

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

The Development of Servant Leadership Training Program for Private School Administrators in Chonburi

ศิริวรรณ จันทรัมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การสร้างหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง และ 4) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน โดยใช้การวิจัยแบบ one group pretest-posttest design โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนวัดความรู้ ทักษะ และค่านิยม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test แบบ dependent

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ทักษะทางการบริหารตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะทางสังคมตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะทางการพัฒนาตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ 2) ผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านความรู้ ทักษะ และค่านิยมตามแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 30 คน มีความสนใจในการฝึกทักษะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ชักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม/ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน/จังหวัดชลบุรี

Abstract

The purpose of this research was to develop training curriculum to servant leadership for the private school administrators in Chonburi. The program development process was as follows: 1) study of need assessment for training, 2) development of the training program, 3) implementation of the training program, and 4) evaluation of the training program. The samples were 30 private school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The research design of implementing the training was one group pre-test and post-test. Percentage, mean, standard deviation, content analysis, and t-test dependents were the statistical devices used for analyzing the data.

The findings of the research were as follows: 1) Servant leadership training curriculum for private school administrators in Chonburi consisted of problems and a need for training on principle,s objectives, content, training guidelines, training process, media and evaluation. The training content of the curriculum consisted of: Unit 1 Introduction to servant leadership, Unit 2 Administrative skills as a servant leadership, Unit 3 Social skills as a servant leadership, and Unit 4 Development skills as a servant leadership. 2) It was revealed that the pre-test and post-test of the training program for the private school administrators with the knowledge, skills and values as a servant leadership traits found a statistically significant difference at a .05 level. 3) The results of the program revealed that 30 private school administrators were interested in practicing collaborative servant leadership activities, sharing and learning from experiences and participating in discussions.

KEYWORDS: TRAINING PROGRAM/SCHOOL ADMINISTRATORS/CHONBURI

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา รูปแบบการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันเน้นการมีคุณธรรม ซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่าภาวะผู้นำในปัจจุบันควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิผลขององค์กรสมัยใหม่ (Dennis & Bocarnea, 2005; Taylor et al., 2007; Kouzes & Posner 2007; Black, 2007; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553) นอกจากนี้ Greenleaf (2003) ยืนยันว่าผู้นำที่ดีนั้นควรมีความเชื่อตามแนวทางภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (New paradigms of leadership) ของการศึกษาภาวะผู้นำ เป็นความพยายามที่จะปฏิรูปความเชื่อว่า ผู้นำไม่ใช่เจ้านาย แต่ผู้นำคือผู้รับใช้ (Leaders are not bosses, but leaders are servants) Greenleaf ยังเชื่อว่า หากผู้นำต้องการเป็นหนึ่งในใจของผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้ตาม (If you want to be the first among them, serve them first) นับเป็นเรื่องที่ค่อนข้างปรับเปลี่ยนวิธีคิดแบบผกผันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก การบริหารสถานศึกษาเอกชนในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องปรับรูปแบบการบริหารให้สามารถจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้ทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะครู ถ้าโรงเรียนสามารถรักษาครูที่ดีและเก่งไว้ได้ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (ศิริพันธ์ เกตุไชโย, 2556) ด้วยเหตุนี้ หลักการ

ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อาจเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น โดยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานเจริญงอกงามซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาคุณภาพได้ (Spears, 1996) ที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นตัวอย่งที่ดีในการมอบอำนาจแก่คนซึ่งถือว่าเป็นหลักการสำคัญยิ่งสำหรับภาวะผู้นำแบบนี้ และหลักการดังกล่าวยังตั้งอยู่บนความเป็นจริงที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ (Covey, 2006) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เน้นบทบาทในการนำโดยใช้การสั่งการให้น้อยที่สุด และผู้นำเพิ่มบทบาทการเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้ตามมากขึ้น

Greenleaf (2003) ชี้ให้เห็นโมทัศน์ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่า เป็นการเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมใหม่ โดยสร้างสภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ Spears (2004) ที่กล่าวว่า มีการประยุกต์แนวคิด ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ซึ่งสามารถประยุกต์แนวคิดดังกล่าวได้ 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การใช้เป็นปรัชญาและตัวแบบ เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในองค์กร 2) การใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้จัดการในองค์กร 3) การใช้เป็นหลักการสำหรับภาวะผู้นำในสังคมระดับประเทศหรือระดับสากล 4) การสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา 5) การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามและ 6) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาและในองค์กรธุรกิจ

นอกจากนี้ประสิทธิผลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ยังสามารถมีผลต่อสังคมเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553)

ผลการศึกษาของสุณานิ ฉิมอ่ำ, (2550) ซึ่งทำการศึกษารูปแบบการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีรูปแบบการบริหารแบบอัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ โดยพบว่าผู้บริหารไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการยกย่องว่ามีชื่อเสียงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารพยายามเอาตัวออกห่างจากกลุ่ม และผู้บริหารชอบใช้อำนาจไม่ชอบการกระจายอำนาจ ส่วนผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารแบบประชาธิปไตย พบว่า ผู้บริหารยกย่องหรือตำหนิอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารแบบตามสบาย พบว่า ผู้บริหารไม่พยายามจะมีส่วนร่วมในการกระทำกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารไม่พยายามออกความคิดเห็นในกิจกรรมที่ทำและผู้บริหารไม่พยายามประเมินผลงาน ส่วนผู้บริหารให้เสรีภาพแก่กลุ่มหรือสมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจมีค่าน้อยที่สุด

ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมอันเป็นการสร้างศรัทธา ความยอมรับ ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดใน

การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือล้มเหลวถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความไว้วางใจและร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ งานจะประสบผลสำเร็จสูง (จิรียา วรารรรถ พลยศ, 2554) ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานจากลักษณะที่แต่เดิมทำงานในเชิงรับให้กลายมาเป็นเชิงรุกให้มากขึ้น ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีในเชิงการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความมีเอกภาพภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนา และเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นจะต้องกระทำให้เกิดขึ้นในทางปฏิบัติจริง และแนวทางหนึ่งในการพัฒนา

ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะ
ความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นก็คือ แนวทางการฝึก
อบรม ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลและ
ประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(สุนทร พูนเอียด, 2542) เพื่อให้องค์กรสามารถ
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่ผู้นำพึง
ปฏิบัติได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง เพื่อสร้าง
บารมีและใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การ
จงใจสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นและสร้าง
ปัญญาแก่สมาชิก 4) การสร้างความสัมพันธ์
และ 5) การให้รางวัลและการลงโทษ (พิชาย
รัตนดิลล ญ ภูเก็ต, 2552) โดยเฉพาะผู้นำใน
องค์กรทางการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะ
แสวงหาเครื่องมือทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อนำองค์กร
ไปสู่วิสัยทัศน์อันพึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะภาวะ
ผู้นำเป็นชีวิตและพลังงาน การทำงานเป็นกลุ่ม
ทีม หรือองค์กรจะสำเร็จได้เพราะภาวะผู้นำ ซึ่ง
เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
ดังนั้น การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถาน
ศึกษาจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการ
บริหารงานของตนให้เหมาะสมกับการเป็น
ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์
ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์
ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน
สถานศึกษา (อุดม สิงห์โตทอง, 2550)

แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นแนวคิด
ที่ผู้นำมีความรู้สึกโดยธรรมชาติว่ามีความต้องการ
ให้บริการ (Want to serve) และมุ่งให้บริการ
เป็นลำดับแรก (To serve first) เพื่อที่ผู้นำจะ
สามารถแสดงพฤติกรรมดังกล่าวให้เกิดผลสำเร็จ
Greenleaf (2003) จึงได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบ

หลักของการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ 10 ประการ (Ten
characteristics of servant leadership) ดังนี้
1) การเป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) 2) การเข้าใจผู้อื่น
(Acceptance and empathy) 3) การบำรุง
รักษาบุคลากร (Healing) 4) การตระหนักรู้
(Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion)
6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualizing) 7) การ
มองการณ์ไกล (Foresight) 8) การมีจิตบริการ
(Stewardship) 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล
(Commitment to the growth of people)
10) การสร้างชุมชน (Building community)
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ควรตระหนัก
ถึงการพัฒนาหรือการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีมี
ความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการบริหาร
สถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มี
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ
แบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร
ฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี

วิธีการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบ
ผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัด
ชลบุรี ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและ
พัฒนา (Research and development) ซึ่งม
ีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการ
ความจำเป็นในการฝึกอบรม**

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาค้นคว้า สรรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962) ของ Saylor, Alexander and Lewis (1981) และของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ทำให้มีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง และการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการประเมินผลฝึกอบรม วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537), Taba (1962) และ Tyler (1949)

