทางอ้อมต่อการบริหารที่

มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด (สุรเจต ไชยพันธ์ พงษ์. 2549) สอดคล้องกับทัศนะของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญ เพราะพฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นตัวขับเคลื่อนความคิด ความรู้สึก และความใส่ใจในงานของผู้บริหารเพื่อที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบให้มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ (สุรางค์ วิสุทธิสระ. 2549: 35) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนใหญ่แล้วจะพบได้จากองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรโดยเฉพาะอย่างเช่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ สำหรับหน่วยงานธุรกิจเอกชนนั้นก็มีการจัดอบรมบุคลากรเช่นเดียวกัน ในการฝึกอบรมนั้นจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างมาก (ศุณย์ vdinnovationcenter.com. 2558 : ออนไลน์)

อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและการแสดงพฤติกรรมที่แสดงแตกต่างกันตามสภาพการบริหารจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร การทำงานในองค์กร และมีผลกระทบต่อองค์กร องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูง เมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญ

และกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2545: 4 อ้างถึงใน ประคอง รัตมี แก้ว, 2551: 4-5) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพและ ปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ยังขาดคุณลักษณะในการเป็นผู้นำ จะเห็นได้ ว่าพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับการ บริหารงาน และมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้ เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาต่อแต่ในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการ จัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำ และการจัดฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยนำพาให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้ และยัง ช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะ มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความเป็นไป ได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการจัดการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์ และสร้างรูปแบบการ จัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบใน การศึกษาภาวะผู้นำ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ใน วิจัย ได้แก่ 1) ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตารางการ วิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม ได้แก่ วิธีการจัดการฝึกอบรม เทคนิคที่ใช้ใน การฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผลการอบรม

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำ และ ความ ต้องการแนวทางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ ในวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1) สภาพภาวะผู้นำ 2) ความต้องการแนวทางในการฝึกอบรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 และค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 3 สร้างรูปแบบการจัดการการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างในการสร้างรูปแบบการจัดการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

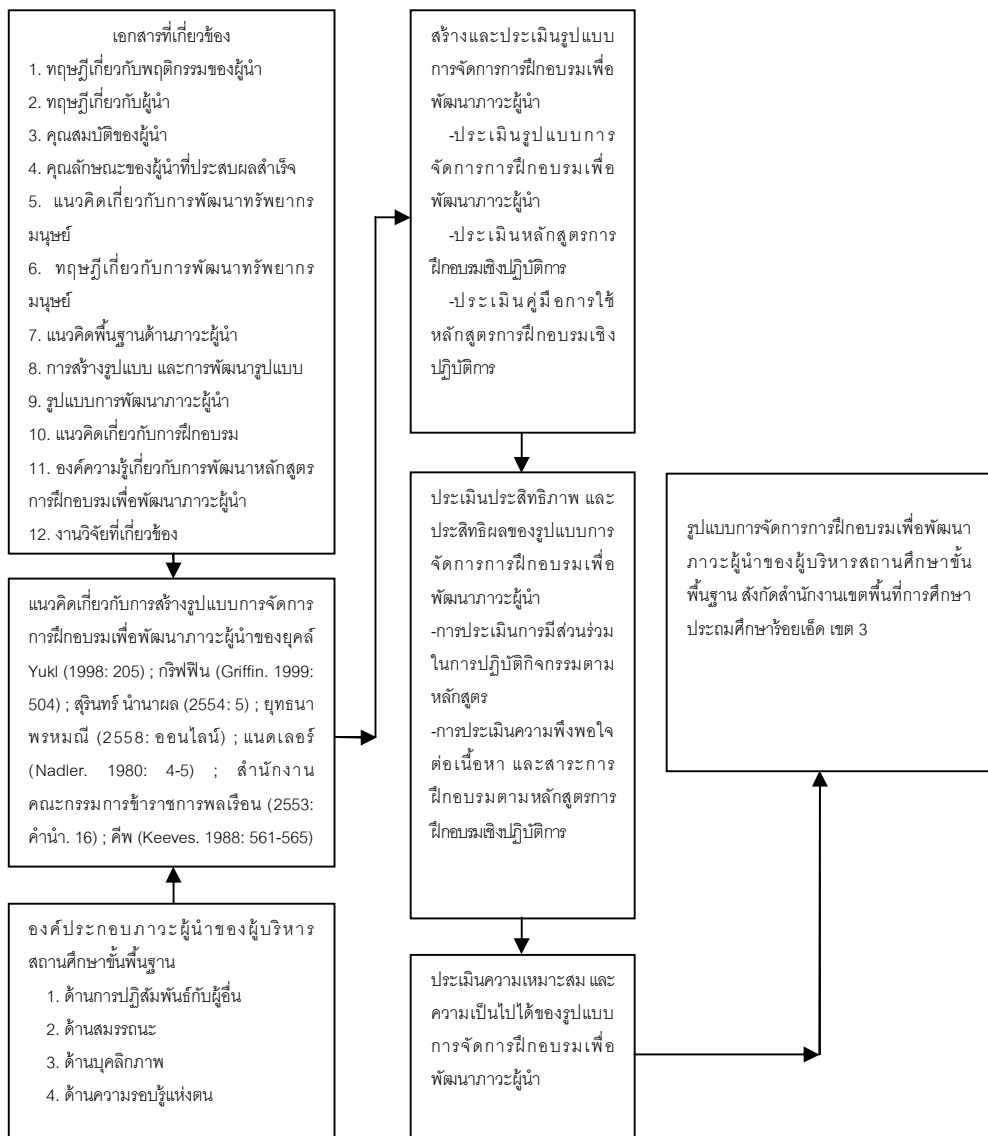
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการชั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน ด้านการฝึกอบรม จำนวน 2 คน ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 2 คน และด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 2 คน รวมจำนวน 8 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นการทดลองใช้รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยใช้แผนการทดลองแบบ One-Shot Case Study กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ และภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมเชิง

ปฏิบัติการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อวิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 4) แบบประเมินการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการสังเคราะห์ และสร้างรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ด้านบุคลิกภาพ และด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ 1) การยึดปัจจัยนำเข้า เช่น เน้นตัวผู้เข้ารับการอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การอบรมพัฒนาระยะสั้น 2) การยึดกระบวนการ เช่น เน้นกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การยึดผลผลิต เช่น เน้นกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การสัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวกับเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ 1) วิธีบอกกล่าว เช่น การอธิบาย และบรรยาย 2) วิธีการกระทำ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้จากการเล่าเรื่อง 3) วิธีการแสดง เช่น การจำลองสถานการณ์ 4) วิธีการเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล และการวัด และประเมินผล ได้แก่ 1) การวัดระดับการตอบสนอง เช่น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) การวัดระดับการเรียนรู้ เช่น ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3) การวัดระดับพฤติกรรม เช่น ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) การวัดระดับผลลัพธ์ เช่น ความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

3. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการหัวข้อฝึกอบรม สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การตัดสินใจ และการบริหารความเสี่ยง การบริหารทีมงานที่มีคุณภาพ และความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ) สำหรับผู้บริหาร

6. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

6.1 หลักการ

6.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

6.3 การจัดการฝึกอบรม

6.3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ชื่อผู้จัดทำหลักการ และเหตุผลวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และสาระของหลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล การรับรองผลการฝึกอบรม คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร

6.3.2 คู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง คู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ การเตรียมการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม หัวข้อฝึกอบรม และรายละเอียด ระยะเวลา และกำหนดการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโครงการ บทบาทหน้าที่ของวิทยากร แนวปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

6.4 การวัดและประเมินผล หมายถึง การวัด ความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7. รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี

8. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

9. การประเมินคู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 35 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระหว่าง 7-9 ปี

2. ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 89.00 มีความรู้ความเข้าใจ และภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับดีมาก

3. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและสาระการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านการมีคุณค่า ด้านการนำไปใช้ โดยสรุปทุกรายการของความพึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมด้านมีคุณค่า และด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

4. ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อวิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และมาก 10 ข้อ

5. ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 80.00 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีความต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้ว แต่อาจไม่เคยผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำโดยเฉพาะซึ่งเป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นใหม่ที่ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะที่จะฝึกอบรมในภาพรวมจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้วยการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาตนเอง และเป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่จะปรับปรุงพัฒนาตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2004: 464-465) ที่ได้เสนอว่าในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้การฝึกอบรม (Training) สอดคล้องกับแนวคิดของชาญส์วสต์ สาลี (2550: 15) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคต

2. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการอภิปราย และบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเห็นว่าการอภิปราย และบรรยาย นับว่าเป็นการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามหลักของการ

จัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มาก ถ้าหากเขารับรู้ถึงสิ่งที่เขาเรียนรู้แล้วนั้นจะมีส่วนช่วยรักษาไว้หรือช่วยเสริมสร้างโครงสร้างภายในตัวของเขาเอง สิ่งสำคัญก็คือทำอย่างไรที่จะทำให้การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรงให้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558: ออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมจะเน้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยนักบริหารทุกคนที่เข้าร่วมหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นหรือปัญหาที่จะศึกษาด้วยตนเองหรือโดยกลุ่ม

3. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ในหัวข้อ การตัดสินใจและการบริหารความเสี่ยง การบริหารทีมงานที่มีคุณภาพ และความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ) และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามหัวข้อฝึกอบรมดังกล่าว มี สอดคล้องนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารระดับ อำนวยการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การแก้ไขความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง 3) การตัดสินใจและการบริหารความเสี่ยง 4) การบริหารทีมงานที่มีคุณภาพ 5) จิตวิทยาการบริหารให้ได้งาน และได้ใจ 6) เทคนิคการนำเสนอ 7) ศิลปะในการเป็นผู้นำ: ประสบการณ์จากผู้นำองค์กร และ 8) ความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ) สำหรับผู้บริหาร เป็นต้น

4. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะรูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้น มีคุณค่า และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ รวมทั้ง เป็นเพราะองค์ประกอบของรูปแบบมีความครบถ้วน/ สมบูรณ์/ทันสมัยสอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ บริบทของการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้/เสริมสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนินัย มั่งคั่ง (2548: 89-90) ได้ทำการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของ หลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตรนี้มี 7 หน่วย ในแต่ละหน่วยประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการฝึกอบรม วัตถุประสงค์การ ฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ การฝึกอบรมการวัด และประเมินผลการฝึกอบรม ผล จากการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดย ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม มีระดับ มากถึงมากที่สุด

5. ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 89.00 มีความรู้ ความเข้าใจ และภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ระดับดีมาก โดยหมวดที่ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และภาวะ ผู้นำสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การตัดสินใจและการ

บริหารความเสี่ยง การบริหารทีมงานที่มีคุณภาพ คุณสมบัติของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบ ผลสำเร็จ แนวคิดพื้นฐานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา และการพัฒนาความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ) ตามลำดับ ผลจากการวิจัยแสดงว่าภายหลังจาก การเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และภาวะผู้นำอยู่ในระดับดีมาก ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร ปาณางษ์ (2553: 17) ได้ทำการศึกษา พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในลักษณะที่ หลากหลาย และในระดับมาก น้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของโรงเรียน ภาวะการสอน ความ ถนัด ความสนใจของครู และนโยบายของโรงเรียน

6. ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความ พึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมตามหลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ด้าน การมีคุณค่า ด้านการนำไปใช้ โดยสรุปทุกรายการของ ความพึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมด้านมี คุณค่า และด้านการนำไปใช้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความ พึงพอใจต่อเนื้อหา และสาระการฝึกอบรมด้านการมี คุณค่า และการนำไปใช้ และมีความพึงพอใจต่อวิธีการ/ กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ปาณางษ์ (2553: 17) ได้ทำการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมาก

7. ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 80.00 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับดี มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนินัย มั่งคั่ง (2548:

89-90) ได้ทำการวิจัย พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

8. ผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เป็นไปตามความต้องการฝึกอบรมของผู้บริหาร อาจเป็นไปได้ที่รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมถ้วนตามความต้องการ และมีรูปแบบที่สามารถนำไปเพิ่มพูนทักษะ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีส่วนให้รูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของมาตาส, สคริเวน และสตัฟเฟิลบีม (Maduas, Scriven; & Stufflebeam. 1983: 399-402)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. วิธีการที่ใช้ในการประเมิน จึงน่าจะมีหลากหลาย ตัวอย่างเช่น การวัด และประเมินผลข้อดีหรือข้อควรปรับปรุงของวิทยากร ฯลฯ และเสนอแนะว่าควรแบบทดสอบก่อน-หลังการอบรมอาจมีลักษณะ

