

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา

A DEVELOPMENT OF TRAINING PROGRAM FOR FEMALE ADMINISTRATIVE COMPETENCIES IN THE BASIC EDUCATION SCHOOLS

เจตปรียา ขำเสถียร*

chetpreeya_2011@yahoo.com

สุเมธ งามนก**

สมพงษ์ ปั่นหุ่่น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ การบริหาร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 แบบวัดทักษะการบริหาร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79 แบบวัดบุคลิกลักษณะผู้บริหาร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84 และแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .80 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้การบริหาร ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารงานในหน้าที่ 2) สมรรถนะด้านทักษะ การบริหาร ได้แก่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และ 3) สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะผู้บริหาร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ อดทนเสียสละ มีความคิดริเริ่ม

2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้จริง

* นิสิตระดับศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ การบริหาร ด้านทักษะการบริหาร และด้านบุคลิกลักษณะผู้บริหาร หลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และพบว่า คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะ สูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป โดยมีคะแนนพัฒนาการด้านความรู้ การบริหาร ในช่วง 60.00-95.24% คะแนนพัฒนาการด้านทักษะการบริหาร ในช่วง 42.50 - 100% และคะแนนพัฒนาการด้านบุคลิกลักษณะผู้บริหาร ในช่วง 2.56-92.45% หลังจากการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน พบว่า คะแนนพัฒนาการด้านความรู้ไม่แตกต่างจากหลังฝึกอบรม ส่วนคะแนนพัฒนาการด้านทักษะและบุคลิกลักษณะ ลดลงเล็กน้อย นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรียู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, สมรรถนะผู้บริหารสตรี, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this research was to 1) study female administrative about the need for develop in the basic education schools, 2) to develop training program for female administrators in the basic education schools, and 3) study the effects of training program for female administrators in the basic education schools. The samples were 15 female administrators in the basic education schools under Chon Buri educational service area office 1, selected by purposive sampling. The research instruments were the test of knowledge management; the confidence value is .89, test of management skills; the confidence value is .79, administrator personality test; the confidence value is .84, and satisfaction assessment; the confidence value is .80. Data were analyzed using mean, standard deviation and the relative develop scores. It was found that:

1. The female administrative competencies in the basic education schools consisted of; 1) the knowledge management; knowledge about planning and management functions, 2) the skills management; having the ability to act in the capacity, and 3) personality management; team working good human relations having patience, sacrifice, responsibility and initiatives.

2) A develop of training program for female administrative competencies in the basic education schools consisted of; rationale, aim of the course, training content measurement and evaluation the results of the evaluation found that the training is appropriate can be practically implemented.

3) Effects of training program; the average score of the performance evaluation, in the aspect of knowledge management, skills management and the administrator personality posttest was higher than the pretest. The develop of knowledge, skills and personality above 20%; the develop of knowledge management score was from 60 to 95.24%; during the develop of management skills was in a range from 42.50 to 100%; and the develop of identity management was in the

range of 2.56 to 92.45%. After follow-up training for a period of one month it found the develop of knowledge was not different from the training and the develop of the skills and administrator personality declined slightly. In addition, the trainees were satisfied with the training curriculum at the high level.

Keywords: A develop of training program, female administrative competencies, the basic education school

บทนำ

บทบาทของสตรีในอดีตถูกจำกัดภายในบ้าน ความเชื่อและค่านิยมของสังคมมองว่า สตรีเป็นเพศที่อ่อนแอจำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่นในการดำรงชีวิต ดังนั้น สตรีจึงมีหน้าที่ดูแลบ้าน ทำอาหาร เลี้ยงดูบุตร เป็นเพียงแรงงานในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินโดยตรง (ปาริฉัตร ตู่คำ และซาลี ไตรจันทร์, 2556) ปัจจุบันสตรีมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำมากขึ้น ได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในด้านการศึกษาของประเทศมากขึ้น ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับกรม จนถึงระดับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และคาดว่าในอนาคตสตรีจะมีโอกาสเท่าเทียมกับเพศชายมากขึ้น (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2537, หน้า 96)

