

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตามสมรรถนะประจำสายงาน โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะขอรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้คือ

#### 1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา

ผู้วิจัยเริ่มต้นคำถามการวิจัยในระยะที่ 1 ว่า สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมรรถนะประจำสายงานในจังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร และกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่า เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดมหาสารคาม ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1-3 จำนวน 247 คน และได้รับข้อมูลย้อนกลับร้อยละ 80.97 จำนวน 200 คน (เขต 1 = 77 คน, เขต 2 = 75 คน, เขต 3 = 48 คน) ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม 2553 ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 2)การสื่อสารและการจูงใจ 3)การพัฒนาศักยภาพบุคคล และ 4)การมีวิสัยทัศน์ โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 ที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 พบข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 พบข้อมูลสำคัญ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม: ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1

รายการข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา			
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ .....	12	15.58	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ....	65	84.42	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ .....	-	-	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ .....	-	-	
จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา			
- ต่ำกว่า 5 ปี .....	18	23.38	
- 5 - 10 ปี .....	6	7.79	
- 10 ปีขึ้นไป .....	53	68.83	
จำนวนเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา			
- ต่ำกว่า 15,000 บาท .....	-	-	
- 15,000 - 30,000 บาท .....	22	28.57	
- 30,000 บาทขึ้นไป .....	55	71.43	
ระดับ วุฒิการศึกษา .....			
- ปริญญาตรี .....	35	45.45	
- ปริญญาโท .....	42	54.55	
- ปริญญาเอก .....	-	-	
รวม	77 คน	100	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 84.42) มีเพียงส่วนน้อยเป็นผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ (ร้อยละ 15.58) ส่วนระดับอื่นๆ ไม่ปรากฏแต่อย่างใด จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งพบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 68.83) มีส่วนหนึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี ตามลำดับ (ร้อยละ 23.39 และ 7.79) ในเรื่องจำนวนเงินเดือนพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีเงินเดือน 30,000.-บาทขึ้นไป (ร้อยละ 71.43) มีส่วนหนึ่งที่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000.-บาท (ร้อยละ 28.57) ส่วนในเรื่องระดับวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคามเขต 1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรีจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 54.55 และ 45.45)

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2 พบข้อมูลสำคัญ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม: ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2

รายการข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา			
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ .....	20	26.67	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ....	55	73.33	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ .....	-	-	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ .....	-	-	
จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา			
- ต่ำกว่า 5 ปี .....	30	40.00	
- 5 - 10 ปี .....	15	20.00	
- 10 ปีขึ้นไป .....	30	40.00	
จำนวนเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา			
- ต่ำกว่า 15,000 บาท .....	1	1.33	
- 15,000 - 30,000 บาท .....	41	54.67	
- 30,000 บาทขึ้นไป	33	44.00	
ระดับ วุฒิการศึกษา .....			
- ปริญญาตรี .....	12	16.00	
- ปริญญาโท .....	63	84.00	
- ปริญญาเอก .....	-	-	
<b>รวม</b>	<b>75 คน</b>	<b>100</b>	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 73.33) มีเพียงส่วนน้อยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการ (ร้อยละ 26.67) ส่วนระดับอื่นๆ ไม่ปรากฏแต่อย่างใด จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งพบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไปซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 40.00) ส่วนหนึ่งดำรงตำแหน่งระหว่าง 5-10 ปี จำนวนไม่มากนัก (ร้อยละ 20.00) ในเรื่องจำนวนเงินเดือนพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ซึ่งใกล้เคียงกับผู้ที่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท (ร้อยละ 44.00 และ 54.67) ส่วนในเรื่องระดับวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 84.00) ระดับปริญญาตรีจำนวนเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 16.00)

1.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 พบข้อมูลสำคัญ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม: ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3

รายการข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
ระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา			
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ .....	18	37.50	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ....	28	58.33	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ .....	2	4.17	
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ .....	-	-	
จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา			
- ต่ำกว่า 5 ปี .....	15	31.25	
- 5 - 10 ปี .....	9	18.75	
- 10 ปีขึ้นไป .....	24	50.00	
จำนวนเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา			
- ต่ำกว่า 15,000 บาท .....	1	2.08	
- 15,000 - 30,000 บาท .....	25	52.08	
- 30,000 บาทขึ้นไป .....	22	45.84	
ระดับ วุฒิการศึกษา .....			
- ปริญญาตรี .....	10	20.83	
- ปริญญาโท .....	38	79.17	
- ปริญญาเอก .....	-	-	
รวม	48 คน	100	

จากตารางข้างต้นพบว่า ระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 58.33) มีจำนวนหนึ่งเป็นระดับชำนาญการ (ร้อยละ 37.50) มีเพียงส่วนน้อยเป็นผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญ (ร้อยละ 4.17) จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งพบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 50.00) และมีจำนวนหนึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 31.25) และระหว่าง 5 - 10 ปี (ร้อยละ 18.75) จำนวนเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 - 30,000.-บาท (ร้อยละ 52.08) ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับ เงินเดือน 30,000.-บาทขึ้นไป (ร้อยละ 45.84) ส่วนด้านวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 79.17) มีส่วนหนึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 20.83)

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 พบข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 ในภาพรวม พบข้อมูลสำคัญ กล่าวคือ

1.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ในภาพรวม ปรากฏดังนี้ ตารางที่ 9 สภาพปัญหา และสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ในภาพรวม

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปัญหาในการปฏิบัติ		ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	
	$\bar{X}$	แปลความ	$\bar{X}$	แปลความ
1. การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย	4.28	มาก	4.24	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	3.16	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.17	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
4. การมีวิสัยทัศน์	3.21	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหา และสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ;  $\bar{X} = 4.24$ ) ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีปัญหาในการปฏิบัติและมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมดทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.16$ ;  $\bar{X} = 3.44$ ;  $\bar{X} = 3.17$ ;  $\bar{X} = 3.50$ ;  $\bar{X} = 3.21$ ;  $\bar{X} = 3.45$ )

1.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวม ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 10 สภาพปัญหา และสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวม

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปัญหา ในการปฏิบัติ		ระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	
	$\bar{X}$	แปลความ	$\bar{X}$	แปลความ
1. การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย	4.34	มาก	4.17	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	3.51	มาก	3.50	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.53	มาก	3.46	ปานกลาง
4. การมีวิสัยทัศน์	3.38	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายอยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ( $\bar{X} = 4.34$ ;  $\bar{X} = 3.51$ ;  $\bar{X} = 3.53$ ) สำหรับด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) ส่วนสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานมีความต้องการระดับมากเพียงด้านเดียวคือด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย ( $\bar{X} = 4.17$ ) ส่วนด้านอื่นๆ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ;  $\bar{X} = 3.46$ ;  $\bar{X} = 3.48$ )

1.2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ในภาพรวม ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 11 สภาพปัญหา และสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ในภาพรวม

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปัญหา ในการปฏิบัติ		ระดับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	
	$\bar{X}$	แปลความ	$\bar{X}$	แปลความ
1. การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย	4.33	มาก	4.37	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	3.69	ปานกลาง	3.64	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.72	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
4. การมีวิสัยทัศน์	3.40	ปานกลาง	3.62	มาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ในภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายอยู่ในระดับมากเพียง 1 ด้านได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย ( $\bar{X} = 4.33$ ) ส่วนด้านอื่นๆ มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.69$ ;  $\bar{X} = 3.72$ ;  $\bar{X} = 3.40$ ) ส่วนสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานมีความต้องการระดับมาก 3 ด้าน คือด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.37$ ;  $\bar{X} = 3.64$ ;  $\bar{X} = 3.62$ ) มีเพียงด้านเดียวที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ( $\bar{X} = 3.62$ )

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 - 3 โดยจำแนกรายละเอียดเป็นรายด้าน พบข้อมูลสำคัญกล่าวคือ

1.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 จำนวน 77 คน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 12 ระดับปัญหาในการปฏิบัติและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปัญหาในการปฏิบัติ		ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	
	$\bar{X}$	แปลความ	$\bar{X}$	แปลความ
1.การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย				
1)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป.....	4.55	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด
2)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านวิชาการ.....	4.52	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด
3)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านงบประมาณ.....	3.97	มาก	4.52	มากที่สุด
4)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านบุคลากร.....	4.70	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด
5)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน.....	3.86	มาก	3.99	มาก
6)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการประกันคุณภาพ.....	4.62	มากที่สุด	4.12	มาก

7)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการบริหาร ทั่วไป.....	3.92	มาก	3.71	มาก
8)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านวิชาการ.....	4.64	มากที่สุด	3.83	มาก
9)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้าน งบประมาณ.....	4.01	มาก	3.57	มาก
10)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านบุคลากร..	3.90	มาก	4.56	มากที่สุด
11)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านกิจการ นักเรียน.....	3.83	มาก	3.91	มาก
12)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา.....	3.99	มาก	3.90	มาก
13)การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา.....	4.05	มาก	3.75	มาก
14)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทบทความ.....	4.00	มาก	4.01	มาก
15)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน.....	4.01	มาก	4.56	มากที่สุด
16)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทหนังสือ.....	4.66	มากที่สุด	4.61	มากที่สุด
17)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทรายงานทางวิชาการ....	4.56	มากที่สุด	4.49	มากที่สุด
18)การทำความเข้าใจในขั้นตอนการวิจัย.....	4.58	มากที่สุด	4.14	มาก
19)การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่ครู.....	4.55	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด
20)การวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา.....	4.51	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด
21)การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหาร การศึกษา.....	4.55	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
รวม	4.28	มาก	4.24	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ				
1)การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน.....	3.21	ปานกลาง	3.52	มาก
2)การเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม...	3.31	ปานกลาง	3.57	มาก
3)การนำเสนอแนวคิดในที่ประชุม และในโอกาสต่างๆ.....	3.23	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
4)การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา....	3.56	มาก	3.65	มาก
5)การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง..	3.16	ปานกลาง	3.52	มาก
6)การโน้มน้าวใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการ พัฒนาความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ.....	3.44	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
7)การให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น.....	2.82	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
8)การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ.....	2.88	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
9)การบริหารจัดการให้เกิดความยุติธรรม.....	2.87	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
รวม	3.16	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง



3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล				
1)การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร.....	3.17	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
2)การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ.....	3.27	ปานกลาง	3.56	มาก
3)การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร.....	3.08	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
4)การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	3.18	ปานกลาง	3.66	มาก
5)การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....	3.17	ปานกลาง	3.56	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>ปานกลาง</b>
4. การมีวิสัยทัศน์				
1)การกำหนดวิสัยทัศน์.....	3.12	ปานกลาง	3.51	มาก
2)การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้.....	3.29	ปานกลาง	3.66	มาก
3)การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง.....	3.20	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
4)การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา.....	3.44	ปานกลาง	3.53	มาก
5)การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด.....	3.22	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
6)การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา.....	3.01	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.21</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.70$ ) การเขียนเอกสารวิชาการประเภทหนังสือ ( $\bar{X} = 4.66$ ) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 4.64$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาดตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาดตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 4.73$ ) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.62$ ) และการเขียน

เอกสารวิชาการประเภทหนังสือ ( $\bar{X} = 4.61$ ) ซึ่งมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดทุกด้าน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) การโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพมีปัญหาระดับปานกลาง และการเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุมมีปัญหาระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ;  $\bar{X} = 3.31$ ) ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.65$ ) การเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม ( $\bar{X} = 3.57$ ) และการวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน ( $\bar{X} = 3.52$ ) การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.52$ ) ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.27$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.18$ ) และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.17$ ) และการนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.17$ ) ซึ่งมีระดับปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.66$ ) การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.56$ ) การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.56$ ) ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.36$ ) การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.36$ ) ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.44$ ) การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 3.29$ ) และการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 3.22$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การกำหนด

แนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 3.66$ ) การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.54$ ) และการกำหนดวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

