



การพัฒนากลยุทธ์ฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบ
ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
Training Curriculum Development System Leadership of
Private Vocational College Teachers

ภูวนัย สุวรรณธारा^{1*} , ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล^{2**} , สมชาย เทพแสง^{3***}
Phuwanai Suwantara^{1*} , Theeraphab Phetmalaiikul^{2**} , Somchai Thepsaeng^{3***}

¹มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เลขที่ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

¹Srinakharinwirot University

114 Soi Sukhumvit 23, Wattana, Bangkok 10110

²มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะศึกษาศาสตร์

เลขที่ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

²Srinakharinwirot University

114 Soi Sukhumvit 23, Wattana, Bangkok 10110

³มหาวิทยาลัยปทุมธานี คณะบัณฑิตวิทยาลัย

เลขที่ 140 หมู่ 4 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

³Pathumthani University

140 Moo 4, Tiwanon Road, BanKlang Sub-district, Mueang District, Pathum Thani Province 12000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อพัฒนากลยุทธ์ฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 2) เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน 3) เพื่อหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง

* ผู้เขียนหลัก

อีเมล: Phuwanais@hotmail.com

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก (อาจารย์ ดร. ประจักษ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

***อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม (อาจารย์ ดร. ประจักษ์คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี)



ที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แบบวัดความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรมและแบบสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาในครั้งนี้ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และเครือข่ายและความร่วมมือ 3) ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า โครงร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมของโครงร่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 4) ผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมด้านการวัดความรู้ มีค่าเฉลี่ยความรู้ภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับผ่าน สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำเชิงระบบ หลักสูตรฝึกอบรม ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The general purpose of this research is to Training curriculum development system leadership of private vocational college teachers. The research has 4 specific objectives as follows: 1) To study the system leadership of private vocational college teachers. 2) To Create a system leadership training curriculum for private vocational college teachers. 3) To find out the system leadership training curriculum for private vocational college teachers. The samples used in the experiment teachers of private vocational colleges This is done by selecting purposive sampling were 30 teachers. The tools used in the experiment were: system leadership test of teachers in private vocational schools. Measured satisfaction with training activities. And the observation of system leadership behavior of private vocational school teachers. Research result: 1) System leadership training curriculum for private vocational college teachers. This development is based on the study of system leadership of private vocational school teachers. Creating a training course and the effectiveness of training courses. 2) The synthesis result of the system leadership of private vocational college teachers has 4 aspects. There are Vision, Accountability, Work commitment and Networks and Collaboration. 3) The results of course outline curriculum structure was graded at the higher value with the average of 4.49. 4) Results of training curriculum effectiveness of knowledge. The mean knowledge level was higher than before, at statistical level of .05. The satisfaction of the activities shows included in the pass level a very high level, higher than statistical level of .05. Behavior was higher than the criteria at statistical level of .05.

Keywords

System Leadership, Training Curriculum, Private Vocational College Teachers

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นคุณแจสำคัญในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิผล ทำให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ (Sanrattana, 2015, 1-4) ในปัจจุบันครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ไม่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ การพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความรู้ สมรรถนะและเทคโนโลยี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ขาดความรักและความผูกพันในวิชาชีพครู และยังพบปัญหาการขาดแคลนครู เนื่องจากภาครัฐเปิดสอบบรรจุครูจำนวนมาก ทำให้ภาคเอกชนถูกแย่งครูไป (Chiengkul, 2007, 12 ; Phithiyauwat, 2000, 8)

ด้วยปัญหาที่กล่าวข้างต้นครูอาชีวศึกษาเอกชนควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนา ให้ความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) ที่เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม และรอบรู้อย่างเท่าทันการพัฒนานวัตกรรมและการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) เพราะความสำเร็จในการดำเนินงาน และการสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นขึ้นอยู่กับ “คน” หรือ “บุคลากร” (Samittikrai, 2014, 7-8)