พิจารณาจากข้อมูลรายงานกำลังคนภาครัฐ ปี พ.ศ. 2557 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นสตรีมากกว่าบุรุษ คือ เป็นสตรี ร้อยละ 64.76 (จำนวน 236,846 คน) เป็นบุรุษ ร้อยละ 35.24 (จำนวน 128,857 คน) หากพิจารณารายกระทรวง พบว่า กระทรวงศึกษาธิการมีข้าราชการพลเรือนสามัญหญิงมากกว่าชาย ร้อยละ 78.21 เมื่อพิจารณาตำแหน่งผู้บริหารในจำนวนผู้บริหารทั้งหมด เป็นผู้บริหารหญิงในสัดส่วนประมาณ 1 ใน 4 หรือร้อยละ 26.05 (จำนวน 130 คน) จำแนกเป็นนักบริหารระดับต้นที่เป็นหญิง ร้อยละ 30.71 และเป็นนักบริหารหญิงระดับสูง ร้อยละ 20.69 เมื่อเทียบกับข้อมูลย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนถึง ปี พ.ศ. 2555 นักบริหารหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดย ปี พ.ศ. 2536 นักบริหารหญิงมี

สัดส่วน ร้อยละ 10.55 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 14.00 และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงปี พ.ศ. 2556 เพิ่มเป็น 24.18 และปี พ.ศ. 2557 เพิ่มเป็นร้อยละ 26.05 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กร เนื่องจากสมรรถนะได้รวมทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครบถ้วนของคุณภาพบุคลากร สมรรถนะเข้ามามีบทบาทสำคัญเมื่อองค์กรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งมีที่มาจากผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงานของทุก ๆ คนในองค์กร (นิธินาถ สินธุเดชะ เตลาน, 2549, หน้า 8 - 9) ปัจจุบันองค์กรชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต่างได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจ พบว่า 708 บริษัททั่วโลกได้นำสมรรถนะหลัก (Core competency) มาใช้ในการบริหารซึ่งถือว่าเป็น 1 ใน 25 เครื่องมือ โดยได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate code of ethics, Strategic planning (เทียน ทองแก้ว, 2550, หน้า 44)

และจากแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร Dessler (1998) Steven, Susan and Diana (2013, pp. 17-20) Nadler and Nadler (1994, pp. 14-15) ได้กล่าวสรุป กระบวนการฝึกอบรมไว้ 3 ขั้นตอนที่เหมือนกัน คือ ขั้นตอนการปฏิบัติการฝึกอบรม (Pre-implementation) ซึ่งครอบคลุม

ทุกกิจกรรมที่ต้องเตรียมก่อนดำเนิน การฝึกอบรม เช่น การประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ งาน การออกแบบหลักสูตรการเตรียมการเพื่อทดลอง ฝึกอบรม ขั้นที่สอง เป็นกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม (During implementation) รวมไปถึงกิจกรรมทางด้าน วิชาการ เทคนิคการฝึกอบรม การจดบันทึกเอกสาร และ ขั้นตอนสุดท้ายเป็นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม (Post - implementation) ได้แก่ การจัดทำรายงานหลัง การฝึกอบรม การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม และการ ทบทวนเพื่อปรับปรุงและการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับ Kolb (1984) และ Bernard (1996) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นกระบวนการ เปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ จากประสบการณ์ ทั้งทางตรงโดยการกระทำ (Doing) การคิดทบทวน การกระทำ (Reflection) หรือการเรียนรู้ทางอ้อม การ เข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือโดยการสังเกต ผู้อื่นซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินชีวิตการทำงานและการ ศึกษา การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning by doing the job) เป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ชีวิต (Learning from life experience) การได้มีส่วนร่วมรับรู้เรื่องราวของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ความรู้ เพิ่มขึ้นทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มเป็นไปด้วยดี

จากความสำคัญดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึง เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิด การพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962), Tyler (1949), Saylor, Alexander and Lewis (1981), Oliva (1992) และสมชาติ กิจยรรยง (2545) เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มี คุณภาพและเหมาะสมตามหลักการและแนวคิดของ การพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว และใช้วิธีการฝึกอบรมตาม กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องที่จะใช้กับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการฝึกอบรมตามกระบวนการ

ฝึกอบรมและติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายว่าหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นจะเป็น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้การบริหาร มีทักษะการ บริหาร และมีบุคลิก ลักษณะผู้บริหารที่สามารถนำไปใช้ พัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