1.3 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ Greenleaf (2003)

2. การศึกษาความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เขต 3 โดยใช้แบบสอบถามความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนนี้เป็นการเขียนโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างโครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรนี้ร่างขึ้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการ จำเป็นในการฝึกอบรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พร้อมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านหลักสูตร จำนวน 2 คน ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านการฝึกอบรม จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน เพื่อนำความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี มาสรุปประเด็นและสร้างโครงสร้างของหลักสูตร

2. การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร

การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ผู้วิจัยได้นำโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย 4.53 และแบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .60-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหลักสูตร
ขั้นตอนนี้เป็นกรนำข้อมูลจากการเสนอ
แนะของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาสังเคราะห์ เพื่อ
ให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง

การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริงในขั้นตอนนี้
เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่ม
ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำหลักสูตร
ฝึกอบรมไปใช้จริง โดยกระบวนการเชิงทดลอง ใช้
แผนการทดลองแบบ One-group pretest-
posttest design มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบ
ผลสัมฤทธิ์ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และ
ด้านค่านิยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจาก
หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ทั้ง
ก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
เป็นแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีการสมัครเข้ารับการฝึก
อบรมด้วยความเต็มใจ จำนวน 30 คนทั้งนี้ผู้วิจัย
ได้ดำเนินการนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริงตามขั้นตอน
ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบ
ก่อนการฝึกอบรมด้วย แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แบบประเมินทักษะ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดค่านิยมต่อ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

2. ดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตร
การฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พัฒนาขึ้น

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบ
หลังการฝึกอบรม ด้วยแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แบบประเมินทักษะ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดค่านิยมต่อ

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ชุดเดียวกันกับข้อ 1 และ
แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการ
ฝึกอบรม หลังเสร็จการฝึกอบรม

4. วิเคราะห์ผลจากแบบประเมินทั้งสอง
ฉบับโดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบความรู้
ทักษะ และค่านิยมต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1. คู่มือวิทยากร ประกอบด้วย

1) หลักสูตรการฝึกอบรม สภาพปัญหา
และความจำเป็นของการฝึกอบรม หลักการของ
หลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึก
อบรม ผู้เข้ารับการอบรม สื่อการฝึกอบรม การ
วัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเครื่องมือที่
ใช้ในการประเมินผล

2) แนวทางการฝึกอบรม คำแนะนำ
สำหรับวิทยากร กระบวนการฝึกอบรม เนื้อหา
สาระของหลักสูตรฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ใน
การฝึกอบรม เป็นเวลา 3 วัน ระหว่างวันที่ 4-6
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ณ โรงเรียนณัฏฐเวศม์
อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กิจกรรมการฝึกอบรม
ตารางการฝึกอบรม

3) แผนการฝึกอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่
1-4 มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้
เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3.2) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ทักษะ
ทางการบริหารตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3.3) หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะ
ทางสังคมตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3.4) หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ทักษะ
ทางการพัฒนาตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

2. คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1) หลักสูตรการฝึกอบรม สภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม กระบวนการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของหลักสูตร ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นเวลา 3 วัน ระหว่างวันที่ 4-6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ณ โรงเรียนณัฏฐเวศม์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และการประเมินผล การฝึกอบรม

2) ตารางการฝึกอบรม

3) เอกสารประกอบการฝึกอบรม 4 หน่วยการเรียนรู้

3. อุปกรณ์การฝึกอบรม สื่อ กิจกรรมต่างๆ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วย

4.1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

4.2) แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

4.3) แบบวัดค่านิยมต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

4.4) แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

1. การประเมินผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินด้านความรู้ ทักษะ และค่านิยม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. การประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากแบบประเมินความคิดเห็น

ที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลประเมินจากแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะปฏิบัติ จากแบบประเมินทักษะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน มีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. ผลการเปรียบเทียบค่านิยม จากแบบวัดค่านิยมต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่านิยมต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากแบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมมีระดับมากที่สุด คือ วิทยากรที่ให้ความรู้ ทักษะการสร้างภาวะผู้นำที่ได้รับจากการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสังคม

อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการ จำเป็นในการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์สังเคราะห์พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นและต้องการเสริมสร้างความเป็นผู้นำตามแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ทั้ง 10 คุณลักษณะ เรียงลำดับความต้องการ จำเป็น ได้แก่ 1) การมองการณ์ไกล 2) การสร้างมโนทัศน์ 3) การสร้างชุมชน 4) การตระหนักรู้ 5) การเข้าใจผู้อื่น 6) การโน้มน้าวใจ 7) การเป็นผู้ฟังที่ดี 8) การมีจิตบริการ 9) การบำรุงรักษาบุคลากร 10) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ Lipham and Hoch (1974) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์การทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มี

บทบาทสำคัญในการนำพาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ ธร สุนทราวุธ (2551) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำ จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่ายๆ ในสถานศึกษา ที่หายากยิ่งกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ จิรียา วรารวรรณ พลยศ (2554) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีอยู่เสมอ สอดคล้องกับ เฉลียว เหล่าสุทธิ (2543) ที่กล่าวว่า บทบาทสำคัญคือความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเพื่ออุทิศชีวิตทั้งครบแด่พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ โดยการพัฒนาตนเองด้วยการเป็นผู้ให้แก่ผู้อื่น ดำเนินชีวิตและแบ่งปันวิถีชีวิตให้การศึกษาอบรมสั่งสอน การเอาใจใส่คนยากจน มุ่งเน้นให้การศึกษาแก่เยาวชนเน้นการสร้างบุคคลให้เป็นผู้นำพร้อมที่จะเสียสละด้วยความแน่วแน่

ในอุดมการณ์ และอุทิศตนเองเพื่อรับใช้ สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานเจตคติที่ต้องการเป็นผู้ให้บริการกับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่วางตนในฐานะเพื่อร่วมงาน คอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในองค์การและพร้อมเสมอที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในชีวิต และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ขึ้นตลอดถ้วนทั่วในสังคม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Greenleaf, 2002) ดังที่ วุฒิพงษ์ ทองก้อน (2554) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ทำให้ได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของผู้ใช้หลักสูตรให้มากที่สุด

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี เป็นหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะ มีเนื้อหาสาระหลักสูตรที่สำคัญ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 4 หน่วย ได้แก่ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 2) ทักษะทางการบริหารตามแบบภาวะผู้แบบผู้รับใช้ 3) ทักษะทางสังคมตามแบบภาวะผู้แบบผู้รับใช้ 4) ทักษะทางการพัฒนาตามแบบภาวะผู้แบบผู้รับใช้ ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพัฒนาหลักสูตรพบว่า หลักสูตรจะมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น หลักสูตรดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านการตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องตามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

หรือผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง การวิเคราะห์ผลจากการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแล้ว เห็นว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่มากนัก โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวม 4.53 อยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร จุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร และสื่อประกอบการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม และการประเมินผลหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

การพัฒนาหลักสูตร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาถึงข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นสมบูรณ์ สามารถสนองความต้องการของบุคคล และสังคม องค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การประเมินผลการอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Tabá (1962) กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้นจะต้องพิจารณาทั้งลำดับในการวางแผนงานและวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ

ลู่ทางไปหาบได้กำหนดกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรไว้ คือ 1) วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นต่างๆ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก 3) คัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ 4) การจัดลำดับเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมาโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมหรือการเป็นพื้นฐานต่อเนื่องกัน 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายตลอดจนเนื้อหา วิชาที่กำหนดไว้ด้วย 6) การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลัง เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 7) การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะเป็นเครื่องชี้ว่าการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดมี ปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใดๆ มากน้อยเพียงใดเพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป 8) การตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมสอดคล้องกับ Saylor and Alexander (1981) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ (system approach) และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยมีรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิด ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต ซึ่งมีเป้าหมาย 4 ประการ คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน 2) การออกแบบหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรก คือ การนำหลักสูตรไปใช้ ผู้สอนจะเป็นผู้วางแผนหลักสูตรในส่วนของการเรียนการสอน

ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้ 3) การใช้หลักสูตรเป็นการนำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงโดยการตัดสินใจของครูผู้สอนเพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของหลักสูตรที่สร้างไว้ และ 4) การประเมินผลหลักสูตร โดยมีจุดเน้น 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เกศริน มนูญผล (2544) ที่กล่าวว่า รูปแบบของหลักสูตร ประกอบด้วย ปัญหาและความสำคัญ หลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

3. การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง

ผู้วิจัยได้ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน เป็นเวลา 3 วัน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม 18.73 และหลังการฝึกอบรม 22.97 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรมเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท บริบูรณ์ (2550) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการ

ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2550) พบว่า คะแนนทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) ผลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นักกิจกรรมนิสิต พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ภายหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ เซาวฤทธิ์ สาสาย (2550) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมบวชเป็นพระสงฆ์คาทอลิกภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพิ่มมากขึ้นก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวมถึงผลต่างร้อยละ 30.31

3.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินทักษะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม 141.27 และหลังการฝึกอบรม 144.50 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงว่าหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะตามคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากองค์ประกอบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตรแก้ว (2553) ผล

การประเมินทักษะภาวะผู้นำของคณะกรรมการสโมสรมักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ที่เข้ารับการอบรมนั้น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกทักษะ ทั้งในด้านความเป็นผู้นำ ศิลปะการสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ บัณฑิตแทนพิทักษ์ (2542) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความพร้อมของผู้ร่วมงาน โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสมทำให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพความสำเร็จของผู้บริหารอยู่ที่การเรียนรู้ฝึกฝนให้มีทักษะการใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ศรีศุกร (2553) สรุปได้ว่า การสังเกตพฤติกรรมขณะฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีความตั้งใจในการฟังบรรยาย และการฝึกปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการซักถามวิทยากรขณะปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ อวยพร รัตนไพฑูรย์ (2546) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะการบริหารด้านต่างๆ อยู่เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังที่

3.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยค่านิยมต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่านิยมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 126.63 และหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 136.00 นั้น มี

ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เนื่องจากการประเมินค่านิยม เป็นการถามค่านิยมทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม แสดงว่ากิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นนั้น มีผลต่อค่านิยมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่านิยมต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล เพชรานนท์ (2542) ที่สรุปลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมจะต้องทำให้พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมก่อนการฝึกอบรมใน 3 ด้าน คือ มีความรู้ความคิดเกี่ยวกับงานและวิธีปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชำนาญ คล่องแคล่ว และรวดเร็ว และมีความรู้ลึกซึ้งนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) พบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ความเป็นผู้นำแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และเจตคติดีขึ้น

3.4 ผลการความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 สูงกว่าเกณฑ์ 3.50 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยากรที่ให้ความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในขั้นการทดลองใช้หลักสูตรผู้วิจัยได้จัดหาวิทยากรนำโดย ดร.บัณฑิตย์ ศรีพุทธารุทธ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดร.สมุท ขำนาญ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ดร.ชัยพจน์ รักษาม และดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการ

บริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับ บุญเกิด กลมทุกสิ่ง (2555) การประเมินความคิดเห็น ด้านวิทยากรฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในบุคลิกลักษณะของวิทยากรชาวต่างชาติ การใช้ภาษา ท่าทาง เทคนิควิธีการดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนบรรยากาศในการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนา สุขประเสริฐ (2543) ที่ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการจัดฝึกอบรม เพราะเป็นการประมวลผล กิจกรรมและประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งจากหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นก่อนให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้กำหนดไว้ บุคลากรจึงมีความพึงพอใจโดยรวมในทุกๆ ด้านระดับมาก ได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิธีการสอน ด้านสื่อการสอน และสถานที่ในการฝึกอบรม และด้านการวัดและการประเมินผล สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตรแก้ว (2553) การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมหลังการใช้หลักสูตรพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุดในแต่ละหัวข้อการประเมิน ซึ่งแสดงถึงความสำเร็จของการฝึกอบรมนี้ เสถียร เป้นเหลือ (2550) ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงออก อย่างเต็มที่ ได้ฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงาน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ และใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวม 4.53 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร จุดประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร และสื่อประกอบการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักการของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม และการประเมินผลหลักสูตร แสดงว่า หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความเป็นผู้นำตามคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรีได้ และสอดคล้องกับ บุญเกิด กลมทุกสิ่ง (2555)

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวม 4.50 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับหน่วยฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หลักการและเหตุผล โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรมและการวัดผลประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการจัดกิจกรรมฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Dessler (1998) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน รวบรวมข้อมูลให้หลากหลายครบถ้วน

เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล จะทำให้ได้หลักสูตรและผลการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารในระดับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมถึงนำไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

2.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต้นสังกัด ให้หลากหลายทั้งด้านความรู้ ทักษะ และค่านิยม เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