เช่นเดียวกับข้อสอบข้อเขียน และแบบฝึกปฏิบัติเพื่อวัดทักษะทั่วไปก็ได้

2. การประยุกต์ใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งต่อไป ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015 และหรือหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

3. ควรมีการปรับปรุงแบบประเมินต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารโครงการสามารถวัด และประเมินผลโครงการให้มีคุณภาพ และการปรับปรุงแบบประเมินให้ง่าย และสะดวกในการตอบคำถามของผู้เข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น

4. ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ) ที่อาจยังไม่ครบถ้วน เช่น 1) ความหมายของไอคิว (I.Q.) 2) ความแตกต่างระหว่าง IQ และ EQ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง IQ และ EQ เป็นต้น

5. ผู้บริหารโครงการควรแก้ไขปรับปรุงใบงานในหมวดที่ 3 และในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโครงการ ควรทำการเก็บข้อมูลและประเมินผล เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อวิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรมหรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหาใดเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป

6. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีส่วนร่วมในการเล่าประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ เป็นวิธีสร้างความประทับใจ และความตื่นตัวจากผลการอบรม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมี

โอกาสร่วมกิจกรรมครบในทุกขั้นตอน ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรายอื่นร่วมรับรู้ และเห็นความสำคัญในการศึกษาหาความรู้ใหม่ที่ได้รับการเล่าประสบการณ์เพื่อนำไปพัฒนาตนเองต่อไป

7. ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ควรแสวงหาวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้จากการเล่าเรื่องให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ไม่นั้นวิชาการมากเกินไป อีกทั้งควรเพิ่มการเล่าเรื่องตลกๆ ให้มากขึ้นเพื่อคลายเครียดหรือมีเกร็ดความรู้สนุกๆ เพื่อเพิ่มสีสันในการอบรม

8. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมควรมีการเพิ่มสาระความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม เช่น วิทยากร และผู้บริหารโครงการควรเพิ่มเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ในการทำหน้าที่ผู้นำที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ รวมถึงแนวคิดหรือวิทยากรใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรนำรูปแบบที่ได้รับการพัฒนานี้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อื่นๆ ต่อไป
2. ควรปรับเปลี่ยนหัวข้อฝึกอบรมเนื่องจากการบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เคยและไม่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา และบริบทของหน่วยงาน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้ ทั้งมิติด้านการพัฒนาตนเอง และผลจากการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership**. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดียจำกัด.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2547). “แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม” ใน **เอกสารการสอนชุดวิชา**

เทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม เล่ม 1 หน่วยที่ 1. นนทบุรี: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชาญ สวัสดิ์ สาลี (2550). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดทำเนื้องานฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**.

กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

- เดชาวัต แสงพรมศรี. (2550). **ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ประคอง รัศมีแก้ว. (2551). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2548, พฤศจิกายน-2549, มีนาคม). "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี" **วารสารศึกษาศาสตร์.** 17, (2): 89-90.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). **วิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้น จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.** ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- ศุภย์ vdinnovationcenter.com. (2558). **แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ.** สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2558, จาก <http://www.vdinnovationcenter.com/tag>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "นโยบายฝึกอบรม", การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: ฝ่ายฝึกอบรม กองวิชาการ สำนักงานฯ.
- _____. (2553). **หลักสูตรฝึกอบรม 2553-2554.** นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549ก). **การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 1.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิริพร ปาณาวงษ์. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรางค์ วิสุทิสระ. (2549). **การประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30.** เอกสารคู่มือ. เชียงใหม่: โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น = Needs assessment research.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing.* 3rd ed., New York: Harper and Row.

DuBrin, J. A. (2004). *Leadership Research Finding, Practice; & Skills.* Boston: Houghton Mifflin.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, (3): 607-610.

Madaus, G. F.; Scriven, M. S.; & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. 8th ed., Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.