1.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2 จำนวน 75 คน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 13 ระดับปัญหาในการปฏิบัติและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 2

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปัญหาในการปฏิบัติ		ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	
	$\bar{X}$	แปลความ	$\bar{X}$	แปลความ
1.การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย				
1)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป.....	4.68	มากที่สุด	4.67	มากที่สุด
2)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านวิชาการ.....	4.60	มากที่สุด	4.53	มากที่สุด
3)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านงบประมาณ.....	4.64	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด
4)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านบุคลากร.....	4.29	มาก	3.56	มาก
5)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน.....	4.73	มากที่สุด	3.47	ปานกลาง
6)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการประกันคุณภาพ.....	3.91	มาก	3.77	มาก
7)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป.....	4.05	มาก	3.47	มาก
8)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านวิชาการ.....	3.97	มาก	3.69	มาก
9)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านงบประมาณ.....	4.09	มาก	4.07	มาก
10)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านบุคลากร..	4.59	มากที่สุด	4.05	มาก
11)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านกิจการนักเรียน.....	3.83	มาก	3.79	มาก

12)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา.....	3.93	มาก	3.77	มาก
13)การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา.....	3.72	มาก	3.68	มาก
14)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทบทความ.....	3.88	มาก	4.07	มาก
15)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน.....	4.57	มากที่สุด	4.72	มากที่สุด
16)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทหนังสือ.....	4.64	มากที่สุด	4.59	มากที่สุด
17)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทรายงานทางวิชาการ....	4.64	มากที่สุด	4.64	มากที่สุด
18)การทำความเข้าใจในขั้นตอนการวิจัย.....	4.57	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด
19)การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่ครู.....	4.80	มากที่สุด	4.80	มากที่สุด
20)การวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา.....	4.56	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด
21)การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหาร การศึกษา.....	4.51	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>มาก</b>	<b>4.17</b>	<b>มาก</b>
<b>2. การสื่อสารและการจูงใจ</b>				
1)การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน.....	3.88	มาก	3.47	มาก
2)การเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม...	3.48	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
3)การนำเสนอแนวคิดในที่ประชุม และในโอกาสต่างๆ.....	3.52	มาก	3.39	ปานกลาง
4)การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา....	3.52	มาก	3.87	มาก
5)การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง..	3.75	มาก	3.57	มาก
6)การโน้มน้าวใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการ พัฒนาความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ.....	3.79	มาก	3.53	มาก
7)การให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น.....	3.11	ปานกลาง	3.60	มาก
8)การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ.....	3.28	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
9)การบริหารจัดการให้เกิดความยุติธรรม.....	3.25	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล</b>				
1)การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร.....	3.55	มาก	3.40	ปานกลาง
2)การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ.....	3.52	มาก	3.39	ปานกลาง
3)การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา บุคลากร.....	3.60	มาก	3.39	ปานกลาง
4)การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	3.53	มาก	3.63	มาก
5)การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....	3.43	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>มาก</b>	<b>3.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

4. การมีวิสัยทัศน์				
1)การกำหนดวิสัยทัศน์.....	3.28	ปานกลาง	3.53	มาก
2)การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้.....	3.52	มาก	3.56	มาก
3)การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่ เปลี่ยนแปลง.....	3.53	มาก	3.39	ปานกลาง
4)การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และ สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา.....	3.36	ปานกลาง	3.67	มาก
5)การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้น สังกัด.....	3.37	ปานกลาง	3.53	มาก
6)การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา.....	3.24	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
รวม	3.21	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่ครู ( $\bar{X} = 4.80$ ) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน ( $\bar{X} = 4.73$ ) และการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.68$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุดทั้ง 3 ด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่ครู ( $\bar{X} = 4.80$ ) การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน ( $\bar{X} = 4.72$ ) และการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.67$ ) ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน ( $\bar{X} = 3.88$ ) การโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.79$ ) และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.75$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.87$ ) การให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.60$ ) และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.57$ ) ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ด้านแรกได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.60$ ) การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.55$ ) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.53$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.63$ ) การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และการให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.40$ ) ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.53$ ) การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน และการเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 3.37$ ) มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.67$ ) การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 3.56$ ) และการกำหนดวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.53$ ) การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 3.53$ ) ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน

#### 1.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่ม

ตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 จำนวน 48 คน

โดยจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 14 ระดับปัญหาในการปฏิบัติและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปัญหาในการปฏิบัติ		ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	
	$\bar{X}$	แปลความ	$\bar{X}$	แปลความ
1.การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย				
1)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป.....	4.52	มากที่สุด	4.63	มากที่สุด
2)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านวิชาการ.....	4.54	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด
3)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านงบประมาณ.....	4.54	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด
4)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านบุคลากร.....	3.77	มาก	4.44	มาก
5)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน.....	4.60	มากที่สุด	4.38	มาก
6)การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการประกันคุณภาพ.....	4.63	มากที่สุด	4.44	มาก
7)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป.....	4.38	มาก	4.52	มากที่สุด
8)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านวิชาการ.....	3.88	มาก	4.29	มาก
9)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านงบประมาณ.....	4.71	มากที่สุด	4.42	มาก
10)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านบุคลากร..	4.17	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด
11)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านกิจการนักเรียน.....	3.81	มาก	3.77	มาก
12)การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา.....	3.85	มาก	3.96	มาก
13)การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา.....	4.60	มากที่สุด	4.23	มาก
14)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทบทความ.....	4.54	มากที่สุด	4.23	มาก
15)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน.....	4.63	มากที่สุด	4.13	มาก
16)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทหนังสือ.....	3.77	มาก	4.17	มาก
17)การเขียนเอกสารวิชาการประเภทรายงานทางวิชาการ....	3.67	มาก	4.56	มากที่สุด
18)การทำความเข้าใจในขั้นตอนการวิจัย.....	4.54	มากที่สุด	4.60	มากที่สุด
19)การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่ครู.....	4.54	มากที่สุด	4.42	มาก

20)การวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา.....	4.58	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด
21)การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหาร การศึกษา.....	4.56	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>มาก</b>	<b>4.37</b>	<b>มาก</b>
<b>2. การสื่อสารและการจูงใจ</b>				
1)การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน.....	4.10	มาก	3.71	มาก
2)การเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม...	3.83	มาก	3.77	มาก
3)การนำเสนอแนวคิดในที่ประชุม และในโอกาสต่างๆ.....	3.79	มาก	3.71	มาก
4)การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา....	4.08	มาก	4.04	มาก
5)การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง..	3.88	มาก	3.67	มาก
6)การโน้มน้าวใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการ พัฒนาความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ.....	3.48	ปานกลาง	3.63	มาก
7)การให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น.....	3.31	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง
8)การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ.....	3.27	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
9)การบริหารจัดการให้เกิดความยุติธรรม.....	3.48	ปานกลาง	3.56	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.64</b>	<b>มาก</b>
<b>3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล</b>				
1)การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร.....	3.69	มาก	3.42	ปานกลาง
2)การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ.....	3.71	มาก	3.69	มาก
3)การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา บุคลากร.....	3.83	มาก	3.48	ปานกลาง
4)การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	3.81	มาก	3.44	ปานกลาง
5)การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....	3.56	มาก	3.48	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>4. การมีวิสัยทัศน์</b>				
1)การกำหนดวิสัยทัศน์.....	3.62	มาก	3.52	มาก
2)การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้.....	3.65	มาก	3.35	ปานกลาง
3)การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่ เปลี่ยนแปลง.....	3.19	ปานกลาง	3.63	มาก



4)การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และ สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา.....	3.31	ปานกลาง	3.73	มาก
5)การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้น สังกัด.....	3.38	ปานกลาง	3.79	มาก
6)การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา.....	3.29	ปานกลาง	3.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.62</b>	<b>มาก</b>

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.71$ ) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการประกันคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.63$ ) การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน ( $\bar{X} = 4.63$ ) และการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน ( $\bar{X} = 4.60$ ) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.60$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.63$ ) การทำความเข้าใจในขั้นตอนการวิจัย ( $\bar{X} = 4.60$ ) และการเขียนเอกสารวิชาการประเภทรายงานทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.56$ ) ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน ( $\bar{X} = 4.10$ ) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.08$ ) และการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.88$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.04$ ) การเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม ( $\bar{X} = 3.77$ ) และการวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน ( $\bar{X} = 3.71$ ) การนำเสนอแนวคิดในที่ประชุม และในโอกาสต่างๆ ( $\bar{X} = 3.71$ )

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.83$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.81$ ) และการนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.71$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.69$ ) การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.48$ ) การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.44$ ) ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

สมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 3.65$ ) การกำหนดวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.62$ ) ซึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในสำคัญมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 3.38$ ) มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านแรกได้แก่ การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 3.79$ ) การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.73$ ) และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.71$ ) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระดับมากที่สุดทุกด้าน

1.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 โดยการเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 3 เขต พบข้อมูลสำคัญกล่าวคือ

1.2.3.1 การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 – 3 ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบสภาพปัญหาในการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะประจำสายงาน	สพท.มค.1		สพท.มค.2		สพท.มค.3	
	$\bar{X}$	แปล ความ	$\bar{X}$	แปล ความ	$\bar{X}$	แปล ความ
1. การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย	4.28	มาก	4.34	มาก	4.33	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	3.16	ปานกลาง	3.51	ปานกลาง	3.69	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.17	ปานกลาง	3.53	ปานกลาง	3.72	ปานกลาง
4. การมีวิสัยทัศน์	3.21	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางข้างต้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท.มหาสารคาม ทั้ง 3 เขตมีปัญหาในการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.3.2 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 – 3 ปรากฏผลตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะประจำสายงาน	สพท.มค.1		สพท.มค.2		สพท.มค.3	
	$\bar{X}$	แปล ความ	$\bar{X}$	แปล ความ	$\bar{X}$	แปล ความ
1. การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย	4.24	มาก	4.17	มาก	4.37	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	3.44	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง	3.64	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล	3.50	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง
4. การมีวิสัยทัศน์	3.45	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.62	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางข้างต้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท.มหาสารคาม ทั้ง 3 เขตมีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

### 1.3 ผลการศึกษาการแสดงความต้องการพัฒนาตนเอง

ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อ 3.1 และข้อ 3.2 เป็นการศึกษาว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 ว่ามีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านใด โดยให้กลุ่มตัวอย่างยืนยันความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 17 การแสดงความต้องการพัฒนาตนเอง และการแสดงความจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3

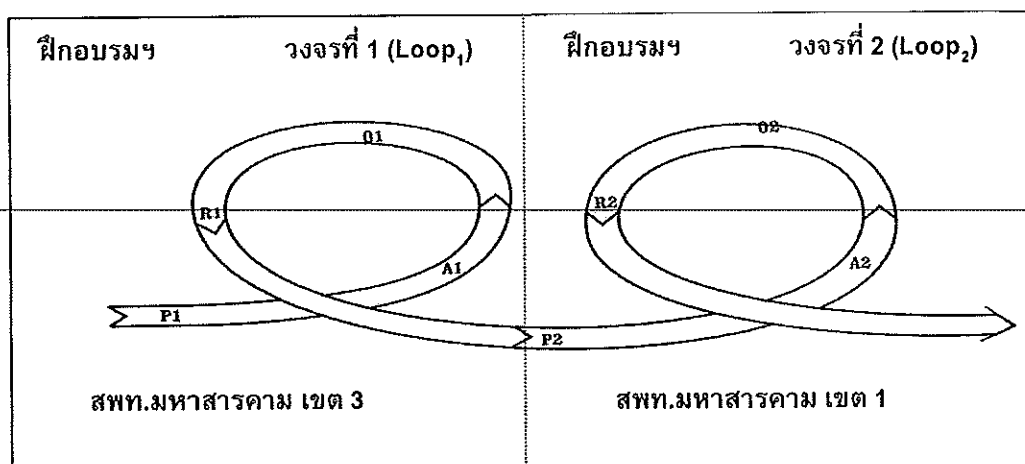
ความต้องการพัฒนาตนเอง และ ความจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สพท.มค.1		สพท.มค.2		สพท.มค.3	
	คน(77)	ร้อยละ	คน(75)	ร้อยละ	คน(48)	ร้อยละ
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>						
1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย.....	53	68.83	48	64.00	35	72.92
2. การสื่อสาร และการจูงใจ .....	6	7.79	7	9.33	2	4.17
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล .....	8	10.39	9	12.00	4	8.33
4. การมีวิสัยทัศน์ .....	10	12.99	11	14.67	7	14.58
<b>ความจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>						
1. จะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในประเด็นที่สนใจและ ได้เลือกไว้เท่านั้น .....	57	74.03	50	66.67	39	81.25
2. จะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในประเด็นใดก็ได้ จาก สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน (ประเด็น).....	20	25.97	25	33.33	9	18.75
3. อื่นๆ โปรดระบุ.....	-	-	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย จำนวนใกล้เคียงกันทั้ง 3 เขต คือ เขต 1 ร้อยละ 68.83 เขต 2 ร้อยละ 64.00 และเขต 3 ร้อยละ 72.92 และมีจำนวนไม่มากนักที่มีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านอื่นๆ ส่วนในการแสดงความจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกับผู้วิจัยและคณะพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 เขต ส่วนใหญ่แสดงความจำนงว่าจะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในประเด็นที่สนใจและได้เลือกไว้เท่านั้น คือ เขต 1 ร้อยละ 74.03 เขต 2 ร้อยละ 66.67 และ เขต 3 ร้อยละ 81.25 และแสดงความจำนงว่าจะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในประเด็นใดก็ได้ จากสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน (ประเด็น) ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก คือ เขต 1 ร้อยละ 25.97 เขต 2 ร้อยละ 33.33 และ เขต 3 ร้อยละ 18.75

และมีข้อมูลส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อ 3.1 ซึ่งได้ขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างบอกเหตุผลประกอบที่เลือกพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านต่างๆ นั้น พบว่ามีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนน้อยที่เขียนตอบในส่วนนี้ และส่วนที่เขียนตอบได้บอกเหตุผลคล้ายๆกันว่า ต้องการพัฒนาตนเองในด้านนั้นๆ เนื่องจากเห็นว่าเป็นจุดอ่อนของตนเอง และต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็งขึ้น

## 2. ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน

จากคำถามการวิจัยว่า “จะพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติสูงขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร ” และได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติสูงขึ้น โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาและเนื้อหาที่ทำการศึกษตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มเป้าหมายที่พัฒนาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคามเขต 3 จำนวน 44 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคามเขต 1 จำนวน 28 คน ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการศึกษา หรือตัวแปรที่ทำการศึกษาในระยะนี้ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ 1)การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา 2)การกำหนดประเด็น และการตั้งหัวข้อการวิจัย 3)การตั้งคำถาม วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4)การกำหนดขอบเขตการวิจัย 5)การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ 6)การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย 7)การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา 8)การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาการบริหารการศึกษา 9)การเขียนวิธีดำเนินการวิจัย 10)การเขียนอ้างอิง - บรรณานุกรม 11)การเขียนเค้าโครงการวิจัย 12)การประเมินเค้าโครงการวิจัย 13)ฝึกนำเสนอร่างเค้าโครงการวิจัย และ 14)การนำเสนอร่างเค้าโครงการวิจัยเพื่อประเมิน และได้กำหนดกรอบการรายงานผลการวิจัยตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 6 แผนภาพการรายงานผลการพัฒนาตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

## 2.1 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย รอบที่ 1 - 2 (สพท.มหาสารคาม เขต 3 และ เขต 1)

ผู้วิจัยและคณะได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 และเขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย โดยเริ่มต้นที่ เขต 3 ซึ่งถือว่าเป็น วงจรที่ 1 (Loop<sub>1</sub>) ของการพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญได้แก่ วางแผน (Plan) ปฏิบัติตามแผน และสังเกตเก็บรวบรวมข้อมูล (Act & Observe) และสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect) นำข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะจากการพัฒนาในวงจรที่ 1 (Loop<sub>1</sub>) สู่อการพัฒนาปรับปรุงในวงจรที่ 2 (Loop<sub>2</sub>) ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย ต่อไป ผลของการพัฒนาตามวงจรวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น ดังนี้

### 2.1.1 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย รอบที่ 1 (สพท.มหาสารคาม เขต 3)

2.1.1.1 วางแผน (Plan<sub>1</sub>) ผู้วิจัยและคณะได้ร่วมกันเตรียมการ และวางแผนพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งเพื่อให้เห็นปัญหาและความจำเป็นอย่างแท้จริง

2) กำหนดกรอบการพัฒนาตนเองผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

(1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

- เป็นผู้ที่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาตนเอง และยืนยันความ

ต้องการเป็นหนังสือ หรือ

- เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาของ สพท.มหาสารคาม เขต 3 ส่วนใหญ่ต้องการ หรือ

เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาในด้านนี้

(2) กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ทำการศึกษา จากการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ดังนั้น จึงได้กำหนดของเขตการวิจัยในด้านเนื้อหาเป็น “การทำวิจัย”

(3) กำหนดวิธีการพัฒนา ใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นทั้งการฝึกปฏิบัติและการเรียนรู้ทางทฤษฎี

(4) กำหนดสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่ในการฝึกอบรมจะทำให้เหมาะสมกับบริบท

(5) ระยะเวลาที่ทำการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้เวลาระหว่างปิดภาคเรียน จะทำให้เกิดความสะดวกกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

3) การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยและคณะได้กำหนดเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลหลายประการ อาทิ แนวการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ข้อทดสอบก่อน – หลังอบรม แบบฝึกหัดระหว่างการฝึกอบรม แบบประเมินโครงการวิจัย และ แบบศึกษาความพึงพอใจ เป็นต้น จากนั้น ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตามที่ระบุรายชื่อไว้ในภาคผนวก และปรับปรุงเครื่องมือตามที่ยกผู้เชี่ยวชาญเสนอ

4) เตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากรสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดประชุมเตรียมการ อย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตรงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานตามประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการ

2.1.1.2 ปฏิบัติตามแผน (Act) หลังจากทีวางแผนไว้ตามข้อ 2.1.1.1 แล้ว ผู้วิจัยและคณะได้ลงมือปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ผลการปฏิบัติมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งจากแบบสอบถาม และหาข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

2) ผลการกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏผล ดังนี้

(1) การคัดเลือกผู้เข้าพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จำนวน 44 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก)

(2) การกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยและคณะร่วมกันกำหนดเนื้อหาสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ จึงได้กำหนดประเด็นที่พัฒนาคือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย ซึ่งมีเนื้อหาหลักคือการทำวิจัย และมีเนื้อย่อยๆ ดังนี้

- การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา
- การกำหนดประเด็น และการตั้งหัวข้อการวิจัย
- การตั้งคำถาม วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- การกำหนดขอบเขตการวิจัย
- การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ
- การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- และการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา
- การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา
- การเขียนวิธีดำเนินการวิจัย
- การเขียนอ้างอิง - บรรณานุกรม
- การเขียนเค้าโครงการวิจัย
- การประเมินเค้าโครงการวิจัย
- การฝึกนำเสนอเค้าโครงการวิจัย
- การนำเสนอร่างเค้าโครงการวิจัยเพื่อประเมิน

(3) การกำหนดวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นทั้งการฝึกปฏิบัติและการเรียนรู้ทางทฤษฎี โดยวิทยากรหลักบรรยายให้ความรู้ และซักถามจนเป็นที่เข้าใจ ฝึกปฏิบัติจากใบงานหรือแบบฝึกที่เตรียมไว้เรียบร้อยแล้ว และมีวิทยากรกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

(4) การกำหนดสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้โรงเรียนเป็นสถานที่ในการฝึกอบรมจะทำให้เหมาะสมกับบริบท และได้คัดเลือกโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 เป็นสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการเนื่องจากมีความ



เหมาะสมหลายประการเช่น เป็นศูนย์กลางคมนาคม เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่  
อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกครบ

(5) ผลการกำหนดระยะเวลาที่ทำการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะ  
เห็นว่าควรใช้เวลาระหว่างปิดภาคเรียน จะทำให้เกิดความสะดวกกับทุกฝ่าย จึงได้กำหนดเวลา  
ระหว่างวันที่ 27 – 29 เมษายน 2553 รวม 3 วัน สำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้

3) ผู้วิจัยและคณะได้สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย  
แนวการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ข้อทดสอบก่อน – หลังอบรม แบบฝึกหัดระหว่างการฝึกอบรม  
แบบประเมินโครงการวิจัย และ แบบศึกษาความพึงพอใจ จากนั้น ทำการหาคุณภาพของ  
เครื่องมือ ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อไว้ใน  
ภาคผนวก) โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความ  
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence) สำหรับข้อทดสอบ  
ก่อน-หลังฝึกอบรม แบบประเมินโครงการวิจัย และแบบศึกษาความพึงพอใจ และได้ปรับปรุง  
เครื่องมือตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอ (รายละเอียดของเครื่องมือเสนอไว้ในภาคผนวก)

4) ผลการเตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากรสำหรับการอบรมเชิง  
ปฏิบัติการ คณะผู้วิจัย และวิทยากรต่างๆ ได้จัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตรงกัน  
เป็นไปในทิศทางตรงกันในเรื่องเหล่านี้คือ ระเบียบวิธีวิจัยวิธีการนำเสนอ วิธีการฝึกปฏิบัติ  
วิธีการวัดและประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และได้กำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็น  
วิทยากรหลักสำหรับบรรยายและนำการฝึกปฏิบัติเรื่องละ 1 คน และมีวิทยากรประจำกลุ่มย่อย  
กลุ่มละ 2 คน คอยสนับสนุน ให้การช่วยเหลือ ประสานงานกับวิทยากรหลัก

5) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย  
ซึ่งเป็นไปตามสภาพปัญหาและมีความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่

2.1.1.3 สังเกต (Observe) ในระหว่างที่ทำการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง  
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม  
เขต 3 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย นั้น คณะผู้วิจัย คณะวิทยากรหลัก  
วิทยากรประจำกลุ่มย่อยได้ทำการสังเกต และเก็บรวมข้อมูลด้านความรู้ ความสามารถ และ  
เจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

1) ผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนทำการ  
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวการฝึกอบรม ได้ทำการทดสอบความรู้ก่อนการอบรมด้วย  
ข้อทดสอบ จำนวน 40 ข้อ เพื่อศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งในด้านเนื้อหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม  
จะนำไปสู่การปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการฝึกอบรม และเป็น  
ฐานในการศึกษาจะแผนพัฒนาการต่อไป ในระหว่างการฝึกอบรมได้มีแบบฝึกหรือใบงานให้

ปฏิบัติประจำทุกเนื้อหา จากนั้นได้ทำการทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมด้วยข้อทดสอบชุดเดิม ผลการสังเกตเก็บรวบรวม-วิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ ความสามารถ ปรากฏผลดังนี้ (รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอไว้ในภาคผนวก

(1) คะแนนรวมการทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

21.40 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 32.38 คะแนน คะแนนพัฒนาการเฉลี่ย เท่ากับ 11.00 คะแนน

(2) คะแนนระหว่างการฝึกอบรมซึ่งเป็นคะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมจากใบงาน และแบบฝึกใน 7 หัวข้อ ได้แก่ 1)การกำหนดประเด็นเพื่อการวิจัย 2)Action Research ทำอะไรได้บ้าง 3)คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และตัวแปรที่ทำการวิจัย 4) ขั้นตอนการวิจัย 5) การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการวิจัย (การกำหนดตัวชี้วัด การจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด) 6) วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง – การเขียนอ้างอิง บรรณานุกรม และ7) การเขียนเค้าโครงการวิจัย-การนำเสนอร่างเค้าโครงการวิจัย ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 159.55 คะแนน จากคะแนนเต็ม 185 คะแนน