ภาวะผู้นำเชิงระบบ เป็นแนวคิดใหม่ซึ่งเกิดจากการประสบปัญหาทางการศึกษา ในประเทศอังกฤษ และในปี ค.ศ. 2001 ในสมัยของโทนี่ แบลร์ เป็นนายกรัฐมนตรีจึงได้กำหนดเป็นนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา (Hopkins, 2007, 33) แนวคิดนี้ไม่ได้เกิดจากนักวิชาการหรือความคิดทางทฤษฎี แต่ได้จากการพัฒนาและความท้าทายซึ่งเกิดจากการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีตัวอย่างความสำเร็จในการใช้ภาวะผู้นำเชิงระบบในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ เช่น โรงเรียนเวอรัลีย์ (Waverley School) ได้ปรับตัวจากร้อยละ 16 ในปี ค.ศ. 2001 เป็นร้อยละ 62 ในปี ค.ศ. 2004 และโรงเรียนวัลเลย์ พาร์ค (Valley Park School) ได้ปรับตัวจากร้อยละ 3 ในปี ค.ศ. 2004 เป็นร้อยละ 43 ในปี ค.ศ. 2005 ฮิกแฮม และ ฮอปกินส์ (Higham & Hopkins, 2007, 229-314) แอลมอร์ (Elmore) ได้สรุปแนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำเชิงระบบ เริ่มจากสมมติฐาน 2 ประการคือ ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้แต่ยังมีได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถเข้าถึงศักยภาพนั้นได้โดยการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ 4 ปัจจัยที่จะยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและการปฏิรูปการศึกษาได้แก่ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personalizing Learning) 2) การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นวิชาชีพ (Professionalizing Teaching) 3) การมีความรับผิดชอบ (Intelligent Accountability) และ 4) การมีเครือข่ายและความร่วมมือ (Networking and Collaboration) (Hopkins, 2007, 49-107)



ภาวะผู้นำเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและส่วนบุคคล ลดช่องว่างระหว่างเป้าหมายองค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและความจำเป็นที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ สถานศึกษาต้องสามารถปรับตัวได้ทัน และครูต้องสามารถเรียนรู้ได้เร็วในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงสามารถกล่าวได้ว่าปัญหา และผลกระทบต่าง ๆ เกิดจากการศึกษาแบบแยกส่วน ไม่ทำความเข้าใจปัญหาอย่างเป็นองค์รวม ตั้งแต่ต้นนโยบายการจัดการศึกษาใหม่ให้มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน วิธีการคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง รู้จักร่วมมือเพื่อการทำงานเป็นทีม มุ่งผลประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) และยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Office of the Secretary General of the Council of Education, 2017)

จากแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงระบบ ซึ่งจะสามารถยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและปฏิรูปการศึกษา โดยการแก้ไขปัญหาคือเป็นองค์รวมและใช้แนวคิดเชิงระบบ หากจะยกระดับของสถานศึกษาได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาที่ครูก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนได้ ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงระบบ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จึงมีความสนใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการศึกษาระบบภาวะผู้นำเชิงระบบและพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ทำให้เกิดพฤติกรรมในการมองการศึกษาแบบองค์รวมและอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบ

วัตถุประสงค์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน
3. เพื่อหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ทบทวนวรรณกรรม

1. **แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบ** มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงระบบของฮอปกินส์ (Hopkins, 2007, 47) ซึ่งได้ลักษณะสำคัญคือ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personalized Learning) 2) การพัฒนาผู้สอนให้เป็นวิชาชีพ (Professionalized Teaching) 3) การมีเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Networks and Collaboration) 4) มีความรับผิดชอบ (Intelligent Accountability) ภาวะผู้นำเชิงระบบของไลธวูด (Leithwood, 2005, 17-20) มี 4 ประการคือ 1) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) มีความมุ่งมั่น

3) มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่อยากรู้อยากเห็นและสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4) การสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือ การสนับสนุนที่หลากหลาย ภาวะผู้นำเชิงระบบของเครก (Craig, 2006, 25-37) ซึ่งได้นำเสนอในที่ประชุม National Council of School Leadership (NCSL) ได้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายประสงค์ร่วมกัน 2) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดภาวะผู้นำเชิงระบบคนใหม่ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความรับผิดชอบในการให้บริการภาวะผู้นำเชิงระบบของฮิกแฮม และ ฮอปกินส์ (Higham & Hopkins, 2007, 125-136) พบพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ 1) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาขีดความสามารถของโรงเรียน (Building Commitment to A High Performing School) 2) มีความรับผิดชอบอย่างวิชาชีพ (Professional Responsibility) 3) มีการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา (Provide Alternative Solutions to Problem) 4) มีการติดตาม ช่วยเหลือ (Mentoring and Coaching) 5) มีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากร (Supporting) ภาวะผู้นำเชิงระบบของฮิกแฮม ฮอปกินส์ และแมททีวส์ (Higham, Hopkins & Matthews, 2009, 28-30) พบพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ คือ 1) มีการกำหนดทิศทางในการทำงาน 2) มีความมุ่งมั่นเพื่อช่วยปรับปรุงโรงเรียนอื่นให้ดีขึ้น 3) ผู้ร่วมรับผิดชอบผลงานของการพัฒนา 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การ ภาวะผู้นำเชิงระบบของโอเลียรี และบิงแฮม (O'Leary & Bingham, 2009, 257) ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีการเรียนรู้ 3) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษา 4) มีวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงระบบของ Office of the Public Sector Development Commission and Thailand Productivity Institute (2006, 1-3) ได้กำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ 11 ประการ ได้แก่ 1) การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) การมุ่งอนาคต 4) มุมมองเชิงระบบ กลุ่มที่สอง การจัดการองค์การ ประกอบด้วย 5) ความคล่องตัว 6) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นที่ลูกค้า 7) การให้ความสำคัญกับพนักงานและลูกค้า 8) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า กลุ่มสุดท้ายการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงองค์การ 9) การเรียนรู้ขององค์การและแต่บุคคล 10) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 11) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

จากผลการศึกษาระเบียบภาวะผู้นำเชิงระบบของนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากการสังเคราะห์ข้อมูล 4 อันดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ความรับผิดชอบต่อลำดับที่ 2 มีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 3 ความมุ่งมั่นในการทำงาน ลำดับที่ 4 เครือข่ายและความร่วมมือ

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงระบบ
ได้นำแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรของ เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และ อาร์เธอร์ (Saylor & Alexander & Arthur, 1981, 28 - 39) มีขั้นตอนพัฒนา 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรอบรม ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ศึกษาตามแนวคิดของโบแชมป์ (Beauchamp, 1981, 61 - 62) มีองค์ประกอบ 4 ประการคือ 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ 2) ขอบข่ายเนื้อหา 3) การวางแผนการใช้หลักสูตร 4) การพิจารณาตัดสินการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยศึกษาการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ ครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) ซึ่งได้เสนอแนวทางการประเมินเป็น 4 แนวทาง คือ 1) การศึกษากระบวนการ 2) การวัดศักยภาพของผู้เรียน 3) การวัดทัศนคติ



4) การติดตามผล กระบวนการฝึกอบรมศึกษาตามแนวคิดของ คาสซิโอ (Cascio, 1986, 143-159) เดสเลอร์ (Dessler, 1988, 135-136) และ Samittikrai (2014, 8) ผู้วิจัยได้กระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) ออกแบบการฝึกอบรมและพัฒนาสื่อ 4) จัดฝึกอบรม 5) การประเมิน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

