

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตามสมรรถนะประจำสายงาน โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะ ขอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. คำศัพท์สำคัญ

- 1.1 การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ เจตคติ
- 1.2 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมรรถนะประจำสายงานในจังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

2.2 จะพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติสูงขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดมหาสารคาม

3.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติสูงขึ้น โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายที่ทำการพัฒนา

4.1.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1, 2 และ 3 จำนวน 641 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน

4.1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ทำการพัฒนา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 3 และเขต 1 จำนวน 72 คน

4.2 สถานที่ทำการวิจัย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดมหาสารคามทุกเขต

4.3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่

4.3.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.3.1.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

4.3.1.2 การสื่อสารและการจูงใจ

4.3.1.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล

4.3.1.4 การมีวิสัยทัศน์

4.3.2 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำวิจัย ประกอบด้วย

4.3.2.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา

4.3.2.2 การกำหนดประเด็น และการตั้งหัวข้อการวิจัย

4.3.2.3 การตั้งคำถาม วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.3.2.4 การกำหนดขอบเขตการวิจัย

4.3.2.5 การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

4.3.2.6 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.3.2.7 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา

4.3.2.8 การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา

4.3.2.9 การเขียนวิธีดำเนินการวิจัย

4.3.2.10 การเขียนอ้างอิง - บรรณานุกรม

4.3.2.11 การเขียนเค้าโครงการวิจัย

4.3.2.12 การประเมินเค้าโครงการวิจัย

4.3.2.13 การฝึกนำเสนอเค้าโครงการวิจัย

4.3.2.14 การนำเสนอร่างเค้าโครงการวิจัยเพื่อประเมิน

โดยมีจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 3 ด้านได้แก่ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้าน
เจตคติหรือความรู้สึก (Affective Domain) และ ด้านทักษะ (Psychomotor Domain)

**4.4 ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ใช้เวลา 1 ปีเต็ม ระหว่างเดือนมกราคม 2553 –
ธันวาคม 2553 จำแนกเป็น**

5.4.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา ทำการศึกษาระหว่าง
เดือนมกราคม – มีนาคม 2553

5.4.2 ระยะเวลาที่ 2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน
ทำการศึกษาระหว่างเดือนเมษายน – ธันวาคม 2553

5. สรุปผลการวิจัย

ขอสรุปผลการวิจัยตามระยะหรือวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
มีเพียงส่วนน้อยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ส่วนระดับอื่นๆ ไม่ปรากฏแต่อย่างใด
จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง 10 ขึ้นไป (ร้อยละ 68.83) ในเรื่องเงินเดือน
พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีส่วนหนึ่งที่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง
15,000 - 30,000 บาท ส่วนในเรื่องระดับวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่
มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

5.1.2 ผลการศึกษาศภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 ในภาพรวม พบข้อมูลสำคัญกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่วนใหญ่มีปัญหา และสภาพความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการ
วิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ด้านการสื่อสารและ
การจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีปัญหาในการปฏิบัติและมี
ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 - 3 โดยจำแนกรายละเอียดเป็นรายด้าน พบ
ข้อมูลสำคัญดังตารางสรุป ดังต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 22 สรุปปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงาน

สพท. มหาสารคาม/ สมรรถนะประจำสายงาน	สมรรถนะย่อยที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก	สมรรถนะย่อยที่มีความต้องการพัฒนา สูงสุด 3 อันดับแรก
สพท. มค.เขต 1 1.การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย 2.การสื่อสารและการจูงใจ 3.การพัฒนาศักยภาพ	1.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความ ต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผน ด้านบุคลากร 2.การเขียนเอกสารวิชาการประเภท หนังสือ 3.การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาด้านวิชาการ 1.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหารสถานศึกษา 2.การโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของการพัฒนา ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ 3.การเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุป ประเด็นในการประชุม 1.การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็น ระบบ 2.การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร และการให้คำปรึกษาแนะนำ ในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร 3.การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ใน การวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ เพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้าน บุคลากร 2.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ เพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการ บริหารทั่วไป 3.การเขียนเอกสารวิชาการประเภทหนังสือ 1.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารสถานศึกษา 2.การเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุป ประเด็นในการประชุม และการวิเคราะห์ และการสรุปความจากการฟังและอ่าน 3.การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่าง บุคคลที่เกี่ยวข้อง 1.การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร 2.การนิเทศและติดตามงานอย่าง เป็นระบบ 3.การนำผลการประเมินบุคลากร มาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง 4.การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร 5.การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร 1.การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการ ปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไป ได้ 2.การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3.การกำหนดวิสัยทัศน์
บุคคล 4.การมีวิสัยทัศน์	1.การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2.การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการ ปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้ 3.การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธะกิจของสถานศึกษาให้	1.การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการ ปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไป ได้ 2.การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3.การกำหนดวิสัยทัศน์

<p>สพท. มค.เขต 2</p> <p>1.การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย</p>	<p>สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>1.การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่</p>	<p>1.การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่</p>
<p>2.การสื่อสารและการจูงใจ</p> <p>3.การพัฒนาศักยภาพบุคคล</p>	<p>ครู</p> <p>2.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน</p> <p>3.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป</p> <p>1.การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน</p> <p>2.การโน้มน้าวใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพ</p> <p>3.การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>ครู</p> <p>2.การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน</p> <p>3.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป</p> <p>1.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา</p> <p>2.การให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น</p> <p>3.การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
	<p>2.การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร</p> <p>3.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>2.การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.การให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่างๆ แก่บุคลากร</p>
<p>4.การมีวิสัยทัศน์</p>	<p>1.การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>2.การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้</p> <p>3.การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้</p>	<p>1.การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา</p> <p>2.การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้</p> <p>3.การกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด</p>
<p>สพท. มค.เขต 3</p> <p>1.การวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย</p>	<p>สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>1.การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาด้านงบประมาณ</p>	<p>1.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้าน</p>

	<p>2.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการประกันคุณภาพ</p> <p>3.การเขียนเอกสารวิชาการประเภท</p>	<p>การบริหารทั่วไป</p> <p>2.การทำความเข้าใจในขั้นตอนการวิจัย</p> <p>3.การเขียนเอกสารวิชาการประเภทรายงานทางวิชาการ</p>
2.การสื่อสารและการจูงใจ	<p>แบบเรียน</p> <p>4.การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านกิจการนักเรียน</p> <p>5.การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา</p> <p>1.การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน</p> <p>2.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา</p> <p>3.การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา</p> <p>2.การเป็นผู้นำการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม</p> <p>3.การวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน</p> <p>3.การนำเสนอแนวคิดในที่ประชุม และในโอกาสต่างๆ</p>
3.การพัฒนาศักยภาพบุคคล	<p>1.การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>3.การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ</p>	<p>1.การนิเทศและติดตามงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>2.การส่งเสริมสนับสนุนและ/หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>3.การนำผลการประเมินบุคลากรมาใช้ในการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
4.การมีวิสัยทัศน์	<p>1.การกำหนดแนวคิด ทิศทางในการปฏิบัติงานที่กว้างไกล ทันสมัย และเป็นไปได้</p> <p>2.การกำหนดวิสัยทัศน์</p> <p>3.การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด</p>	<p>1.การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>2.การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา</p> <p>3.การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา</p>

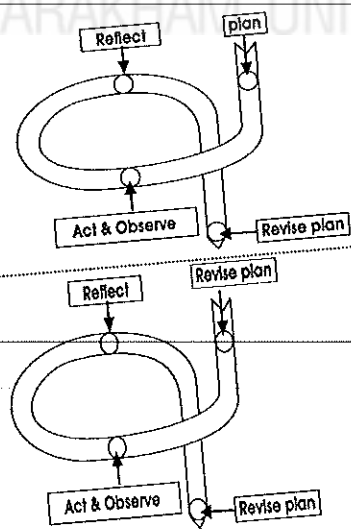
5.1.4 ผลการศึกษาการแสดงความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 เขต ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย จำนวนใกล้เคียงกันทั้ง 3 เขต และมีจำนวนไม่มากนักมีความ ต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานในด้านอื่นๆ ส่วนในการแสดงความจำนงเข้า รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่าส่วนใหญ่แสดงความจำนงว่าจะเข้าอบรมในประเด็นที่สนใจ และได้เลือกไว้เท่านั้น และแสดงความจำนงว่าจะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในประเด็นใดก็ได้ จาก สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก และเหตุที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้าน นั้นๆ เนื่องจากเห็นว่าเป็นจุดอ่อนของตนเอง และต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็งขึ้น

