

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
Developing of The Competency Training Curriculum
of The Heads of Department in The Secondary School
under The Secondary Education Service Area 20

พินิจ นามบำรุง¹, ถวิล ลดาวัลย์² และ สำเร็จ ยुरชัย³
Pinit Nambumroong¹, Tawil Ladawan² and Samrej Yurachai³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ 3) ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 27 แห่ง จำนวน 216 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมจากโรงเรียน 3 แห่ง จำนวน 24 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำสูงสุดโดยใช้วิธีการฝึกอบรม 2) หลักสูตรฝึกอบรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล 3) ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ (3.1) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² อาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ อาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ Graduate Student, Department of Educational Administration, North Eastern University

² Lecturer, Department of Educational Administration, North Eastern University

³ Associate Professor, Lecturer in Department of Educational Administration, North Eastern University

เท่ากับ 89.38/85.73 สูงกว่า 75/75 ที่กำหนด (3.2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ด้านภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3.3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3.4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะ หัวหน้ากลุ่มสาระเรียนรู้

Abstract

The purposes of this study were : 1) to study needs assessment of competencies of the heads of department leader of group learning, 2) to develop the training curriculum of the heads department leader of group learning, and 3) to study the effectiveness of training curriculum. The samples consisted of the heads of department 216 person in 27 schools by stratified random sampling, and 24 persons in 3 schools by purposive sampling. The research instruments consisted of questionnaire, test, and evaluation .The statistic for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test dependent. The research finding were : 1) The heads of department were needs assessment to enhance desirable competencies leadership by training 2) The training curriculum consisted of 4 elements were training objective, training content, development methods, and training evaluation. 3) The effectiveness of training curriculum were : (3.1) The efficiency on training curriculum was 89.38/85.73 which was higher than the score at 75/75 (3.2) The heads of department had higher post-training leadership knowledge than pre-training at significance level .05, (3.3) The heads of department had higher post-training leadership competency than pre - training at significance level .05, and (3.4) The head

of department had satisfied with the competency training curriculum as a total and each aspect were at a high level.

Keyword : Developing of Competency Training Curriculum,
Competency, The Head of Department

บทนำ

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ชัดเจน ในมาตรา 80 (3) โดยระบุว่า “จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติ ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียม บุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

การจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ต้องอาศัยการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ตรงกลางระหว่างผู้อำนวยการหรือฝ่ายบริหารกับครูผู้ทำ หน้าที่สอน เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ โดยมีบทบาทตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ดูแลครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียน เพราะงานในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในด้านการบริหารงานและงานการสอนนั่นเองจาก การศึกษารายงานการวิจัยของสังเวียน อ่อนแก้ว (2558) ที่วิจัยเรื่อง อิทธิพลของบทบาท และคุณลักษณะงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียนที่มี ต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บทบาทของ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณลักษณะงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

การศึกษารายงานการวิจัยของสมใจ กงเติม (2556) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชาลินี เกสรพิกุล (2555) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์ และคันศร คงยืน (2553) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบสามารถเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานวัดประเมินผลการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานศึกษาต่อไป