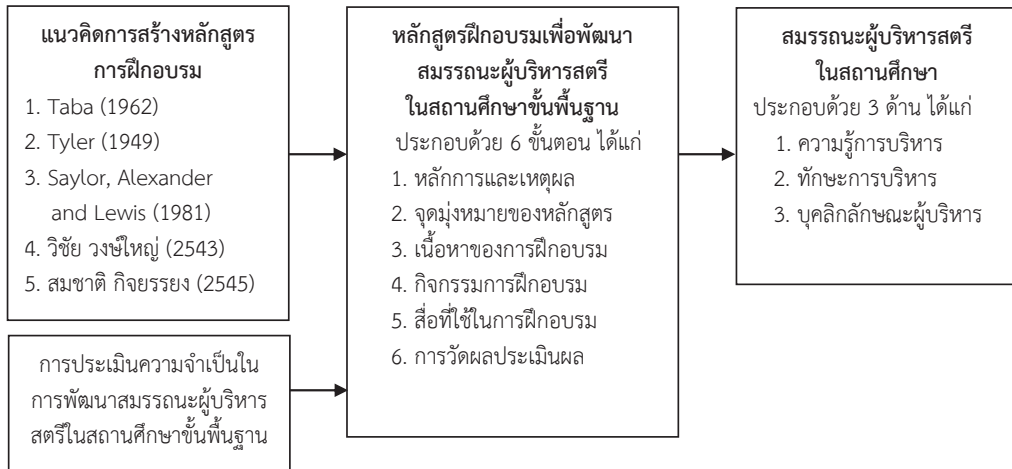
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีกรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาที่กำหนดไว้ 4 หมวด (ชูศรี สนิทประชากร, 2544) ได้แก่ หมวดที่ 1 การบริหารวิชาการ หมวดที่ 2 การบริหารงบประมาณ หมวดที่ 3 การบริหารงานบุคคล และหมวดที่ 4 การ บริหารทั่วไป ด้านสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland (1999, p. 124) และจากนักวิชาการ หลาย ๆ ท่าน โดยกล่าวถึง สมรรถนะหลัก ดังนี้ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เจตคติ (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัว ของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ/ เจตคติ (Motive/ Attitude) และศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจาก

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะและสมรรถนะผู้บริหาร สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความรู้ด้านการบริหาร ทักษะการบริหาร และบุคลิกลักษณะผู้บริหาร แสดงดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นช่วยพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีให้สูงขึ้นได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 27 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร คือ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหารสตรี ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความรู้การบริหาร

2.2 ทักษะการบริหาร

2.3 บุคลิกลักษณะผู้บริหาร

3. ระยะเวลาการทดลอง 3 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะก่อนการทดลอง

3.2 ระยะหลังการทดลอง

3.3 ระยะติดตามผลการทดลอง

สมรรถนะผู้บริหารสตรี ในงานวิจัยครั้งนี้

กำหนดกรอบการพัฒนาเหมือนกับสมรรถนะผู้บริหารทั่วไป แต่มีการเพิ่มรายละเอียดปลีกย่อย โดยมีความแตกต่างจากสมรรถนะผู้บริหารทั่วไปในรายการประเมินสมรรถนะสตรี คือ 1. หลักการและเหตุผล 2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3. เนื้อหาของการฝึกอบรม 4. กิจกรรมการฝึกอบรม 5. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 6. การวัดผลประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

แบบทดสอบวัดความรู้การบริหาร เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ได้ข้อคำถาม 30 ข้อ ให้คะแนน

แบบ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ประกอบด้วย ความรู้การบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20-.80 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 ทักษะการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 - 4.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79 และบุคลิกลักษณะผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.87 - 6.39 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84 และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.87 - 6.25 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .80

การพิทักษ์สิทธิ์ ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับ นำเสนอข้อมูลในภาพรวมโดยไม่ระบุตัวบุคคล และเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลพร้อมเครื่องมือดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลองเป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มีขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการก่อนการทดลอง เป็นการ จัดเตรียมเอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่ คู่มือหลักสูตร เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยเป็นผู้บรรยายเอง ตลอดจนถึงติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ขั้นตอนการดำเนินการทดลองการใช้หลักสูตร มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ทดสอบวัดความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการทดลองใช้หลักสูตร (Pre-test)

3.2 ทดสอบวัดความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการทดลองใช้หลักสูตร (Post-test)

4. ระยะเวลาในการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ณ ห้องประชุมอาคาร 1 ชั้น 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

5. การติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร 1 เดือน มีขั้นตอน ดังนี้

5.1 การเตรียมการก่อนการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้จัดทำกรอบประเด็น และเครื่องมือสำหรับการติดตามตลอดจนประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าอบรมเพื่อกำหนดตารางการนัดหมายในการเก็บข้อมูลติดตามผล

5.2 การดำเนินการติดตามผลหลังทดลองใช้หลักสูตร มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม ทั้ง 15 คน โดยการสนทนาสอบถามในประเด็นต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานทั่วไป การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเติมประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการบริหาร ปัญหา อุปสรรคหรือ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า หรือเกิดความเสียหายผู้วิจัยได้ทำการทดสอบวัดความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะผู้บริหาร โดยใช้แบบวัดชุดเดียวกับที่ใช้ในวันฝึกอบรม

6. การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร

6.1 พิจารณาจากผลต่างของคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์จากแบบทดสอบความรู้ แบบวัดทักษะการบริหาร และแบบวัดบุคลิกลักษณะผู้บริหารก่อนและหลังการพัฒนา คะแนนหลังการพัฒนาสมรรถนะจะต้องมากกว่าคะแนนก่อนการพัฒนา ตามเกณฑ์ที่เหมาะสมคือ มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20% ขึ้นไป (ศิริชัย

กาญจนวาลี, 2553) แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้การบริหาร ทักษะการบริหาร และบุคลิกลักษณะผู้บริหาร เพิ่มขึ้น จึงจะถือว่า หลักสูตรมีประสิทธิผลจริงในระดับไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.50

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินผลหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 เดือน ได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรทั้งในด้านโครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา ความรู้การบริหาร ทักษะการบริหาร บุคลิกลักษณะผู้บริหาร และความพึงพอใจต่อหลักสูตร กำหนดเกณฑ์ที่ถือว่า เหมาะสม คือ ไม่ต่ำกว่า 3.50 จากคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีระดับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีคุณลักษณะตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีคุณลักษณะตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ มาก

2.50-3.49 หมายถึง มีคุณลักษณะตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีคุณลักษณะตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีคุณลักษณะตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้การบริหาร แบบวัดทักษะการบริหาร และแบบวัดบุคลิกลักษณะผู้บริหาร ก่อนและหลังการทดลองใช้

หลักสูตรโดยคำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ซึ่งผลที่ได้เป็นการดูพัฒนาการของผู้เข้าอบรม พิจารณาจากร้อยละของคะแนนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง จากการเปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมกับผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (ศิริชัย กาญจนวาลี, 2553)

$$RG = \frac{Post - Pre}{คะแนนเดิม - Pre} \times 100$$

กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ คะแนนหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20% ขึ้นไป

ผลการวิจัย

ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทั้งในและต่างประเทศ พบว่าสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับ การวางแผนและการบริหารงานในหน้าที่ 2) ทักษะ ได้แก่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 3) บุคลิกลักษณะ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ อดทน เสียสละ และมีความคิดริเริ่ม

ผู้วิจัยนำคุณลักษณะดังกล่าวจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็น โดยสอบถามความคิดเห็นกับผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้สมรรถนะผู้บริหารที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ความสำคัญ
1	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร	4.88	.33	มากที่สุด	1
2	มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการพัฒนาชัดเจน	4.88	.33	มากที่สุด	1
3	มีความสามารถ ความชำนาญ หรือ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน ทั้งร่างกาย และสติปัญญา	4.76	.44	มากที่สุด	7
4	มีศิลปะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับ บุคคลอื่น	4.76	.44	มากที่สุด	7
5	มีศิลปะในการโน้มน้าวใจผู้อื่น	4.76	.44	มากที่สุด	7
6	มีความสามารถในการปรับตัวและบริหารงานอย่าง ยืดหยุ่น	4.88	.33	มากที่สุด	1
7	มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง	4.82	.39	มากที่สุด	6
8	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.83	.39	มากที่สุด	5
9	มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน	4.82	.39	มากที่สุด	6
10	มีคุณธรรมและจริยธรรม	4.76	.44	มากที่สุด	7
11	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.82	.39	มากที่สุด	6
12	มีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ อุดม เสียสละ มี บุคลิกภาพที่ดี	4.88	.33	มากที่สุด	1
รวม		4.82	.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสตรี ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน 4 คุณลักษณะ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการพัฒนาชัดเจน มีความสามารถในการปรับตัวและบริหารงานอย่างยืดหยุ่น และมีมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ อุดม เสียสละ มีบุคลิกภาพที่ดี อันดับที่ 5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน

การทำงาน อันดับที่ 6 มี 3 คุณลักษณะ ได้แก่ มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันดับที่ 7 มี 4 คุณลักษณะ ได้แก่ มีความสามารถความชำนาญหรือความคล่องแคล่วใน การปฏิบัติงาน ทั้งร่างกายและสติปัญญา มีศิลปะในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับบุคคลอื่น มีศิลปะในการโน้มน้าวใจผู้อื่น และมีคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้วิจัยได้นำความต้องการดังกล่าวมากำหนดเป็นหัวข้อสำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อไป

**ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรม**

ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม มีผลการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่างหลักสูตร