5.2 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1-3 พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยและคณะ จึงได้กำหนดประเด็นพัฒนาว่า "การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต..... ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย" คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคามเขต 3 จำนวน 44 คน เมื่อวันที่ 27-29 เมษายน 2553 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท. มหาสารคามเขต 1 จำนวน 28 คน เมื่อวันที่ 27-29 ตุลาคม 2553 ได้กำหนดกรอบการ รายงานผลการวิจัยตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

การฝึกอบรมฯ: สพท. มค 3
(27-29 เม.ย.53)

การฝึกอบรมฯที่: สพท. มค 1
(27-29 ต.ค.53)



ภาพที่ 8 วงจรวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้สรุปผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.1 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย รอบที่ 1 (สพท.มหาสารคาม เขต 3)

5.2.1.1 วางแผน (Plan₁)

1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2) กำหนดกรอบการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่อไปนี้เป็นข้อกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าพัฒนาดตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา "การทำวิจัย" กำหนดวิธีการพัฒนา กำหนดสถานที่อบรม กำหนดระยะเวลาที่ทำการอบรม การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ การเตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากร สำหรับการอบรม การจัดอบรมตามประเด็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการ

5.2.1.2 ปฏิบัติตามแผน (Act₁)

1) พบปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องการพัฒนาดตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

2) ผลการกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏผล ดังนี้คือ คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จำนวน 44 คน กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย มีเนื้อย่อยๆ 14 หัวข้อ กำหนดวิธีการพัฒนาใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คัดเลือกโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 เป็นสถานที่อบรมและกำหนดเวลาระหว่างวันที่ 27 – 29 เมษายน 2553 รวม 3 วัน

3) สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แนวการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ข้อทดสอบก่อน – หลังอบรม แบบฝึกหัดระหว่างการฝึกอบรม แบบประเมินโครงการวิจัย และ แบบศึกษาความพึงพอใจ และหาคุณภาพของเครื่องมือ

4) เตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากรสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีวิทยากรหลัก และมีวิทยากรประจำกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน

5) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย

5.2.1.3 สังเกต (Observe₁)

1) ผลการพัฒนาความรู้ การทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 21.40 หลังการฝึกอบรมเท่ากับ 32.38 คะแนน คะแนนพัฒนาการเฉลี่ยเท่ากับ 11.00 คะแนน คะแนนระหว่างการฝึกอบรมซึ่งเป็นคะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมจากใบงาน และแบบฝึก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 159.55 คะแนน (คะแนนเต็ม 185 คะแนน)

ค่าประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรม (E_1/E_2) เท่ากับ 86.42/80.96 และผู้บริหาร
สถานศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน

2) ผลการศึกษาเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect) วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเสนอว่าควรสลับที่นั่งของกลุ่มต่างๆ ทุกวันเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ เสนอให้หัวหน้าโครงการวิจัยขอความร่วมมือให้ผู้รับการฝึกอบรมตรงต่อเวลา ควรจัดทำป้ายนิเทศเพื่อติดประกาศต่างๆ ติดภาพกิจกรรมระหว่างอบรม ควรปรับปรุงเครื่องโสตทัศนศึกษาให้สามารถใช้งานได้ดี ควรปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพมากขึ้นก่อนนำไปใช้สำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ควรเพิ่มเวลาสำหรับเนื้อหาบางส่วนเช่น วิธีดำเนินการวิจัย ควรประกาศชื่นชมผู้ที่สามารถทำคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก และชื่นชมผู้มีคะแนนพัฒนาการสูงๆ และส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าผู้เข้ารับการอบรมมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถติดตามประเมินผลได้ครอบคลุม การฝึกอบรมครั้งต่อไปควรมีจำนวนผู้เข้าอบรมน้อยกว่านี้ และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอว่า เอกสารการอบรมในบางเรื่องได้รับล่าช้าควรแจกก่อนการใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน เพื่อได้ศึกษาเนื้อหาก่อนเรียน บางเรื่องก็ค่อนข้างยากเช่น การเขียนวิธีดำเนินการวิจัย ควรขยายเวลาอีก ผู้รับการอบรมบางส่วนมีความสับสนระหว่างขั้นตอนของการวิจัย และระยะของการวิจัย และวงจร (Loop) ของวิจัยวิจัยเชิงปฏิบัติการ อยากให้อธิบายให้ชัดเจน จะใช้ Action Research ในระยะใดของการพัฒนาอย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามากขึ้นน่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิธีผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น และขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัยที่ทำการฝึกอบรมครั้งนี้

5.2.2 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย รอบที่ 2 (สปท.มหาสารคาม เขต 1)

5.2.2.1 วางแผน หรือทบทวน (Plan₂ or Revise plan)

1) นำปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลจากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย รอบที่ 1 ที่ สปท.มหาสารคาม เขต 3 ได้แก่ การสลับที่นั่งของกลุ่มต่างๆ การขอความร่วมมือให้ทุกฝ่ายตรงต่อเวลา การจัดทำป้ายนิเทศ การปรับปรุงเครื่องโสตทัศนศึกษา การปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพมากขึ้น การเพิ่มเวลาสำหรับเนื้อหาเรื่องวิธีดำเนินการวิจัย การให้ความกระจ่างในเรื่องขั้นตอนของการวิจัย ระยะเวลาของการวิจัยวงจรการพัฒนา (Loop) การประกาศชื่นชมผู้ที่สามารถทำคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก และชื่นชมผู้มีคะแนนพัฒนาการสูงๆ การแจกก่อนการใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน และการลดจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการอบรมลง

- 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงาน
- 3) การกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

คือ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา หรือตัวแปรที่สมควรศึกษา จากการศึกษา กำหนดวิธีการพัฒนา กำหนดสถานที่อบรม กำหนดระยะเวลาที่ทำการอบรม การสร้างเครื่องมือ เตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย และการจัดอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานตามประเด็นที่มีปัญหาและมีความต้องการ

5.2.2.2 ปฏิบัติตามแผน (Act₂)

- 1) พบปัญหาและความต้องการจำเป็น ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

- 2) ผลการกำหนดกรอบการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย คัดเลือกผู้เข้าพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ได้จำนวน 28 คน กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา มีเนื้อย่อยๆ คล้ายกับที่เคยใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 มีการปรับปรุงเพียงเล็กน้อย กำหนดวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ กำหนดสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ ได้ใช้ห้องประชุมสารคามมูณีของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 กำหนดเวลาอบรมเป็นระหว่างวันที่ 27 – 29 ตุลาคม 2553 รวม 3 วัน

- 3) นำเครื่องมือชนิดเดียวกันกับที่ใช้ที่ สพท.มหาสารคาม เขต 3 แต่ได้มีการปรับปรุงคุณภาพของข้อทดสอบก่อน-หลังการอบรม โดยการหาค่าความยากง่ายของข้อสอบ

- 4) ได้เตรียมความพร้อมของคณะผู้วิจัย วิทยากร

5.2.2.3 สังเกต (Observe₂)

- 1) ได้ทำการทดสอบความรู้ก่อนการอบรมด้วยข้อทดสอบ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.40 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมเท่ากับ 32.17 คะแนน คะแนนพัฒนาการเฉลี่ยเท่ากับ 11.78 คะแนน คะแนนระหว่างการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 161.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 185 คะแนน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย ค่าประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรม (E_1/E_2) เท่ากับ 87.29/80.44

- 2) ผลการศึกษาเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก

5.2.2.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect₂)

จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของวิทยากรประจำกลุ่มย่อย (Experts) และของผู้บริหารสถานศึกษา (Principals) ที่เข้ารับการ

ฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้คือ วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเสนอว่า ควรสลับที่นั่งของกลุ่มต่างๆ ทุกวันเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศของการฝึกอบรม เสนอให้หัวหน้าโครงการขอความร่วมมือให้ผู้รับการฝึกอบรมตรงต่อเวลา เสนอไม่ได้รับสัมฤทธิบัตร หากเวลาเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ควรรายผลความคืบหน้าของผู้เข้ารับการอบรมทุกวัน ควรปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพมากขึ้นก่อนนำไปใช้สำหรับการฝึกอบรมครั้งต่อไป ควรเพิ่มเวลาสำหรับเนื้อหาบางส่วน ควรประกาศชื่นชมผู้ที่สามารถทำคะแนนสูงสุดสามอันดับแรก และชื่นชมผู้มีคะแนนพัฒนาการสูงๆ ควรชื่นชมผู้ที่ไม่เคยลาเคยขาดด้วย ควรแจกก่อนการใช้อย่างน้อยหนึ่งวัน บางเรื่องก็ค่อนข้างยากเช่น การเขียนเค้าโครงการวิจัยควรขยายเวลาอีก ผู้รับการอบรมบางส่วนมีความสับสนระหว่างกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ Plan Act Observe และ Reflect อยากให้อธิบายให้ชัดเจน จะใช้ Action Research ในระยะใดของการวิจัย หรือของการพัฒนา เสนอให้คณะผู้วิจัยดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดไป อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามากขึ้น น่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น และขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัยที่ทำการฝึกอบรมครั้งนี้

