

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ตอนนี้เป็นการจัดเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการสร้างหลักสูตร โดยมี 3 ส่วน ส่วนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบทีม ส่วนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ โดยการสัมภาษณ์ ส่วนที่ 3 การสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ โดยสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมในส่วนที่ 1 และ 2 นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและคัดเลือกคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ

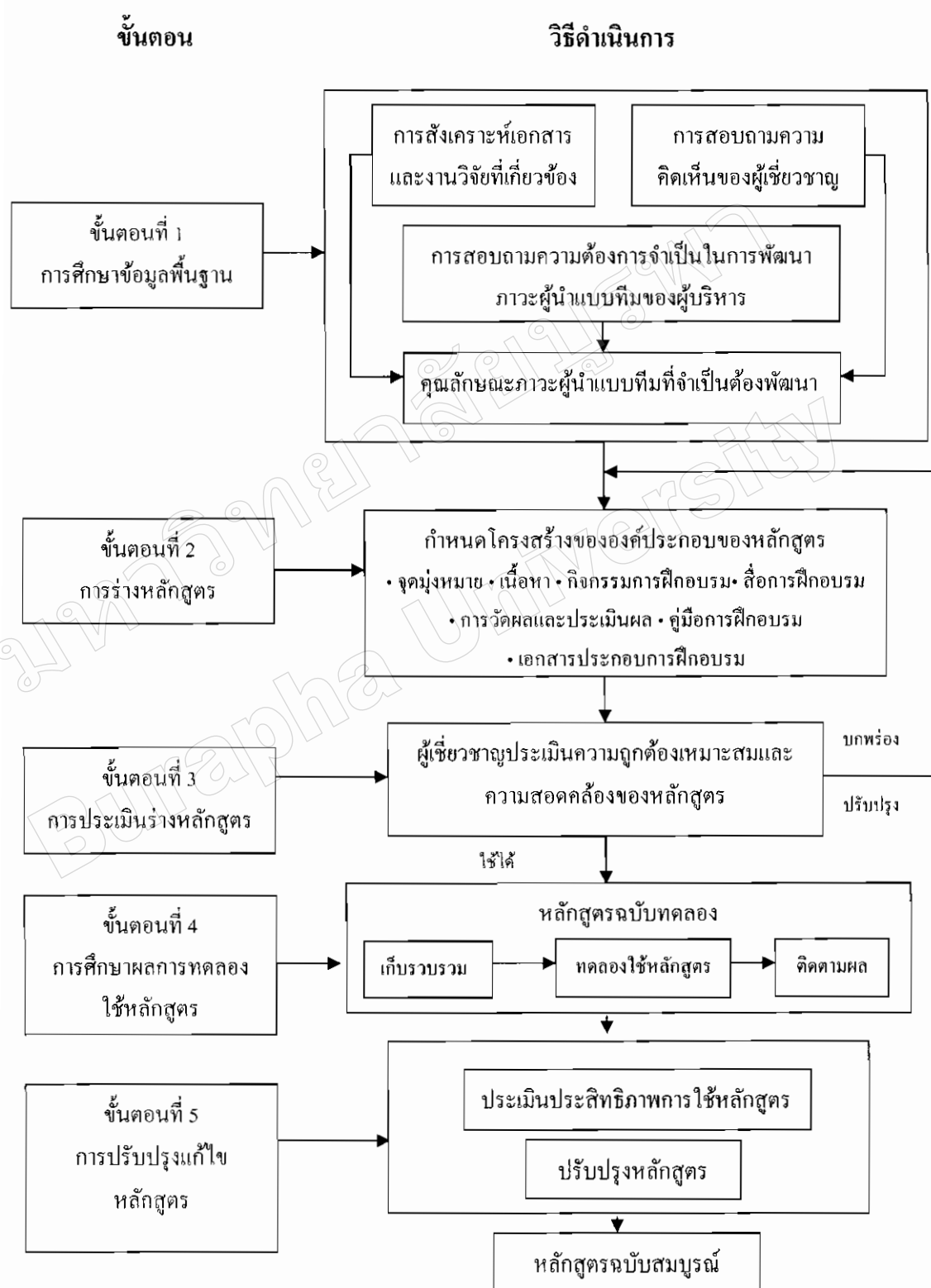
ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เนื้อหา สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบร่างของหลักสูตรที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ซึ่งจะประเมินในด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ผู้วิจัยนำหลักสูตรไปฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้นในตำแหน่งหัวหน้างานของบริษัท ชลบุรีอิซูซุเซลส์ จำกัด เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร โดยมีการทดสอบวัดความรู้และเจตคติทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร ตลอดจนสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีมตลอดการฝึกอบรม รวมทั้งการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรมประมาณ 1 เดือน

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรมาประเมินและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรตามขั้นตอนดังกล่าว สามารถแสดงเป็นแผนภาพการดำเนินงานได้ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ในเรื่องของหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมที่ต้องการพัฒนา หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีม

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ในส่วนนี้เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากส่วนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบทีมที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับกับบริบทของผู้บริหารในสถานประกอบการให้มากที่สุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสัมภาษณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเอก หรือเป็นผู้บริหารบริษัทเอกชนในระดับที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่าง โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารอย่างน้อย 5 ปี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1.1 นางสาววรินทร์ เทพละกุล ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาองค์กร บริษัท ชลบุรีอิชูชู เซลล์ จำกัด

1.2 นายพิมพ์ชนก ทาชมพู ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิต บริษัท วาลโบร (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 นายชนินทร์ ลบตุ้ม หัวหน้างานบริการลูกค้า การสื่อสารแห่งประเทศไทย เขตภาคตะวันออก

1.4 นายอวิรุทธิ์ ฤทธิรงค์ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร บริษัท โกลบอล พาวเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด

1.5 ดร.ศรายุทธ แสนมี ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ซึ่งมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงาน คุณวุฒิสูงสุด วันเวลาที่ให้สัมภาษณ์และสถานที่ให้สัมภาษณ์

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการที่เห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 1-15 กรกฎาคม พ.ศ. 2556

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปใช้ในขั้นต่อไป

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมจากส่วนที่ 1 และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในส่วนที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหลักสูตร โดยมีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนกและหัวหน้างานบริษัท ชลบุรีอิชูซุเซลส์ จำกัด จำนวน 74 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนกและหัวหน้างานบริษัท ชลบุรีอิชูซุเซลส์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกว่ากลุ่มตัวอย่างต้องมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ คือ ต้องการมากที่สุด ต้องการมาก ต้องการปานกลาง ต้องการน้อย ต้องการน้อยที่สุด
จำนวน 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล
ด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม พ.ศ. 2556

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีม มาตรวจสอบ
คัดเลือกความสมบูรณ์ของคำถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นผู้วิจัยคัดเลือกคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมที่ต้องการพัฒนา
3 ลำดับแรกไว้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร
ในสถานประกอบการ

5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตร

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการเขียนร่างหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา โดยนำคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำแบบทีมที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารในสถานประกอบการ มาพัฒนาเป็นหลักสูตร
โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของร่างหลักสูตร ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล เป็นการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
รวมทั้งการสอบถามผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นนำมากำหนดเป็นหลักสูตร
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีม

2. หลักการของหลักสูตร เป็นการกำหนดกรอบและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีมในภาพรวมอย่างกว้าง ๆ

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้
กำหนดเป้าหมายของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติและ
มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการนำองค์การได้

4. หน่วยการฝึกอบรม เป็นการนำข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตร โดยในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย

4.1 จุดมุ่งหมาย กำหนดให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร โดยกำหนดให้อยู่ในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.2 เนื้อหาสาระ เป็นการกำหนดรายละเอียดของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมซึ่งได้จากขั้นตอนที่ 1 ที่ต้องการให้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

4.3 กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาสาระ เนื่องจากหลักสูตรมีจุดหมายหลักอยู่ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำแบบทีม ดังนั้นกิจกรรมการฝึกอบรมมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เจตคติและทักษะควบคู่กัน

4.4 สื่อการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการฝึกอบรม ทั้งสื่อที่เป็นเอกสารและโสตทัศนูปกรณ์

4.5 การวัดและประเมินผล โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตร จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประจำหน่วยการฝึกอบรม เนื้อหาวิชา โดยแบ่งการวัดและประเมินผลเป็น 3 ลักษณะ คือ

4.5.1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการฝึกอบรม

4.5.2 การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมใช้วัดก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมใช้วัดก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีมใช้วัดและประเมินผลขณะดำเนินการฝึกอบรม

4.5.3 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมในภาพรวม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินร่างหลักสูตร

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินคุณภาพของร่างหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อหาข้อบกพร่องต่าง ๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดประสงค์ของการประเมิน ในการประเมินร่างหลักสูตรครั้งนี้ จะประเมินใน 2 ลักษณะ คือ

1.1 ประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผล หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดผลและประเมินผล ว่ามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

1.2 การประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร เป็นการพิจารณาว่าประเด็นต่าง ๆ ในองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

2. ผู้ประเมินร่างหลักสูตร

ผู้ทำหน้าที่ประเมินในครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ และด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.4 ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.5 ดร.ศรายุทธ แสนมี ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยให้ผู้ประเมินชุดนี้ประเมินทั้งความเหมาะสม และความสอดคล้องของหลักสูตร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความเหมาะสม ตั้งแต่เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ในร่างหลักสูตร ใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณา คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง

โดยแบบประเมินทั้ง 2 ตอน มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดของร่างหลักสูตร

3.2 กำหนดประเด็นที่จะทำการประเมินและเขียนเป็นข้อคำถาม

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำเป็นแบบประเมินร่างหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

3.4 เสนอผู้เชี่ยวชาญแล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. การรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินร่างหลักสูตร ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับนำร่างหลักสูตร และแบบประเมินร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบโดยอิสระและรับกลับด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนและการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด ให้คะแนนเป็น 5

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมมาก ให้คะแนนเป็น 4

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมปานกลาง ให้คะแนนเป็น 3

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมน้อย ให้คะแนนเป็น 2

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักของคะแนนความเหมาะสมแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.50-5.00 แปลว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.50-4.49 แปลว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมมาก

ช่วงคะแนน 2.50-3.49 แปลว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50-2.49 แปลว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.49 แปลว่า รายการของหลักสูตรมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

5.2 การพิจารณาความสอดคล้อง ใช้ดัชนีความสอดคล้อง โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรมีความสอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจรายการของหลักสูตรมีความสอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า รายการของหลักสูตรไม่มีความสอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2529, หน้า 95)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง คะแนนความคิดเห็น

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การพิจารณาความสอดคล้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00

6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยนำผลจากการประเมินร่างหลักสูตร รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการแก้ไขปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำร่างหลักสูตรที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เติมรูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรและความเหมาะสมของการนำหลักสูตร ไปใช้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการทดลองใช้หลักสูตร

การทดลองใช้หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรมหรือไม่เพียงใด โดยประเมินว่าหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการได้มากน้อยเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองกับเกณฑ์ที่กำหนด

2. แบบแผนการทดลอง

ในการทดลองหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ ใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design (Campbell & Stanley, 1963, p. 7) โดยมีการกำหนดกลุ่มทดลองที่ไม่เป็นอิสระแก่กัน มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง รวมทั้งการติดตามผล ดังนี้

O1	x	O2	O3
----	---	----	----

โดย x แทน หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ

O1 แทน การทดสอบความรู้และเจตคติก่อนการฝึกอบรม

O2 แทน การทดสอบความรู้และเจตคติหลังการฝึกอบรม

O3 แทน การติดตามผลหลังการฝึกอบรม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร เป็นผู้บริหารของบริษัท ชลบุรีอิซูซุเซลส์ จำกัด จำนวน 74 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นในตำแหน่งหัวหน้างานของบริษัท ชลบุรีอิซูซุเซลส์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

4.1 หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

4.2 คู่มือและเอกสารประกอบการฝึกอบรม

4.3 สื่อประกอบการฝึกอบรม

4.4 แบบประเมินที่ใช้ในการทดลอง

4.4.1 แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม ใช้วัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้หลักสูตร ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

4.4.1.1 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม จากหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.4.1.2 สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ได้จำนวน 50 ข้อ การตรวจคะแนนให้ 1 คะแนน เมื่อตอบถูก นอกนั้นให้คะแนน 0

4.4.1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้ผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการปรับปรุงแบบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร
ในสถานประกอบการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ก่อนการตรวจสอบ	ปรับปรุงหลังการตรวจสอบ
ข้อที่ 1	ข้อใดแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำแบบทีมมากที่สุด	ข้อใดแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำแบบทีมมากที่สุด
ข้อที่ 2	ข้อใด ไม่ใช่ พฤติกรรมของผู้นำแบบทีม	ข้อใด ไม่ใช่ ทักษะที่สำคัญของผู้นำแบบทีม
ข้อที่ 8	ไม่ฟังความเห็นใคร เอาความคิดของตนเป็นใหญ่	ไม่ฟังความเห็นใคร เอาความคิดของตนเป็นหลัก
ข้อที่ 9	ข้อใดเป็นการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานกับสมาชิกในทีม	ข้อใดเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีที่สุดในการทำงานให้กับสมาชิกในทีม
ข้อที่ 16	การกำหนดจุดมุ่งหมายมีส่วนช่วยในการทำงานเป็นทีมอย่างไร	การกำหนดจุดมุ่งหมายมีประโยชน์ต่อสมาชิกในการทำงานเป็นทีมอย่างไร
ข้อที่ 23	ผู้นำแบบทีมควรจะใช้เทคนิคใดในการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่เก่งแต่อดรู้	ผู้นำแบบทีมควรจะใช้เทคนิคใดในการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงตนว่ามีความรู้ดีแล้ว
ข้อที่ 26	ผู้สอนงานคนใดที่จะช่วยให้การสอนงานบรรลุเป้าหมายมากที่สุด	คุณสมบัติของผู้สอนงานคนใดที่จะช่วยพัฒนาผู้รับการสอนมากที่สุด
ข้อที่ 30	ผู้สอนงานคนใดที่จะทำให้การสอนงานเกิดปัญหามากที่สุด	ข้อใดแสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องในวิธีการสอนงานมากที่สุด
ข้อที่ 23	ผู้นำแบบทีมควรจะใช้เทคนิคใดในการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่เก่งแต่อดรู้	ผู้นำแบบทีมควรจะใช้เทคนิคใดในการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงตนว่ามีความรู้ดีแล้ว
ข้อที่ 26	ผู้สอนงานคนใดที่จะช่วยให้การสอนงานบรรลุเป้าหมายมากที่สุด	คุณสมบัติของผู้สอนงานคนใดที่จะช่วยพัฒนาผู้รับการสอนมากที่สุด
ข้อที่ 30	ผู้สอนงานคนใดที่จะทำให้การสอนงานเกิดปัญหามากที่สุด	ข้อใดแสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องในวิธีการสอนงานมากที่สุด

จากตารางที่ 5 แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมมีการปรับปรุงในข้อที่ 1, 2, 8, 9, 16, 23, 26 และ 30 โดยทั้งหมดเป็นการปรับปรุงภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4.4.1.4 หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อ โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารของบริษัท ชลบุรีอีซูซุเซลส์ จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายรายข้อ ระหว่าง .20 - .80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้แบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าความยากง่ายรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .80 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - .80

4.4.1.5 หาคุณภาพของแบบทดสอบทั้งฉบับที่ประกอบด้วยข้อทดสอบ ที่ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกเรียบร้อยแล้ว มาคำนวณค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการคำนวณของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ .88

4.4.2 แบบวัดเจตคติที่มีต่อภาวะผู้นำแบบทีม

4.4.2.1 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมจากหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.4.2.2 สร้างแบบวัดเจตคติตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนดให้มีข้อความทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 40 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความที่มีความหมายทางบวก	ให้คะแนนเป็น 5
เห็นด้วยกับข้อความที่มีความหมายทางบวก	ให้คะแนนเป็น 4
ไม่แน่ใจกับข้อความที่มีความหมายทางบวก	ให้คะแนนเป็น 3
ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่มีความหมายทางบวก	ให้คะแนนเป็น 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความที่มีความหมายทางบวก	ให้คะแนนเป็น 1

สำหรับข้อความที่มีความหมายทางลบ เกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกันกับเกณฑ์การให้คะแนนทางบวก

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

4.50-5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมอยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมอยู่ในระดับสูง

2.50-3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมอยู่ในระดับต่ำมาก

4.4.2.3 นำแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะได้ผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการปรับปรุงแบบวัดเจตคติที่มีต่อภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหาร
ในสถานประกอบการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ก่อนการตรวจสอบ	ปรับปรุงหลังการตรวจสอบ
ข้อที่ 6	การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่ายและวุ่นวายเป็นอย่างมาก	การทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องเสียเวลาและวุ่นวายเป็นอย่างมาก
ข้อที่ 16	องค์กรจะไม่ก้าวหน้าถ้าผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิก	องค์กรจะพัฒนาอย่างช้าถ้าผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับของสมาชิก
ข้อที่ 18	การรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมจะเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจของผู้นำแบบทีม	การรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจะเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจของผู้นำแบบทีม
ข้อที่ 20	การปฏิบัติตามแผนเป็นสิ่งสำคัญมาก	การปฏิบัติตามแผนเป็นสิ่งจำเป็นมาก
ข้อที่ 23	การมีผู้นำที่ดีและสมาชิกที่ดีเป็นความปรารถนาของทุกองค์กร	การมีผู้นำที่ดีและสมาชิกที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพึงประสงค์
ข้อที่ 27	การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในทีม	การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันจะให้เกิดความพึงพอใจในทีม

จากตารางที่ 6 แบบวัดเจตคติมีการปรับปรุงในข้อที่ 6, 16, 18, 20, 23 และ 27 โดยทั้งหมดเป็นการปรับปรุงภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4.4.2.4 นำแบบวัดเจตคติที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารของบริษัท ชลบุรีรีฟิวเชลส์ จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดเจตคติ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ *t-test* และทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (ค่า *r*) ตั้งแต่ 1.75 และมีนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ไว้จำนวน 30 ข้อ (เสถียร เป็นเหลือ, 2550,

หน้า 102) มีข้อความทางบวก 22 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 29 และ 30 และข้อความทางลบ 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 6, 8, 11, 14, 19, 24 และ 28 ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.01 - 3.77

4.4.2.5 หาคุณภาพของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับโดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .84

4.4.3 แบบประเมินทักษะภาวะผู้นำแบบทีม ใช้สังเกตพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบทีมของกลุ่มทดลองตลอดการฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

4.4.3.1 ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำแบบทีมจากหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.4.3.2 สร้างแบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีม เป็นแบบสำรวจรายการเพื่อใช้สังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดทักษะและร่วมกิจกรรม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

4.4.3.3 นำแบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีมที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้ผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการปรับปรุงแบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ก่อนการตรวจสอบ	ปรับปรุงหลังการตรวจสอบ
ข้อที่ 3	วางแผนในการสอนงาน	วางแผนในการสอนงานอย่างเป็นขั้นตอน
ข้อที่ 5	ใช้เทคนิควิธีการสอนงานที่หลากหลาย	ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการสอนงานได้อย่างเหมาะสม
ข้อที่ 13	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในทีม
ข้อที่ 15	สร้างบรรยากาศการที่ดีในการทำงาน	สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน
ข้อที่ 20	มีการบริหารเวลาได้ดีในการทำงาน	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 7 แบบสังเกตทักษะมีการปรับปรุงในข้อ 3, 5, 13, 15 และ 20 โดยทั้งหมดเป็นการปรับปรุงภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

4.4.4 แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมในภาพรวมสำหรับให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

4.4.4.1 ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ การฝึกอบรม และการวัดผลและประเมินผล

4.4.4.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมในรูปแบบของแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด มีความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจปานกลาง มีความพึงพอใจน้อย และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจมาก

2.50-3.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ข้อรายการประเมินมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 3.10 - 4.57

4.4.4.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงในข้อที่ 1 เนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม โดยแยกเป็นหัวข้อวิชาให้ชัดเจน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำแบบทีม การทำงานเป็นทีม และการสอนงาน

5. การดำเนินการทดลอง

ในการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรมีวิธีการดำเนินการดังนี้

5.1 การเตรียมการก่อนการทดลอง เป็นการจัดเตรียมเอกสารหลักสูตร และสื่อ การฝึกอบรมต่าง ๆ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ ในการฝึกอบรม การจัดเตรียมวิทยากร โดยผู้วิจัยเป็นผู้บรรยายเองและเชิญวิทยากรอีก 1 ท่าน ได้แก่ นายอวิรุทธิ์ ฤทธิรงค์ ซึ่งผู้วิจัยเลือกจากประสบการณ์ในการทำงานและความเชี่ยวชาญในการบรรยาย ในหัวข้อวิชานั้น ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับทางผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการฝึกอบรม เพื่อทดลองใช้หลักสูตร

5.2 การดำเนินการทดลอง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.2.1 ทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม และเจตคติที่มีต่อภาวะผู้นำ แบบทีมของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลองใช้หลักสูตร

5.2.2 ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ พัฒนาขึ้นด้วยตนเองและทีมวิทยากรจนครบกระบวนการของหลักสูตร มีการประเมินทักษะภาวะ ผู้นำแบบทีมของกลุ่มทดลอง โดยใช้แบบสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีมขณะดำเนินการทดลอง ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิทยากร ประเมินกลุ่มตัวอย่างตลอดการฝึกอบรม

5.2.3 ทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมและเจตคติที่มีต่อภาวะผู้นำ แบบทีมของกลุ่มตัวอย่าง ภายหลังสิ้นสุดการทดลองใช้หลักสูตร

6. ระยะเวลาในการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมในวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556 เป็นเวลา 1 วัน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์พัทยา จังหวัดชลบุรี

7. การติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร

ในการดำเนินการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

7.1 การเตรียมการก่อนการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร ในขั้นนี้ผู้วิจัย ได้จัดทำกรอบ ประเด็น ปฏิทินและเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับการติดตามผล ซึ่งประเด็นต่าง ๆ จะได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนทักษะภาวะ ผู้นำแบบทีม และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีม ตลอดจน การประสานงานกับทางบริษัทเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการติดตามผลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดตารางการนัดหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7.2 การดำเนินการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

7.2.1 การติดตามผลครั้งที่ 1 โดยการพูดคุยสอบถามแบบกลุ่มย่อยในประเด็นต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานทั่วไป การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการบริหารงาน โดยใช้ภาวะผู้นำแบบทีม รวมทั้งการทดสอบความรู้

เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมและเจตคติที่มีภาวะผู้นำแบบทีม โดยใช้แบบวัดชุดเดียวกับที่ใช้วัดในวันที่ฝึกอบรม เพื่อติดตามผลด้านความรู้และเจตคติภาวะผู้นำแบบทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน

7.2.2 การติดตามผลครั้งที่ 2 โดยการจัดสัมมนากลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน เพื่อเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบทีม และติดตามผลด้านทักษะจากการสังเกตในการร่วมกิจกรรมการอภิปรายและการนำเสนอต่าง ๆ

7.2.3 การติดตามผลครั้งที่ 3 เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน โดยวิธีการพูดคุยสอบถามกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของทางบริษัท

การดำเนินการติดตามผลหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีกำหนดการดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงปฏิทินการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการ

ครั้งที่	การดำเนินงานติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม	ระยะเวลา
1	กิจกรรม	1 ชั่วโมง 30 นาที
ระหว่างวันที่ 6-10 มกราคม 2557	การพูดคุยสอบถามในประเด็น ดังต่อไปนี้ - การปฏิบัติงานทั่วไป - การนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน - การเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ ทักษะในการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบทีมในเรื่องที่ต้องการ - การทำแบบทดสอบวัดความรู้และเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม - การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - ปัญหา อุปสรรค หรือการเปลี่ยนแปลงที่มีผลทำให้การทำงานล่าช้า หรือก่อให้เกิดความเสียหาย	หลังเลิกงาน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ครั้งที่	การดำเนินงานติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม	ระยะเวลา
2	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อยประกอบด้วย การดำเนินงานติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม ส่วนงานช่างจำนวน 16 คน และส่วนงานสำนักงาน และการขายจำนวน 14 คน โดยแบ่งในแต่ละส่วนงาน ออกเป็นส่วนงานละ 2 กลุ่มย่อย <u>สถานที่</u> ห้องประชุมของบริษัท <u>วิธีการ</u> การพูดคุยแบบกลุ่มย่อย <u>กิจกรรม</u>	1 ชั่วโมง 30 นาที
13 มกราคม 2557	การพูดคุยและอภิปรายเกี่ยวกับการนำทักษะภาวะผู้นำ แบบทีมมาใช้ในการปฏิบัติงาน - การเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ - ในการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบทีม - ประเด็นการเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะที่ต้องการ - พัฒนาเพิ่มเติม - ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน <u>สถานที่</u> ห้องประชุมของบริษัท <u>วิธีการ</u> การสัมมนากลุ่ม <u>กิจกรรม</u>	หลังเลิกงาน
3	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 30 คน <u>สถานที่</u> ห้องประชุมของบริษัท <u>วิธีการ</u> การสัมมนากลุ่ม <u>กิจกรรม</u>	1 ชั่วโมง
31 มกราคม 2557	การพูดคุยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตร และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในการ ทำงานและที่ส่งผลในภาพรวมของบริษัท รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ครั้งที่	การดำเนินงานติดตามผลหลังการฝึกอบรม	ระยะเวลา
	กลุ่มเป้าหมาย ฝ่ายบุคคลของบริษัท/ ผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	
	สถานที่ ที่ทำงาน	
	วิธีการ การพูดคุยแบบตัวต่อตัว (นัดพบ)	

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 เปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมและแบบวัดเจตคติที่มีต่อภาวะผู้นำแบบทีมของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร โดยคำนวณคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ซึ่งผลที่ได้เป็นการดูพัฒนาการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพิจารณาจากร้อยละของคะแนนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากการเปรียบเทียบผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมกับผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม ตามสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2532)

$$RG = \left(\frac{\text{Post} - \text{Pre}}{\text{เต็ม} - \text{Pre}} \right) \times 100$$

กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ คะแนนหลังการทดลองใช้หลักสูตรมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นตั้งแต่ 20% ขึ้นไป

8.2 ค่าเฉลี่ยด้านทักษะภาวะผู้นำแบบทีม กำหนดเกณฑ์ที่ถือว่า เหมาะสมคือ ไม่ต่ำกว่า 3.50 จากคะแนน 5 ระดับ ในระหว่างการฝึกอบรม

8.3 การวิเคราะห์ผลการติดตามผลหลังการฝึกอบรม ดูผลคะแนนจากแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีมและแบบวัดเจตคติที่มีต่อภาวะผู้นำแบบทีม ผลการสังเกตทักษะภาวะผู้นำแบบทีมจากการพูดคุยสอบถามแบบไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับจากทางบริษัท

8.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของหลักสูตรทั้งจากการสังเกตแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการตรวจสอบเอกสารด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

9. เกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิภาพของหลักสูตร

9.1 คุณภาพของหลักสูตรตามการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญยึดตามเกณฑ์ IOC > .50 ขึ้นไป ในแต่ละองค์ประกอบ

9.2 ผลการนำหลักสูตรไปใช้จริง ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทีม และเจตคติต่อภาวะผู้นำแบบทีมมีการเปลี่ยนแปลง และคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ 20% ขึ้นไป มีทักษะภาวะผู้นำแบบทีมสูงกว่าเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป จากคะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินผลหลังจากนำหลักสูตรไปทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจากข้อมูลที่ได้รับ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร เป็นการประมวลข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เก็บรวบรวมด้วยวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาพิจารณาและตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีข้อดีและข้อด้อยอย่างไร
2. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผู้วิจัยจะนำปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์ เสนอคณะกรรมการควบคุมคุณภาพนวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบทีมของผู้บริหารในสถานประกอบการต่อไป