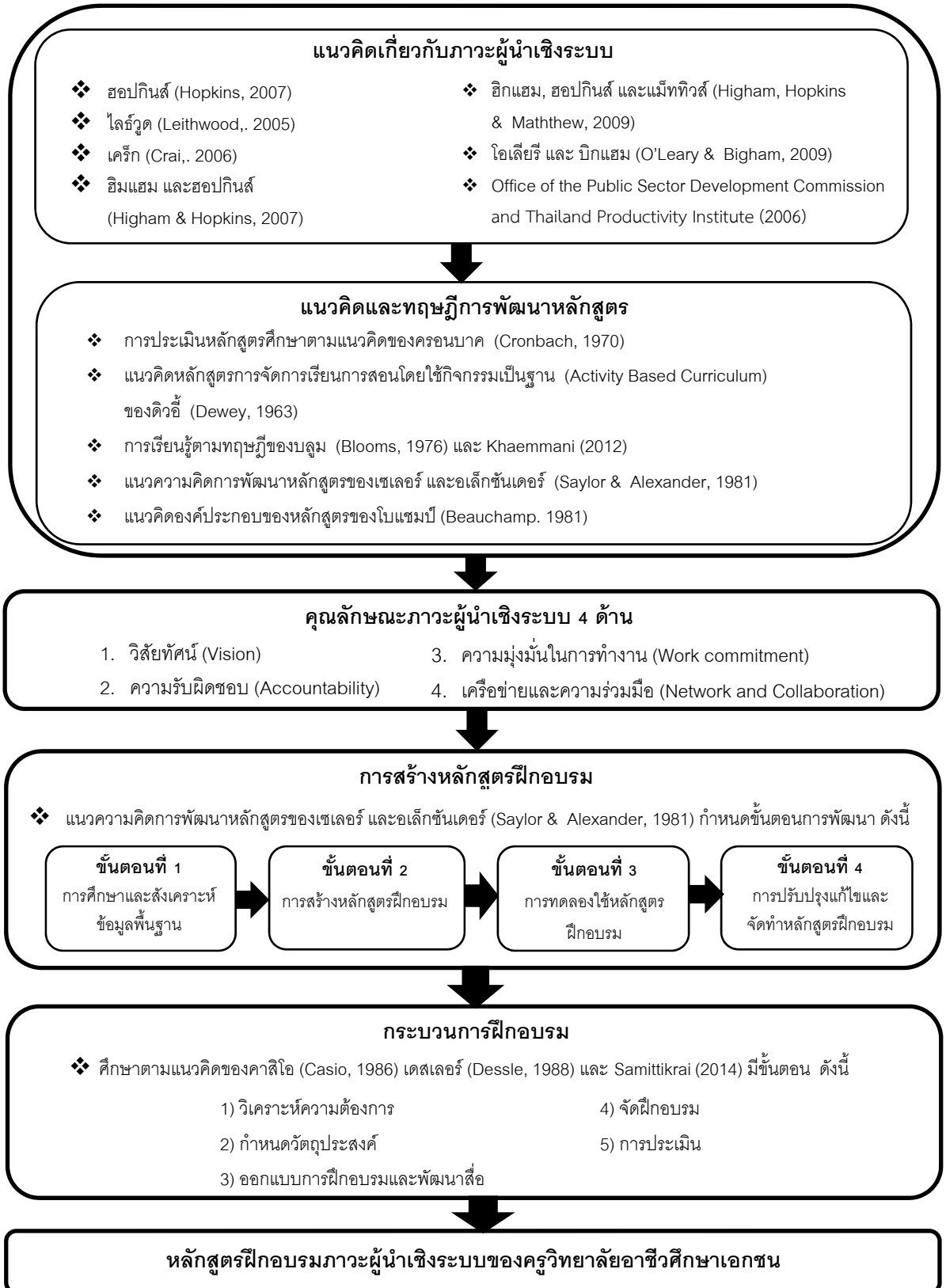
Chonrawong (2013, 201) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เรื่อง กลยุทธ์การสอนทักษะการคิดสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาแล้วมีความเหมาะสมในระดับมากและมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .80 - .00 ประสิทธิภาพของหลักสูตรทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถในการใช้กลยุทธ์การสอนพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Nisangkat (2014, 183-185) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูกิจกรรมโดยใช้กระบวนการค่ายกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยใช้กระบวนการค่ายกิจกรรม ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของครูกิจกรรมด้านทฤษฎีมีประสิทธิภาพร้อยละ 87.92/83.33 ด้านปฏิบัติมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 87.25 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าดัชนีประสิทธิผล 0.5122

Salapsom (2014, 178-179) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคณิตศาสตร์หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาโดยใช้การเรียนแบบร่วมมือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน เมื่อนำไปทดลองใช้มีประสิทธิภาพภาคทฤษฎี 86.90/86.85 และภาคปฏิบัติคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 90.80 การนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