5.3 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำ

วิจัย: การติดตามประเมินผลเค้าโครงการวิจัย รอบที่ 1-2 (สพท.มหาสารคาม เขต 3 เขต 1)

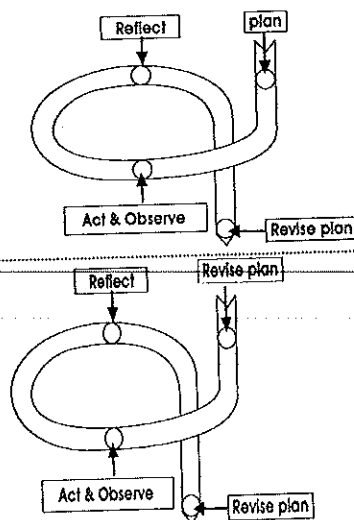
หลังจากพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 และเขต 1

โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว อีกประมาณ 1 เดือน ผู้วิจัยและคณะได้ออกติดตามผลการจัดทำเค้าโครงการวิจัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำการประเมินเค้าโครงการวิจัยและสะท้อนผลปฏิบัติตามวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

ติดตามประเมินผลฯ: สพท. มค 3

(22 พ.ค.53)

วงจร 1: Loop₁



ติดตามประเมินผลฯ: สพท. มค 1

(22 พ.ย.53)

วงจร 1: Loop₂

ภาพที่ 9 วงจรวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้สรุปผลการติดตามผล ประเมินเค้าโครงการวิจัย

5.3.1 ผลการติดตาม ประเมินผลเค้าโครงวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 3 รอบที่ 1 (Loop₁)

5.3.1.1 วางแผน (Plan₁) เชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ กำหนดวัน เวลา กำหนดสถานที่ดำเนินการ กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมิน กำหนดวิธีการ ประเมินเค้าโครงวิจัย

5.3.1.2 ปฏิบัติตามแผน (Act₁) ได้เชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ มีผู้มา ประชุมได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย วิทยากรกลุ่มย่อย (ไม่มาเพียง 1 ราย) และเจ้าหน้าที่ กำหนดวัน เวลา ได้กำหนดเป็นวันที่ 22 พฤษภาคม 2553 สถานที่ดำเนินการ ใช้ห้องประชุมของ สพท. มหาสารคาม เขต 3 ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมินคือ ชื่อเรื่อง การเขียนภูมิ หลัง วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ประโยชน์ที่ได้รับ การจัดระบบ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และตารางการ ปฏิบัติงาน แบ่งผู้เข้ารับการประเมินออกเป็น 5 กลุ่ม ให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มนำเสนอ เค้าโครงการวิจัยของตนเอง คนละไม่เกิน 15 นาที จากนั้นวิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ ทำการประเมินโดยใช้แบบประเมิน โดยวิทยากรกลุ่มย่อย 2 คน สมาชิกของกลุ่มทุกคน และให้ ผู้นำเสนอเค้าโครงประเมินตนเองด้วย จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละคน แปลผลตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.3.1.3 สังเกต (Observe₁) ผลการประเมินคุณภาพเค้าโครงวิจัยของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผลการประเมินที่มีคุณภาพระดับดีมาก จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับดีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.90 ระดับ ปานกลางจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.72 ระดับพอใช้จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.26 และไม่ผู้ใดที่มีผลการประเมินระดับปรับปรุง

5.3.1.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect₁) จากการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจัย คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการประเมินเค้าโครงวิจัย มีสาระสำคัญอันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ขึ้นในการดำเนินงานครั้งต่อไปคือ วิทยากรซึ่งทำหน้าที่ประเมินเค้าโครงการวิจัย และเป็นผู้ให้ ข้อเสนอแนะนั้น ทุกคนยืนยันว่าพร้อมให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดเวลา แนะนำให้ทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและสนุกกับการทำงานวิจัย ในการวิเคราะห์ ข้อมูลให้สถิติได้ง่ายๆ แต่ถูกต้องตามหลักวิชา แนะนำเขียนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับให้ มุ่งไปที่ผลที่ตามมาไม่ใช่ผลตามวัตถุประสงค์ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอแนะการ ดำเนินงานครั้งต่อไปอาทิ หัวหน้าโครงการวิจัยควรหาทางส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของ ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานวิจัยดีเด่นในรูปแบบของความดี ความชอบ ควรขยายเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 วัน เป็น 4 วัน สำหรับการประเมิน เค้าโครงการวิจัยเพียง 1 วัน ไม่เพียงพอเพราะมีหลายเรื่องที่ยังไม่ชัดเจนเช่น การเขียนเค้า

โครงการวิจัย วงจรปฏิบัติการวิจัย การเขียนแบบบูรณาการ การสังเคราะห์หลักการทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ควรให้เวลานำเสนอเค้าโครงการวิจัยมากขึ้น ควรมีองค์การวิจัยเพื่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรแต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษาจากวิทยากรที่ให้การอบรมโดยเลียนแบบการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

5.3.2 ผลการติดตาม ประเมินผลโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 1 รอบที่ 2 (Loop₂)

5.3.2.1 วางแผน (Plan₂) กำหนดประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ กำหนดวัน เวลา ดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ ควรใช้ที่อาคารของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการประเมิน เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือประเมิน วิธีการประเมินเค้าโครงการวิจัย ควรแบ่งออกเป็นกลุ่ม สร้างเครื่องมือประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อทำการแปลผลด้วย นำข้อเสนอแนะจากการประเมินเค้าโครงการวิจัยในรอบที่ 1 ที่ สพท. มหาสารคาม เขต 3 มาใช้ในการประเมินในรอบนี้ด้วย

5.3.2.2 ปฏิบัติตามแผน (Act₂) ได้เชิญประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการ มีผู้มาประชุมได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย วิทยากรกลุ่มย่อย และเจ้าหน้าที่ทุกคน ได้กำหนดวันเวลาดำเนินการเป็นวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553 สถานที่ดำเนินการ ใช้ห้องประชุมของ สพท.มหาสารคาม เขต 1 คือห้องประชุมสารคามมูณี กำหนดประเด็นสำหรับประเมินเค้าโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นเนื้อหาเดียวกันกับที่ใช้ประเมินเค้าโครงการของผู้บริหารสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 วิธีการประเมินเค้าโครงการวิจัย ได้แบ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินออกเป็น 5 กลุ่ม ให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มนำเสนอเค้าโครงการวิจัยของตนเอง คนละไม่เกิน 20 นาที จากนั้นวิทยากรผู้วิจัย และให้ข้อเสนอแนะ ทำการประเมิน โดยวิทยากรกลุ่มย่อย 2 คน สมาชิกของกลุ่มทุกคน และให้ผู้นำเสนอเค้าโครงการประเมินตนเองด้วย จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละคน ทำการแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.3.2.3 สังเกต (Observe₂) ในระหว่างที่ทำการติดตามประเมินผล คณะผู้ร่วมวิจัย คณะวิทยากรกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2 คน และผู้รับการประเมิน ได้ร่วมทำการประเมินโดยใช้แบบประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เค้าโครงการวิจัยที่มีคุณภาพระดับดีมากจำนวน 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 และไม่ผู้ใดที่มีผลการประเมินระดับปรับปรุง

5.3.2.4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect₂) จากการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจัย คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการประเมินเค้าโครงการวิจัย มีสาระสำคัญ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้นในการดำเนินงานครั้งต่อไป คือ ควรมีการติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอแม้เสร็จสิ้นการอบรมครั้งนี้แล้วก็ตาม ผู้วิจัยและคณะวิทยากรยินดีให้คำปรึกษาในเรื่องการทำวิจัย และควรทำวิจัยสถาบัน วิจัยและพัฒนาเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนของตนเอง ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ถ้ามีความเข้าใจก็สามารถใช้ได้ หัวหน้าโครงการวิจัยควรออกไปเยี่ยมเยียนตามโรงเรียนต่างๆ เพื่อดูสภาพจริง และเป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้วิจัย การจัดอบรมครั้งต่อไปควรใช้เวลาานมากกว่านี้เพื่อเกิดการเรียนรู้กันอย่างมีความสุข วิทยากรควรให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยทุกแง่มุม กรรมการที่ปรึกษาควรติดต่อประสานงานกับผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การทำวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน วิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น โดยยินดีสนับสนุนค่าใช้จ่าย หัวหน้าโครงการวิจัยควรประสานงานกับทาง สพท. มหาสารคาม เขต 1 เพื่อสนับสนุนการจัดทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. บทเรียนที่ได้จากการวิจัย (Lesson Learned)

