

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of a Training Curriculum on Strategic Management Skill Enhancement for Basic Education School Administrators to Conform Their Schools to The Educational Standard

บวร เทศารินทร์¹, วาสนา กังวานเลิศ², นีรมล ศตวุฒิ³
Borworn Taesarin¹, Wasana Gungvalert², Niramom Satawut³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถานศึกษา และสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ จัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม และประเมิน ความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาค่าดัชนีประสิทธิผล และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังอบรมและการประเมินหลักสูตรหลังการนำไปใช้ 4) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษาเป็นความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมที่สำคัญภายใต้ขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานศึกษา การกำหนดทิศทางสถานศึกษา การกำหนดกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และการประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะ การบริหารกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นประกอบด้วย หลักการและเหตุผล เป้าหมายของ

¹ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² อาจารย์ ดร. , คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

³ รองศาสตราจารย์ ดร. , คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Ph.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Nakhon Ratchasima University

² Ph.D. Faculty of Education, Rajabhat Nakhon Ratchasima University

³ Assoc. Prof., Ph.D. Faculty of Education, Ramkhamhaeng University



หลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้าง ของหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่า ร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าดัชนี ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.57 – 1.00 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เท่ากับ 0.6818 คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์หลังอบรมสูงกว่า ก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภายหลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรม ได้นำทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ผลการปรับปรุงหลักสูตร ได้เอกสารหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม 1 เล่ม และเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม 10 เล่ม ได้แก่ หน่วยงานเรียนรู้ 8 เล่ม คู่มือผู้เข้ารับการอบรม 1 เล่ม และ คู่มือวิทยากร 1 เล่ม

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาตรฐานการศึกษา

Abstract

The objective of this research was to develop the training curriculum on strategic management skill enhancement for Basic Educational School Administrator to conform their schools to the educational standard. There were 4 phases of implementation: 1) The study of basic information including the study of document and related literature, the study of the strategic management skill in school development, the survey of the need for developing the strategic management skill. 2) The construction of training curriculum including establishing the tentative training curriculum. Then, the tentative training curriculum was evaluated its appropriateness and congruence by experts 3) The curriculum was tried out to determine effectiveness index, evaluate the tried out training curriculum during the training, and after the training, and evaluate after the training. 4) The training curriculum improvement

The research findings found that: 1) The strategic management skill in developing the school curriculum into educational standard, consisted of: the analysis of school environment, the determination of school direction, the specification of school development strategy, the establishment of developmental plan in educational management of school, the implementation of school quality development, and the evaluation of school implementation, and found that the school administrators' overall need was in "High" level 2) The constructed training curriculum consisted of rational and principle, curriculum goals, curriculum objectives, curriculum structure, curriculum process, media material equipment, and evaluation. The experts' opinion on overall tentative training curriculum in "High" Level. Furthermore, the Index of Congruence was between 0.57-1.00. 3) The findings in trying out of training



curriculum, found that its effectiveness index (E.I.) = 0.6818, average score of learning achievement from the posttest was significantly higher than the pretest at 0.01 level, as specified criterion and hypothesis. The trainees' overall opinion on training curriculum in "The Highest" level. Moreover, the school administrator administered the strategic management skill in administration in "High" level. and 4) The complete training curriculum consisted of: 1 issue of training curriculum document, and 10 issues of supplementary document of training curriculum including 8 issues of learning units based on training curriculum structure, 1 issue of handbook for trainees, and 1 issue of handbook for instructor.