2.2 หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นมีจุดประสงค์เพื่อเสริมกระบวนการพัฒนาการทำงานที่มีอยู่แล้วให้สมบูรณ์ขึ้น ไม่ได้มีจุดประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนๆ หนึ่งให้เห็นผลภายใน 3 วัน ของการฝึกอบรม ฉะนั้นผู้ใช้จึงต้องตระหนักและรับทราบถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรก่อนนำไปใช้

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำหลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาแล้ว ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาภาครัฐ หรือหน่วยงานต่างๆ ซึ่งผลของการทดลองใช้จะบ่งบอกถึงคุณภาพของหลักสูตรและองค์ประกอบที่ดีของหลักสูตร

รายการอ้างอิง

- กัมปนาท บริบูรณ์. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและวิธีคิดตามแนวคิดเป็นของนักเรียนโรงเรียนวิวัฒน์พลเมืองโดยวิธีกระบวนการกลุ่ม (ปริญญาณพนธ์ดุขฎิบัณทิต). สาขาการศึกษาผู้ใหญ๋ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกศริน มณูญพล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณทิต). สาขาวิชาการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร. บัณทิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทรานี สงวนนาม. (2546). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์
- จิรียา วรารวรรณ พลยศ. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่ม CEO วังหิน 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณทิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี.
- เจลียว เหล่าสุทธิ. (2543). การบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเครือ มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เขาวฤทธิ สาสา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมตัวบวชเป็นพระสงฆ์คาทอลิกสู่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา (ดุขฎิบัณทิตปริญญาดุขฎิบัณทิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- บัณทิต แพ้นพิทักษ์. (2542). ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. ปฏิรูปการศึกษา, 1 (15), 8-9.
- บุญเกิด กลมทุกสิ่ง. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (ดุขฎิบัณทิตปริญญาดุขฎิบัณทิต). สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชาย รัตนดิกล ญ เกิด. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ริงค์ ปียอนด์ บุคส์.
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณทิต). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. (2550). การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณี บริษัท แคล-คอมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (ปริญญาณพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณทิต). สาขาการศึกษาผู้ใหญ๋ บัณทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตรแก้ว. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับ คณะกรรมการสโมสรมักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โครงการวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วุฒิพงษ์ ทองก้อน. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการประกันคุณภาพ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพันธ์ เกตุไชโย. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำไฟบริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สมุท ข่านาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา. การบริหาร การศึกษา, 2(5), 1-14.
- สุญาณี ฉิมอำ. (2550). รูปแบบการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุนทร พูนเอียด. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหาร การพัฒนาชนบท สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดภาคใต้ตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎี บัณฑิต). สาขาวิชาการวางแผนและพัฒนาชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุรพล เพชรานนท์ (2542). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุมคณะวิทยากรจัดการ. สงขลา: สถาบัน ราชภัฏสงขลา.
- สุวรรณ พงษ์ศรีศุภกร (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต) สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสถียร แป้นเหลือ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการ กิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อวยพร รัตนไพฑูรย์. (2546). ทักษะการบริหารของผู้ช่วยบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

- Black, G. L. (2007). *A correlational analysis of servant leadership and school climate (Doctoral Dissertation)*. University of Phoenix, USA.
- Covey, S. R. (2006). Servant leadership. *Leadership Excellence*, 23(12), Retrieved from ABI/INFORM Global database. (Document ID: 1190701391).
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600-615.
- Dessler, G. (1998). *Management: A practical guide to successful training outcomes*. London: Kogan Page.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate powers*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Greenleaf, R. K. (2003). *The servant leadership within*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lipham, J. M., & Hoch, J. A.. (1974). *The principalship: Foundations and functions*. New York: Harper and Row.
- Saylor, J. G. & Alexander, W. M. (1981). *Planning curriculum for school*. (3rd ed.). New York: Holt Rinehart and Winston.
- Saylor, J. G., Alexander W, M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston,
- Spears, L. C. (1996). Reflection on Robert K. Greenleaf and Servant-Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 17(7), 33-35.
- Spears, C. L. (2004). *Practicing servant leadership*. New York: John Wiley & Sons.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt Brace & World.
- Taylor, T., Martin, B. N., Hutchinson, S., & Jinks, M. (2007). Effective leadership: Examination of leadership practices of principals Identified as servant leaders. *International Journal of Leadership in Education*. 10(4), 401-419.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principle of curriculum instruction*. Chicago: University of Chicago Press.

ผู้เขียน

นางศิริวรรณ จันทรัมย์ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อีเมล: siriwanzue@gmail.com