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ตามสมรรถนะประจำสายงาน โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและคณะได้เรียนรู้ ได้ประสบการณ์ ได้ข้อคิด ได้บทเรียนหลายสิ่งหลายอย่างขอเสนอโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

6.1 การบริหารจัดการโครงการวิจัย เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการต้องเอาใจใส่ ประสานการดำเนินงานกับทุกฝ่ายทุกรูปแบบ การขอความร่วมมือ การขอความอนุเคราะห์ การสร้างทีมงาน การปฏิบัติงานในภาคสนาม ทุกอย่างต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และศิลป์ในการดำเนินงาน จึงจะประสบความสำเร็จ และมีข้อสังเกตที่สำคัญอย่างหนึ่งคือเรื่องของตำแหน่งทั้งทางวิชาการ และทางบริหารยังมีความสำคัญและส่งผลเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จของโครงการวิจัยในครั้งนี้

6.2 บริบทของสังคมการบริหารจัดการการศึกษา ในระยะนี้ทางราชการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนและหรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ บุคลากรเหล่านี้ซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย มักมีปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะผลงานประเภทวิจัย ดังนั้น ผลของการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานครั้งนี้ จึงตรงกับบริบท เป็นไปตามกระแสในปัจจุบันเป็นอย่างมาก กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

6.3 วิธีดำเนินการวิจัย ปัจจุบันมีการแบ่งประเภทของการวิจัยออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ วิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งทั้ง 2 ประเภทมีจุดอ่อนและจุดแข็งแตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ ก็มีความถนัดแตกต่างกันเช่น บางคนไม่ถนัดในเรื่องสถิติสำหรับการวิจัยเลย บางท่านถนัดเฉพาะวิจัยเชิงสำรวจ ดังนั้น ผู้วิจัยและคณะผู้จัดทำควรรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้วิจัยให้เข้ากันได้ โดยใช้วิธีการผสม

ในวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ระยะที่ 1 ของการวิจัย “ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ.....” การศึกษาระยะนี้ อาจใช้แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) และทำการสัมภาษณ์กลุ่ม (เชิงคุณภาพ) เป็นต้น

6.4 ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยเห็นว่า มีประโยชน์มากเพราะจะ

สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินการของเรื่องต่างได้เป็นอย่างดี เป็นการร่วมมือกับผู้ร่วมวิจัย กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ในเกือบทุกขั้นตอนของการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะขั้นตอนสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากวิทยากรกลุ่มย่อย และจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยต้องถือว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ทุกความคิดเห็นต้องรับฟัง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการอบรม ครั้งที่ 2 และครั้งต่อไป ผลการสะท้อนผลการปฏิบัติเกิดเป็นรูปธรรมหลายอย่าง เช่น คณะวิทยากรกลุ่มย่อย เห็นว่าการฝึกอบรมที่ สพท.มหาสารคาม เขต 3 มีจำนวนผู้เข้าอบรมมากเกินไป ดังนั้น ในการฝึกอบรมครั้งต่อไปที่ สพท.มหาสารคาม เขต 1 ก็ได้ลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมลง การดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการสะท้อนความเป็นประชาธิปไตย ได้เป็นอย่างดี และทำให้ผลการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นเสมอ

6.5 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประสบการณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ ผู้วิจัย และหรือผู้คิดทำงานในลักษณะนี้ควรคำนึงเป็นอย่างดี อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการโครงการวิจัยให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ สิ่งที่ควรคำนึงลำดับแรกคือ การเตรียมความพร้อมซึ่งถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นมาก จะต้องเตรียมทั้งเนื้อหาสาระ เตรียมเครื่องมือวิจัย เตรียมในเรื่องปัจจัยการบริหารให้พร้อม การให้รางวัลทั้งในด้านวัตถุและในเรื่องของจิตใจมีความสำคัญทั้งหมดเช่น การมอบสัมฤทธิบัตร การประกาศชมเชยผู้ได้คะแนนทดสอบก่อน-หลังอบรม การชมเชยผู้ที่ขยันไม่ขาดไม่ลา การชมเชยผู้ที่มีผลการประเมินเค้าโครงการวิจัยผ่าน การสร้างความมั่นใจหลังการฝึกอบรม เช่น สพท.มหาสารคาม เขต 3 มีการจัดตั้งชมรมวิจัยขึ้น และที่ สพท.มหาสารคาม เขต 1 มีการแต่งตั้งผู้ให้คำปรึกษางานวิจัยของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น

6.6 ช่วงรอยต่อระหว่างวงจรที่ 1-2 (Loop₁ – Loop₂) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยทั้ง 2 วงจร (2 Loops) ทั้งกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย และกิจกรรมการติดตามประเมินเค้าโครงการวิจัย ห่างกันมากทำให้ขาดความต่อเนื่อง ขาดความเข้มข้น กิจกรรมบางอย่างอาจลืมหือเหตุการณ์บางอย่างบริบทอาจเปลี่ยนไปแล้ว จะเห็นได้จากในระหว่างที่กำลังทำการวิจัยครั้งนี้ มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาขึ้นมาใหม่เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 ทำให้กระทบกับกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งใจเลือกไว้แล้ว ในระยะที่ 1 ของการทำวิจัย เนื่องจากผลของกฎหมายดังกล่าวทำให้ส่วนราชการ

เดิมถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ การประถมศึกษา และการมัธยมศึกษา ซึ่งเดิมมีเพียงการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเท่านั้น

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา
และความต้องการพัฒนา ระยะที่ 2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน
ซึ่งผู้วิจัยได้รายงานและสรุปผลการวิจัยไปแล้วนั้น ขั้นตอนต่อไปขออภิปรายผลในสาระสำคัญ 2
ประเด็นหลัก ดังนี้

7.1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา

ผลการศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1, 2 และ 3 โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหา
และมีความต้องการพัฒนาดตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์
และการวิจัยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนา
ศักยภาพบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีปัญหาในการปฏิบัติและมีความต้องการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก การที่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีปัญหา และมีความต้องการ
พัฒนาดตนเองด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมากกว่าด้านอื่นๆ นั้นแสดงว่าการ
วิจัยเป็นเรื่องของศาสตร์ชั้นสูงและมีความซับซ้อนพอสมควร ต้องคิดไตร่ตรองและใคร่ครวญ
อย่างรอบด้าน ดังที่ สุชาติ โสมประยูร และ วรณี โสมประยูร (2547) กล่าวว่า การวิจัย
เป็นกระบวนการของการใช้สติปัญญาอย่างรอบด้าน และเป็นระบบ การวิจัยจึงเป็นรากฐานใน
การพัฒนาที่สำคัญมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ
ที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้เผชิญปัญหาและอุปสรรคนานาชนิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผลการวิจัยที่ดีจึงควรจะได้ชี้แนะ ชี้แนะ หรือช่วยแนะนำสังคมให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้
อย่างราบรื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเห็นว่าตนเองยังมีปัญหาในการจัดทำและให้
ความสำคัญในประเด็นนี้

สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2546) เห็นว่า การวิจัยเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่
เป้าหมายสูงของกรวิจัยคือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การสนับสนุนหรือจัดการวิจัยจึง
เป็นการสนับสนุนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การลงทุนด้านการทำวิจัยของประเทศใดประเทศ
หนึ่งเป็นการลงทุนเพื่ออนาคตด้วยความเชื่อว่า การสนับสนุน “คนฉลาด” ดังนั้น การที่ผู้วิจัย
และคณะได้สนับสนุนให้ผู้บริหารพัฒนาดตนเองด้านการทำวิจัย จึงมีความมั่นใจว่าได้ดำเนินงาน
ตามแนวนี้มาถูกทางแล้ว ศิริ ถีอาสนา และจำเนียร พลหาญ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษา
ความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุ

ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการหลักสูตรที่เน้นหนักไปในทางการนำไปใช้ในการประปฏิบัติงานประจำ มีความต้องการจัดทำวิทยานิพนธ์ 36 หน่วยกิต ควรทำวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D) รองลงมา ต้องการทำวิจัยที่เน้นหนักไปในทาง วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) และผล การศึกษา ความรู้ และทักษะที่ต้องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบข้อมูลที่สำคัญคือ สถิติการ วิจัย ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการความรู้และทักษะด้านนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด รองลงมาเห็นว่าต้องการนำไปใช้ในระดับมาก มีเพียงเล็กน้อยที่เห็นว่ามีความต้องการนำไปใช้ ในระดับน้อย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่าความรู้และ ทักษะด้านนี้ต้องการนำไปใช้ในการงานระดับมาก เสริมศักดิ์ วิชาสารภรณ์ และ วรพนธ์ เกดแก้ว (2552) ได้ย้าให้เห็นความสำคัญและปัญหาในการทำวิจัย โดยได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่เสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ พบข้อมูลจากรายงานการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและ วิทยฐานะ พ.ศ. 2549 – 2551 ปรากฏว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการประเมิน (ผลงานวิชาการซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานวิจัย) เพียงร้อยละ 3.58 เท่านั้น และผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่คาดหมาย ดังที่ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาในในตอนต้นก่อนลงมือทำวิจัยโดยได้ทำการสุ่มสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในจังหวัด มหาสารคาม ภาพสินธุ์ ขอนแก่น และร้อยเอ็ด จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ภาพสินธุ์ ขอนแก่น และร้อยเอ็ด จังหวัดละ 1 คน จำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดดังกล่าว จำนวน 4 คน พบว่าสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะที่ค่อนข้างมีปัญหาสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา และพบว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยมีปัญหาในการปฏิบัติมากกว่า สมรรถนะย่อยด้านอื่นๆ

ส่วนสมรรถนะตามสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 1, 2 และ 3 ด้านอื่นๆ คือด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้าน การมีวิสัยทัศน์ มีปัญหาในการปฏิบัติและมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางถึง ระดับมาก เนื่องจากสมรรถนะอื่นๆ มีความซับซ้อนน้อยกว่า และอีกประการหนึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มนี้อยู่เสมอ จึงได้สั่งสมประสบการณ์ทั้งขณะ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา และหรือทางหน่วยเหนือจัดเข้ารับการอบรมอยู่เนื่องๆ เช่นระยะที่ผู้วิจัยกำลังทำวิจัยเรื่องนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้จัดให้มีโครงการยกระดับคุณภาพครู และ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ปีงบประมาณ 2553 – 2555 โดยผลิตชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning Tool Kits) ประกอบด้วยสาระ 9 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์บริบท: ความท้าทายของการบริหารการศึกษาในอนาคต (The Context

Analysis: The Challenge of the Future Education Administration) การบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การนำองค์กรและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา (Leading Organization and Educational Management Technology) การวางแผนและ กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Planning and Formulating) การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network Building and Participatory) การควบคุม การประเมิน และการจัดการความรู้ (Control, Measurement, Evaluation and Knowledge Management) และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จะเห็นว่าสาระหลักทั้ง 9 ด้าน ดังกล่าวข้างต สาระสำคัญคือการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทางด้านการวิจัยซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วน ใหญ่ยังมีปัญหาและต้องการพัฒนาดตนเองในส่วนนี้ ดังได้กล่าวมาแล้ว

7.2 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน

จากการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 1, 2 และ 3 พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีปัญหาและม ีความต้องการพัฒนาดตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัย มากกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 3 และ เขต 1 เพื่อทำการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดี ในสมรรถนะด้านนี้ให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยมีความเชื่อว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550 และ Scott B. Parry, 2004. อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2553) และผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย และการติดตาม ประเมินค่าโครงการวิจัยโดยใช้โดย ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รอบที่ 1- 2 นั้น ผู้วิจัยมีข้อสังเกตหลายประการและขออภิปราย เพิ่มเติม ดังนี้

7.2.1 ข้อสังเกตจากการใช้หลักกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผล ค่าโครงการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา สพท. มหาสารคาม เขต 3 และเขต 1 ส่วนใหญ่ประสบ ความสำเร็จด้วยดี ผลการพัฒนาความรู้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด จะเห็นได้จากคะแนนทดสอบหลังอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนอบรม และผู้บริหาร สถานศึกษามีคะแนนพัฒนาการทุกคน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าอบรม สามารถปฏิบัติงานตามใบงาน/แบบฝึกหัดในระหว่างการฝึกอบรมได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่นกัน ด้านเจตคติที่มีต่อการอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะเกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ตามหลักการของการวิจัยแบบนี้ ดังเช่น O'Brien, R. (2001) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญและ

ประโยชน์ของวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้คือ หลักของการสะท้อนผล จากการสังเกตสถานการณ์ การศึกษาเอกสาร จะทำให้เห็นความเป็นจริงขององค์การมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหา ได้ หลักการสะท้อนผลจากผู้ปฏิบัติงานจริง จะทำให้เข้าใจปัญหา และจะสามารถนำหลักการ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทได้ดี-หลักของความร่วมมือ ถือว่าทุกคนมีส่วนร่วมใน การแก้ปัญหา ทุกคนเท่าเทียมกันทั้งในด้านความคิด และการปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการลำเอียง เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หลักของความเสียง ต้องกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ แม้จะมีความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นก็ตาม หลักของความหลากหลายทางความคิด การเขียนรายงานต้อง ให้ความสำคัญจากหลายความคิด มากกว่าการสรุปข้อเท็จจริงจากคนคนเดียว และหลักของ ทฤษฎี หลักการปฏิบัติ สู่หลักการใหม่ ผู้วิจัยจะต้องประยุกต์หรือบูรณาการระหว่างหลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติจริง สู่หลักการใหม่ให้ได้

สอดคล้องกับแนวคิด McKernan ซึ่ง ประวิต เอราวรรณ์ (2545) ได้สรุปหลักการ/ ประโยชน์ของวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้คือ จะเพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่างๆ มุ่งปรับปรุง การปฏิบัติตนและการปฏิบัติของบุคคล เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อ ความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร ปัญหา วัตถุประสงค์ และระเบียบวิธีมีลักษณะเป็น กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ความจริง มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้ กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์ มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการ นำไปใช้จริง ใช้วิธีการแบบบรรยายข้อมูล หรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ คิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจ การตีความหมายและการคิดอย่าง อิสระ เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการ ทำงาน (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยและคณะ ได้ประยุกต์ใช้หลักกระบวนการ วิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว และเกิดผลสำเร็จตามที่เสนอข้างต้น

7.2.2 ข้อสังเกตจากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระหว่างการฝึกอบรม 3 วัน และการติดตามประเมินผลเค้าโครงวิจัย 1 วัน โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จะเห็นได้ว่าประสบความสำเร็จเช่นกัน ผู้เข้ารับอบรมมีความพึงพอใจ จะเห็นได้จากการสะท้อน ผลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาครั้งนี้ อาทิ การแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย เป็นเรื่องที่ดีมากขอ เสนอแนะให้มีการสลับที่นั่งของกลุ่มทุกวันเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ (Exp.3.01; Apr.27,10) มีความพึงพอใจต่อการอบรมมาก การอบรมครั้งนี้เป็นเรื่องใหม่ อบรมแบบเดิมนั่งฟังอย่างเดียว มีการแสดงความคิดเห็นบ้าง แต่ครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ไม่ใช่นั่งฟังอย่างเดียว มี