มาร์เลย์ (Marley, 2003, Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย

เซา (Shao, 2004, 130) ได้ศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน และการฝึกอบรมครูของโรงเรียนเกษตรกรรมของจีน ผลการวิจัย พบว่า การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ทางการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ครูมีความเห็นว่าการปฏิรูปการเรียนการสอน ครูมีความต้องการมีความรู้ และทักษะในระดับสูงเกี่ยวกับการหลักสูตร และการสอนแบบยืดหยุ่นของนักเรียนเป็นหลัก ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงระบบ และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จากเอกสาร ข้อมูล บทความ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงระบบดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

เป็นการศึกษาปัญหา สำนวนวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงระบบที่สำคัญที่ต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยมี 2 ชั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงระบบ จากความคิดเห็นของนักการศึกษา นักจิตวิทยา และนักวิชาการด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป นำมาศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบ 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ขั้นที่ 2 สำนวนความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมของผู้เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 6 คน และครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

2. ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงระบบที่จำเป็นต้องพัฒนาซึ่งได้ศึกษาและสังเคราะห์ไว้ในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้ในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงระบบ ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์วิธีการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการจัดทำเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในขั้นตอนนี้ แบ่งการดำเนินการเป็น 4 ชั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม (CVI: Content Validity Index) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน และวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) ขั้นที่ 3 การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม นำข้อมูลจากการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาใช้ประกอบในการปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรฝึกอบรมและขั้นที่ 4 การจัดทำเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน 2) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้สร้างไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน แล้วนำมาประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งมี 2 ชั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ทดลอง และขั้นที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยใช้แบบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน แบบวัดความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรม และแบบสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

4. ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม

การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

ผลการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาในครั้งนี้ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม ดังจะได้นำเสนอผลการศึกษาในข้อ 2 – ข้อ 4

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการสังเคราะห์เอกสารมีด้วยกัน 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความรับผิดชอบ (Accountability) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Work Commitment) เครือข่ายและความร่วมมือ (Networks and Collaboration) ผลของระดับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีค่าความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.87 แสดงว่าองค์ประกอบทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

4. ผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า

4.1 ด้านการวัดความรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภายหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

การทดสอบ	กลุ่มทดลอง				
	(คน)	\bar{X}	SD	t	p
ก่อนทดลองใช้หลักสูตร	30	16.27	2.12	17.943*	.000
หลังทดลองใช้หลักสูตร	30	26.40	1.87		



จากตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยคะแนนแบบทดสอบวัดความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 26.40$, $SD = 1.87$) สูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 16.27$, $SD = 2.12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรม

การทดสอบ	กลุ่มทดลอง				
	(คน)	\bar{X}	SD	t	p
แบบวัดความพึงพอใจ	30	4.25	0.65	19.399*	.000

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรมกับค่าเฉลี่ยที่เป็นค่าเกณฑ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.65$) สูงกว่าค่าเกณฑ์ ($\mu = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ด้านพฤติกรรม สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับผ่าน สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบสังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูอาชีวศึกษาเอกชน

การทดสอบ	กลุ่มทดลอง				
	(คน)	\bar{X}	SD	t	P
แบบสังเกตพฤติกรรม	30	4.36	0.51	25.570*	.000

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.51$) สูงกว่าค่าเกณฑ์ ($\mu = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบ ซึ่งได้แนวคิดจาก ฮอปกินส์ (Hopkins, 2007, 47) ไลธ์วูด (Leithwood, 2004, 17-20) แครก (Craig, 2006, 25-37) ฮิกแฮม และ ฮอปกินส์ (Higham & Hopkins, 2007, 125-136) ฮิกแฮม, ฮอปกินส์ และ แม็ททิวส์ (Higham, Hopkins & Matthews, 2009, 28-30) โอเลียรี่ และ บิงแฮม (O'Leary & Bingham, 2009, 257) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (Office of the Public Sector Development Commission and Thailand Productivity Institute, 2006, 1-3) ซึ่งผู้วิจัยทำการสังเคราะห์เอกสารดังกล่าว ได้ภาวะผู้นำเชิงระบบ 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ความรับผิดชอบ (Accountability) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Work Commitment) และเครือข่ายและความร่วมมือ (Networks and Collaboration) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ ผู้บริหารและครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูต้องการเรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ และกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนของตนทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และทางสติปัญญา ลักษณะงานสอนของครูมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่หลักการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม (The Cabinet and the Government Gazette, 2007, 22) ครูจัดได้ว่าเป็นผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) เพราะครูเป็นผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปกันอย่างเป็นทางการ และได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่ง ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง (Kreitner, 2005, 82) โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงระบบใน 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความรับผิดชอบ (Accountability) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Work Commitment) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (Networks and Collaboration) เป็นพฤติกรรมที่มีเป็นรูปธรรมสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่เกิดผลต่อเนื่องไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับ Seanghirun (2010, 181) เดอ เลออน และ เจฟเฟ้ (De leon & Jeffrey, 2000, Abstract) วิลสัน (Wilson, 2004, 179) เซา (Shao, 2004, 130) และ โลเซ็น, ฟรุส และ แบล็คเบิร์น (Rosen, Frust & Blackburn, 2006, 229) ซึ่งกล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายใหม่ ๆ และเพิ่มคุณภาพในองค์การสูงขึ้น

2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ออกแบบและจัดหลักสูตร กำหนดเนื้อหาวิชาเรียงลำดับจากง่ายไปหายาก จากรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรม และจัดโครงสร้างเป็นหมวดหมู่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน มุ่งให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนเป็นเรื่อง ๆ ไป เป็นการเสริมแรงให้ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเรียนรู้



ได้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์และคณะ (Saylor et al, 1981, 64-65) ที่กำหนดรูปแบบกระบวนการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seanghirun (2010, 180-183) Kongterm (2011, 155) ซึ่งได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ครูเกิดทักษะและประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงระบบของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภายหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ผู้วิจัยเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติเป็นหลัก และสาเหตุอีกประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และสอนในระดับอาชีวศึกษาเดียวกันจึงเข้าใจและได้ประสบการณ์ที่เหมือนกัน กล่าวคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ใหญ่ซึ่งส่วนมากจะมีสิ่งเหล่านี้ติดตัวมาด้วย คือ ประสบการณ์ต่าง ๆ ความเข้าใจต่อสถานการณ์การเรียนรู้ และความต้องการในการเรียนรู้ ดังนั้น เมื่อได้รับวิธีการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม คือ ผู้ให้การฝึกอบรมได้ใช้ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ในการอบรม และทำกิจกรรมด้วยการบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน (Jarvis, 1987, 114 - 117) จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้เพื่อจัดหลักสูตรของ เดวีย์ (Dewey, 1963, 321) ที่กล่าวถึง การเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและฝึกฝนด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับการฝึกสติปัญญาให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ผู้เรียนจะได้จากประสบการณ์ของตัวเองมากกว่าจากภายนอก และเมื่อผู้เรียนฝึกสติปัญญาเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ แล้วจะได้รับความคิดใหม่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเอาชนะอุปสรรคอื่น ๆ ต่อไป ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในแต่ละแขนงวิชาและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางขึ้น ด้านวิทยากร ผู้วิจัยได้เลือกวิทยากรและทีมงานที่มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจบริบทของครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนมีการปรึกษากับผู้วิจัยและคณะกรรมการติดตามและสังเกตพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ และสรุปการอบรมในแต่ละวัน แต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงระบบเพื่อความสมบูรณ์ของการอบรมซึ่งสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ Khaemmani (2012, 280) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นทบทวนความรู้เดิม แสวงหาความรู้ใหม่ ทำความเข้าใจความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนความรู้ สรุปและจัดระเบียบความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seanghirun (2010, 182-183), Kongterm (2011, 155), Jerasujarittum (2010, 166-169), Manyat (2011, 256-259), Puangnil (2012, 495-497) และ Archa (2012, 80-81) ซึ่งได้ทำการฝึกอบรม ผลการทดลองหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าค่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติจริงจากวิทยากรที่มีประสบการณ์สอดคล้องกับแนวคิดของ เดสเลอร์ (Dessler, 1988, 135-136) ซึ่งกล่าวถึงการจัดการฝึกอบรมว่าต้องมีกระบวนการดำเนินการชัดเจน มีการประเมินความจำเป็น

กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม และมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบอย่างชัดเจน รวมทั้งการประเมินผลจะประเมินจากปฏิกิริยาการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ผู้วิจัยจะคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง สภาพการณ์ทางกายภาพทั่วไปเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม การได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seanghirun (2010, 183) ซึ่งได้ประเมินความพึงพอใจจากการฝึกอบรม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับผ่าน หากพิจารณาเป็นรายบุคคล คะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมดทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูอาชีวศึกษาเอกชนสูงกว่าค่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สาเหตุมาจากการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเป็นกระบวนการฝึกอบรมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการให้ความรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและมีภาวะผู้นำเชิงระบบที่ตรงกับความต้องการของงาน (George, 1996, 142)

สรุป

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้ 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยการสังเคราะห์เอกสารมีด้วยกัน 4 ด้าน คือ 1.1) วิสัยทัศน์ 1.2) ความรับผิดชอบ 1.3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 1.4) เครือข่ายและความร่วมมือ 2) ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีค่าความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.87 3) ผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยภายหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยคะแนนแบบสังเกตพฤติกรรม สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.1 การจัดกลุ่มครูเพื่อรับการฝึกอบรม ควรจัดให้ทั่วทั้งสถานศึกษา เพราะการที่จะมีภาวะผู้นำเชิงระบบ ต้องพัฒนาไปพร้อมกันทั้งสถานศึกษา

1.2. การจัดทำเอกสารการฝึกอบรม ควรจัดทำเป็นรูปเล่มสวยงาม เพื่อดึงดูดในการอ่าน และควรมีใบงานในแต่ละกิจกรรม

1.3. ในการสร้างองค์ความรู้ของวิทยาลัย ควรใช้เทคนิคการสอนประกอบกับหลาย ๆ เทคนิค เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย อภิปราย การระดมความคิด กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยเพิ่มคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความมีเหตุผล ฯลฯ

2.2. ควรมีรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ครูและสถานศึกษาต้องแสวงหาความรู้ให้มากขึ้น สม่่าเสมออย่างตลอดชีวิต ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดทักษะในการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

2.3. ควรมีการทำวิจัยเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อติดตามความคงทนของความรู้ ความเข้าใจ และ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

References

- Archa, K. (2012). **The development of training curriculum of network for operation to internal educational.** Mahasarakham: Mahasarakham University. [in Thai]
- Beauchamp, G. A. (1981). **Curriculum theory.** Itasca Illinois: O.F. Peacock.
- Bloom, B. S. (1976). **Taxonomy of education objectives, the classification of education goals, handbook 1: Cognitive domain.** New York: David McKay Company.
- Cascio W. F. (1986). **Management human resources: Productivity, quality of work life, profits.** New York : McGraw-Hill Book.
- Chiengkul, W. (2007). **The 2006/2007 education situation report and the holistic education reform.** Bangkok: Office of the Education Council. [in Thai]
- Chonrawong, C. (2013). **Development of mathematics curriculum office of the vocational education commission by using cooperative learning.** Thesis (Curriculum and instruction), Graduate School, Burapa University. [in Thai]
- Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2550. (2007). **The Cabinet and the Government Gazette.** (Vol. 124). Special part 47 a page 1-24. [in Thai]
- Craig, J. (2006). **System leadership: Lessons from the literature.** Nottingham: National College for School Leadership (NCSL).
- Cronbach, L. J. (1970). **Essential of psychological testing.** (3rd ed.) New York: Harper and Row.
- De leon & Jeffrey, D. (2000). **Leadership development in Latin American Youth Workers and MA Youth Ministries Graduates and Students at TEDS (Florida).** Dissertation Abstracts Interntional. Retrieved November 10, 2005, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/preview/9963183>.
- Dessler, G. (1988). **Personal management: Training and development.** (4th ed). New Jersey: Prentice-Hall.



