

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา
สังกัดมูลนิธิคณะซาลิเซียนแห่งประเทศไทย
The development of leadership training program for first-line
managers in Private School under the supervision the
Salesian Society Foundation of Thailand

สัมฤทธิ์ แสงทอง^{1,*}, โยธิน ศรีโสภะ², จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย²
และวรวุฒิ จิรสัจจธรรม¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลิเซียนแห่งประเทศไทย และ 2) หาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับต้นในวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง สังกัดมูลนิธิคณะซาลิเซียนแห่งประเทศไทย จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง การวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะ และแบบวัดเจตคติต่อการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น ที่สร้างโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบวิลคอกซัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ฝึกอบรม การวัดประเมินผล และการประเมินหน่วยการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ
2. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นหลังสูงการอบรมกว่าก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและผู้บริหารระดับต้นมีเจตคติทางบวกต่อการฝึกอบรม

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารระดับต้น, มูลนิธิคณะซาลิเซียนแห่งประเทศไทย

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop in-service training curriculum in leadership for the lower-level administrators in educational institution under the Supervision the Salesian Society Foundation of Thailand, and 2) to validate the curriculum's efficiency. Sample was 9 administrators from Don Bosco Banpong Technological College under the Supervision the Salesian Society Foundation of Thailand derived by purposive sampling. Research instruments constructed by the researcher were Training Curriculum, Achievement Test and Attitude scale. Statistics employed to analyze data were mean, standard deviation and the Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test.

The results were as follows:

1. Training Curriculum constructed by the researcher is comprised of: Curriculum's Problems and Needs, Principles, Objectives, Contents, Training Activities, Media and Materials, Assessment, and unit of learning Achievement Evaluation. All were rated in terms of appropriateness from high to the highest and all were congruent.

¹วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*Corresponding author, E-mail: samrit97@gmail.com

2. The administrators' knowledge after training process were higher than that of before. The administrators' leadership skills were higher than the set criterion. Their attitude toward the training process was positive.

Keywords: training curriculum, leadership, first-line managers, the Salesian Society Foundation of Thailand

บทนำ

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่งสำหรับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กรหลากหลายประการ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดพื้นฐานและปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต [1]

เมื่อพิจารณาแบบประเมินของผู้บริหารระดับต้นที่มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้แก่ ดำเนินงานตามนโยบายของวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ การวางแผนงานที่มุ่งการพัฒนา การติดตาม และการจัดระบบงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการสื่อสาร กล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อการแก้ไข และการพัฒนาสำนึกในการเป็นผู้นำร่วมกับคณะผู้ใหญ่มุ่งมั่นทำงานภายใต้จิตตารมณ์ซาเลเซียน ภาวะผู้นำในการนำลูกน้องประกอบด้วย มีความสามารถในการจูงใจ รับฟังความคิดเห็น มีทักษะในการบังคับบัญชา การสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ ประสบการณ์ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิต สร้างบรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้แบบประเมินยังประเมินบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารงานระดับต้นได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนาลูกน้องในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบและการสร้างชื่อเสียงกับสถานศึกษา [2]

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำผู้นำสามารถทำได้หลายวิธี การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ การปฏิบัติที่ได้มาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและเจตคติ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคล เช่น งานวิจัยของสุพจน์ แสงเงิน [3] ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี ศรีธัญญา แสงหิรัญ [4] ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และมนตรี วงษ์สะพาน [5] ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการสร้างนวัตกรรมบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียที่เน้นกระบวนการวิเคราะห์

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย ในลักษณะหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำระดับต้นยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย สามารถบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย
2. เพื่อหาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัย และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย 1) ศึกษาเอกสารข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น 2) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน 3) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการเพื่อนำผลมาสรุป และนำไปใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้ระดับต้น

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย 1) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) การตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรมด้วยการจัดสัมมนา (focus group) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน 3) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิผลหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับผู้บริหารระดับต้นในวิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย แล้วนำมาประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม จากการประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมจากการนำไปทดลองใช้ เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า

1.1 ผลการศึกษาโครงสร้างหลักสูตร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการประชุมกลุ่ม ทำให้ได้หน่วยการเรียนรู้ และรายละเอียดของเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หน่วย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยพื้นฐานความรู้ระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ดังนี้

หน่วยที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบริหารมี เนื้อหาประกอบด้วย เรื่อง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบริหาร ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการมีศีลธรรม ด้านการสร้างความศรัทธา และด้านการไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

หน่วยที่ 2 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา ด้านการมีวิสัยทัศน์บวก และด้านการอุทิศตัว

หน่วยที่ 3 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ด้านการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ด้านการแก้ปัญหาร่วมกัน และด้านปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข

หน่วยที่ 4 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านผู้นำจะเป็นโค้ช ด้านผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และด้านผู้นำมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทยพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลประเมินความเหมาะสมจาก 8 รายการหลักพบว่า รายการที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 รายการ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยยังได้ดำเนินการปรับปรุงในหลายประเด็นตามคำแนะนำและข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญ

1.3 ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย พบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.86 และ 1.00

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลาเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า

2.1 ผู้บริหารระดับต้นที่เข้าอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลาเซียนแห่งประเทศไทย มีคะแนนการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับต้น หลังได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับอบรมตามหลักสูตร มีทักษะภาวะผู้นำเชิงบริหาร มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล ปรากฏว่า ผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการอบรมมีทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน

2.3 ผลการประเมินเจตคติของผู้บริหารระดับต้นที่มีต่อการฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลาเซียนแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารระดับต้นทั้งภาพรวมและรายด้านมีเจตคติในทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลาเซียนแห่งประเทศไทย มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความชัดเจนสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เป็นผลมาจากมีการบูรณาการการจัดทำและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งส่วนของโครงสร้างหลักสูตร สื่อ แผนการจัดฝึกอบรม และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังมีจุดเด่น มีกิจกรรมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสะท้อนความคิดเห็นจากการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการฝึกอบรมไม่มุ่งเน้นหลักการและทฤษฎีเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์และนำความรู้ไปใช้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนและศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงาน ประเด็นสำคัญ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทำให้ผู้บริหารระดับต้นเห็นแนวทางและเกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าเช่นเดียว กับแนวคิดที่ว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ การนำเสนอเนื้อหาต้องเหมาะสม และหัวข้อฝึกอบรมต้องชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการทำงาน รวมทั้งต้องประเมินผลและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นิรชรา ทองธรรมชาติ [6] รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่ว่าต้อง มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs assessment) สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย (safety) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สร้างการปฏิบัติย้อนกลับ (reflect) เรียนรู้ด้วยการกระทำ (learning by doing) สร้างบทบาทที่ชัดเจน (clear roles) การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานกลุ่ม (teamwork) โดยจัดเป็นกลุ่มเล็กเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกลปลอดภัย มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือกัน รวมทั้งช่วยสร้างความผูกพันระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ (engagement) [7] นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่พบว่า ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและความต้องการการกำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ การวิเคราะห์งาน การกำหนดหัวข้อ การกำหนดหลักการ/ทฤษฎีการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาและวิธีการติดตามผล [8] สรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จ ควรพิจารณาถึงความต้องการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด เจตคติ ทักษะ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติที่มีแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ การยอมรับและการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องมีการประเมินผลและการติดตามเพื่อการปรับปรุงองค์ประกอบของการฝึกอบรมให้ชัดเจน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลาเซียนแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ จึงทำให้หลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาลาเซียนแห่งประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม มีทักษะภาวะผู้นำเชิงบริหาร มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยภาพรวมในทางบวก เป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิผลที่กำหนดทุกข้อสอดคล้องกับสุพจน์ แสงเงิน [3] ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานหลักสูตร

ฝึกอบรมและบริบทภาวะความเป็นผู้นำ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยผ่านกระบวนการใน 4 ขั้นตอนคือ การกำหนดกรอบเนื้อหา การให้ค่าความสำคัญ การพิจารณาคัดเลือกเนื้อหา และการสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินติดตามผลหลักสูตรเป็นการติดตามหลังจากผ่านการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ ศรีธยา แสงหิรัญ [4] ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การ แห่งการ เรียนรู้ ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรเพื่อหาประสิทธิภาพ ตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินประสิทธิภาพ หลักสูตรฝึกอบรม การประเมินผลการทดลองปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยจากแบบทดสอบการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ในการพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรม หลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ สามารถใช้งานได้จริง ผลจากการประเมินแบบสอบถามการพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของครู หลังจาก ฝึกอบรมไปแล้วติดตามผล 2 เดือน พบว่าผู้เข้ารับการอบรมยังคงมีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดย รวมค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับมาก ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.19 แสดงว่า ผู้รับการอบรมมีความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา สังกัดมูลนิธิ คณะชาเลเซียนแห่งประเทศไทย เป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิผลที่กำหนดทุกข้ออาจเนื่องมาจากหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ อาศัยกระบวนการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารระดับต้นได้เรียนรู้พร้อมกับการบริหารงานซึ่งเป็นการเรียนรู้ อย่างมีเป้าหมาย ผู้บริหารระดับต้นจึงเห็นประโยชน์ของภาวะผู้นำต่อการบริหารงาน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับต้นยังได้มี ส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพราะเป็นการฝึกอบรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้สะท้อนผลการเรียนรู้และ การปฏิบัติ จึงทำให้ได้ผ่านกระบวนการแก้ปัญหาที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริง ได้นำผลงานที่เกิดจาก การฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงในฝ่ายงานและแผนกต่าง ๆ ซึ่งประสิทธิผลดังกล่าวเป็นผลจากการใช้แนวคิดและหลักการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการฝึกงานในหน้าที่ของตนที่กระทำอยู่ ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งปัจจุบันปฏิบัติตามหน้าที่ หลักปัจจุบันให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้นในภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น ดังผลการวิจัยของ วรภูมิ จิรสุจิธรรม [9] ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก โดยหัวหน้า นักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากในทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงว่าหลักสูตรเสริมมี ประสิทธิภาพและสามารถใช้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชนได้ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักสูตรเสริมฉบับนี้มีการจัดการเรียนรู้ แบบการมีส่วนร่วมระหว่าง ผู้เรียน ผู้ดำเนินการสอน หัวหน้าแผนกช่าง และอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำเยาวชนของผู้เรียน ให้เกิดการกระทำด้วยตนเองและรู้จักชี้แนะตนเองได้ โดยอาศัยกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลาย เช่น การตั้งคำถามและการตอบคำถาม การเรียนรู้จากสภาพจริง การแสดงบทบาทสมมติ และการเล่นเกมต่าง ๆ รวมถึงการมีวิธีการและเครื่องมือในการวัดประเมินผลทั้งในระหว่างการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้หลักสูตร เสริมฉบับนี้มีคุณภาพ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ [10] ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการบริหารวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ใน ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง วิมล จันทร์แก้ว [11] ทำ การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิด สร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้อาจารย์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิ์ เขียวศรี [12] ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ และแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับกลาง 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานวิชาการในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วิทยากรควรศึกษารายละเอียดของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเข้าใจชัดเจนตรงกัน และดำเนินการตามลำดับตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

1.2 ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้นในสถาบันพัฒนาผู้บริหารในการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

1.3 ถ้านำหลักสูตรนี้ไปใช้เกี่ยวข้องทางการศึกษานอกเหนือจากผู้บริหารการศึกษาควรมีการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เข้ารับการอบรม

1.4 หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดมูลนิธิการศึกษาและส่งเสริมแห่งประเทศไทย สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นการเตรียมผู้บริหารระดับต้นสถานศึกษาสังกัดมูลนิธิการศึกษาและส่งเสริมแห่งประเทศไทยให้เกิดความพร้อมด้านเป็นผู้ดำเนินการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น สังกัดมูลนิธิการศึกษาและส่งเสริมแห่งประเทศไทย ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เหมาะสมในแต่ละบริบท เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารระดับต้นโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นสังกัดมูลนิธิการศึกษาและส่งเสริมแห่งประเทศไทย ในหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา เช่น ผู้บริหารระดับต้นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผู้บริหารระดับต้นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เป็นต้น เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงกับผู้บริหารระดับนั้น ๆ ผลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านั้น หรือผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2557 จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>.
- [2] วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก บ้านโป่ง. (2557). **แบบประเมินผู้บริหารระดับต้น**. ราชบุรี: รายงานประกันคุณภาพ.
- [3] สุพจน์ แสงเงิน. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- [4] ศรีณยา แสงหิรัญ. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [5] มন্ত্রী วงษ์สะพาน. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูในการสร้างนวัตกรรมบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [6] นิรชรา ทองธรรมชาติ. กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: งานประชาสัมพันธ์และมัลติมีเดีย ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- [7] Vella, J. (1994). Learning to listen learning to teach: The power of dialogue in educating adults. San Francisco: Jossey-Bass.
- [8] สมชาติ กิจจรยง. (2554). หลักสูตรสำเร็จการจัดการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เนท.
- [9] วรุฒิ จิรสุจริตธรรม. (2553). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเยาวชน ในโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [10] ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [11] วิมล จันทร์แก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- [12] ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. GRC 2014 Graduate Research Conference. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558 จาก <http://gsbooks.gs.kku.ac.th/57/grc15/files/hmp24.pdf>.