ความรู้ และมีความมั่นใจในเรื่องวิจัยเพิ่มขึ้น คิดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่โรงเรียนได้ (Princ.10; Apr.29,10) รูปแบบการอบรมเร้าใจดี ต้องตื่นตัวอยู่เสมอ ภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติการ นำเสนอในกลุ่มย่อย การนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ได้กระทำอยู่เนือง ๆ เนื้อหาที่นำเสนอ เกี่ยวกับการทำวิจัยล้วนๆ บางเรื่องก็ค่อนข้างยาก เช่นการเขียนวิธีดำเนินการวิจัย เป็นต้น (Princ.3.20; Apr.29,10 และ Princ.1.23; Oct.29,10) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้แสดง บทบาทอยู่เสมอ ไม่ว่าง ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ถ้าว่างจะตามไม่ทัน เนื้อหาส่วนใหญ่เป็น ประโยชน์คิดว่าจะสามารถทำวิจัยในสถานศึกษาของตนได้ (Princ.3.15; Apr.29,10) มีความ พึงพอใจต่อการอบรมมาก บางหน่วยงานจัดอ้างว่าเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ แต่ฟังอย่าง เดียว แต่ครั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ไม่ใช่ฟังอย่างเดียว มีความรู้ และมีความ มั่นใจในเรื่องวิจัยเพิ่มขึ้น คิดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่โรงเรียนได้ (Princ.1.12; Oct.29,10) เป็นต้น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวได้วิพากษ์วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะในช่วงของการ สะท้อนผลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) นั้น จะเห็นได้ว่าเป็นไปตาม หลักการของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งมี นักวิชาการหลายท่านได้พูดถึงเรื่องนี้เช่น ชารี มณีศรี (2542) กล่าวว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ทักษะ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพดีขึ้น ในวงแคบอาจกล่าวได้ว่าการอบรมมุ่งปรับปรุงงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2545) ซึ่งกล่าว ว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรซึ่งการอบรมเป็น กระบวนการที่มีระบบมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคลากร ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับ นักวิชาการอีกหนึ่งได้กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมเชิงกระบวนการที่เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้ บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2549) รวมถึง Barb Nefer (2009) ที่กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่ดีใน การสอนทักษะใหม่ๆ แก่พนักงานเพื่อช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้งานใหม่เพื่อให้ได้ผล การ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องวางแผนอย่างระมัดระวังและพัฒนาขึ้นเพื่อให้ครอบคลุม สาระสำคัญอย่างละเอียดและเสริมแรงในลักษณะที่จะช่วยให้พนักงานที่จะใช้ในการทำงาน การ พัฒนาจะมีผลถ้าทำตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และช่วยให้มั่นใจว่าจะได้รับการฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพ และ นีรันดร์ จุลทรัพย์ (2550) สหชาติ ไชยรา (2544) รวมถึง นนทวัฒน์

สุขผล (2543) ได้กล่าวไว้ใกล้เคียงกันว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการนี้จะประกอบ ด้วยสมาชิกกลุ่ม ละ 10 -25 คน ที่มีความสนใจหรือมีปัญหาที่จะต้องร่วมกันแก้ไขได้มาร่วมกันปรึกษา หรือ ศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการ ทำงานหรือให้มีความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นการศึกษาในระดับลึก เป็นกรณีศึกษาตรวจสอบและ หาแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงาน การวางแผนหรือกิจกรรมในอนาคตการสร้างปรัชญาการทำงาน การสร้างแบบเรียนหรือคู่มือปฏิบัติการต่างๆ เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์เพราะการฝึกอบรมแบบนี้เน้นทางด้าน ทฤษฎี และด้านปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รู้จักการแก้ปัญหา การหาข้อยุติให้ได้ รับ ประสบการณ์และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย โดยให้กลุ่มแต่ละกลุ่มประชุมปฏิบัติการ แล้วแต่ละกลุ่มรายงานผลต่อที่ประชุม

และสอดคล้องกับสหชาติ ไชยรา (2544) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ออกเป็น 7 ขั้นตอน ผู้วิจัยขอวิเคราะห์ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะ ประจำสายงานด้านการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้ 7 ขั้นตอน ดังกล่าว กล่าวคือ ขั้นศึกษา ความต้องการ (Needs Assessment) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะประจำสายงานในระยะที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (Training Objective) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ในแนวการฝึกอบรม กำหนดขอบข่าย ของหลักสูตร (Program) ได้กำหนดตามปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาคือ พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย กำหนดวิธีการฝึกอบรม (Learning Program) ได้ใช้วิธีอบรมเชิงปฏิบัติการ และอาศัยขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program) ได้ดำเนินการตามแผน เป็น 2 วงจร ประเมิน (Evaluation) โดยการสังเกตเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผล สู่การปรับปรุงในวงจรที่ 2 ของวิจัยปฏิบัติการ และติดตาม ผลการฝึกอบรม (Follow - up) โดยการติดตามประเมินผลเค้าโครงวิจัยของผู้บริหาร สถานศึกษา จึงเห็นว่าการดำเนินการเช่นนี้จะเป็แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอื่น หรือของที่อื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

อนึ่ง การวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นหลักในการดำเนินการโดยเฉพาะในระยะที่ 2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน (ด้านการทำวิจัย) มีกระบวนการ คล้ายคลึงกับหลักกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา ดังเช่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2553) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า วิธีการวิจัยที่เป็น กระบวนการ R & D ที่ชัดเจน เช่น Action Research และ Participatory Action Research ซึ่ง การออกแบบการวิจัยนี้ คำถามการวิจัยควรเป็นคำถามที่บ่งบอกถึงการพัฒนาหรือหาแนวทาง/ รูปแบบในการพัฒนา เช่น พัฒนาศักยภาพการดูแลตนเองของเยาวชนในการป้องกันการติดเชื้อ HIV ซึ่งการพัฒนาแบบการดูแลตนเองของสตรีทอผ้า พร้อมเสนอการออกแบบการวิจัย ให้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้คือ 1) feat finding 2) planning 3) implanting และ 4) evaluating

สอดคล้องกับ เกษม สหรัยทิพย์ (2543) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การสำรวจปัญหาเบื้องต้น เป็นการสำรวจว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างสิ่งประดิษฐ์เพื่อใช้แก้ปัญหาที่สำรวจพบในขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้สิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น เป็นการนำสิ่งประดิษฐ์ ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้น และขั้นตอนที่ 4 การประเมินสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น เป็นการสรุปถึงความเหมาะสมของสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น และ ญาณภัทร สีหะมงคล (2553) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนา เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจน แล้วเข้าสู่ระยะการพัฒนาทางเลือก หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งระยะของการพัฒนาทางเลือกนี้จะมีขั้นตอนคล้ายคลึงกับการวิจัยทั่วไป แต่เป็นการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐานก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักการวิจัยและพัฒนา โดยเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท. สารคาม เขต 1-2-3 ตามสมรรถนะประจำสายงาน จากนั้นสร้างนวัตกรรมคือแนวทางการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท. สารคาม เขต 3 และเขต 1 ตามสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาและมีความต้องการคือด้านการทำวิจัย จากนั้นทำการติดตามประเมินผลเค้าโครงการวิจัย และรายงานผล จึงเห็นว่าการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักกระบวนการของวิจัยและพัฒนาอย่างแท้จริง

7.2.3 จากการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยนั้น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มนี้ (สพท. มหาสารคาม เขต 3 และเขต 1) มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติสูงขึ้น ผู้วิจัยขอตั้งข้อสังเกตว่ารูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่างๆ เนื้อหาสาระนั้นอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข้อเท็จจริง มโนทัศน์หรือความคิดรวบยอดเช่น รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของกานเย (Gagne's Instructional Model) รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นรูปแบบมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนที่เพียงช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มักไม่เพียงพอต่อการช่วยให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีได้ จำเป็นต้องอาศัยหลักการและวิธีการอื่นๆ เพิ่มเติมเช่น รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยของ บลูม (Instructional Model Based on Affective Domain by Bloom and Others) และรูปแบบการเรียนรู้อเพื่อพัฒนาทักษะพิสัย (Psycho-Motor Domain) เป็นรูปแบบที่มุ่งช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในด้านการปฏิบัติการกระทำหรือการแสดงออกต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้หลักการวิธีการที่แตกต่างไปจากการพัฒนาทางด้านจิตพิสัยหรือพุทธิพิสัย รูปแบบที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านนี้เช่น รูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ (Harrow's Instructional Model for Psycho-Motor Domain) (ทีศนา แชมมณี. 2548) แนวคิด

ทฤษฎีเหล่านี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ ก็ประสบผลสำเร็จตามที่รายงานข้างต้นนั้น

หรือแม้แต่รูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามแนวคิดของ Knowles (1980) เรียกว่า วิชาการศึกษาผู้ใหญ่ที่ว่า-Andragogy และได้เสนอวิธีสอนผู้ใหญ่ตามหลักการศึกษายผู้ใหญ่ (Andragogy) ไว้ดังนี้ 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self – concept) ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน การนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ 2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ประกอบด้วย ความสำคัญของการนำประสบการณ์มาเป็นเทคนิคในการเรียนการสอน ความสำคัญของการนำประสบการณ์ไปปฏิบัติ และการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ 3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ประกอบด้วย เวลาในการเรียนรู้ และการจัดกลุ่มผู้เรียน 4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) ประกอบด้วย แนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวทางการเรียนรู้ของหลักสูตร การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้อง นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2550) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรม และสัมมนาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงผู้ใหญ่ Knowles ได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ความสนใจและความต้องการ (Interest and Needs) การจูงใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีต้องคำนึงว่าสิ่งที่เขาเรียนรู้ ตรงกับความสนใจ และความต้องการ จากประสบการณ์ในอดีตมากน้อยเพียงใด 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากยึดเอาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมควรยึดเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนในวัยนี้ เป็นสำคัญ ไม่ควรยึดเนื้อหาตามทฤษฎีที่ไม่เกี่ยวข้องมากเกินไป 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของแต่ละคน อย่างละเอียดว่ามีส่วนไหน ของประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนรู้ได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-directing) ความต้องการที่ซ่อนลึกอยู่ในของผู้ใหญ่คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตัวเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของวิทยากรหรือครูผู้สอน จึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน มากกว่าที่จะทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แต่ฝ่ายเดียว 5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) โดยธรรมชาติของบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ เพราะประสบการณ์ชีวิตที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้มาแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ จะต้องมีการวางแผนและเตรียมการเป็นอย่างดี และที่สำคัญจะต้องตระหนักว่าความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของแต่ละบุคคล นักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดเหล่านี้ไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาผู้บริหาร

สถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ใหญ่ และได้สั่งสมประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษามากพอสมควร จึงต้องประยุกต์ใช้ให้รอบคอบ เหมาะสม ระมัดระวัง เพื่อให้บังเกิดผลตามหลักการทฤษฎี และ วัตถุประสงค์ให้จงได้ ซึ่งพบว่าประสบผลสำเร็จตามที่รายงานข้างต้นนั้น

ดังที่ทราบว่าแล้วผลการศึกษาด้านเจตคติที่มีต่อการอบรมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยประยุกต์ใช้หลักกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) หลักวิจัยและพัฒนา (R & D) หลักและแนวคิด การพัฒนาเจตคติตามรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตพิสัย (Affective Domain) ซึ่งเป็นรูปแบบ มุ่งช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ เช่น รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยของ บลูม (Instructional Model Based on Affective Domain by Bloom and Others) (ธงชัย สันติวงษ์. 2545; สมคิด บางโม. 2549; O'Brien, R. 2001; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). 2553; ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. 2550; Scott B. Parry. 2004. อ้างถึงใน สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2553 และ ทิศ นา แชมมณี. 2548) อย่างเข้มข้น และเอาจริงเอาจัง จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาหรือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการฝึกอบรมด้านการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการสะท้อน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาอาทิ มีความพึงพอใจต่อการ อบรมมาก เป็นเรื่องใหม่ อบรมแบบเดิมหนึ่งฟังอย่างเดียว มีการแสดงความคิดเห็นบ้าง แต่ครั้ง นี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ ไม่ใช่หนึ่งฟังอย่างเดียว มีความรู้ และมีความมั่นใจในเรื่องวิจัย เพิ่มขึ้น คิดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่โรงเรียนได้ (Princ.10; Apr.29,10 และ Princ.1.12; Oct.29,10) นับเป็นโครงการที่ดี การทำงานของผู้วิจัยเป็นระบบ มีการศึกษา ปัญหาและความต้องการที่แท้จริง มีการคัดกรองผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีเหตุผล สถานที่ ระยะเวลา ตลอดจนอาหารการกิน อุดมสมบูรณ์ วิทยากรมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี นับเป็นโครงการที่ดี การทำงานของผู้วิจัยเป็นระบบ มีการศึกษาปัญหาและความต้องการที่ แท้จริง มีการคัดกรองผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีเหตุผล ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ ผอ. เขตเป็นผู้คัดเลือกด้วยตนเองเป็นเรื่องที่น่าภาคภูมิใจมาก เรื่องอื่นๆ เช่น สถานที่ ระยะเวลา ตลอดจนอาหารมีความเหมาะสมและเพียงพอ วิทยากรมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี (Princ.1.25; Oct.29,10; Princ.3.35; Apr.29,10 และ Princ.1.25; Oct.29,10) วิทยากรหลัก วิทยากรประจำกลุ่มย่อยเก่งทุกคน เอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี เป็นกันเอง (Princ.3.05; Apr.29,10 และ Princ.1.05; Oct.29,10) รูปแบบการอบรมเข้าใจดี ต้องตื่นตัวอยู่ เสมอ ภาคบรรยาย ภาคปฏิบัติ การนำเสนอในกลุ่มย่อย การนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ได้ กระทำอยู่เนื่องๆ เนื้อหาที่นำเสนอเกี่ยวกับการทำวิจัยล้วนๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้ แสดงบทบาทอยู่เสมอ ไม่ง่วง ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ถ้าว่างจะตามไม่ทัน เนื้อหาส่วนใหญ่เป็นประโยชน์คิดว่าจะสามารถทำวิจัยในสถานศึกษาของตนได้ (Princ.3.20; Apr.29,10

และ Princ.3.15; Apr.29,10) มีความมั่นใจในการเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษามากขึ้น น่าจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิธีปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาสูงขึ้น ขอขอบคุณหัวหน้าโครงการและคณะผู้วิจัย (Princ.3.30; Apr.29,10 และ Princ.1.24; Oct.29,10) เป็นต้น

7.2.4 ผลจากการติดตามประเมินผลเค้าโครงวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2553 และ เขต 1 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 โดยได้ทำการศึกษาระดับคุณภาพของเค้าโครงวิจัย ผลการประเมินเค้าโครงวิจัยพบว่าเค้าโครงวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม เขต 3 และเขต 1 ส่วนใหญ่มีคุณภาพระดับดี ถึงระดับดีมาก มีเพียงส่วนน้อยที่มีคุณภาพระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าที่ผลออกมาเช่นนี้ เชื่อมั่นว่าเกิดจากการพัฒนาอย่างเข้มข้น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีส่วนช่วยได้มาก ดังเช่น ชารี มณีศรี (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นสิ่งที่จำเป็น บุคคลที่ทำงานใหม่ย่อมต้องการทักษะในการทำงาน ต้องการเข้าใจนโยบายวิธีการ ดำเนิน ในส่วนผู้มีประสบการณ์ก็ต้องการความรู้ขั้นสูงเพื่อปรับประยุกต์กับการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมอย่างดีเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่ จะดำเนินการจัดอบรมเพราะวิทยาการ สมัยใหม่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) การรับรู้เพื่อป้องกันปัญหา การเรียนรู้จากกันและกัน ความคุ้นเคย มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิด ประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับ นรินทร์ จุลทรัพย์ (2550) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การอบรมแบบนี้มีข้อดีหลายประการเช่น จะทำให้ สมาชิกแต่ละคนได้แนวคิดใหม่ๆ นำไปใช้ปฏิบัติงาน และเป็นการประชุมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมได้มาก สมาชิกจะมีความตื่นตัวกระตือรือร้น สำหรับข้อเสียของการประชุมแบบนี้ถ้า สมาชิกไม่มีเอกสารข้อมูลนำมาประกอบการพิจารณาในที่ประชุมก็จะไม่ได้ผลมากนัก การจัด สถานที่สำหรับการประชุมแบบนี้ห้องประชุมควรจะต้องใหญ่พอที่จะจัดที่นั่งได้อย่างสะดวกสบาย มีที่ว่างสำหรับวางเอกสารข้อมูลต่างๆ มีห้องสมุดหรือแหล่งเอกสารข้อมูลสำหรับการค้นคว้ามี กระดานดำหรือเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรืออุปกรณ์อื่นๆ สำหรับการจดบันทึกด้วย ซึ่ง สมคิด บางโม (2549) ได้พูดถึงข้อดีของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า 1) เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ 2) กลุ่มมีบทบาทในการดำเนินการประชุมมากขึ้น 3) สามารถกำหนด เป้าหมายและวิธีการได้เอง ซึ่งขั้นตอนของการประเมินเค้าโครงการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะก็ได้เปิดโอกาสได้ฝึกฝนการนำเสนอ และร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ตาม หลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Kemmis and McTaggart. 1988) ด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ระดับคุณภาพของเค้าโครงวิจัยส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดี ถึงดีมากก็ตาม แต่ยังมีข้อมูลส่วนหนึ่งซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าการทำวิจัยของผู้บริหาร สถานศึกษาก็ยังมีปัญหาอยู่หลายประการจะเห็นได้จากการสะท้อนผลของผู้เกี่ยวข้อง อาทิ