(3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยโดยการศึกษาจากคะแนนระหว่างฝึกอบรม และคะแนนการทดสอบหลังฝึกอบรมพบว่า

- ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 86.42 ( $E_1$ )

- ประสิทธิผลของการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 80.96 ( $E_2$ )

- ค่าประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรม ( $E_1/E_2$ )

เท่ากับ 86.42/80.96

(4) การแปลผลจากการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมพบว่า

- ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน กล่าวคือสามารถทำคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมทุกคน

- คะแนนความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติกิจกรรมระหว่างฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงร้อยละ 86.42

- คะแนนประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรมครั้งนี้เป็น  $E_1/E_2 = 86.42/80.96$  ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่ตั้งไว้ คือ  $E_1/E_2$  ไม่น้อยกว่า 80/80

2) ผลการศึกษาเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบศึกษาความพึงพอใจ พบข้อมูลสำคัญตามตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม  
(สพท.มหาสารคาม เขต 3)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>1. ด้านการเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. นโยบายของโครงการ .....	4.66	.48	มากที่สุด
2. ระยะเวลาในการอบรม .....	4.02	.98	มาก
3. สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.36	.65	มาก
4. เอกสารประกอบการอบรม .....	4.05	.83	มาก
5. อาหารและเครื่องดื่ม .....	4.07	.79	มาก
รวม	<b>4.23</b>	<b>.74</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ด้านวิทยากร</b>			
1. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร.....	4.25	.53	มาก
2. การนำสื่อมาใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.23	.57	มาก
3. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.00	.68	มาก
รวม	<b>4.16</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ด้านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. ความสอดคล้องต่อเนื่องของกิจกรรมการอบรม .....	4.14	.67	มาก
2. การนำสื่อมาใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.34	.57	มาก
3. เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ .....	4.55	.63	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม .....	4.43	.59	มาก
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการอบรม .....	4.23	.60	มาก
6. รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.27	.50	มาก
รวม	<b>4.32</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>
<b>4. ด้านผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. มีความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตร .....	4.16	.57	มาก
2. มีความรู้ เกี่ยวกับ Action Research .....	4.07	.66	มาก
3. มีความรู้ในการเขียนเค้าโครงการวิจัย .....	3.93	.62	มาก
4. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย .....	4.11	.62	มาก
5. มีสมารถนำความรู้ไปพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ .....	4.16	.61	มาก
6. มีความสามารถสรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในภาพรวม .....	4.18	.54	มาก
รวม	<b>4.10</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางข้างต้นพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สพท.มหาสารคาม เขต 3 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ( $\bar{X}=4.32$ ) สำหรับประเด็นย่อยของแต่ละด้านพบว่าประเด็นย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ นโยบายของโครงการ ( $\bar{X}=4.66$ ) เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ( $\bar{X}=4.55$ ) ซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุดทั้งสองด้าน

ส่วนด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) สำหรับประเด็นย่อยของทุกด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีความรู้ในการเขียนเค้าโครงการวิจัย ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ )

2.1.1.3 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect<sub>1</sub>) ในระหว่างการฝึกอบรมผู้วิจัยและคณะ ได้ทำการสะท้อนผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลากหลายรูปแบบทั้งนี้เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการและและให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และนำไปสู่การปรับที่สำคัญในการดำเนินงานในวงจรที่ 2 (Loop<sub>2</sub>) ต่อไป กิจกรรมสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้แก่

- (1) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานของวิทยากรประจำกลุ่มย่อย ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าโครงการได้จัดประชุมวิทยากรประจำกลุ่มย่อย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการฝึกอบรมทุกวันหลังจากการฝึกอบรมในแต่ละวัน (27-29 เมษายน 2553) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เข้าร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้
  - การแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย เป็นเรื่องที่ดีมากขอเสนอแนะให้มีการสลับที่นั่งของกลุ่มทุกวัน เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ (Exp.3.01; Apr.27,10)
  - มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนหนึ่งมาสายจะกระทบต่อการทำกิจกรรมระหว่างเรียน เสนอให้หัวหน้าโครงการวิจัย (ผศ.ดร.ศิริ ถีอาสนา) ชี้แจงขอความร่วมมือผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงต่อเวลา (Exp.3.04; Apr.27,101)
  - ขอเสนอให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุนการฝึกอบรมจัดทำป้ายนิเทศเพื่อประชาสัมพันธ์ รายงานผลคะแนน pre-test และ Post-test ตลอดจนติดภาพถ่ายกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม (Exp.3.07; Apr.27,101)
  - เครื่องมือประกอบการนำเสนอผลของกลุ่มบางกลุ่มไม่ WORK พFRING นี้ขอให้แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่เพราะเครื่องฉายทึบแสงมีเพียง 2 เครื่องที่ใช้ได้ดี (Exp.3.06; Apr.27,101)
  - ข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยสำหรับ pre-test และ Post-test มีเสียงปนจากผู้เข้ารับการอบรมว่ายากไป ผมเสนอให้นำข้อสอบชุดนี้ไปวิเคราะห์หา

คุณภาพคำนวณหาค่าความยากง่ายของข้อสอบคือค่า  $P$  และค่า  $r$  ก่อนนำไปใช้คราวต่อไป (Exp.3.10; Apr.28,10)

- การนำเสนอเนื้อหาบางตอนมีเวลานานเกินไปเช่น วิธีดำเนินการวิจัยการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ควรขยายเวลาอีกในการจัดอบรมครั้งต่อไป(Exp.05.02; Apr.28,10)

- ควรประกาศชื่นชมผู้เข้ารับการอบรมได้คะแนนทดสอบก่อนเรียน หลังเรียนที่ได้คะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก และไม่ควรลืมหักกำลังใจผู้ที่มีคะแนนพัฒนาการที่ดี ด้วย ทั้งนี้เพื่อขวัญกำลังใจ (Exp.3.03; Apr.29,10)

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้มีจำนวนมากเกินไป ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง จำนวน 44 คนมากเกินไป น่าจะแบ่งออกเป็น 2 รุ่นด้วยซ้ำไป หากมีการอบรมครั้งต่อไปควรรับ จำนวนจำกัด จะทำให้การอบรมได้ผลประสบความสำเร็จยิ่ง(Exp.3.08; Apr.29,10)

(2) ผลการศึกษาความพึงพอใจโดยทำการสุ่มสัมภาษณ์ ก่อนปิดการ ฝึกอบรม เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2553 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างเป็นระบบโดยคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหมายเลข 1, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, และหมายเลข 44 จำนวน 10 คน จากทั้งหมด 44 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่ม โดยใช้ประเด็นคำถามเดียวกับประเด็นที่ใช้ใน แบบถามความพึงพอใจ ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ด้าน วิทยากร 3) ด้านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 4) ด้านผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการสัมภาษณ์พบข้อมูลสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนผล และให้ข้อเสนอแนะที่ น่าสนใจ ดังตัวอย่างการสะท้อนผล ดังนี้

- มีความพึงพอใจต่อการอบรมมาก เป็นเรื่องใหม่ อบรมแบบเดิมหนึ่ง พังอย่างเดียว มีการแสดงความคิดเห็นบ้าง แต่ครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ไม่ใช่หนึ่ง พังอย่างเดียว มีความรู้ และมีความมั่นใจในเรื่องวิจัยเพิ่มขึ้น คิดว่าจะสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติ ที่โรงเรียนได้ (Princ.10; Apr.29,10)

- นับเป็นโครงการที่ดี การทำงานของผู้วิจัยเป็นระบบ มีการศึกษาปัญหา และความต้องการที่แท้จริง มีการคัดกรองผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีเหตุผล สถานที่ ระยะเวลา ตลอดจนอาหารการกิน อุดมสมบูรณ์ วิทยากรมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี (Princ.3.35; Apr.29,10)

- วิทยากรหลัก วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเก่งทุกคน เอาใจใส่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเป็นอย่างดี เป็นกันเอง เอกสารการอบรมในบางเรื่องได้รับล่าช้า ควรแจกก่อน การใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน เพื่อได้ศึกษาเนื้อหาก่อนเรียน (Princ.3.05; Apr.29,10)

- รูปแบบการอบรมเข้าใจดี ต้องตื่นตัวอยู่เสมอ ภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติ การนำเสนอในกลุ่มย่อย การนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ได้กระทำอยู่เนืองๆ เนื้อหาที่นำเสนอ

เกี่ยวกับการทำวิจัยสั้น ๆ บางเรื่องก็ค่อนข้างยาก เช่นการเขียนวิธีดำเนินการวิจัย เป็นต้น  
(Princ.3.20; Apr.29,10)

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้แสดงบทบาทอยู่เสมอ ไม่ว่าง ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ถ้าว่างจะตามไม่ทัน เนื้อหาส่วนใหญ่เป็นประโยชน์คิดว่าจะสามารถทำวิจัยในสถานศึกษาของตนได้ (Princ.3.15; Apr.29,10)

- ยังมีความสับสนระหว่างขั้นตอนของการวิจัย และระยะของการวิจัย และวงจร (Loop) ของวิจัยวิจัยเชิงปฏิบัติการ อยากให้อธิบายให้ชัดเจน จะใช้ Action Research ในระยะของการพัฒนาใช่หรือไม่ (Princ.3.40; Apr.29,10)

- มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามากขึ้น น่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัย (Princ.3.30; Apr.29,10)

จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของวิทยากรประจำกลุ่มย่อย (Experts) และของผู้บริหารสถานศึกษา(Principals) ที่เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้คือ วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเสนอว่าควรสลับที่นั่งของกลุ่มต่างๆ ทุกวัน เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศของการฝึกอบรม เสนอให้หัวหน้าโครงการวิจัยขอความร่วมมือให้ผู้รับการฝึกอบรมตรงต่อเวลา เสนอให้จัดทำป้ายนิเทศเพื่อติดประกาศต่างๆ ติดภาพกิจกรรมระหว่างอบรม ควรปรับปรุงเครื่องโสตทัศนศึกษาให้สามารถใช้งานได้ดี ควรปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยการหาค่า P และค่า r ก่อนนำไปใช้สำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ควรเพิ่มเวลาสำหรับเนื้อหาบางส่วน เช่น วิธีดำเนินการวิจัย ควรประกาศชื่นชมผู้ที่สามารถทำคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก และชื่นชมผู้มีคะแนนพัฒนาการสูงๆ และส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าผู้เข้ารับการอบรมมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบ ติดตามประเมินผลได้ครอบคลุม การฝึกอบรมครั้งต่อไปควรมีจำนวนน้อยกว่านี้ และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในการพัฒนาในวงรอบ (Loop) ต่อไป อาทิ เอกสารการอบรมในบางเรื่องได้รับล่าช้า ควรแจกก่อนการใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน เพื่อได้ศึกษาเนื้อหา ก่อนเรียน บางเรื่องก็ค่อนข้างยาก เช่นการเขียนวิธีดำเนินการวิจัย ควรขยายเวลาอีก ผู้รับการอบรมบางส่วนมีความสับสนระหว่างขั้นตอนของการวิจัย และระยะของการวิจัย และวงจร (Loop) ของวิจัยวิจัยเชิงปฏิบัติการ อยากให้อธิบายให้ชัดเจน จะใช้ Action Research ในระยะใดของการพัฒนา อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามากขึ้น น่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น และขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัยที่ทำการฝึกอบรมครั้งนี้

## 2.1.2 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้าน การทำวิจัย รอบที่ 2 (สพท.มหาสารคาม เขต 1)

2.1.2.1 วางแผน หรือทบทวน (Plan<sub>2</sub> or Revise plan) ผู้วิจัยและคณะได้ร่วมกัน  
เตรียมการ และวางแผนพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สพท.มหาสารคาม เขต 1 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) นำปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลจากการพัฒนาผู้บริหาร  
สถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย รอบที่ 1 ที่ สพท.มหาสารคาม  
เขต 3 ระหว่างวันที่ 27- 29 เมษายน 2553 มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการอบรม  
ที่ สพท.มหาสารคาม เขต 1 มีสาระสำคัญคือ

- (1) การสลับที่นั่งของกลุ่มต่างๆ ทุกวันเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ
- (2) การขอความร่วมมือให้ผู้รับการฝึกอบรมตรงต่อเวลา
- (3) การจัดทำป้ายนิเทศเพื่อติดประกาศต่างๆ เพื่อการสื่อสารที่ดี
- (4) การปรับปรุงเครื่องโสตทัศนศึกษาให้สามารถใช้งานได้ดี หรือพร้อมใช้
- (5) การปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยการหาค่า P และค่า r
- (6) การเพิ่มเวลาสำหรับเนื้อหาเรื่องวิธีดำเนินการวิจัยและการเขียนเรื่องนี้
- (7) การให้ความกระจ่างในเรื่องขั้นตอนของการวิจัย ระยะเวลาของการวิจัย

วงจรการพัฒนา (Loop)

(8) การประกาศชื่นชมผู้ที่สามารถทำคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก และชื่น  
ชมผู้มีคะแนนพัฒนาการสูงๆ

(9) เอกสารการอบรมในบางเรื่องได้รับล่าช้า ควรแจกก่อนการใช้อย่างน้อย  
หนึ่งวัน เพื่อได้ศึกษาเนื้อหาก่อนเรียน

(10) การลดจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการอบรมลงเพื่อสามารถ  
สามารถตรวจสอบ ติดตามประเมินผลได้ครอบคลุม

2) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งเพื่อให้เห็นปัญหาและความจำเป็นอย่างแท้จริง

3) กำหนดกรอบการพัฒนาตนเองผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

(1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

- เป็นผู้ที่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาตนเอง และยืนยันความ  
ต้องการเป็นหนังสือ หรือ
- เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้าน  
การทำวิจัย ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 ส่วนใหญ่ต้องการ หรือ
- เป็นผู้ที่มีผู้อำนวยการ สพท.มหาสารคามเขต 1 หรือตัวแทนให้การ  
สนับสนุนเข้ารับการพัฒนาในด้านนี้

ทั้งนี้ ต้องมีจำนวนไม่มากตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้ในรอบที่ 1 (Loop<sub>1</sub>)

(2) กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ทำการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ดังนั้น จึงได้กำหนดของเขตการวิจัยในด้านเนื้อหาเป็น "การทำวิจัย"

(3) กำหนดวิธีการพัฒนา ใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นทั้งการฝึกปฏิบัติและการเรียนรู้ทางทฤษฎี

(4) กำหนดสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้ห้องประชุมของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 เป็นสถานที่ในการฝึกอบรมจะทำให้สะดวกในการกำกับติดตามผล

(5) ระยะเวลาที่ทำการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้เวลาระหว่างปิดภาคเรียน ช่วงเดือนตุลาคม 2553 จะทำให้เกิดความสะดวกกับทุกฝ่าย

4) การสร้างเครื่องมือ ส่วนใหญ่ได้ใช้เครื่องมือตามที่เคยใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สพท.มหาสารคามเขต 3 แต่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากขึ้น

5) เตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากรสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดประชุมเตรียมการ อย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตรงกัน เป็นไปในทิศทางตรงกัน

6) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานตามประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการ

2.1.2.2 ปฏิบัติตามแผน (Act<sub>2</sub>) หลังจากทีวางแผนไว้ตามข้อ 2.1.2.1 แล้ว ผู้วิจัยและคณะได้ลงมือปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ผลการปฏิบัติมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งจากแบบสอบถาม และหาข้อมูลจาก สพท.มหาสารคาม เขต 1 พบปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

2) ผลการกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏผล ดังนี้

(1) ผลการคัดเลือกผู้เข้าพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จำนวน 28 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก)

(2) ผลการกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยและคณะร่วมกันกำหนดเนื้อหาสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับปัญหา



และความต้องการ จึงได้กำหนดประเด็นที่พัฒนาคือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย ซึ่งมีเนื้อหาหลักคือการทำวิจัย และมีเนื้อย่อยๆ คล้ายกับที่เคยใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 มีการปรับปรุงเพียงเล็กน้อย

(3) ผลการกำหนดวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นทั้งการฝึกปฏิบัติและการเรียนรู้ทางทฤษฎี โดยวิทยากรหลักบรรยายให้ความรู้ และซักถามจนเป็นที่เข้าใจ ฝึกปฏิบัติจากใบงานหรือแบบฝึกที่เตรียมไว้เรียบร้อยแล้ว และมีวิทยากรกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

(4) ผลการกำหนดสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้ห้องประชุมสารคามมูนิธิ ของ สพท.มหาสารคามเขต 1 เนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการเช่น เป็นศูนย์กลางคมนาคม มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกครบ

(5) ผลการกำหนดระยะเวลาที่ทำการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะเห็นว่าควรใช้เวลาระหว่างปิดภาคเรียน จะทำให้เกิดความสะดวกกับทุกฝ่าย จึงได้กำหนดเวลาระหว่างวันที่ 27 - 29 ตุลาคม 2553 รวม 3 วัน สำหรับการฝึกอบรมครั้งนี้

3) ผู้วิจัยและคณะได้นำเครื่องมือชนิดเดียวกันกับที่ใช้ที่ สพท.มหาสารคามเขต 3 แต่ได้มีการปรับปรุงคุณภาพของข้อทดสอบก่อน-หลังการอบรม โดยการหาค่าความยากง่ายของข้อสอบ รายละเอียดการดำเนินงานปรากฏในภาคผนวก

4) ผลการเตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากรสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัย และวิทยากรต่าง ๆ ได้จัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ตรงกันเป็นไปในทิศทางตรงกันในเรื่องเหล่านี้คือ ระเบียบวิธีวิจัยวิธีการนำเสนอ วิธีการฝึกปฏิบัติวิธีการวัดและประเมินผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และได้กำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรหลักสำหรับบรรยายและนำการฝึกปฏิบัติเรื่องละ 1 คน และมีวิทยากรประจำกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน คอยสนับสนุน ให้การช่วยเหลือ ประสานงานกับวิทยากรหลัก

5) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย ซึ่งเป็นไปตามสภาพปัญหาและมีความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่

#### 2.1.2.3 สังเกต (Observe<sub>2</sub>) ในระหว่างที่ทำการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคามเขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย นั้น คณะผู้วิจัย คณะวิทยากรหลัก วิทยากรประจำกลุ่มย่อยได้ทำการสังเกต และเก็บรวมข้อมูลด้านความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาดตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบสาระสำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนทำการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวการฝึกอบรม ได้ทำการทดสอบความรู้ก่อนการอบรมด้วยข้อทดสอบ จำนวน 40 ข้อ เพื่อศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งในด้านเนื้อหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะนำไปสู่การปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการฝึกอบรม และเป็นฐานในการศึกษาคะแนนพัฒนาการคราวต่อไป ในระหว่างการฝึกอบรมได้มีแบบฝึกหรือใบงานให้ปฏิบัติประจำทุกเนื้อหา จากนั้นได้ทำการทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมด้วยข้อทดสอบชุดเดิม ผลการสังเกตเก็บรวบรวม-วิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ ความสามารถ ปรากฏผลดังนี้ (รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอไว้ในภาคผนวก)

(1) คะแนนรวมการทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.40 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 32.17 คะแนน คะแนนพัฒนาการเฉลี่ยเท่ากับ 11.78 คะแนน

(2) คะแนนระหว่างการฝึกอบรมซึ่งเป็นคะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมจากใบงาน และแบบฝึกใน 7 หัวข้อ ได้แก่ 1)การกำหนดประเด็น และการตั้งหัวข้อการวิจัย การตั้งคำถาม วัตถุประสงค์ และประโยชน์ในการวิจัย (25) 2)การกำหนดขอบเขตการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ (25) 3) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย (25) 4)การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาและวิธีดำเนินการวิจัย (25) 5)การเขียนอ้างอิง – บรรณานุกรม (25) 6)การเขียนเค้าโครงการวิจัย การประเมินเค้าโครง (30) และ 7) ฝึกนำเสนอร่างเค้าโครงการวิจัย-(30) (ตัวเลขในวงเล็บคือคะแนนเต็มของแต่ละกิจกรรม)ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 161.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 185 คะแนน

(3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยโดยการศึกษาจากคะแนนระหว่างฝึกอบรม และคะแนนการทดสอบหลังฝึกอบรมพบว่า

- ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 87.29 (E<sub>1</sub>)
- ประสิทธิผลของการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 80.44 (E<sub>2</sub>)
- ค่าประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรม (E<sub>1</sub>/E<sub>2</sub>)

เท่ากับ 87.29/80.44

(4) การแปลผลจากการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า

- ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน กล่าวคือสามารถทำคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรมทุกคน
- คะแนนความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติกิจกรรมระหว่างฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงร้อยละ 87.29

- คะแนนประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรมครั้งนี้เป็น  
 $E_1/E_2 = 87.29/80.44$  ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่ตั้งไว้ คือ  $E_1/E_2$  ไม่ต่ำกว่า 80/80

2) ผลการศึกษาเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบข้อมูลสำคัญตามตาราง

ต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม (สพท.มค.1)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>1. ด้านการเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. นโยบายของโครงการ .....	4.46	.51	มาก
2. ระยะเวลาในการอบรม .....	4.18	.86	มาก
3. สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.29	.66	มาก
4. เอกสารประกอบการอบรม .....	4.25	.65	มาก
5. อาหารและเครื่องดื่ม .....	4.07	.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ด้านวิทยากร</b>			
1. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร.....	4.32	.67	มาก
2. การนำสื่อมาใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.25	.70	มาก
3. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.29	.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>
<b>3. ด้านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. ความสอดคล้องต่อเนื้อของกิจกรรมการอบรม .....	4.21	.69	มาก
2. การนำสื่อมาใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.39	.63	มาก
3. เนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ .....	4.43	.57	มาก
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม .....	4.36	.56	มาก
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการอบรม .....	4.25	.70	มาก
6. รูปแบบของกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ .....	4.21	.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>
<b>4. ด้านผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ</b>			
1. มีความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตร .....	4.04	.84	มาก
2. มีความรู้เกี่ยวกับ Action Research .....	4.14	.52	มาก
3. มีความรู้ในการเขียนเค้าโครงการวิจัย .....	3.96	.74	มาก
4. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย .....	4.43	.63	มาก
5. มีสามารถนำความรู้ไปพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ .....	4.39	.57	มาก
6. มีความสามารถสรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในภาพรวม .....	4.54	.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางข้างต้นพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) สำหรับประเด็นย่อยของทุกด้านพบประเด็นย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความสามารถสรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในภาพรวม ( $\bar{X} = 4.54$ ) ซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) สำหรับประเด็นย่อยของทุกด้านพบว่า ประเด็นย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีความรู้ในการเขียนเค้าโครงการวิจัย ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ )

2.1.2.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect<sub>2</sub>) ในระหว่างการฝึกอบรมผู้วิจัยและคณะ ได้ทำการสะท้อนผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลากหลายรูปแบบทั้งนี้เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องและและให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการวิจัยในลักษณะเช่นนี้อีกในครั้งต่อไป และจะทำให้ศาสตร์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสืบไป ผลการสะท้อนผลการปฏิบัติมีสาระสำคัญคือ

(1) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานของวิทยากรประจำกลุ่มย่อย ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าโครงการได้จัดประชุมวิทยากรประจำกลุ่มย่อย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการฝึกอบรมทุกวันหลังจากการฝึกอบรมในแต่ละวัน (27-29 ตุลาคม 2553) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เข้าร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

- การแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย เป็นเรื่องที่ดีมาก ขอเสนอแนะให้มีการสลับที่ของกลุ่มทุกวันเหมือนกับที่ใช้ที่ สพท.มหาสารคาม เขต 3 เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศและควรสลับวิทยากรกลุ่มย่อยด้วยเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สัมผัสหลากหลายมุมมอง (Exp.1.01; Oct.27,10)

- มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนหนึ่งมาสายจะกระทบต่อการทำกิจกรรมระหว่างเรียน เสนอให้หัวหน้าโครงการวิจัยชี้แจงขอความร่วมมือผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงต่อเวลาและควรเอาจริงในเรื่องนี้โดยสำรวจเวลาเข้ารับการอบรมหากไม่ครบ ไม่ควรแจกใบประกาศให้ (Exp.1.05; Oct.27,10)

- การเสนอผลงานเช่นการ รายงานผลคะแนน pre-test และ Post-test ควรมีวิทยากรประจำไปรายงานผลในช่วงเช้า ช่วงพักน้อย พักเที่ยง หรือก่อนเดินทางกลับเพื่อสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน และเตรียมการในวันต่อไป (Exp.1.10; Oct.27,10)

- ข้อเสนอวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยสำหรับ pre-test และ Post-test มีเสียงบ่นจากผู้เข้ารับการอบรมว่ายากไป ผมเสนอให้นำข้อสอบชุดนี้ไปวิเคราะห์หาคุณภาพคำนวณหาค่าความยากง่ายของข้อสอบคือหาค่า  $P$  และค่า  $r$  ก่อนนำไปใช้คราวต่อไป หรือหากมีการจัดอบรมอีก(Exp. 1.09; Oct.28,10)

- การนำเสนอเนื้อหาบางตอนมีเวลานานเกินไปเช่น วิธีดำเนินการวิจัยการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการเขียนโครงการวิจัยควรขยายเวลาอีกในการจัดอบรม ครั้งต่อไป(Exp. 1.06;Oct.28,10)

- ควรประกาศชื่นชมผู้เข้ารับการอบรมได้คะแนนทดสอบก่อนเรียน หลังเรียนที่ได้คะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ให้กำลังใจผู้ที่มีคะแนนพัฒนาการที่ดีด้วย ทั้งนี้เพื่อขวัญกำลังใจ และอย่าลืมชื่นชมผู้ไม่ลาไม่ขาดด้วย(Exp.1.03; Oct.29,10)

(2) ผลการศึกษาความพึงพอใจโดยทำการสุ่มสัมภาษณ์ ก่อนเปิดการ ฝึกอบรม เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2553 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือผู้เข้ารับการอบรมทุกคนเพื่อทำ การสัมภาษณ์กลุ่ม โดยใช้ประเด็นคำถามเดียวกับประเด็นที่ใช้ในแบบถามความพึงพอใจ ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ด้านวิทยากร 3) ด้านกระบวนการ อบรมเชิงปฏิบัติการ และ 4) ด้านผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการสัมภาษณ์พบข้อมูลสำคัญ ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนผล และให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ ดังตัวอย่างการสะท้อนผล ดังนี้

- มีความพึงพอใจต่อการอบรมมาก บางหน่วยงานจัดอ้างว่าเป็นการ อบรมเชิงปฏิบัติการ แต่ฟังอย่างเดียว แต่ครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ไม่ใช่ฟัง อย่างเดียว มีความรู้ และมีความมั่นใจในเรื่องวิจัยเพิ่มขึ้น คิดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ ที่โรงเรียนได้ (Princ.1.12; Oct.29,10)

- นับเป็นโครงการที่ดี การทำงานของผู้วิจัยเป็นระบบ มีการศึกษาปัญหา และความต้องการที่แท้จริง มีการคัดกรองผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีเหตุผล ทราบว่าผู้เข้ารับ การฝึกอบรมครั้งนี้ ผอ.เขตเป็นผู้คัดเลือกด้วยตนเองเป็นเรื่องที่น่าภาคภูมิใจมาก เรื่องอื่นๆ เช่น สถานที่ ระยะเวลา ตลอดจนอาหารมีความเหมาะสมและเพียงพอ วิทยากรมีการเตรียม ความพร้อมเป็นอย่างดี (Princ.1.25; Oct.29,10)

- วิทยากรหลัก วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเก่งทุกคน เวลาของวิทยากร บางเรื่อง เช่น เรื่องการเขียนเค้าโครงวิจัยน้อยเกินไป วิทยากรเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นอย่างดี เอกสารการอบรมในบางเรื่องได้รับล่าช้า ควรแจกก่อนการใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน เพื่อได้ศึกษาเนื้อหาก่อนเรียน (Princ. 1.05; Oct.29,10)

- รูปแบบการอบรมเข้าใจดี ต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มีภาคบรรยาย มีภาคปฏิบัติ การนำเสนอในกลุ่มย่อย การนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ได้กระทำอยู่เนืองๆ เนื้อหาที่นำเสนอเกี่ยวกับการทำวิจัยล้วนๆ บางเรื่องก็ค่อนข้างยาก เช่นการเขียนวิธีดำเนินการวิจัย เป็นต้น(Princ.1.23; Oct.29,10)

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้แสดงบทบาทอยู่เสมอ ไม่ว่าง ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ถ้าว่างจะตามไม่ทัน เนื้อหาส่วนใหญ่เป็นประโยชน์คิดว่าจะสามารถทำวิจัยในสถานศึกษาของตนได้ เชื่อมั่นว่าจะสามารถเสนอผลงานทางวิชาการผ่านแน่นอน (Princ.1.17; Oct.29,10)

- ยังมีความสับสนระหว่างกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ PAOR กับ PDCA อยากให้อธิบายให้ชัดเจนอีกครั้ง (Princ.1.13; Oct.29,10)

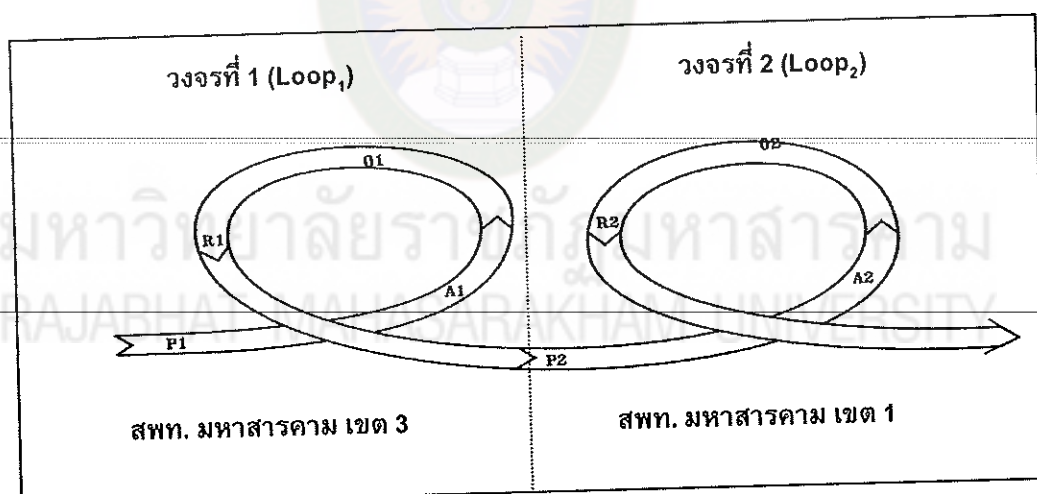
- มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษามากขึ้น น่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิธีผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัย และอยากให้คณะผู้วิจัยติดตาม ให้ความช่วยเหลือต่อไป จะเป็นพระคุณสูงยิ่ง (Princ.1.24; Oct.29,10)

จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของวิทยากรประจำกลุ่มย่อย (Experts) และของผู้บริหารสถานศึกษา (Principals) ที่เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้คือ วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเสนอว่าควรสลับที่นั่งของกลุ่มต่างๆ ทุกวันเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศของการฝึกอบรม-เสนอให้หัวหน้าโครงการวิจัยขอความร่วมมือให้ผู้รับการฝึกอบรมตรงต่อเวลา และควรเอาจริงเอาจังโดยอาจไม่ได้รับสัมฤทธิ์บัตร หากเวลาเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามเกณฑ์ เสนอให้รายผลความคืบหน้าของผู้เข้ารับการอบรมทุกวัน ควรปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยการหาค่า P และค่า r ก่อนนำไปใช้สำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ควรเพิ่มเวลาสำหรับเนื้อหาบางส่วน เช่น ควรประกาศชื่นชมผู้ที่สามารถทำคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก และชื่นชมผู้ที่มีคะแนนพัฒนาการสูงๆ ควรชื่นชมผู้ที่ไม่เคยลาเคยขาดด้วย เอกสารการอบรมในบางเรื่องได้รับล่าช้า ควรแจกก่อนการใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน เพื่อได้ศึกษาเนื้อหาก่อนเรียน บางเรื่องก็ค่อนข้างยาก เช่นการเขียนเค้าโครงการวิจัย ควรขยายเวลาอีก ผู้รับการอบรมบางส่วนมีความสับสนระหว่างกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ Plan Act Observe และ Reflect อยากให้อธิบายให้ชัดเจน จะใช้ Action Research ว่าใช้ในระยะของการวิจัย หรือของการพัฒนา เสนอให้คณะผู้วิจัยดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดไป อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามากขึ้น น่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิธีผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น และขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัยที่ทำการฝึกอบรมครั้งนี้

## 2.2 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย: การติดตามประเมินผลเค้าโครงการวิจัย รอบที่ 1-2 (สพท.มหาสารคาม เขต 3 เขต 1)

หลังจากจากพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 เมื่อ 27-29 เมษายน 2553 และที่ สพท.มหาสารคาม เขต 1 เมื่อ 27-29 ตุลาคม 2553 จากนั้นประมาณ 1 เดือน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาปรับปรุงเค้าโครงการวิจัย (Proposal) ของตนเองให้สมบูรณ์ พร้อมนำเสนอต่อคณะวิทยากรประจำกลุ่ม และเสนอที่ประชุมกลุ่มใหญ่ คณะวิทยากรทำการประเมินเค้าโครงการวิจัยแล้วสะท้อนผลให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยกำหนดเวลา เป็น 2 วงจร คือ วงจรที่ 1 (Loop<sub>1</sub>) ติดตามประเมินผลโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2553 และ ติดตามประเมินผลโครงการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 วงจรที่ 2 (Loop<sub>2</sub>) เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553 และได้กำหนดกรอบการรายงานผลการติดตาม ประเมินผลเค้าโครงการวิจัยตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

### การติดตามประเมินผลเค้าโครงการวิจัย



ภาพที่ 7 แผนภาพการรายงานผลติดตามประเมินเค้าโครงการวิจัยตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองวงจร เป็นดังนี้

### 2.2.1 ผลการติดตาม ประเมินผลโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 3 รอบที่ 1 (Loop<sub>1</sub>)

2.2.1.1 วางแผน (Plan<sub>1</sub>) หลังจากได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ด้านการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยและคณะได้ร่วมกันกำหนดขอบเขตในการผลการติดตามประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าวในสาระสำคัญ ดังนี้

(1) ผู้วิจัยเชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ  
 (2) กำหนดวัน เวลา ดำเนินการ ที่ประชุมเห็นว่าควรใช้เวลาผู้วิจัยในการพัฒนาเค้าโครงวิจัย ควรใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1 เดือน เนื่องจากได้ผ่านการฝึกปฏิบัติในระยะเวลาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว

(3) สถานที่ดำเนินการ ควรใช้ที่อาคารของ สพท.มหาสารคาม เขต 3 เนื่องจากเป็นสถานที่เหมาะสม เป็นศูนย์กลางของเขต สถานที่สะดวก สบาย สะดวกในการประสานงานกับทุกฝ่าย  
 (4) ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมิน ไม่ควรซับซ้อน แต่ยึดหลักวิชาการ สร้างเครื่องมือประเมิน

(5) วิธีการประเมินเค้าโครงวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับเวลา ให้เสร็จภายใน 1 วัน ควรแบ่งออกเป็นกลุ่ม มีเครื่องมือประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อทำการแปลผลด้วย

2.2.1.2 ปฏิบัติตามแผน (Act<sub>1</sub>) หลังจากวางแผนว่าจะดำเนินการอย่างไรแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามที่วางแผนไว้ ผลการดำเนินงานเป็น ดังนี้

(1) ผู้วิจัยได้เชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ มีผู้มาประชุมได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย วิทยากรกลุ่มย่อย (ไม่มาเพียง 1 ราย) และเจ้าหน้าที่

(2) กำหนดวัน เวลา ได้กำหนดเป็นวันที่ 22 พฤษภาคม 2553

(3) สถานที่ดำเนินการ ใช้ห้องประชุมของ สพท.มหาสารคาม เขต 3

(4) ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมิน คณะผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดประเด็นสำหรับประเมินเค้าโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ชื่อเรื่อง 2) การเขียนภูมิหลัง 3) วัตถุประสงค์ 4) ขอบเขตของการวิจัย 5) นิยามศัพท์เฉพาะ 6) ประโยชน์ที่ได้รับ 7) การจัดระบบ แนวคิด ทฤษฎี 8) วิธีการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือการวิจัย 9) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 10) ตารางการปฏิบัติงาน

(5) วิธีการประเมินเค้าโครงวิจัย ได้แบ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินออกเป็น 5 กลุ่ม ให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มนำเสนอเค้าโครงการวิจัยของตนเอง คนละไม่เกิน 15 นาที จากนั้นวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ทำการประเมินโดยใช้แบบประเมินซึ่งมีลักษณะแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิทยากรกลุ่มย่อย 2 คน สมาชิกของกลุ่มทุกคน และให้ผู้นำเสนอเค้าโครงประเมินตนเองด้วย จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละคน ทำการแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (รายละเอียดในบทที่ 3)

2.2.1.3 สังเกต (Observe<sub>1</sub>) ในระหว่างที่ทำการติดตามประเมินผล คณะผู้ร่วมวิจัย คณะวิทยากรกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2 คน และผู้รับการประเมิน (ผู้เสนอเค้าโครงการวิจัย) ได้ร่วมทำการประเมินโดยใช้แบบประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ดังนี้



ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของเค้าโครงวิจัยของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สพท.มหาสารคาม เขต 3

รหัสของ ผู้อบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	รหัสของ ผู้อบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
3.01	4.74	1.07	ดีมาก	3.23	4.61	1.42	ดีมาก
3.02	2.38	1.94	พอใช้	3.24	4.66	1.13	ดีมาก
3.03	4.27	1.54	ดี	3.25	3.31	1.51	ปานกลาง
3.04	4.70	1.47	ดีมาก	3.26	4.53	1.90	ดีมาก
3.05	4.75	1.39	ดีมาก	3.27	2.96	1.88	ปานกลาง
3.06	3.76	2.04	ดี	3.28	4.55	1.39	ดีมาก
3.07	2.55	1.61	ปานกลาง	3.29	4.66	1.47	ดีมาก
3.08	3.60	1.37	ดี	3.30	4.58	1.69	ดีมาก
3.09	4.75	1.10	ดีมาก	3.31	4.70	1.68	ดีมาก
3.10	4.69	1.47	ดีมาก	3.32	4.70	1.15	ดีมาก
3.11	2.46	1.64	พอใช้	3.33	4.68	1.05	ดีมาก
3.12	4.13	1.03	ดี	3.34	3.01	1.96	ปานกลาง
3.13	4.72	1.16	ดีมาก	3.35	4.40	1.42	ดี
3.14	2.57	1.66	ปานกลาง	3.36	4.66	1.68	ดีมาก
3.15	2.60	1.75	ปานกลาง	3.37	4.66	1.56	ดีมาก
3.16	4.69	1.31	ดีมาก	3.38	4.37	1.48	ดี
3.17	2.55	1.55	ปานกลาง	3.39	2.50	1.57	ปานกลาง
3.18	4.70	1.63	ดีมาก	3.40	2.33	1.43	พอใช้
3.19	4.66	1.47	ดีมาก	3.41	2.28	1.83	พอใช้
3.20	3.39	2.11	ปานกลาง	3.42	4.33	1.56	ดี
3.21	4.65	1.41	ดีมาก	3.43	2.32	1.27	พอใช้
3.22	4.61	1.37	ดีมาก	3.44	2.60	2.54	ปานกลาง

จากตารางวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพเค้าโครงวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผลการประเมินที่มีคุณภาพระดับดีมากจำนวน 22 ราย  
คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับดีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.90 ระดับปานกลางจำนวน 10  
ราย คิดเป็นร้อยละ 22.72 ระดับพอใช้จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.26 และไม่ผู้ใดที่มีผล  
การประเมินระดับปรับปรุง หนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอชื่องานวิจัยที่มีผลการประเมินระดับดีถึงดี  
มาก เพื่อเป็นตัวตัวอย่าง ดังรายชื่อในภาคผนวก

2.2.1.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect,) หลังจากได้ประเมินผลเค้าโครงวิจัย  
โดยประเมินจากเอกสารและการนำเสนอ ผู้วิจัย คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมได้ร่วมกัน

สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงในการดำเนินงานในครั้งต่อไป ณ ห้องประชุม สพท. มหาสารคาม เขต 3 ใช้เวลา 45 นาทีโดยประมาณ การสะท้อนผลครั้งนี้ มีผู้เกี่ยวข้องดังกล่าว ได้แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

(1) การสะท้อนผลของคณะวิทยากร และรวมถึงผู้วิจัยด้วย

- ผมมีความพึงพอใจในผลงานของพวกเรามาก หวังว่าท่านทั้งหลายจะ ใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนของท่านให้ดีขึ้นกว่าเดิม อย่างแน่นอน ขอให้กำลังใจทุกคน หากมีปัญหาใด กรุณาสอบถามพวกเราคณะวิทยากรได้ ตลอดเวลา (หัวหน้าโครงการวิจัย; May, 22, 10)

- ยินดีเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย เพื่อไม่ให้หยุดชะงักอยู่แค่นี้ อยากให้ ท่านกลับไปปรับปรุงงานของท่านให้สมบูรณ์ ขณะเดียวกันก็ลงมือดำเนินการเลย จะไม่ได้ล้ม (Exp. 3.02; May. 22, 10)

- ผมรู้จักขอบเขตของพวกเราคือ เราจะมีปัญหาในเรื่องสถิติ ไม่ต้องตกใจ หรือกังวล ผมยินดีให้ความช่วยเหลือ และขอแนะนำให้ใช้สถิติพื้นฐานง่ายๆ เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากจะแนบพัฒนาการง่ายๆ ซึ่งสถิติเหล่านี้ก็สามารถตอบ คำถาม หรือทำให้งานวิจัยของท่านชัดเจนได้ (Exp. 3.03; May. 22, 10)

- พวกเราเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ยังไม่ถูกต้องนัก/อยากให้เน้น ไปที่ ผลที่ตามมาที่ดีๆ หลังจากได้ทำงานวิจัยชิ้นนี้แล้ว มันคืออะไร มีวิธีการเขียนได้ 2 คือ เขียนลัดกับวัตถุประสงค์แล้วตามด้วยผลที่ตามมาจากการวิจัย แบบสองเขียนโดยพุ่งเป้าไปที่ ผลลัพธ์ หรือผลที่ตามมาเลย (Exp. 3.09; May. 22, 10)

(2) การสะท้อนผลของผู้รับการประเมินเค้าโครงวิจัย

- ต้องขอขอบคุณหัวหน้าโครงการวิจัย และคณะวิทยากรทุกท่านที่เอา โครงการดีๆ มาให้พวกเรา พวกเราจะสานต่อความคิดของท่านอย่างแน่นอน ขอให้หัวหน้า โครงการวิจัยช่วยผลักดันเรื่องการวิจัยให้เป็นวาระสำคัญของ สพท.มหาสารคาม เขต 3 ขอให้ ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำวิจัยได้ดี มีประโยชน์ ให้ขวัญกำลังใจแก่พวกเขาใน รูปของความดีความชอบ เป็นต้น เชื่อมันในศักยภาพของท่านว่าทำได้ (Princ. 3.36; May. 22, 10)

- หากจัดอบรมครั้งต่อไปควรใช้เวลา นานมากกว่านี้ ตามไม่ค่อยทันนัก ให้ตัวอย่างการเขียนเค้าโครงวิจัยมากกว่านี้ ให้เวลาในการเขียนเค้าโครงมากกว่านี้ อธิบาย การเขียนวิธีการวิจัยมากกว่านี้ การเขียนอ้างอิง การเขียนบรรณานุกรม เข้าใจมากขึ้น (Princ. 3.41; May. 22, 10)

- ยังมีความสับสนเรื่องระยะเวลาการวิจัยของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เหมือนกัน หรือต่างกันอย่างไร กับวงรอบการวิจัย หรือ Loop อยากให้กระจ่างในเรื่องนี้ (Princ. 3.04; May. 22, 10)

- การเขียนบทที่ 2 เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การเขียนแบบขนม  
ชั้น และการเขียนแบบบูรณาการ ยังไม่ชัดเจนมากนัก ถ้ามีเวลาอยากให้อธิบายเพิ่มเติม  
เพื่อให้งานวิจัยของเราผ่านการประเมิน (Princ. 3.27; May. 22, 10)

- นิยามศัพท์เฉพาะ ได้จากข้อสรุปในบทที่ 2 ใช่หรือไม่ การสรุปโดยการ  
สังเคราะห์หลักการ ทฤษฎี เป็นเรื่องที่ยากมาก ขอเขียนแบบเดิม คือศึกษาจากหลายๆ แหล่ง  
หลายๆ เล่ม แล้วสรุปเลยได้หรือไม่ ผลงานจะผ่านหรือไม่ การวิเคราะห์ด้วยตารางแมทริกซ์  
ยังสับสนอยู่ (Princ. 3.37; May. 22, 10)

- ยังมีความสับสนระหว่างคำศัพท์สำคัญ และนิยามศัพท์เฉพาะว่า  
เหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร และมันไปเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไรบ้าง รวมถึงตัวแปรที่  
ทำการศึกษาดูด้วยหรือไม่ ควรให้ความกระจ่างในเรื่องนี้ด้วย (Princ. 3.42; May. 22, 10)

- เวลาที่นำเสนอเค้าโครงการวิจัยน้อยเกินไป ควรเพิ่มสักประมาณ 20  
นาที จะเหมาะสมมากกว่า ชักถามประมาณ 5 นาที ก็พอแล้ว (Princ. 3.08; May. 22, 10)

- อยากให้มีการติดตามประเมินผลว่าพวกเราจะสามารถทำวิจัย  
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้หรือไม่ อาจก่อตั้งเป็นองค์กร เพื่อดูแล  
ผลประโยชน์ของพวกเรา หรือแต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาพวกเรา จะเกิด  
ประโยชน์มาก (Princ. 3.13; May. 22, 10)

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจัย คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการประเมินเค้า  
โครงการวิจัย มีสาระสำคัญอันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้นในการดำเนินงานครั้งต่อไปคือ วิทยากร  
ซึ่งทำหน้าที่ประเมินเค้าโครงการวิจัย และเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะนั้น ทุกคนยืนยันว่าพร้อมให้  
คำปรึกษา ให้คำแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดเวลา แนะนำให้ทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง  
และสนุกกับการทำงานวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ใช้สถิติง่ายๆ แต่ถูกต้องตามหลักวิชา  
และการเขียนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับให้มุ่งไปที่ผลที่ตามมาไม่ใช่ผลตามวัตถุประสงค์  
และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอแนะการดำเนินงานครั้งต่อไปอาทิ หัวหน้าโครงการวิจัยควร  
หาทางส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มี  
ผลงานวิจัยดีเด่นในรูปแบบของความดีความชอบ ควรขยายเวลาในการอบรม 3 วัน สำหรับ  
การอบรมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน สำหรับการประเมินเค้าโครงไม่เพียงพอเพราะมีหลายเรื่องที่ยัง  
ไม่ชัดเจน เช่น การเขียนเค้าโครงการวิจัย ระยะเวลาการวิจัย วงจรปฏิบัติการวิจัย การเขียน  
แบบบูรณาการ การสังเคราะห์หลักการทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ควรให้เวลานำเสนอ  
เค้าโครงการวิจัยมากขึ้น ควรมีองค์กรวิจัยเพื่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน  
ควรแต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษาจากวิทยากรที่ให้การอบรมโดยเลียนแบบการจัดการศึกษาใน  
ระดับบัณฑิตศึกษา

## 2.2.2 ผลการติดตาม ประเมินผลโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา

### สังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 1 รอบที่ 2 (Loop<sub>2</sub>)

2.2.2.1 วางแผน (Plan<sub>2</sub>) หลังจากได้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 1 ด้านการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยและคณะได้ร่วมกันกำหนดขอบเขตในการติดตามประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (1) ผู้วิจัยเชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ
- (2) กำหนดวัน เวลา ดำเนินการ ที่ประชุมเห็นว่าควรให้เวลาผู้วิจัยในการพัฒนาเค้าโครงวิจัย ควรให้เวลาประมาณ 1 เดือน เนื่องจากได้ผ่านการฝึกปฏิบัติในระยะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว
- (3) สถานที่ดำเนินการ ควรใช้ที่อาคารของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 เนื่องจากเป็นสถานที่ที่เหมาะสม เป็นศูนย์กลางของเขต สถานที่สะดวก สบาย สะดวกในการประสานงานกับทุกฝ่าย
- (4) ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมิน ไม่ควรซับซ้อน แต่ยึดหลักวิชาการ เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือประเมิน
- (5) วิธีการประเมินเค้าโครงวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับเวลา ให้เสร็จภายใน 1 วัน ควรแบ่งออกเป็นกลุ่ม สร้างเครื่องมือประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อทำการแปลผลด้วย

(6) นำข้อเสนอแนะจากการประเมินเค้าโครงการวิจัยในรอบที่ 1 ที่ สพท. มหาสารคาม เขต 3 มาใช้ในการประเมินในรอบนี้ด้วย

2.2.2.2 ปฏิบัติตามแผน (Act<sub>2</sub>) หลังจากวางแผนว่าจะดำเนินการอย่างไรแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามที่วางแผนไว้ ผลการดำเนินงานเป็น ดังนี้

- (1) ผู้วิจัยได้เชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ มีผู้มาประชุมได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย วิทยากรกลุ่มย่อย และเจ้าหน้าที่ทุกคน
- (2) กำหนดวัน เวลา ได้กำหนดเป็นวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553
- (3) สถานที่ดำเนินการ ใช้ห้องประชุมของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 คือห้องประชุมสารคามมณี
- (4) ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมิน คณะผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดประเด็นสำหรับประเมินเค้าโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นเนื้อหาเดียวกันกับที่ใช้ประเมินเค้าโครงของผู้บริหารสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3
- (5) วิธีการประเมินเค้าโครงวิจัย ได้แบ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินออกเป็น 5 กลุ่ม ให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มนำเสนอเค้าโครงการวิจัยของตนเอง คนละไม่เกิน 20 นาที จากนั้นวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ทำการประเมินโดยใช้แบบประเมินซึ่งมีลักษณะแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิทยากรกลุ่มย่อย 2 คน สมาชิกของกลุ่ม

ทุกคน และให้ผู้นำเสนอเค้าโครงประเมินตนเองด้วย จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละคน ทำการแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในบทที่ 3

2.2.2.3 สังเกต (Observe<sub>2</sub>) ในระหว่างที่ทำการติดตามประเมินผล คณะผู้ร่วมวิจัย คณะวิทยากรกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2 คน และผู้รับการประเมิน (ผู้เสนอเค้าโครงการวิจัย) ได้ร่วมทำการประเมินโดยใช้แบบประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพของเค้าโครงวิจัยของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สพท.มหาสารคาม เขต 1

รหัสของ ผู้อบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	รหัสของ ผู้อบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1.01	2.34	1.71	พอใช้	1.15	4.57	1.79	ดีมาก
1.02	2.37	1.60	พอใช้	1.16	4.58	1.95	ดีมาก
1.03	4.30	1.63	ดี	1.17	4.61	1.57	ดีมาก
1.04	4.25	1.81	ดี	1.18	2.52	1.11	ปานกลาง
1.05	2.52	1.79	ปานกลาง	1.19	2.24	1.39	พอใช้
1.06	4.28	1.34	ดี	1.20	4.57	1.60	ดีมาก
1.07	2.38	1.67	พอใช้	1.21	2.47	1.11	พอใช้
1.08	4.35	1.81	ดี	1.22	2.38	1.34	พอใช้
1.09	4.22	1.11	ดี	1.23	2.48	1.46	พอใช้
1.10	4.51	1.34	ดีมาก	1.24	2.27	1.79	พอใช้
1.11	2.37	1.38	พอใช้	1.25	4.58	1.67	ดีมาก
1.12	4.65	1.13	ดีมาก	1.26	4.58	0.69	ดีมาก
1.13	4.52	1.49	ดีมาก	1.27	4.61	1.21	ดีมาก
1.14	2.47	1.11	พอใช้	1.28	2.31	1.57	พอใช้

จากตารางวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพเค้าโครงวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 พบว่า ผลการประเมินที่มีคุณภาพระดับดีมากจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.71 ระดับดี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.85 ระดับปานกลาง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.14 ระดับพอใช้ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.28 และไม่มีผู้ใดที่มีผลการประเมินระดับปรับปรุง หนึ่ง ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอชื่องานวิจัยที่มีผลการประเมินระดับดีถึงดีมาก เพื่อเป็นตัวอย่าง ดังรายชื่อในภาคผนวก

2.2.2.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect<sub>2</sub>) หลังจากได้ประเมินผลเค้าโครงวิจัย โดยประเมินจากเอกสารและการนำเสนอ ผู้วิจัย คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมได้ร่วมกัน

สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงในการดำเนินงานในครั้งต่อไป ณ ห้องประชุมสารคาม มูณี สพท.มหาสารคาม เขต 1 ใช้เวลา 45 นาทีโดยประมาณ การสะท้อนผลครั้งนี้ มีผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวได้แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

(1) การสะท้อนผลของคณะวิทยากร และผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เข้ารับการอบรม

- ผมต้องขอขอบคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน ผมมีความพึงพอใจในผลงานของพวกเรามาก หวังว่าท่านทั้งหลายจะใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนของท่านให้ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างแน่นอน ขอให้กำลังใจทุกคน หากมีปัญหาใดกรุณาสอบถามพวกเราคณะวิทยากรได้ตลอดเวลา อยากให้ท่านติดต่อเราอย่างสม่ำเสมอ (หัวหน้าโครงการวิจัย; Nov.22, 10)

- ยินดีเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย สนับสนุนให้ท่านทำวิจัยสถาบัน จะได้ประโยชน์ต่อโรงเรียนมาก นำไปขอเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นก็ได้ จะสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี (Exp. 1.07; Nov. 22, 10)

- หากท่านมีปัญหาในเรื่องสถิติ ไม่ต้องตกใจหรือกังวล ผมยินดีให้ความช่วยเหลือ และขอแนะนำให้ใช้สถิติพื้นฐานง่ายๆ เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาคะแนนพัฒนาการง่ายๆ ซึ่งสถิติเหล่านี้ก็สามารถตอบคำถาม หรือทำให้งานวิจัยของท่านชัดเจนได้ (Exp. 1.02; Nov. 22, 10)

- ผมยินดีให้คำปรึกษาในเรื่องการทำวิจัย ขอแนะนำให้ทำวิจัยสถาบันในลักษณะ R & D อย่างที่หัวหน้าโครงการวิจัยให้คำแนะนำไว้ จะตอบคำถามของสังคมที่ว่าทำวิจัยแล้วได้ประโยชน์อย่างไร เพราะงานวิจัย R & D หรือ Action Research จะตอบคำถามอยู่ในตัวอยู่แล้ว จะไม่ใช่วิจัยแล้วขึ้นหิ้งอย่างแน่นอน (Exp. 1.05; Nov. 22, 10)

(2) การสะท้อนผลของผู้รับการประเมินเค้าโครงวิจัย

- หัวหน้าโครงการวิจัยและคณะวิทยากรทุกคน ควรออกไปเยี่ยมเยียนผู้วิจัย เพื่อติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวิจัย จะเห็นสภาพจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งถ้าท่านจะกรุณา (Princ. 1.11; Nov. 22, 10)

- การจัดอบรมครั้งต่อไปควรใช้เวลานานมากกว่านี้ แทบไม่ได้พักเลย บางเรื่องตามไม่ค่อยทัน ทำให้เกิดความกังวล และไม่มีความสุขกับการเรียน ต้องเร่งตัวเองอยู่ตลอดเวลา (Princ. 1.04; Nov. 22, 10)

- เวลาที่นำเสนอเค้าโครงวิจัยประมาณ 20 นาที เหมาะสมดีแล้ว แต่อยากรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะวิทยากรมากกว่านี้ (Princ. 1.19; Nov. 22, 10)

- เป็นเรื่องที่ดีมากที่หัวหน้าโครงการวิจัยที่ได้แต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษาให้พวกเรา นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมาก ทำให้พวกเรามีความหวังและมีที่พึ่ง เราจำเป็นต้องเรียนรู้อีกเยอะเกี่ยวกับการวิจัย อยากให้ท่านที่ปรึกษา และดูแลพวกเราตลอดไปจนทำวิจัยสำเร็จ (Princ. 1.17; Nov. 22, 10)

- วิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน วิจัยและพัฒนา เป็นอย่างไร อยากรู้  
ความกระฉ่าง จึงอยากให้หัวหน้าโครงการวิจัยจัดอบรมเช่นนี้อีก ผู้เข้าอบรม ณ ที่นี้ยินดี  
เข้าร่วมอบรม และสนับสนุนค่าใช้จ่าย (Princ. 1.16; Nov. 22, 10)

- ต้องขอขอบคุณหัวหน้าโครงการวิจัย และคณะวิทยากรทุกท่านที่เอา  
โครงการดีๆ มาให้พวกเรา พวกเราจะสานต่อความคิดของท่านอย่างแน่นอน ขอให้หัวหน้า  
โครงการวิจัยช่วยประสานงานกับทาง สพท.มหาสารคาม เขต 1 เพื่อสนับสนุนการจัดทำวิจัย  
ของพวกเราด้วย จักขอบคุณยิ่ง (Princ. 1.27; Nov. 22, 10)

จากการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจัย คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการประชุม  
โครงการวิจัย มีสาระสำคัญ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้นในการดำเนินงานครั้งต่อไป คือ ควรมี  
การติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอแม้เสร็จสิ้นการอบรมครั้งนี้แล้วก็ตาม ผู้วิจัยและคณะวิทยากรยินดี  
ให้คำปรึกษาในเรื่องการทำวิจัย และควรทำวิจัยสถาบัน วิจัยและพัฒนาเพื่อประโยชน์ของ  
โรงเรียนของตนเอง ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ถ้ามีความเข้าใจ  
ดีก็สามารถใช้ได้ หัวหน้าโครงการวิจัยควรออกไปเยี่ยมเยียนตามโรงเรียนต่างๆ เพื่อดูสภาพ  
จริง และเป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้วิจัย การจัดอบรมครั้งต่อไปควรใช้เวลาานมากกว่านี้  
เพื่อเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นสุข วิทยากรควรให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยทุกแง่มุม  
กรรมการที่ปรึกษาควรติดต่อประสานงานกับผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การทำวิจัยสำเร็จลุล่วง  
ไปด้วยดี ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน วิจัยและพัฒนา  
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น โดยยินดีสนับสนุนค่าใช้จ่าย หัวหน้า  
โครงการวิจัยควรประสานงานกับทาง สพท. มหาสารคาม เขต 1 เพื่อสนับสนุนการจัดทำวิจัย  
ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี