การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(Administrators to Enable the Functional Competencies of the Assistant Teacher under the Office of the Basic Education Commission)

อำนาจ ศรีแสง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยและพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นประกอบด้วย การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ตลอดจนองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมและระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม สำหรับเนื้อหาของหลักสูตรนี้มี 5 หน่วยการเรียนรู้ ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ ได้จัดทำเป็นโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมก่อนแล้วนำไปจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นได้ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้หลักสูตร ฝึกอบรมที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

* นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จ.นครราชสีมา

ครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน รูปแบบการทดลองเป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบ 2 ครั้ง มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบ หลังการทดลองมีการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผลการทดลองพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านวัตถุประสงค์ทุกหน่วยการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 80 ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 85 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาผ่านไปแล้ว 2 เดือน เพื่อทราบผลการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติระหว่าง 4.06 – 4.93 ซึ่งอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกรายการประเมิน

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์ ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม แล้วเรียบเรียงเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์การวิจัย

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย, หลักสูตรฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to develop the training curriculum for the school administrators to enable the functional competencies of the assistant teacher under the Office of the Basic Education . There were 5 following process of the research and development.

Stage 1 : Study the basic data It was to prepare the necessary basic data consisted of school administrator interviewing, study document and the concerned research, and setting the focus group the study results vere the problem and the school administrator's requirements, the line of thought on the functional competencies of the teacher assistant and the constituents of the training curriculum.

Stage 2 : Building the training curriculum. This stage was to build the training curriculum consisted of principles and reason, the line of thought on the training curriculum development, the objectives of the training curriculum, the subjects of the training curriculum, the activity, the duration of training, the media used for training, and the methods of training assessment. This curriculum was derided into 5 learning units, each consisted of learning unit explanation, training requirement, subject of the training, training activity, training media, measuring and the training assessment.

Stage 3 : Examining the Functional Efficiency of the Training curriculum It was to trial the improved training curriculum with the sample group that was post appointed school administrators and appointed Teacher assistant for 30 cases. The experiment from was One-Group Pretest Posttest Design, pre and post experiment with the test form. During the experiment, there was the assessment made

through the training curriculum requirement of each learning unit by test form used. The performance and behavior assessment form of the trained persons. There was an assessment post experiment of the training curriculum usage. Form the experiment result found that the trained persons have the knowledge, more understood post experiment than pre experiment with the statistically significant level at .05. It was also found that the trained persons passed every learning unit requirement accounted 80% and able to bring the trained knowledge to define the performance tendency for enable the functional competencies of the Teacher assistant accounted 85% and over.

Stage 4 : Following up the training result it was the school administrator post training following up to 2 months passed by, it was to find out the functional competencies of the Teachers assistant. The following up result found that the school administrators were enable the functional competencies of the Teacher assistant with the practical means ranged between 4.06-4.93 which was in a much level to the most at every assessed particular.

Stage 5 : Improving the Training curriculum. IT was the data collected from the training to adjust and improve the training curriculum to the completeness on every constituent of the training curriculum . The result of the performance cause the training curriculum effectiveness to meet the research requirement.

Keywoards: Developing the training curriculum; Funotional Competencys; Training Curriculum for the School Administrators

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เท่าทันกับสภาพสังคม วิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพโดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างทั่วถึง อีกทั้งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 56 ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา2 ปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้ โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดีและหลักเกณฑ์วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร

เอกสาร สื่อและอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน และจากการสำรวจสภาพปัญหาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ซึ่งแนวทางหนึ่งที่เห็นว่าจะสามารถเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้ ก็คือ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยขึ้นมาเป็นการเฉพาะ ซึ่ง พันนา สุขประเสริฐ (2540, หน้า13 - 14) ก็เห็นว่า การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาให้ครูมีคุณภาพสูงขึ้น หากการฝึกอบรมนั้นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและการวางแผนที่ดีก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้ดีขึ้น ประภาส พ่วงชื่น (2542, หน้า12) และนิพัทธ์ กานต์อัมพร (2544, หน้า13) ก็เห็นในทำนองเดียวกันว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในการ ทำงานของการปฏิบัติงานทั้งด้านเจตคติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับ บีช (Beach , 1980, p. 373) ที่ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีประสบการณ์ทัศนคติที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นการช่วยป้องกันและแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพได้ด้วย ความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของครูผู้ช่วย และมีหน้าที่ในการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในระยะเวลาสองปี จะต้องให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญาหรือคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามกระตุ้นชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 7) โดยแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลในองค์กร (Fullan , 2006, p. 8) ฉะนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยต่อไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. สถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้ช่วยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะสามารถนำผลวิจัยประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วยให้เป็นประโยชน์และประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตรฝึกอบรม คือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ได้ที่รับการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วยในปีการศึกษา 2550–2551 จำนวน 30 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นการจัดเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ขั้นที่ 2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีการดำเนินการ 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่1 การสร้างโครงร่างหลักสูตร ขั้นที่2 การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เกี่ยวกับแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ขั้นที่3 การปรับปรุงแก้ไข โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการทดลองใช้หลักสูตรกับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่ได้เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผล เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเพียงใด หลังจากการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สิ้นสุดไปแล้ว 2 เดือน

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรม และการติดตามผลการฝึกอบรมแล้วนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย

1.1 หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมและระยะเวลาในการฝึกบอรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 1–5 ประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

2. เอกสารคู่มือผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สมรรถนะของครูผู้ช่วยและผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนด สมรรถนะของครูผู้ช่วยและผู้บริหารสถานศึกษาที่ ก.ค.ศ.กำหนดและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

3. เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 30 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบ 4 ตัวเลือก มีวิธีการให้คะแนนเป็นรายข้อ คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

3.2 แบบประเมินผลงานการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการให้คะแนนจากการกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยทั้ง 5 สมรรถนะ คือ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน

3.3 แบบประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบในลักษณะเป็นประเด็นคำถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย คำถามประเมินความรู้ ความเข้าใจการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย จำนวน 4 ข้อ และคำถามประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน 10 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

มีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นที่ 2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 7 องค์ประกอบ คือ หลักการเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมและระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เกี่ยวกับแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย องค์ประกอบของหลักสูตร นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ขั้นที่ 3 การปรับปรุง แก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม หลังการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้แก้ไข ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียน ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย จำนวน 30 คน การทดลองใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest–Posttest Design มีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยมีการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยทุกหน่วยการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบในแต่ละหน่วย ประเมินผลงานด้วยแบบประเมินผลงาน มีการประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ด้วยแบบสังเกตพฤติกรรม) มีการประเมินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบ ความแตกต่างของคะแนนจากแบบทดสอบ โดยใช้สถิติ t–test

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลการฝึกอบรม

ตอนนี้เป็นการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม หลังจากฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาไปแล้ว 2 เดือน เพื่อทราบผลการเสริมสร้าง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ ครูผู้ช่วยตามแนวทางการปฏิบัติงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้นในหน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ของหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนนี้เป็นการปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ dependent

3. วิเคราะห์และสรุปผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

4. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่โรงเรียนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย พบว่าปัญหา ในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยและเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจะพัฒนามี 2 อย่าง คือ ต้องการได้รับความรู้ ความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย และต้องการเพิ่มทักษะเทคนิควิธีการเรื่อง การสอนงานการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน การจูงใจ และการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะนำไปเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

1.2 ผลจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ได้จากการบูรณาการเรื่องที่เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 5 สมรรถนะ คือ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งเป็นสมรรถนะของครูผู้ช่วย ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้าง ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของ หลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมและระยะเวลา ในการฝึกอบรม 6) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม 7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม รวมเวลาใน การฝึกอบรมทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง

2.2 ผลจากการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา พบว่า การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 2 ประเด็น คือ เรื่อง สาระที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้แก่เทคนิคการสอนงาน การฝึกอบรม ในระหว่างปฏิบัติงาน การจูงใจและการเสริมแรง การทำงานเป็นทีม

2.3 การปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้จริงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้เพิ่มหลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม ในประเด็น ความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร

สถานศึกษา เพิ่มวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินผลการฝึกอบรม เพิ่มการเสริมแรงเป็นเนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 กำหนดการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลังจากการฝึกอบรม ผ่านไปแล้ว 2 เดือน

3.ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถผ่านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยผลการประเมินจากแบบทดสอบในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 – 4 คิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้และจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความสนใจมีความกระตือรือร้นและร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยการทดสอบ การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูผู้ช่วยก่อนฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

3.3 ผลการประเมินจากผลงานการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดกิจกรรมเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้ช่วยอย่างหลากหลาย เช่น การสอนงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา การสอนแนะโดยครูพี่เลี้ยง การให้ปฏิบัติจริง การให้ศึกษาด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การมอบหมายงานการเป็นวิทยากร การร่วมงานประเพณี เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กำหนดกิจกรรม 3 กิจกรรมขึ้นไป

3.4 การประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากสิ้นสุดการทดลองใช้หลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 4.00 –4.93 ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกรายการประเมิน

4. ผลการติดตามผลการฝึกอบรม

จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินตนเองเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ระหว่าง 4.06 – 4.93 ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

5. ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากที่ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้และประเมินการใช้หลักสูตราฝึกอบรมพร้อมกับติดตามประเมินผลการฝึกอบรมเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม คือ เพิ่มเวลาในหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การจูงใจ จาก 30 นาทีเป็น 40 นาที เนื่องจากเพิ่มเนื้อหาเรื่องการเสริมแรงอีก 1 เรื่อง เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม ที่มีลักษณะสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อภิปรายผล

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน และพบว่า เทคนิควิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ประกอบด้วย เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมเช่น การสอนงาน การฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน การจูงใจ การเสริมแรง และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ พนิจดา วีระชาติ (2543, หน้า 10) วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, หน้า 94 – 110) ที่มีแนวคิดว่า การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะการทำงานของบุคลากร โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว คือ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม

สำหรับการพัฒนาหลักสูตร ใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรซึ่ง เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis, 1981, pp. 28 – 29) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรว่าหลักสูตรต้องกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตการออกแบบหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตร ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตร เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539, หน้า 3 – 11) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรว่าประกอบด้วย เนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล และผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมและระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการฝึกอบรมไว้ 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) การสอนงาน 2) การฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน 3) การจูงใจ การเสริมแรง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำหลักสูตรไปจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

2. การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการผ่านวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วย ผู้วิจัยประเมินผลการผ่านวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วย ด้วยการประเมินความรู้ความเข้าใจ การประเมินผลงานจากการประเมิน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านจุดประสงค์ทุกหน่วยการเรียนรู้ เกินร้อยละ 80

2.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ก่อนและหลังการฝึกอบรม คะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ เสาภายน (2545, หน้า 135) ฉรัต ไทยอุทิศ (2546, หน้า 166) บัณฑิต ตั้งประเสริฐ (2551, หน้า 169) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผลการฝึกอบรมพบว่าหลัง การฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการดีขึ้นกว่าก่อนรับการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้จริง

3. ผลการประเมินจากผลงานการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

จากการประเมินผลงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนเป็นเวลาหลายปี เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นประจำ โดยเฉพาะการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งนำมาประกอบการกำหนด แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้เป็นอย่างดี ประกอบกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบทฤษฎี แนวคิด และหลักการที่ชัดเจนเพิ่มขึ้นจากวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยได้อย่างสมบูรณ์

4. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินความคิดเห็นจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า การจูงใจ และการเสริมแรงเหมาะสมกว่ารายการอื่น สอดคล้องกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551, หน้า 110 – 111) กล่าวว่าแรงจูงใจที่ได้ผลจะเป็นแรงจูงใจที่ตั้งอยู่บนความต้องการของบุคคลส่วนความพึงพอใจในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจมากถึงมากที่สุด เนื่องจากเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โดยกำหนดให้มีการนำหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยไปจัดอบรมกับผู้บริหารสถานศึกษา

3. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรกำหนดให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย เพื่อไปเสริมสร้างสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ให้ครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติงานและปฏิบัติตนในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรนำหลักสูตรนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียน ไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วยด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยเพิ่มเติมจากการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้วย

3. ควรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้นและในการติดตามผลหลังการฝึกอบรมควรติดตามจากครูผู้ช่วยเพิ่มเติมด้วย เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติให้มั่นใจมากขึ้น

4. การจัดทำคู่มือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ควรให้มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะให้มากกว่านี้ เช่น พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง หลักเกณฑ์และวิธีการ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของครู โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นหลักสูตรพัฒนาครูผู้สอนได้ทุกกลุ่ม

2. ควรมีการวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้ได้หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในที่สุด

3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยกับครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. นครปฐม.

ฉรัต ไทยอุทิศ.(2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหลักการ "Balanced Scorecard."* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา .กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

นิพัทธ์ กานอัมพร.(2544). *การศึกษาแนวโน้มของการฝึกอบรมในหน่วยงานราชการไทย ในยุควิกฤตการณ์ทางการเศรษฐกิจ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

บัณฑิต ตั้งประเสริฐ.(2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักจัดรายการวิทยุกระจายเสียง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ประภาส พ่วงชื่น.(2542). *การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมที่เหมาะสมสำหรับสาขาช่างยนต์: กรณีศึกษาจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พันนา สุขประเสริฐ.(2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม.* กรุงเทพ.: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนิจดา วีระชาติ.(2543). *การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ.* โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์: กรุงเทพฯ

วิชัย โถสุวรรณจินดา.(2544). เทคนิคการพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมในงาน *(On the Job Training).* :*วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ.* 22(2) : 53.

วิบูลย์ บุญยธโรกุล.(2545). *คู่มือวิทยากรและจัดการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: ด่านสุนธราการพิมพ์.

ศิริพงษ์ เศาภายน.(2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน.* ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.(2539). *หลักสูตร แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย.* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Beach, D. P. (1980). *Personal: The Management of People at Work. 3rd ed.* New York: Macmillan Publishing Co.

Fullan. M. (2006). *The Development of Transformational Leaders for the Educational Decentraliztion.* (n.p.).

Saylor, J Galen, Alexander, William M. and Lewis, Arthur J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. 4th New York: Holt, Rinehart and Winston