- Dewey, J. (1963). **Experience and education**. New York: Macmillan Publishing Company.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. **Human Relations**. 50, 393-415.
- Hopkins, D. (2007). **Every school a great school: Realizing the potential of system leadership**. England: Open University Press.
- Higham, R. & Hopkins, D. (2007). System leadership for educational renewal in England: The case of federations and executive heads. **Australian Journal of Education**. 51(3), 125-136.
- Higham, R. ; Hopkins, D. & Matthews, P. (2009). **System leadership in practice**. New York: Open University Press.
- Jarvis, P. (1987). **Adult learning in the social context**. London: Croom Helm.
- Jerasujarittum, W. (2010). **A development of enrichment curriculum to promote youth leadership skills in vocational of catholic school**. Thesis Doctor of Educational Degree in Educational Administrators, Department of Educational Administration, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Khaemmani, T. (2012). **Teaching Science: Knowledge for effective learning process**. (15th ed.). Bangkok: Dansutha. [in Thai]
- Kongterm, S. (2011). **The development of training curriculum to enhance analytical thinking instruction ability for teachers in the office of basic education commission**. Thesis Doctor of Philosophy Degree in Curriculum and Instruction, Naresuan University. [in Thai]
- Kreitner. (2005). **Foundations of management: Basics and best practices**. Boston, Massachusetts: Houghton Mifflin.
- Leithwood, K. (2005). **Educational leadership: A review of the research**. Philadelphia, Pa: The Mid-Atlantic Regional Educational Laboratory at Temple University, Laboratory for student Success, Temple University Center for Research in Human Development and Education.
- Manyat, S. (2011). **A structural education model of factors affecting ethical leadership of school administrators under the department of local administration**. Thesis Doctor of Philosophy in Educational Administration, Khoukaen University. [in Thai]
- Marley, L. W. (2003). **Effective leadership behaviors of two selected high school principals with successful professional-technical program: A case study**. Dissertation Abstract, Online Pub Number AAT 3086700.



- Nisangkat, T. (2014). **The development of teacher training curriculum by using activity camp process to enhance life skills for vocational students by using the activity camp process.** Thesis Dissertation (Vocational and Technical Education). King Mongkok's University of Technology North Bangkok. [in Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). **Economic Development Plan National Society No. 12 (2017-2021).** Bangkok: The Prime Minister. [in Thai]
- Office of the Public Sector Development Commission and Thailand Productivity Institute. (2006). **Knowledge management plan.** Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission. [in Thai]
- Office of the Secretary General of the Council of Education. (2017). **National Educational Plan, 2017-2032.** Bangkok: Phrikwan Graphic. [in Thai]
- O'leary, R. & Bingham, L. B. (2009). **The collaborative public manager: New ideas for the twenty-first century.** Washing, D.C.: Georgetown University Press.
- Phithianuwat, S. (2000). **The establishment of a teacher development fund and educational personal.** Bangkok: Parbpim. [in Thai]
- Puangnil, T. (2012). **Strategic leadership development program for school principle in basic education commission.** Thesis Doctor of Philosophy in Educational Administration, Khoukaen University. [in Thai]
- Rosen, B. ; Furst, S. & Blackburn, R. (2006). Training for virtual teams: Investigation of current practices and future needs. **Human Resource Management.** 45(2), 229-247.
- Salapsom, N. (2014). **The development of math mating training curriculum for vocational certificate curriculum of the office of vocational education commission using cooperative learning.** Thesis Dissertation (Vocational and Technical Education). King mongkok's University of Technology North Bangkok. [In Thai]
- Samittikrai, C. (2014). **Personal training organizations.** (8th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. [in Thai]
- Sanrattana, W. (2015). **Leadership theory paradigm: Contemporary perspective of leadership.** Bangkok : Thipayawisut. [in Thai]
- Seanghirun, S. (2010). **The development of teacher training curriculum of the vocational schools to have the character in flick of learning organization.** Thesis Doctor of Educaitional Degree in Educational Administrators, Department of Educational Administration, Srinakharinwirot University. [in Thai]



-
- Saylor, G. J. ; Alexander, W. M. & Arthur, J. L. (1981). **Curriculum: Planning for better teaching and learning**. (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Shao, X. (2004). **Teacher training and curriculum reform in Chinese Agricultural Schools**. Retrieved October 12, 2012, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=775160721&sid=5&Fmt=2&clientId=73531&RQT=309&VName=PQD>.
- Wilson, S. M. (2004). The self – empowerment index: A measure of internally and externally expressed teacher autonomy (Electronic Version). **Educational and Psychological Measurement**. 53, 175-230.