จากข้อมูลพื้นฐานในตอนต้นที่ 1 ได้นำมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

สตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม 3) เนื้อหาของการฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งได้ผล ความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ประเด็นประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเหมาะสม
1	หลักการของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	4.76	.44	มากที่สุด
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะ	4.82	.39	มากที่สุด
3	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปใช้ฝึกอบรม	4.82	.30	มากที่สุด
4	เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	4.70	.50	มากที่สุด
5	หัวข้อการฝึกอบรมเหมาะสมกับของหลักสูตร	4.76	.44	มากที่สุด
6	การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อมาฝึกอบรม	4.88	.33	มากที่สุด
7	การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรม	4.88	.33	มากที่สุด
8	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อ	4.82	.33	มากที่สุด
9	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ	4.94	.24	มากที่สุด
10	สื่อการเรียนกับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อ	4.94	.24	มากที่สุด
11	สื่อการเรียนที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างความรู้	4.94	.24	มากที่สุด
12	วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อ	4.94	.24	มากที่สุด
13	ระยะเวลาในการฝึกอบรมและการติดตามผล	4.94	.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อที่ใช้กับเนื้อหา วิธีการประเมินผล และระยะเวลาในการฝึกอบรมและติดตามผลมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อและการเรียงลำดับเนื้อหา

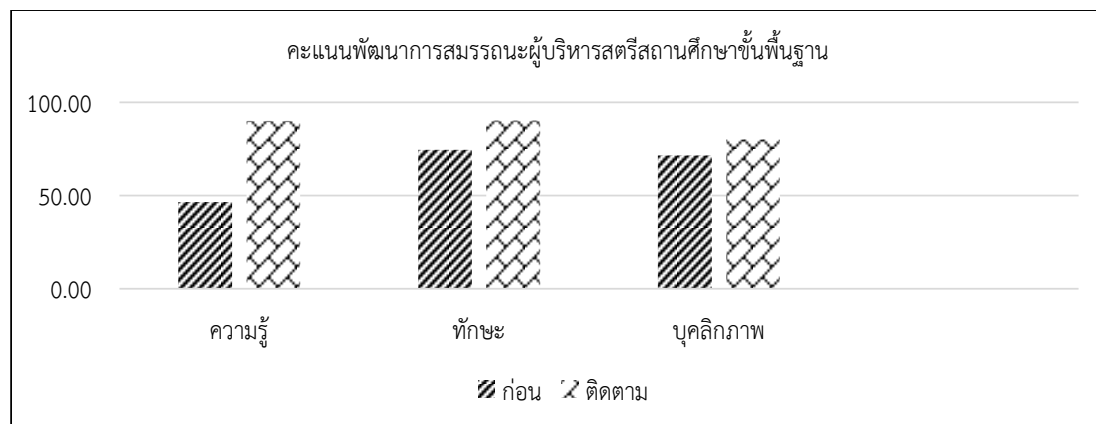
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน ผลการทดลองแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินสมรรถนะผู้บริหาร ด้าน บริหารและบุคลิกลักษณะผู้บริหารก่อนและหลังการใช้
 ความรู้การบริหาร ทักษะการบริหาร และบุคลิกลักษณะ หลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำคะแนนมาแปลงให้อยู่ในรูป
 ผู้บริหาร ก่อนและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ เปรียบเทียบผลคะแนนสมรรถนะผู้บริหารสตรีใน
 จากการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 ด้านกับเกณฑ์ผ่านกำหนดไว้
 ฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ทดสอบความรู้การบริหาร ทักษะการ ร้อยละ 20 แสดงดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะ ของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน

ลำดับที่	ความรู้ (30)			RG1		RG2		ทักษะ (5)			RG1		RG2		บุคลิกภาพ (5)			RG1		RG2	
	ก่อน	หลัง	ติดตาม	KM	KM	ก่อน	หลัง	ติดตาม	SK	SK	ก่อน	หลัง	ติดตาม	PN	PN						
1	18	27	28	75.00	83.33	3.85	4.85	4.85	86.96	86.96	3.87	4.20	4.20	29.20	29.20						
2	14	28	29	87.50	93.75	3.90	4.80	4.80	81.82	81.82	3.60	4.33	4.07	52.14	33.57						
3	12	27	29	83.33	94.44	3.30	4.05	4.05	44.12	44.12	3.10	3.83	3.70	38.42	31.58						
4	12	24	26	66.67	77.78	3.50	4.30	4.30	53.33	53.33	3.20	4.03	3.90	46.11	38.89						
5	18	26	26	66.67	66.67	3.00	3.85	3.85	42.50	42.50	2.87	3.60	3.60	34.27	34.27						
6	15	24	25	60.00	66.67	4.00	5.00	5.00	100.00	100.00	4.00	4.07	4.07	7.00	7.00						
7	13	28	28	88.24	88.24	3.85	4.85	4.85	86.96	86.96	3.80	3.87	4.00	5.83	16.67						
8	19	28	28	81.82	81.82	3.80	4.75	4.75	79.17	79.17	3.70	3.73	4.00	2.31	23.08						
9	15	27	27	80.00	80.00	3.90	4.85	4.35	86.36	40.91	3.87	4.27	4.13	35.40	23.01						
10	15	28	28	86.67	86.67	3.85	4.75	4.70	78.26	73.91	3.77	4.37	4.10	48.78	26.83						
11	13	29	27	94.12	82.35	3.70	4.55	4.50	65.38	61.54	3.50	4.30	4.03	53.33	35.33						
12	9	29	27	95.24	85.71	3.70	4.65	4.60	73.08	69.23	3.60	4.33	4.07	52.14	33.57						
13	10	28	26	90.00	80.00	3.70	4.50	4.45	61.54	57.69	3.23	4.87	3.93	92.66	39.55						
14	16	26	28	71.43	85.71	3.75	4.55	4.00	64.00	20.00	3.47	4.53	4.13	69.28	43.14						
15	10	26	28	80.00	90.00	3.95	4.90	4.65	90.48	66.67	3.90	4.20	4.07	27.27	15.45						



ภาพที่ 1 คะแนนสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 พบว่า คะแนนร้อยละสมรรถนะ การฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัย
 ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน ใน พัฒนาขึ้น ทำให้ผู้บริหารสตรีมีความรู้การบริหาร ทักษะ
 ระยะติดตามผลการฝึกอบรมมีคะแนนร้อยละสูงกว่าก่อน การบริหาร และบุคลิกลักษณะผู้บริหารเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดการทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยได้ให้
 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนา
 สมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
1	เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.56	.71	มากที่สุด
2	การนำเสนอของวิทยากรในแต่ละหัวข้อ	4.56	.71	มากที่สุด
3	กิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อ	4.48	.71	มาก
4	สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.32	.71	มาก
5	เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.44	.80	มาก
6	การมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม	4.36	.82	มาก
7	สถานที่ในการจัดฝึกอบรม	4.36	.86	มาก
8	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.36	.86	มาก
9	การจัดบริการอาหารและเครื่องดื่ม	4.48	.81	มาก
10	ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.44	.82	มาก
	รวม	4.43	.68	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม และการนำเสนอของวิทยากรในแต่ละหน่วยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พุดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ และวิธีการแก้ไขปัญหา

ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปทดลองใช้ ผู้วิจัยทำการประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตร สรุปรายละเอียด แสดงดังตารางที่ 4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม อย่างน้อย 3 วัน เพิ่มกิจกรรมการ

ตารางที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	ก่อนการประเมิน	ปรับปรุงหลังการประเมิน
<p>กิจกรรมประจำหน่วยที่ 1</p> <p>เชื่อมสัมพันธ์ ใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ในการสร้างความคุ้นเคย มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเอง</p> <p>- ควรมียุทธศาสตร์เฉพาะในการจัด กิจกรรมลักษณะนี้ เพื่อให้เกิด ความ สนุกสนาน เป็นกันเอง</p> <p>- ควรเลือกกิจกรรมที่สามารถทำให้ผู้ เข้าอบรม มีส่วนร่วมทุกคน</p>	<p>- ผู้วิจัยเป็นวิทยากรทั้งวัน</p> <p>- ใช้กิจกรรมเล่าสู่กันฟัง (แชร์ ประสบการณ์) ไม่ได้เคลื่อนไหว ไม่เกิดความสนุก</p>	<p>- เชิญวิทยากรประจำกลุ่ม เพื่อจัดกิจกรรมสัมพันธ์ในการ สร้างบรรยากาศแห่งการเปิดเผยตัวเอง</p> <p>- เลือกกิจกรรมกลุ่มที่สามารถทำให้ผู้เข้าอบรม ได้มีส่วนร่วมทุกคน และควรเป็นกิจกรรม ที่เชื่อมความสัมพันธ์เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เกิดความไว้วางใจ เป็นกันมากขึ้น</p>
<p>กิจกรรมประจำหน่วยที่ 2 เรียนรู้โลก กว้างด้วยอินเทอร์เน็ต ฝึกปฏิบัติโดยใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นแหล่ง ข้อมูล การเรียนรู้ข่าวสาร</p> <p>- จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์</p> <p>- ระบบการเชื่อมต่อ WiFi</p> <p>- ผู้ช่วยในการดูแลผู้เข้าอบรม</p> <p>- กิจกรรมการนำเสนอ</p> <p>กิจกรรมฝึกทักษะการพูด</p>	<p>- จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอกับผู้เข้าอบรม</p> <p>- สัญญาณ WiFi ไม่แรง</p> <p>- ผู้วิจัยไม่มีผู้ช่วยในการดูแล ผู้เข้าอบรมในการใช้ เครื่อง คอมพิวเตอร์ที่มีปัญหา</p> <p>- เวลาไม่เพียงพอ สำหรับการ ฝึกทักษะการนำเสนอ และ ทักษะ การพูด</p>	<p>- ผู้เข้าอบรม 1 คน ต่อเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 เครื่อง และ ควรมีผู้ช่วยดูแลให้เพียงพอ กับ ผู้เข้าอบรมอย่างน้อย 3: 1</p> <p>- เพิ่มความแรงของสัญญาณ WiFi</p> <p>- ควรเพิ่มเวลาในการฝึกอบรมในทักษะ การบริหาร ซึ่ง เป็นทักษะที่สำคัญ เช่น ทักษะการพูดเพื่อนำมาผู้อื่น หรือทักษะการจัด การความขัดแย้ง อาจมีสถานการณ์ จำลองให้ผู้เข้าอบรมได้จัดการ</p>
<p>กิจกรรมประจำหน่วยที่ 3 พัฒนา บุคลิกภาพผู้บริหาร</p> <p>- ศึกษาด้วยตนเอง และฝึกปฏิบัติจริง</p>	<p>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมศึกษา ด้วยตนเอง และเรียนรู้ผ่าน CD</p>	<p>- ควรเชิญวิทยากรด้านการพัฒนาบุคลิกภาพโดยเฉพาะ มาให้คำแนะนำและได้ฝึกปฏิบัติจริงจะได้ผลดีมากกว่า การเรียนรู้จากแผ่น CD</p>

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรมีความเหมาะสม และความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดการสร้างหลักสูตรของ Tabá (1962) Tyler (1969) Saylor and Alexander (1974) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) และสมชาติ กิจยรรยง (2545) ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การร่างหลักสูตร การประเมินร่างหลักสูตร การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินและการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร นอกจากนี้ขั้นตอนดังกล่าวแล้ว วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการจัดการฝึกอบรมยังส่งผลทำให้ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา หลักการบริหารโดยระบบคุณธรรมและจริยธรรม การวางแผน ยุทธศาสตร์และการนำแผนสู่การปฏิบัติ ทักษะการบริหาร การมีศิลปะในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีกับบุคคลอื่น มีศิลปะในการโน้มน้าวใจผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัว และบริหารงานอย่างยืดหยุ่น ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง มีทักษะการคิด การฟัง การพูด ทักษะความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์และการนำเสนองาน และความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีบุคลิกลักษณะผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ มีความอดทน เสียสละ มีความคิดริเริ่ม และมีบุคลิกภาพที่ดี นอกจากนั้นคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมยังมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. ผลจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พบว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ การบริหาร ทักษะการบริหาร และบุคลิกลักษณะผู้บริหารเพิ่มขึ้น พิจารณาจากคะแนนแบบวัดความรู้การบริหาร แบบวัดทักษะการบริหาร และแบบวัดบุคลิกลักษณะผู้บริหารทั้งก่อนและติดตามผลการทดลอง

3. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จ ดังนี้

3.1 การทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการบริหารระยะติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ชี้ให้เห็นว่า วิธีการฝึกอบรมทำให้ผู้บริหารสตรีมีความเข้าใจในการบริหารเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984) ที่นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของหน่วยการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วย ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในหัวข้อการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับแนวคิดของ Johnson and Johnson (1994, p. 60) ที่กล่าวว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ได้ไตร่ตรอง และได้ใช้ทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น

3.2 ผลคะแนนเฉลี่ยทักษะการบริหารสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่ Ervin (1976) อ้างถึงใน จีรนนท์

ยังกาซี, 2551) กล่าวว่า การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้ผู้บุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วม ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ความสามารถในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การจัดฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นกระบวนการทางสังคมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหา การแสดงความคิดเห็น การดำเนินการประสาน ความร่วมมือ การติดตามตรวจสอบผลกระทบของการดำเนินการ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการดำเนินการในเรื่องหนึ่งเรื่องใด อันเป็นการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่แท้จริงโดยความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับ หรือมีผู้มีอำนาจเหนือกว่าอยู่เบื้องหลัง จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

3.3 คะแนนบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ วิธีการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984) และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจ ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้ผู้บุคคลมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลผลิตสูงขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นอกจากนั้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การร่วมอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การพูดต่อหน้าชุมชน การระดมสมอง การบรรยายเชิงประสบการณ์ (The experiential lecture) คือ การเล่าประสบการณ์ของตนเอง เป็นต้น ถือว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการระลึกรู้ด้วยตนเองโดยการค้นหาความรู้สึกด้านเจตคติ

(Affective) ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นในการพัฒนาการระลึกรู้ในตนเองของบุคคล Bernard (1996) นักฝึกอบรมเชื่อว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะคติ และทักษะได้ดีที่สุด ผ่านการสังเคราะห์จากผลวิเคราะห์ของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่ม (Group process) เพราะในแต่ละองค์ประกอบของวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์นั้นผู้เรียนทุกคน ซึ่งมีประสบการณ์ติดตัวมาจะสามารถใช้ประสบการณ์ของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนทดลองใช้ความรู้ที่เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ดั่งนั้น ต้องผ่านกระบวนการกลุ่ม (กรมสุขภาพจิต, 2544)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต้องมีความตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีตามหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต้องสามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาแต่ละรูปแบบได้

2. สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและประสบผลสำเร็จ ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้ มีทักษะการบริหารบุคลิกลักษณะผู้บริหาร อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในภาระหน้าที่การงาน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายมาผสมผสานในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น รูปแบบ การจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการพัฒนา รูปแบบการนิเทศ รูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง รูปแบบ การฝึกอบรมแบบเข้ม รูปแบบการสืบค้น รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการศึกษาดูงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมการปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการ เป็นพี่เลี้ยง รูปแบบการพัฒนางาน รูปแบบการพัฒนา บุคลิกภาพที่ดี เป็นต้น ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความรู้การบริหาร ควร นำรูปแบบการจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการพัฒนา หรือสมรรถนะด้านทักษะการบริหาร ควรนำรูปแบบ การพัฒนางาน หรือควรใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพ ไม่ควรใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาใช้ในการพัฒนา

2.2 การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประสาน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจัดเตรียมเอกสาร แบบประเมิน แบบทดสอบที่จะใช้ในการประเมินให้ครบถ้วน ชัดเจน

2.3 กำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนา ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความมุ่งมั่นในการดูแล พัฒนาตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ การดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.4 ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำกับ ดูแล และติดตามผล การ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรอย่างใกล้ชิด โดยให้ความสำคัญต่อผลการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร สตรี ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study)

2. ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามมาตรฐาน ความรู้ของครูสภา กระทรวงศึกษาธิการ หรือตาม จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน หรือ เกณฑ์ประเมินวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา (ก.ค.ศ.)

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2544). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- จිරนนท์ อังกาสิ. (2551). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาและคุณลักษณะของนักเรียน โรงเรียนศิริราชวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และชาติ ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กร ภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม ใน *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25-32.
- ชูศรี สนิทประชากร. (2544). *หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.dusithost.dusit.ac.th>.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2537). *รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องบทบาทของสตรีไทยในการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบอบราชการ.

- นิธินาถ สิ้นธุเดชะ เตลาน. (2549). Competency ใน *วารสารเอ็น พี ซี โฟกัส*, 10(52), 8-9.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2548). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอุดมศึกษา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2553). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2545). *สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
เข้าถึงได้จาก: <http://ocs.go.th/veform/PDF/competency.pdf>.
- Bernard, S. (1996). *Curriculum: An integrative introduction*. Ed. Sowell, E. J. New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler. (1998). *Human resource management*. Pearson Custom Publishing.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. (1994). *Leading the cooperative school* (2nd ed.). Edina, MN: Interaction Boo.
- Kolb. (1984). *Experience learning*. Retrieved from: <http://www.ospper.dk/speciale/book/book35.html>.
- McClelland, D. C. (1999). *Human Motivation. The United States of America*. Scott, Foresman.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1994). *Designing training programs: The critical events model*. (2nd ed.). Houston: Gulf Pub.
- Oliva, P. F. (1992). *Developing the curriculum*. Unisted State: Darriv Dudas Publication Services Inc.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago press.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M. & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Steven, A. B., Susan, J. B., & Diana, K. I. (2013). *Communication: Principles for a lifetime*. (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.