Keywords: Training Curriculum Development, Strategic Management Skill, Educational Standard

บทนำ

คุณภาพมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข และข้อเสนอแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ที่กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เป็นแนวทางหลักหนึ่งในสามของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มีเป้าหมายและตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จ เน้นไปที่คุณลักษณะผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กำหนดให้ใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดังเห็นได้จากที่ตราไว้ในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 47 และมาตรา 48 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ ให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยมีรายละเอียดของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา และเป็นส่วนราชการ ที่ต้องดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการด้วยรูปแบบการบริหารที่สอดคล้อง. กับระเบียบคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับใช้



การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนา งานสู่มิติใหม่ ของการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้ การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพมุ่งผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการตัดสินใจเลือกวิธีดำเนินการและวิธีแก้ไข ปัญหาที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ในทุกสภาพการณ์ (Pearce and Robinson, 2007) และเป็น กระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงบรรลุผลตาม ภารกิจและเป้าหมายขององค์การ (Wheelen and Hunger, 2008) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะ ต้องจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็น ส่วนหนึ่งของการบริหาร ด้วยการบูรณาการการ ดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษากับการ บริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งผล สัมฤทธิ์อันนำไปสู่มาตรฐานการศึกษาของสถาน ศึกษา ซึ่งอาจเรียกได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ใน การพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา และ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมาย คุณภาพดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้ที่มีบทบาทและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อน อย่างมีประสิทธิภาพและ บังเกิดผล ดังนั้น การที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา จึง เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

จากรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสอง (พ.ศ. 2549 - 2553) ของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 33,158 แห่ง ไม่ ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ และต้องได้ รับการพัฒนา จำนวน 5,711 แห่ง คิดเป็น ร้อย

ละ 17.22 ของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมิน ทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2555) และเมื่อพิจารณาเฉพาะพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีสถานศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ไม่ได้รับการรับรอง มาตรฐานคุณภาพการศึกษา จำนวนทั้งหมด 167 โรงเรียน จากทั้งหมด 621 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 26.89 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2552) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ได้จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางใน การแก้ปัญหาและแนวทางพัฒนาต่อสถานศึกษา ที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้จัด ร. ระบบบริหารที่เป็นระบบครบวงจรและต่อเนื่อง และดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา โดยความร่วมมือของทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสำนักทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) ได้เสนอแนะเชิงนโยบายให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษารสร้างความเข้มแข็งและจัดระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีบทบาท หน้าที ในการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ แนะนำ ช่วยเหลือสถาน ศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสอง (พ.ศ. 2549 - 2553) ได้ ปรับปรุง พัฒนา สถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการ ที่มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา มีความพร้อม สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาน ศึกษาบริหารจัดการ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการ บริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวทางปฏิรูประบบราชการ



ประกอบกับ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังที่ รุ่งแก้วแดง (2546: 21) ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ นั่นหมายความว่าความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการเป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม ดังนั้น ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมที่บูรณาการระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานการศึกษาและมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปพร้อม ๆ กัน

การเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสภาวะการณปัจจุบัน แต่หลักสูตรฝึกอบรมหรือแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องนี้ถึงแม้ได้มีผู้วิจัยไว้บ้างแต่ยังไม่ชัดเจนหรือครอบคลุม ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายที่จะได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์ สามารถนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะหรือมีความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอันสนองต่อกฎหมายการจัดการ

ศึกษาของชาติ นโยบายและเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ที่ต้องการให้สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพมาตรฐานและได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกันทั่วประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการและทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา และความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษา 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ก่อนการนำไปใช้ 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 3.1) ค่าดัชนีประสิทธิผล ของหลักสูตรฝึกอบรม 3.2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและ หลังการอบรม 3.3) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหลังการนำไปใช้ และ 4) เพื่อปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมตามผลการประเมินหลักสูตรหลังการนำไปใช้

สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้เข้าอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ 1) ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จากเอกสาร ตำรา บทความ วิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) จากสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (2549-2553) จำนวน 167 แห่ง จากจากเว็บไซต์ของ สมศ. (<http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/home/index.php>) และสัมภาษณ์ประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ สมศ. รอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553) และมีผลการประเมินคุณภาพระดับดีมากทั้งระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน 15 คน แบบเจาะลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นนำข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา 3) สสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ สมศ. รอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553) จำนวน 117 คน ซึ่งได้จากประชากร จำนวน 167 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนจากตารางของ Krejcie and Morgan และได้มาโดยการสุ่ม

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60–1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 1) ร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล เป้าหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร (ประกอบด้วย 8 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาอบรม 3 วัน รวม 23 ชั่วโมง) กระบวนการของหลักสูตร สื่อวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล และร่างเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม คู่มือสำหรับวิทยากร แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรม จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก (ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60–1.00 ค่าความยาก (p) ตั้งแต่ 0.30 -0.59 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (B) ตั้งแต่ 0.26 -0.80 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.83) และแบบทดสอบย่อยท้ายหน่วยการเรียนรู้ ทั้ง 8 หน่วย ละเอียด 10 ข้อ รวม 80 ข้อ มีลักษณะเป็นปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก (ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.80–1.00 ค่าความยาก (p) ทุกฉบับ มีค่าตั้งแต่ 0.33-0.77 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (B) ทุกฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.20 -0.91 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ ทุกฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.79-0.85) 2) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ เพื่อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม (ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00)



วิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และหาความเหมาะสมด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านที่ความเหมาะสมระดับมาก (\bar{X} ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป) และนำข้อมูลที่ได้ปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความสมบูรณ์

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 1) ฝึกอบรมตามหลักสูตร โดย นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (2549-2553) จำนวน 30 คน เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร ใช้เวลาฝึกอบรม 3 วัน รวม 23 ชั่วโมง ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวมีการสอบก่อนและหลังการอบรม (One Group Pretest-Posttest Design) เพื่อหาหาค่าดัชนีประสิทธิผล Effectiveness index (E.I.) ของหลักสูตรฝึกอบรม และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและ หลังการอบรมด้วยการทดสอบค่าที (t - test แบบ Dependent) เป็นการตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัย 2) ประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมหลังการนำไปใช้ ตามรูปแบบ การประเมินของ Kirkpatrick ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกเป็นการประเมินระหว่างอบรมและทันทีเมื่อสิ้นสุดการอบรม ได้แก่ การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านปฏิกิริยา (Reaction) โดยสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมทันทีเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม (ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00) วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การประเมิน

หลักสูตรฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ (Learning) โดย ประเมินการผ่านวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนด. ห่วงที่มีการฝึกอบรมด้วยการทำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ท้ายหน่วยการเรียนรู้ทั้ง 8 หน่วย เมื่อการฝึกอบรมหน่วยนั้นๆ เสร็จสิ้น วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าร้อยละ (%) และระยะสองเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการอบรมระยะ 6 เดือน โดย การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านปฏิกิริยา (Reaction) และ ด้านผลลัพธ์ (Results) เป็นการประเมิน การปฏิบัติทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา และผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ผู้บริหารและครู สถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน หลังจากผู้ผ่านการฝึกอบรม นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ณ สถานศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถาม (ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา ครูที่รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานวิชาการ และประธานกรรมการสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ แจกแจงความถี่ (f) และการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการ นำข้อมูลจากผลการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม หลังการนำไปใช้ มาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้ ได้ฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา เป็น กิจกรรมสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา



ซึ่งดำเนินการภายใต้ขั้นตอน 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา 2) การกำหนดทิศทางสถานศึกษา 3) การกำหนดกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา 4) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และ 6) การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.37)

2. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน 1 เล่ม มีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล เป้าหมาย ของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร (หน่วยการเรียนรู้ 8 หน่วย ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา 3) การกำหนดทิศทางสถานศึกษา 4) การกำหนดกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา 5) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 6) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 7) การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และ 8) กรณีศึกษา: สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร) กระบวนการ

ฝึกอบรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และ การประเมินผล เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 2 เล่ม ประกอบด้วย 1) คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) คู่มือสำหรับวิทยากร และ เอกสารประกอบที่เป็นแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตร ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังอบรม เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก ฉบับละ 30 ข้อ 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ย่อย ประจำหน่วยเรียนรู้ ทั้ง 8 หน่วย เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก หน่วยละฉบับๆ ละ 10 ข้อ รวม 80 ข้อ หลักสูตรฝึกอบรมใช้เวลาฝึกอบรม จำนวน 3 วัน รวมเวลาฝึกอบรม จำนวน 23 ชั่วโมง

3. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมก่อนการนำไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.44) มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.57 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I) ของหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 0.6818 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (0.50) ดังตาราง 1 และ ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรมหลังการอบรม ($\bar{X} = 24.63$) สูงกว่าก่อนการอบรม ($\bar{X} = 19.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังตาราง 2

ตาราง 1 ค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม

N	คะแนนเต็ม	ผลรวมคะแนน		E.I.
		ก่อนอบรม	หลังอบรม	
30	30	394	739	0.6818



ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนอบรมและหลังอบรมของผู้เข้า รับการอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{X}	S.D.	ΣD	ΣD^2	t
ก่อนอบรม	30	19.43	2.06	156	1,062	9.685**
หลังอบรม	30	24.63	2.31			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 df = 29, t = 2.462

5. ผลประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหลังการนำไปใช้ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา (Reaction) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D = 0.46) และรายด้านทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเรียนรู้ (Learning) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนทำคะแนนทดสอบย่อย ทำยหน่วยงานเรียนรู้ทุกหน่วย ได้คะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 74.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 65 ขึ้นไป) ด้านพฤติกรรม (Behavior) พบว่า ผู้เข้าอบรมปฏิบัติทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ร้อยละ 93.21 และมีระดับปฏิบัติทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D = 0.49) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (การปฏิบัติตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป และระดับการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.51 ขึ้นไป) และด้านผลลัพธ์ (Results) พบว่า เกิดผลลัพธ์ต่อสถานศึกษาโดยรวม ร้อยละ 65.79 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป)

6. ผลการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม โดยแยกหน่วยงานเรียนรู้ทั้ง 8 หน่วย ออกจากหลักสูตรฝึกอบรม นำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังอบรมไปใส่ไว้ในคู่มือสำหรับวิทยากร ส่วนแบบทดสอบย่อยประจำหน่วยงานเรียนรู้ นำไปไว้ทำยหน่วยงานเรียนรู้แต่ละหน่วย ได้

หลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ จำนวน 11 เล่ม ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม 1 เล่ม เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม 10 เล่ม ได้แก่ หน่วยงานการเรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 8 เล่ม (หน่วยการเรียนรู้ละ 1 เล่ม) คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 เล่ม และ คู่มือวิทยากร 1 เล่ม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม คู่มือวิทยากร และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตรฝึกอบรม ใช้เวลาอบรม 3 วัน จำนวน 23 ชั่วโมง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยยึดหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมของนักวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร และการฝึกอบรม ได้แก่ แนวคิดของนิรมล ศตวุฒิ (2551: 21-23) ที่กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ที่ครบถ้วน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และรวบรวม



ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดหลักการ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535: 16-17) ที่เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร แบบครบวงจร ที่ประกอบด้วยระบบที่สัมพันธ์กัน 3 ระบบ ได้แก่ การร่างหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตร จากแนวคิดดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ที่การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมรวมทั้งเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับมนสิข ลิทธิสมบุรณ์ (2546: 114) และ พงษ์นิษฐ์ มั่งคั่ง (2549: 122-125) ที่พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการอบรม การวัด และประเมินผลการฝึกอบรม คู่มือหลักสูตรสำหรับผู้เข้าอบรม และสำหรับวิทยากร

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมจากการหาค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ที่พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 0.6818 แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 68.18 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวิภา วิริยา (2553: 270-276) ที่พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.68 ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้

ผ่านกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ หลักสูตรสนองความต้องการจำเป็นสำหรับการนำไปใช้ การจัดจัดกิจกรรมเน้นการศึกษาด้วยตนเอง เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ มีคู่มือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งได้ให้แนวทางในการเรียนรู้ที่ชัดเจน จึงส่งผลให้หลักสูตรฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด

3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอบรม และ ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning) พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรมหลังการอบรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.63) สูงกว่าก่อนการอบรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ทำคะแนนทดสอบย่อยท้ายหน่วยการเรียนรู้เฉลี่ยได้คะแนนเฉลี่ยรวม ร้อยละ 74.86 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิมล ตั้งประเสริฐ (2550: 188) และ จุรินทร์ มิลินทสูต (2552: 187) ที่พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547: 60) และ สุวิมล ตั้งประเสริฐ (2550: 187) ที่พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหา ของหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 70 และ ร้อยละ 80 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีเนื้อหาตอบสนองความต้องการจำเป็นสำหรับการนำไปใช้ การจัดจัดกิจกรรมตามหลักสูตร เน้นการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ในการถ่ายทอด มีการทดสอบ ประกอบกับการมีคู่มือสำหรับผู้เข้ารับ



การฝึกอบรม ทำให้ทราบแนวทาง ในการปฏิบัติกิจกรรมและการประเมินผล จึงส่งผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรม หลังการอบรมสูงกว่า ก่อนการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม หลังการนำไปใช้ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านผลลัพธ์ (Results) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีการปฏิบัติทักษะ การบริหาร เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา โดยรวมร้อยละ 93.21 มีระดับการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $S.D = 0.49$) และเกิดผลลัพธ์ ต่อสถานศึกษาโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 65.79 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2554: 4) ที่พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีพฤติกรรมการนำความรู้จากพัฒนาไปใช้ในการทำงานในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากจากหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เน้นให้ลงมือปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา จึงทำให้ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง อีกทั้งผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับครู บุคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้การดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษามีแนวทางที่ถูกต้อง นำไปสู่การปฏิบัติได้

เอกสารอ้างอิง

- จุนิทร์ มลิทนสูตร. (2552). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ด., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ข้อเสนอแนะ

1. ในการฝึกอบรมตามหลักสูตร ควรกำหนดข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หรือชิ้นงานของสถานศึกษา ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจัดเตรียมไว้สำหรับใช้ในการฝึกอบรมด้วย

2. ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ วิทยากรควรชี้แจงอย่างละเอียดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบว่าต้องประเมินติดตามผลทักษะอะไรบ้าง อย่างไร หลักฐานเอกสารประกอบมีอะไร หรือจัดทำคู่มือและรายละเอียดในการประเมินติดตามผลมอบให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือแจ้งไปยังสถานศึกษา อันจะทำให้ได้ผลการประเมินที่ชัดเจน ถูกต้อง

3. ควรมีการวิจัยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้เข้ารับ การฝึกอบรม หลังสิ้นสุดการอบรมระยะ 1 ปี หรือเมื่อครบรอบปีการศึกษา

4. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิบัติทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้เข้ารับ การฝึกอบรมก่อนการอบรม และหลังการอบรม



- ณัฐวิภา วิริยา. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาศาสตร์ประยุกต์เบื้องต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นิรมล ศตวุฒิ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร curriculum development*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2549). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- มนสิข ลิทธิสมบุญ. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2552). *รายงานการประเมินคุณภาพ การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. กาฬสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2533*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2554). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2555). *รายงานการวิจัย เรื่อง แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติและมโนทัศน์ของผู้เกี่ยวข้อง: การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research)*. กรุงเทพฯ: โพลีติการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2554). *รายงานการประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารชั้นสูง กศน. ปีงบประมาณ 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- Pearce, A. John and Robinson, B. Richard. (2007). *Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control* (9nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Wheelen, Thomas L. and J. David Hunger. (2008). *Strategic Management and Business Policy* (11nd ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.