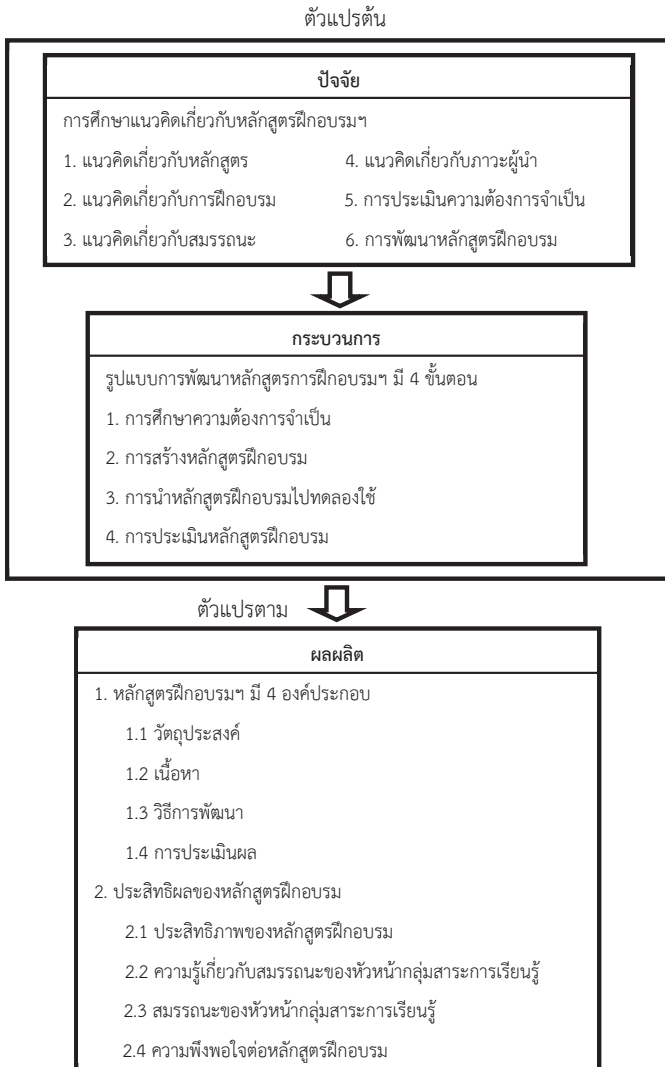
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาหลักสูตร

ฝึกอบรมและการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 63 แห่ง ๆ ละ 8 คน รวมจำนวน 504 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 27 แห่ง ๆ ละ 8 คน รวมจำนวน 216 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ 1) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 และ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการ จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

3. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดย 1) ศึกษาเครื่องมือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ แล้วนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ฉบับร่าง และ 2) หากคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยการตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปทดลองใช้

1. กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรม คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 1 แห่ง และโรงเรียนขนาดเล็ก 1 แห่ง จำนวน 8 คน รวม 24 คน 2) การทดลองใช้

หลักสูตรฝึกอบรมฯ ช่วงที่ 1 วันที่ 7-9 กรกฎาคม 2559 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เริ่มจาก หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา ไปจนถึงหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะของผู้นำเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำช่วงที่ 2 วันที่ 10 กรกฎาคม ถึง 10 สิงหาคม 2559 เป็นการเรียนรู้ระหว่าง การปฏิบัติงาน 1 เดือนที่สถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม

1. กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 1 แห่ง และโรงเรียนขนาดเล็ก 1 แห่งๆ ละ จำนวน 8 คน รวม 24 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก 0.26 ถึง 0.67 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 2) แบบประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ก่อนและหลังการฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ก่อนการฝึกอบรมทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการอบรม และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของตนเอง

3.2 ระหว่างการฝึกอบรมทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ถึงหน่วยการเรียนรู้ที่ 4

3.3 หลังการฝึกอบรมทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของตนเอง และทำการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ดังนี้ 1) หาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฯ (E1/E2) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 75/75 2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำก่อนและหลังฝึกอบรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าที่ (t-test) แบบ Dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำก่อนและหลังฝึกอบรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าที่ (t-test) แบบ Dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 4) หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ปรากฏในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

รายการสอบถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.48	0.70	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.69	มาก
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ	4.31	0.75	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.86	0.71	มาก
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.96	0.67	มาก
6. ด้านจริยธรรม	3.83	0.65	มาก
7. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.23	0.77	มาก
8. ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา	4.13	0.78	มาก
9. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	0.75	มาก
10. ด้านการบริการที่ดี	4.13	0.79	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.24	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำมีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($\bar{X}=4.48$) รองลงมา 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.36$) ด้านการวางแผนและการจัดการ ($\bar{X}=4.31$) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X}=4.23$) ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X}=3.83$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็น
ในวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

รายการสอบถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการจำเป็น
1. ฝึกอบรม	4.33	0.79	มาก
2. การสัมมนา	3.93	0.65	มาก
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.23	0.86	มาก
4. การสอนงาน	3.94	0.71	มาก
5. กรณีศึกษา	4.19	0.88	มาก
6. การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน	4.31	0.84	มาก
7. การบรรยาย	4.12	0.71	มาก
8. การให้การศึกษาต่อเนื่อง	3.45	0.76	มาก
9. การจัดกิจกรรมเสริม	4.01	0.77	มาก
10. การประชุมแบบกลุ่มย่อย	4.02	0.78	มาก
11. การประชุมแบบพอร์ม	4.20	0.83	มาก
12. การศึกษา/ดูงานนอกสถานที่	4.20	0.87	มาก
13. การใช้กิจกรรมนันทนาการ	3.88	0.71	มาก
14. การฝึกการรับรู้	3.86	0.61	มาก
15. การแสดงบทบาทสมมติ	3.85	0.70	มาก
16. เกมบริหาร	3.78	0.76	มาก
17. การเป็นพี่เลี้ยง	4.19	0.82	มาก
18. การระดมสมอง	4.07	0.81	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.00	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธี พบว่า วิธีการฝึกอบรมมีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ($\bar{X}= 4.33$) รองลงมา 3 อันดับ ได้แก่ การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$) การสอนงาน ($\bar{X}=4.23$) การศึกษา/ดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X}=4.20$) และการประชุมแบบฟอรัม ($\bar{X}=4.20$) ส่วนวิธีฝึกอบรมที่มีความต้องการต่ำสุดคือ การให้การศึกษาต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.45$)

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้หลักสูตรฝึกอบรมมี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 2) เนื้อหาวิชามีหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์การศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการและ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะของผู้นำเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) วิธีการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานที่สถานศึกษา และ 4) การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ปรากฏดังตาราง 3 - 6

ตารางที่ 3 การหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมฯ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

n=24	ผลการทดสอบระหว่างการฝึกอบรม (คะแนน)				รวม (40)	ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม 40 คะแนน
	หน่วยที่ 1 (10)	หน่วยที่ 2 (10)	หน่วยที่ 3 (10)	หน่วยที่ 4 (10)		
รวม	209	213	217	219	858	823
\bar{X}	8.71	8.88	9.04	9.13	35.75	34.29
S.D.	0.02	0.61	0.55	0.34	1.62	4.22
ร้อยละ	87.08	88.75	90.42	91.25	89.38	85.73

ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) = 89.38

ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_2) = 85.73

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบระหว่างการฝึกอบรมฯ ทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.75 (คะแนนเต็ม 40 คะแนน) คิดเป็นร้อยละได้เท่ากับ

89.38 ส่วนผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.29 (คะแนนเต็ม 40 คะแนน) คิดเป็นร้อยละได้เท่ากับ 85.73 นั้นแสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 89.38/85.73 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	df.	p-value
หลังเรียน	24	34.29	4.22	13.37	23	<.001
ก่อนเรียน	24	4.54	4.39			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) ที่จะได้ค่า t เป็น 13.37 เท่ากับ $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด .05 นั้นแสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ประเมิน	n	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
หลังเรียน	24	4.10	0.49	5.90	23	<.001
ก่อนเรียน	24	3.19	0.51			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05)

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าความน่าจะเป็น (p) ที่จะได้ค่า t เป็น 5.90 เท่ากับ $p < .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด .05 นั้นแสดงว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

รายการสอบถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
<u>หน่วยการเรียนรู้ที่ 1</u> ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา	4.48	0.52	มาก
1. วิทยากรให้ความรู้	4.50	0.59	มาก
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.54	0.66	มากที่สุด
3. เนื้อหาการฝึกอบรม	4.08	0.65	มาก
4. กิจกรรมกลุ่ม	4.29	0.62	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.04	0.55	มาก
6. การประเมินผลการฝึกอบรม	4.58	0.50	มากที่สุด
7. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.46	0.59	มาก
<u>หน่วยการเรียนรู้ที่ 2</u> ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.53	มาก
1. วิทยากรให้ความรู้	4.33	0.56	มาก
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.29	0.62	มาก
3. เนื้อหาการฝึกอบรม	4.46	0.51	มาก
4. กิจกรรมกลุ่ม	4.21	0.59	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.13	0.80	มาก
6. การประเมินผลการฝึกอบรม	4.46	0.66	มาก
7. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.46	0.789	มาก
<u>หน่วยการเรียนรู้ที่ 3</u> ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.25	0.66	มาก
1. วิทยากรให้ความรู้	4.25	0.68	มาก
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.29	0.75	มาก
4. เนื้อหาการฝึกอบรม	4.42	0.58	มาก
5. กิจกรรมกลุ่ม	3.71	0.81	มาก
6. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.04	0.62	มาก
7. การประเมินผลการฝึกอบรม	3.96	0.75	มาก
8. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.25	0.85	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม (ต่อ)

รายการสอบถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะของผู้บังคับเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ	4.29	0.64	มาก
1. วิทยากรให้ความรู้	4.33	0.82	มาก
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.00	0.83	มาก
3. เนื้อหาการฝึกอบรม	4.17	0.76	มาก
4. กิจกรรมกลุ่ม	4.13	0.54	มาก
5. สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.33	0.64	มาก
6. การประเมินผลการฝึกอบรม	4.25	0.53	มาก
7. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.25	0.74	มาก
การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน	4.46	0.55	มาก
1. ระยะเวลาในการฝึกงาน	4.42	0.65	มาก
2. ความรู้และสมรรถนะที่ได้รับจากการฝึกงาน	4.50	0.59	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.50	0.47	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยการเรียนรู้ พบว่า หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 มีความพึงพอใจสูงสุด (\bar{X} =4.48) รองลงมาได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.46) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 (\bar{X} =4.40) หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 (\bar{X} =4.29) หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 (\bar{X} =4.25) ตามลำดับ

สรุปผล

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มการเรียนรู้ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำสูงสุด ส่วนวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการวิธีการฝึกอบรมสูงสุด

2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 2) เนื้อหาวิชามีหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำในองค์การ การศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ภาวะผู้นำทางวิชาการ และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะของผู้นำเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) วิธีการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานที่สถานศึกษา และ 4) การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.50/80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนดไว้ 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และ 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะทั้งโดยรวมและรายหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นในองค์การ โดยผู้บริหารไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้นำที่ดั้นด้นจะต้องมีการพัฒนาตัวเองให้ทันสมัย และทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และ 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ เช่น

(1) เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน ช่วยฝ่ายวิชาการในการศึกษา วิเคราะห์แผนการเรียน และทำการสอน (2) จัดอัตรากำลังของกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดครูเข้าสอนรายวิชาต่างๆ มอบหมายงานพิเศษของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยปฏิบัติ (3) วิเคราะห์หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ที่คาดหวังในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ติดตามดูแลกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สนองหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นต้น อีกทั้งมีความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญดังกล่าว จะประสบความสำเร็จได้นั้นภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งสอดคล้องกับ ชีระเดช จิราธนาทิต (2556) และกฤษณี วงศ์จันทร์มณี (2551) ที่วิจัยพบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การและสอดคล้องกับอนันต์ พันนึก (2554) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงานคือ ภาวะผู้นำ

ส่วนวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความต้องการวิธีการฝึกอบรมสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเชื่อว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง เพราะเป็นวิธีที่มีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบเริ่มจากการสอบถามความต้องการจำเป็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น สอดคล้องกับคันศร คงยืน (2553) ชาลินี เกสรพิกุล (2555) และสมใจ กงเดิม (2556) ที่วิจัยพบว่าวิธีการฝึกอบรมสามารถพัฒนาครู ให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น

2. หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.50/80 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 75/75 และเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ผ่านขั้นตอนในการสร้างอย่างเป็นระบบและผ่านการทดลองใช้มาแล้ว สอดคล้องกับคันศร คงยืน (2553) อนันต์ พันนึก (2554) ชาลินี เกสรพิกุล (2555) และสอดคล้องกับสมใจ กงเดิม (2556) ที่วิจัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู

หรือผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการศึกษาความต้องการจำเป็น การตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษา การตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ส่งผลให้หลักสูตรฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า 1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะด้านภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับสมใจ กงเติม (2556) ที่วิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในสมรรถนะหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย สอดคล้องกับสมใจ กงเติม (2556) และชาลินี เกสรพิกุล (2555) ได้วิจัยพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพอย่างเป็นระบบไปใช้ในการฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อีกทั้งหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว สอดคล้องกับความต้องการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วย จึงส่งผลให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชาลินี เกสรพิกุล (2555) สอดคล้องกับสมใจ กงเติม (2556) และสอดคล้องกับคันศร คงยืน (2553) ที่ได้นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านกระบวนการสร้างและหาคุณภาพอย่างเป็นระบบไปใช้ในการฝึกอบรมแล้ว ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้ที่จะนำหลักสูตรอบรมนี้ไปใช้ ควรมีการศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมแล้วปรับให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมควรยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 ควรจัดหาวิทยากรที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในด้านการเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งจัดเอกสารให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สมัครใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านอื่นๆ เช่น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับ ครูและศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ : มปท.
- Ministry of Education. (2007). *Guide the development of the curriculum changes to support the decentralization for teachers and supervisors*. Bangkok.
- กฤษณี วงศ์จันทร์มณี. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Wongchantharamanee, Kundhee. (2008). *A Causal relationship model of A learning organization of Basic Education Institutes in The North*. (Doctoral dissertation). Naresuan University, Phitsanulok.

คันศร คงยืน. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์คุษฎ์บัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

Khongyuen, Khunsorn. (2010). *The Training Curriculum Development for Competency College Under The Office of Vocational Education Commission*. (Doctoral dissertation). Vongchavalitkukul University, Nakhon Ratchasima.

ชาลินี เกสรพิกุล. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์*. (ศึกษาศาสตรดุษฎ์นิพนธ์). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Kaesornpikool, Chalinee. (2012). *The Development of Training Curriculum for Thai Language Teachers in Analytical Thinking Competencies*. (Doctoral dissertation). Sripatum University, Bangkok.

ธีระเดช จิราธนาทิต. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎ์บัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

Jirathanathat, Thiradet. (2013). *Factors Influencing on Learning Organization of Labschool under The Office of Udonthai Secondary Educational Service Area 20*. (Doctoral dissertation). NorthEastern University, Khon Kaen.

สมใจ กงเต็ม. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

Kongterm, Somjai. (2013). *The Development of Training Curriculum to Enhance Analytical Thinking Instruction Ability for Teachers in the*

Office of Basic Education Commission. Phetchabun Rajabhat University, Phetchabun.

สังเวียน อ่อนแก้ว. (2558). *อิทธิพลของบทบาทและคุณลักษณะงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ปรรยาภาคโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ

Onkaew, Sangvien. (2015). *Influence of Role and Job Characteristic of head of key learning area, School Climate on Teacher's Teaching Efficiency in Basic Education School.* (Doctoral dissertaion). Kasetsart University, Bangkok.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1 : พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, และเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: องค์การคุรุสภา.

Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2006). *Law on Vocational Education, Volume 1 : The National Education Act and amendments 2542 (1999).* (2nd ed.). (2002). Bangkok: Organization Value Teachers Council.

อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Phannuek, Anan. (2011). *Research and Development of Program for Developing the Basic School Administrators' Competency.* (Doctoral dissertation). Khon Kaen University, Khon Kaen.