

ชื่อ เรื่องวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษา ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม : โครงการฝึกอบรม เตรียมเข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรม ประจำเขตการศึกษา 8

ชื่อผู้เขียน นายประสาน สารสะท้อน
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ :

อาจารย์ ดร.พนมพร จันทรปัญญา	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญธรรม ศรีจันทร์ดร	กรรมการ
อาจารย์ ไหมกุลย์ อุปันโน	กรรมการ

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละรุ่น รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา โครงการฝึกอบรมเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 ในปีงบประมาณ 2530 จำนวน 159 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบบ 5 ช่อง จำนวน 60 ข้อ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด ซึ่งครอบคลุมหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านหลักสูตรและการจัดเนื้อหาวิชา การบริหารงานและการให้บริการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม วิทยาการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ความแปรปรวน (Variance) และ F - test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One - way Classification)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทราบประสิทธิภาพในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 คือ

1. ด้านหลักสูตรและการจัดเนื้อหาวิชา การฝึกอบรมที่อยู่ในเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพมาก คือ จัดเนื้อหาวิชาสอดคล้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่ครูใหญ่ ช่วยเสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางทักษะการบริหารแก่ผู้เข้ารับการอบรม เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีประสบการณ์ทางการบริหาร รู้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและเกิดเจตคติที่ดี เกิดแนวคิดในการพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เข้ารับการอบรม
2. ด้านบริหารงานและการให้บริการฝึกอบรม การฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพมาก คือ ในด้านการจัดประชุมพิเศษ ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ผู้อบรม การแจ้งให้รู้ตัวล่วงหน้าก่อนเข้าอบรม การจัดเอกสารประกอบ การบริการอาหาร เครื่องดื่ม การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับที่พัก การจัดวิทยากรประจำกลุ่มและการจัดวิทยากรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวิชา
3. ด้านวิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่มีเกณฑ์ประสิทธิภาพมาก คือ ใช้วิธีการฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติ การใช้กรณีศึกษา วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตร การเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์เฉพาะเรื่อง เปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสามารถวิเคราะห์วิจารณ์แสดงความคิดเห็น จัดกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อยได้เรียนรู้ด้วยตนเอง มีการใช้สื่อที่เหมาะสมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการฝึกอบรม

4. ด้านวิทยากรฝึกอบรม พบว่าวิทยากรมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ดี คือ มีความรู้และมีประสบการณ์ในวิชาที่ให้การฝึกอบรม มีความรู้ได้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์ เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดและ เปิดโอกาสให้ผู้อบรมแสดงความรู้และความคิดเห็น

5. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดอยู่ในเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ดีทุกด้าน คือ ปฏิบัติงานตามที่วิทยากรมอบหมาย ตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรม มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ สนใจเข้าร่วมกิจกรรม มีความขยันหมั่นเพียร เคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน แบ่งงานกันรับผิดชอบในกลุ่ม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตรงต่อเวลาโดยสม่ำเสมอ มีวินัยต่อตนเองและมีความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักเสียสละ เพื่อส่วนรวม

การศึกษาเปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1, 2 และ 3 ปีงบประมาณ 2530 ที่มีต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรม พบว่า

1. ด้านหลักสูตรและการจัดเนื้อหาวิชา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสามรุ่นเห็นว่า ศูนย์ฝึกอบรมจัดหลักสูตรและเนื้อหาวิชา ในเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ดี โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของทั้งสามรุ่นมีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านการบริหารงานและการให้บริการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมจัดบริหารงานและให้บริการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ประสิทธิภาพปานกลาง ส่วนรุ่นที่ 3 เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ดี โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทั้งสามรุ่น มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านวิธีการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสามรุ่น เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมมีวิธีการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ดี โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นทั้งสามรุ่นมีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ด้านวิทยากรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสามรุ่น เห็นว่าวิทยากรศูนย์ฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ดี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในรุ่นที่ 1 และ รุ่นที่ 2 มีทักษะแตกต่างกับรุ่นที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 กับรุ่นที่ 2 มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสามรุ่น เห็นว่าพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ดี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 1 กับรุ่นที่ 3 มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 1 กับรุ่นที่ 2 มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ 2 กับรุ่นที่ 3 มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าการจัดหลักสูตรและเนื้อหาวิชาใช้เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมบางวิชายังไม่เหมาะสม และควรเน้นการปฏิบัติให้มากกว่าทฤษฎี ด้านการบริหารงานและการให้บริการฝึกอบรมผู้อบรมเสนอแนะให้จัดบริการด้านเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้มากขึ้น ด้านวิธีการจัดฝึกอบรม ผู้อบรมเสนอแนะให้มีการฝึกปฏิบัติให้มาก และควรตัดเวลาการฝึกอบรมในภาคกลางคืน ด้านวิทยากรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าวิทยากรบางคนยังขาดวิธีการถ่ายทอดความรู้ ใช้ทฤษฎีมากเกินไปและใช้อารมณ์ในระหว่างฝึกอบรม ส่วนด้านผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับตนเองว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจและรับผิดชอบดี

Thesis Title The Analysis of the Factors **Affecting** the Efficiency of the Training Program for Educational Administrators by the Opinions of the Trainees : The Preparatory Project for Elementary School Headmaster Position, Educational Region 8 Training Center

Author Mr. Prasan Saratan

M.Ed. Educational Administration

Examining Committee :

Dr. Panomporn	Chandarapanya	Chairman
Assist. Prof. Boontham	Srichandorn	Member
Lecturer Paiboon	U-panno	Member

Abstract

The first purpose of this study is to study the efficiency of the training program and the effectiveness of administering the program for the educational administrators by The Educational Region 8 Training Center as seen by the trainees. The second purpose of the study is to compare the viewpoints of different groups of trainees as to the efficiency of the training administration. And the third purpost is to study the opinions and suggestions made by trainees pertaining to the training in general.

The clients were those who participated as trainees in the training program for incumbent elementary school principals

organized by the Educational Region 8 Training Center, The total number of the study group was 159.

The tools employed by this study were the five-scale evaluation questionnaires consisted of 60 measuring items, and a set of open-ended questionnaires. The tools were designed to measure the following batteries the principles and concepts of the training in terms of the curriculum scope and courses content, the training administration and services, the training methods, the resources persons and the trainees themselves.

The following statistical devices were used in analysing the data arithmetic mean, variance and F - test. The variance analysis was carried out by the method of one - way classification.

Summary of the findings of the study

The study of the efficiency in the training of the education administrators by the Educational Region 8 Training Center were as follows :

1. The curriculum and the course contents. The trainees find it most efficient in the followings (a) the curriculum and the course contents are well in line with the school principal's responsibilities ; (b) the curriculum and the course contents strengthen the fundamental educational administration skills among the participants; (c) the training emphasizes the acquisition of educational administration experience and techniques and positive attitudes towards the educational administration work and (d) the

training promotes the initiative and creative thinking in developing the educational Administration job one is assigned to as well as the development of the trainees' own personality.

2. The administration of the training and the services provided for the trainees. The trainees find it most efficient in the following aspects : (a) the orientation program, (b) the point of clarification between the administration and the trainees, (c) the prior notification made well before the beginning of the training session, (d) the provision of the training papers and materials, (e) the food and beverages service, (f) the accommodations and (g) the assignment of resource persons to groups of trainees and the selection of resource persons for the training courses.

3. The training procedure. The trainees find the training procedure most efficient, i.e., the practical aspect of the training is emphasized, the case study is utilized, the method of training is in consonant with the course content; the resource persons specialize in different fields of training are invited; the training are provided with ample opportunity to share experiences, to make criticism, and to express their viewpoints; the learning - by - doing grouping is organized; and new training techniques and teaching aids are appropriately utilized.

4. The training staff. The trainees find that the Educational region 8 training staff is very efficient i.e., they are knowledgeable and experienced in their respective

fields of training, with extensive and current stock of learning; they are skillful in suggesting how to solve practical problems in the course of work and they are to maneuver transfer techniques and to encourage the expression of understanding and opinions.

5. The trainees' required behaviors. The trainees rate themselves high efficient in all respects namely the completion at the assignments, the attendance, the attentiveness, the participation in the training activities, the respect for the others' rights and accountabilities, the sharing of responsibilities among the group members, the punctuality, the discipline maintaining, the respect for the others' opinions and the self - sacrifice for the whole benefit.

According to the comparison of the different groups viewpoints of the respondents to the efficiency of the center, it was found that :

1. The curriculum and course contents : The all three groups of the respondents agreed that the training center has organized the curriculum and course contents effectively. And the mean score of the three groups of the respondents was not significantly different at .05 level.

2. The administration and training : The first group and the second felt that the administration of the training and the services provided for the trainees was neutral effective while as the third one agreed that it was well effective. The mean score of the opinions of the three groups of the respondents was not statistical significantly different at .05 level.

3. The training procedure. Based on the opinions of all three groups of the respondents, it was shown that the training procedure was well effective and also the mean score of the opinions was not significantly different at .05 level.

4. The training staff : The three group of the respondents agreed that the training staff was an efficient working team. The mean score of the opinions of the first and second groups was statistical different between the third groups at .01 level where as between the first and the second was not significantly at .05 level.

5. The training : The total groups of respondents felt that the trainees' behaviors was highly effective. The mean score of the respondents' opinion between the first and the third groups as well as the first and the second one was not different significantly at .01 and .05 level respectively where as the second and the third one was not different at .05 level.

Pertaining to the general suggestions of the trainees, it was found that the course contents of the curriculum was not satisfied with the period of time stipulated and the practical orientation should be more emphasized that theoretical one. Besides these, the document and references concerned should be more provided adequate enough. Practical programmes should be more accepted as the heart of the training program, the night time of training should be eliminated. The respondents also perceived that some of training staff members did not know how to inculcate, majority of them emphasized in theoretical not practical and they were sometimes temperamental while training was going on as well.