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้สะท้อนว่า ยังมีความสับสนระหว่างขั้นตอนของการวิจัย และระยะของการวิจัย และวงจร (Loop) ของวิจัยวิจัยเชิงปฏิบัติการ อยากให้อธิบายให้ชัดเจน จะใช้ Action Research ในระยะของการพัฒนาใช่หรือไม่และสงสัยกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ PAOR กับ PDCA อยากให้อธิบายให้ชัดเจนอีกครั้ง (Princ.3.40; Apr.29,10; Princ.1.13; Oct.29,10 และ Princ. 3.04; May. 22, 10) และวิทยากรกลุ่มย่อยซึ่งรู้ปัญหาได้แสดงทัศนคติว่า จุดบอดของผู้เข้ารับการอบรมคือ มีปัญหาในเรื่องสถิติ ไม่ควรตกใจหรือกังวล วิทยากรยินดีให้ความช่วยเหลือ และได้แนะนำให้ใช้สถิติพื้นฐานง่ายๆ เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากจะเน้นพัฒนาการง่ายๆ ซึ่งสถิติเหล่านี้ก็สามารถตอบคำถาม หรือ ทำให้งานวิจัยของท่านชัดเจนได้ (Exp. 3.03; May. 22, 10) การเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ยังไม่ถูกต้องนักอยากให้เห็นไปที่ ผลที่ตามมาที่ดีๆ หลังจากได้ทำงานวิจัยขั้นนี้แล้ว มันคืออะไร มีวิธีการเขียนได้ 2 คือเขียนล้อกับวัตถุประสงค์แล้วตามด้วยผลที่ตามมาจากการวิจัย แบบสองเขียนโดยพุ่งเป้าไปที่ผลลัพธ์ หรือผลที่ตามมาเลย (Exp. 3.09; May. 22, 10) การเขียนบทที่ 2 เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การเขียนแบบขนมชั้น และการเขียนแบบบูรณาการ ยังไม่ชัดเจนมากนัก ถ้ามีเวลาอยากให้อธิบายเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยของเราผ่านการประเมิน (Princ. 3.27; May. 22, 10) นิยามศัพท์เฉพาะ ได้จากข้อสรุปในบทที่ 2 ใช่หรือไม่ การสรุปโดยการสังเคราะห์หลักการ ทฤษฎี เป็นเรื่องที่ยากมาก ขอเขียนแบบเดิม คือศึกษาจากหลายๆ แหล่ง หลากๆ เล่ม แล้วสรุปเลยได้หรือไม่ ผลงานจะผ่านหรือไม่ การวิเคราะห์ด้วยตารางแมทริกซ์ ยังสับสนอยู่ (Princ. 3.37; May. 22, 10) ผู้บริหารสถานศึกษาอีกท่านกล่าวว่ายังมีความสับสนระหว่างคำศัพท์สำคัญ และนิยามศัพท์เฉพาะว่าเหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร และมันไปเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไรบ้าง รวมถึงตัวแปรที่ทำการศึกษากับหรือไม่ ควรให้ความกระจ่างในเรื่องนี้ด้วย (Princ. 3.42; May. 22, 10) และสงสัยในหลักวิธีการการวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถาบัน วิจัยและพัฒนา เป็นอย่างไร อยากได้ความกระจ่าง จึงอยากให้หัวหน้าโครงการวิจัยจัดอบรมเช่นนี้อีก (Princ. 1.16; Nov. 22, 10)

สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และ วรณดี เกดแก้ว (2552) ที่พบข้อบกพร่องของผลงานวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขอเลื่อนเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญหลายประการ อาทิ เนื้อหาขาดความสมบูรณ์ วิธีดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักวิจัย เลือกใช้วิธีวิจัย/รูปแบบการวิจัยไม่สอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็น/ไม่เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา หรือประเด็นที่ศึกษา ทำให้ข้อมูลไม่น่าเชื่อถือ วิธีดำเนินการไม่ชัดเจน มีแต่หลักการ ไม่พบแผนภูมิขั้นตอนการดำเนินการ วิธีดำเนินการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ อาทิ ในการเขียนรายงานการวิจัยขอให้ตระหนักถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ความถูกต้องตามหลักวิชา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพิมพ์และการจัดรูปเล่ม ประเด็นหลักที่ควรพิจารณา คือความชัดเจนของปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความชัดเจนทดสอบ

ได้ และมีความเชื่อมโยงกับปัญหาวิจัย สมมติฐานของการวิจัยจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะควรสะท้อนคำสำคัญ (key words) ของการวิจัย ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา นิยามศัพท์จะต้องสอดคล้องกับเครื่องมือหรือแบบวัดของการวิจัย จะต้องใช้สถิติที่เหมาะสมในกรณีวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าศึกษาจากประชากรให้สถิติอย่างหนึ่งหากศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจะใช้สถิติอีกอย่างหนึ่ง เป็นต้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอในการนำไปใช้ ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงาน พบประเด็นสำคัญที่สมควรนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานจริงดังต่อไปนี้

8.1.1 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา

8.1.1.1 ผลของการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สงเคราะห์ และการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพท.มหาสารคาม ทั้ง 3 เขต มีประเด็นย่อยๆ ที่มีปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ช้ากัน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนด้านการบริหารทั่วไป 2) การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำแก่ครู 3) การเขียนเอกสารวิชาการประเภทแบบเรียน ดังนั้น หน่วยงานสนับสนุน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม ทั้ง 3 เขต หรือสถาบันระดับอุดมศึกษาควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความกระจำให้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีในเรื่องเหล่านี้ โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน สมควรที่ผู้บริหารได้เข้าใจในขั้นตอนกระบวนการและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อสามารถให้การนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของครูได้ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป

8.1.1.2 ผลของการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการสื่อสารและการจูงใจพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัญหาและต้องการพัฒนาสมรรถนะย่อยๆ เหล่านี้คือ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา 2) การโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ 2. การเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม และการวิเคราะห์และการสรุปความจากการฟังและอ่าน ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายควรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 เรื่องเหล่านี้อย่างจริงจัง และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วย

8.1.1.3 ผลของการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล พบประเด็นที่เป็นปัญหาและประเด็นที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ได้แก่ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) การนิเทศและ

ติดตามงานอย่างเป็นระบบ สมควรอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการ ผู้กำหนดนโยบาย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษา และทำความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ให้กระจ่าง โดยเฉพาะเรื่องการประชุม ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลให้ได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

8.1.1.4 ผลของการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์ พบหลายประเด็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสมควรที่จะนำไปพิจารณาปรับปรุง นำไปกำหนดเป็นนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ และจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่างๆ คือ 1) การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) การกำหนดแนวคิด ทิศทางการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้ 3) การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

8.1.2 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย มีประเด็นสำคัญหลายประเด็นที่สมควรหยิบยกมาเสนอแนะในการประยุกต์ใช้สำหรับการดำเนินงานครั้งต่อไป หรือการดำเนินงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ดังนี้

8.1.2.1 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ทำเฉพาะ สังกัด สพท. มหาสารคาม เขต 3 และ เขต 1 และพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัยเท่านั้น ดังนั้น ถ้าจะให้ครบองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านอื่น ๆ (การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และการมีวิสัยทัศน์) ด้วย เนื่องจากมีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาตนเองพอๆ กันทั้ง 3 ด้าน และทั้ง 3 เขต

8.1.2.2 ผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย พบว่าผู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะสูงขึ้นทุกทักษะ ดังนั้นจึงยืนยันได้ว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวการฝึกอบรมและการติดตามผลโครงการวิจัย โดยอาศัยใช้หลักกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แล้วจะเห็นว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้นสมรรถนะประจำสายงานด้านอื่น ๆ หรือแม้แต่สมรรถนะหลักทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษา ก็สมควรใช้แนวทางนี้ในการยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรทำการประเมินปัญหาและและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่เหลือ โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และใช้หน่วยโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นหน่วยวิเคราะห์ เพื่อจำแนกถึงปัญหาและความต้องการที่ชัดเจนและลุ่มลึกยิ่งขึ้น จากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรืออาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเฉพาะ

โรงเรียนที่มีปัญหาและมีความต้องการเป็นสำคัญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

8.2.2 จากการสะท้อนผลการพัฒนาจากกลุ่มวิทยากรประจำกลุ่ม และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีส่วนหนึ่งที่ไม่เข้าใจในเรื่องสถิติที่ใช้การวิจัยไม่เข้าใจในวิธีการดำเนินการวิจัยเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ในการทำวิจัยสถาบัน (Institutional Research) ซึ่งมีไม่ค่อยเคร่งครัดในระเบียบวิธีการวิจัยมากนัก แต่มุ่งเพื่อนำผลมาแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับบริบทมากกว่า

8.2.3 ควรวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกต้องตามความเป็นจริงและเหมาะสมกับบริบทยิ่งขึ้น เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

8.2.4 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถทำได้ทุกสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ตลอดถึงสมรรถนะย่อยๆ ของแต่ละสมรรถนะ เพราะแต่ละส่วนล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นได้เช่นกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY