



2561

รายงานการประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคม อาเซียนและประชาคมโลก

ดร.พรอัญชลี พุกชาญคำ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ

12/01/61

คำนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศ ผู้บริหารทุกระดับต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแลการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรอบรู้สถานการณ์ในทุกมิติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีวิสัยทัศน์สามารถดำเนินงานเชิงรุก นับเป็นสิ่งท้าทายให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานการประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จในการดำเนินโครงการ 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) เนื้อหาวิชาหลักสูตร 2) ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม 3) วิทยากร / เทคนิคการฝึกอบรม 4) ปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม 5) ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 33 คน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและส่วนราชการต้นสังกัด รวมทั้งหน่วยงานกลางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของส่วนราชการ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการสามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาตามแนวทางของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนและในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการพัฒนา ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้เข้ารับการพัฒนารวมทั้งผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ในการนำไปใช้ประโยชน์ สนองต่อเจตนารมณ์ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในต่างประเทศตามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University: SWU) เป็นโครงการที่ดีมาก ความสำเร็จสูงสุดของการอบรมในครั้งนี้ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไทยทุกคนมีมุมมองต่อประเทศจีน คนจีนและการศึกษาจีนเปลี่ยนไปอย่างมาก ทักษะคิดและมุมมองจากบุคคลภายนอกมองจีนด้วยความคลุมเครือไม่ชัดเจนและแตกต่างกัน หลักสูตรนี้ทำให้ได้ประจักษ์แก่สายตาและเห็นเป็นอย่างเดียวกันว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่างยอดเยี่ยม นับเป็นความภาคภูมิใจของชาวเอเชีย คนจีนมีอุดมการณ์ที่สูงส่ง อุดมไปด้วยจิตวิญญาณทางวัฒนธรรมและคุณธรรม มีความทุ่มเท ตั้งใจและอุทิศตนเพื่อความเจริญของชาติมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะถูกสืบทอดไปอีกหลายพันปี ในด้านการศึกษาได้เห็นการใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักทุกระดับในการขับเคลื่อนประเทศจีนสู่ความเป็นหนึ่งของโลก ทุกโรงเรียนที่ได้ไปศึกษาดูงานถูกขับเคลื่อนด้วยอุดมการณ์ ปรัชญาคุณธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความเจริญของชาติอย่างน่าชื่นชม จนเชื่อได้ว่า ผู้เรียนที่อยู่ในระบบการศึกษาที่มีคุณภาพในปัจจุบัน จะเป็นคนจีนยุคใหม่ที่จะสร้างชาติจีนให้รุดหน้าและก้าวกระโดดอย่างมากในอนาคตได้แน่นอน การอบรมครั้งนี้นอกจากผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้ ประสบการณ์ โลกทัศน์แล้ว ยังได้เปลี่ยนทัศนคติ หัวใจของการเป็นนักพัฒนาทางการศึกษา ที่จะมีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง และได้แนวคิดที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ร่วมสร้างสรรค์การศึกษาที่ประเทศไทยในบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อที่เราจะได้เรียนรู้ ร่วมสร้างประสบการณ์ใหม่ เติบโตและเดินไปด้วยกันอย่างภาคภูมิใจตลอดไป ยิ่งไปกว่านั้นคือเป็นของขวัญแห่งมิตรภาพจากสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มอบให้กับประเทศไทย

ผลการประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา รองลงมาคือด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม และด้านสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาในภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า รองลงมาด้านกระบวนการจัดการ รองลงมา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการเตรียมการ ลำดับสุดท้ายที่มีความพึงพอใจมาก คือ ด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่จะได้รับ	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 องค์ความรู้ หลักการ แนวคิดหรือทฤษฎี	5
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษา	5
ตอนที่ 2 หลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา	9
ตอนที่ 3 การฝึกอบรม	13
ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีในการประเมินผล	16
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	33
ประชากร	33
เครื่องมือ	33
ขั้นตอนการดำเนินงาน	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการศึกษา	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒน	36
ตอนที่ 2 ผลการประเมินผลการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา	40
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒน	48
หลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา	
ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่ม	55
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทาง	57
การศึกษาครั้งต่อไป	

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการศึกษา	58
ข้อเสนอแนะ	64
ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติ	64
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก ก เครื่องมือ	67
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา	79
ภาคผนวก ง ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงาน	84

สารบัญตาราง		
ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามสังกัด	36
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามเพศ	37
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา	38
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามอายุ	39
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	40
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	41
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	42
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	43
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	45
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา	46
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา	48
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สคปศ. และการเตรียมการ	49
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	51

ตารางที่	สารบัญตาราง	หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านกระบวนการจัดการ	52
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านประโยชน์และความคุ้มค่า	53

สารบัญภาพ		
ภาพที่		หน้า
ภาพที่ 4.1	ภาพจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามสังกัด	37
ภาพที่ 4.2	ภาพจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามสังกัด	38
ภาพที่ 4.3	จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา	38
ภาพที่ 4.4	จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามอายุ	39
ภาพที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	41
ภาพที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางการศึกษา ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้า รับการพัฒนา	42
ภาพที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางการศึกษา ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ตามความ คิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	43
ภาพที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางการศึกษา ด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม ตามความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการพัฒนา	44
ภาพที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางการศึกษา ด้านปัจจัยเกื้อหนุนตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	46
ภาพที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำ ทางการศึกษาด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา	47
ภาพที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะ ผู้นำทางการศึกษาในภาพรวม	49
ภาพที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะ ผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการเตรียมการ	50
ภาพที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะ ผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	52
ภาพที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะ ผู้นำทางการศึกษาด้านกระบวนการจัดการ	53
ภาพที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะ ผู้นำทางการศึกษาด้านประโยชน์และความคุ้มค่า	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 -2564) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการในสังกัด โดยเน้นนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งความสำเร็จต่อเด็ก 5 ด้านที่สำคัญคือ ด้านการเข้าถึง ความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และด้านการตอบโจทย์ บริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเน้นความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองของผู้เรียน หลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ในสังคม” ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ; มุ่งหวัง ให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตพัฒนาคูณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ; มุ่งหวัง ให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิตและพัฒนาากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับ ความต้องการของการพัฒนาประเทศ ; มุ่งหวังให้กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ; มุ่งหวังให้การบริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกวัยในระดับที่เหมาะสมกับสภาพ บริบทและสภาพพื้นที่ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา; มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ; มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า นับเป็นเครื่องมือในการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นเอกสารอ้างอิงเพื่อทำวิจัย สถานศึกษา เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษา ไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแส แห่งความเป็น โลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไข การปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคม ที่ดำเนินไป อย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อดวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และ โครงสร้างการบริหาร ของการบริหารจัดการ การศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติ ของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542” เป็นการ จัด โครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพ เชิง นโยบาย หลากหลาย ในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบได้ว่า เป็นจอมทัพสำคัญ ที่จะนำพาองค์กร ให้

ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูป ได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ที่จะทำหน้าที่สำคัญ ให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา สู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาแห่งนั้น ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำ จะต้องมีความสมบัตินี้เหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงาน ทุกด้าน ขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร หรือผู้นำ นั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

สืบเนื่องจากนโยบายโครงการเส้นทางสายไหมศตวรรษ 21 ของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน “หนึ่งแถบ หนึ่งเส้นทาง (One Belt, One Road) มีรากฐานมาจากเส้นทางสายไหมในอดีต เมื่อสองพันกว่าปีมาแล้ว ใช้เงินลงทุนมหาศาลเกี่ยวข้องกับ 60 ประเทศ ในเอเชีย ตะวันออกกลาง ยุโรป แอฟริกาตะวันออกและเหนือ ส่งผลต่อร้อยละหกสิบห้า ของประชากรโลก มีผลกระทบต่อหนึ่งในสามของเศรษฐกิจโลก และหนึ่งในสี่ของการค้าโลก จึงเร่งพัฒนาทุกด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) เป็นหน่วยงานหลักอันดับต้น ๆ ของประเทศที่เป็นหลักในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และพัฒนาความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานทางการศึกษาชั้นนำต่างๆ ของต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาระบบการเรียนการสอน ให้ความสำคัญกับประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละชาติ อีกทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างนักศึกษาเพื่อเป็นการสานสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันอีกด้วย ทางจีนจึงได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในเอเชียและยุโรป แลกเปลี่ยนนักศึกษาและผู้บริหารเพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาอันเป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจีนของภูมิภาคและของโลก

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ประสานทำความร่วมมือกับสาธารณรัฐประชาชนจีนในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด เข้ารับการพัฒนา ณ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีกำหนด 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 เพื่อเป็นการประเมินผลโครงการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารรุ่นต่อไป จึงได้จัดทำรายงานการประเมินผลหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: Educational Leadership Training Program for Thai School Leaders (CBSEL) ตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 นี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

รายงานการประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: Educational Leadership Training Program for Thai School Leaders (CBSEL) ตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 นี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อประเมินผลการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

2.2 เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

3. ขอบเขต

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ หลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: Educational Leadership Training Program for Thai School Leaders (CBSEL) ตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 ใน 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) เนื้อหาวิชาหลักสูตร 2) ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม 3) วิทยากร / เทคนิคการฝึกอบรม 4) ปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม 5) ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา

3.2 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการ ฯ จำนวนรวมทั้งสิ้น 33 คน

3.3 ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังดำเนินการพัฒนา ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ผลการประเมินผลทำให้ได้ข้อมูลสำคัญถึงความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ในประเด็นหลัก 5 ประเด็น เกี่ยวกับ 1) เนื้อหาวิชาหลักสูตร 2) ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม 3) วิทยากร / เทคนิคการฝึกอบรม 4) ปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม 5) ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา

4.2 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

4.3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและส่วนราชการต้นสังกัด รวมทั้งหน่วยงานกลางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของส่วนราชการ

4.4 ผู้บริหารระดับสูงสามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาตามแนวทางของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนและในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

5. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **โครงการ CBSEL** หมายถึง โครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: Educational Leadership Training Program for Thai School Leaders (CBSEL) ตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ณ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560

5.2 **หลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา** หมายถึง องค์ความรู้ ประสบการณ์ และกระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไทย ณ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560

5.3 **การประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา** หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณค่า (Value Judgment) การดำเนินงานการพัฒนาตามหลักสูตรโครงการ CBSEL ใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนา ตามหลักสูตร และ 2) การประเมินความพึงพอใจ

5.4 **ความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนา ตามหลักสูตร CBSEL** หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการโดยเทียบกับเกณฑ์ ในประเด็นหลัก 5 ประเด็น ได้แก่ 1) เนื้อหาวิชาหลักสูตร 2) ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม 3) วิทยากร / เทคนิคการฝึกอบรม 4) ปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม 5) ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา

5.5 **การประเมินความพึงพอใจ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อการดำเนินโครงการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการ ด้านกระบวนการจัดการ และด้านประโยชน์และความคุ้มค่า

บทที่ 2

องค์ความรู้ หลักการและแนวคิดทฤษฎี

การประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: Educational Leadership Training Program for Thai School Leaders (CBSEL) ตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซืหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 ฉบับนี้ ได้ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษา

ตอนที่ 2 หลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

ตอนที่ 3 การฝึกอบรม

ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีในการประเมินผล

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการศึกษา

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษา ไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแส แห่งความเป็น โลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไข การปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคม ที่ดำเนินไป อย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และ โครงสร้างการบริหาร ของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติ ของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542” เป็นการ จัด โครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพ เชิง นโยบาย หลากหลาย ในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 นั้น ได้เสนอแนวคิด และ วิธีการจัดการศึกษา ที่ท้าทายหลายด้าน จึงเป็นเสมือนกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่า ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ ให้ความสำคัญกับการปฏิรูป ในด้านต่างๆ คือ ปฏิรูประบบ การศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน ทั้งระบบ ปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษา โดยให้ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตร และเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และ เอกชน โดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับ สถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการศึกษา ปฏิรูป

ระบบประกัน คุณภาพการศึกษา เน้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายใน และให้มีการรับรอง และ ประเมินผลมาตรฐาน จากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการ ผลิตใช้สื่อ และเทคโนโลยี ในรูปแบบที่หลากหลาย ที่มีคุณภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544)

การปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัย ต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคล ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ ต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือ จากทุกฝ่าย ที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการเรียนรู้ การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากร ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์. 2545)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบได้ว่า เป็นจอมทัพสำคัญ ที่จะนำพาองค์กร ให้ก้าวไปใน กระแสแห่งการปฏิรูป ได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทางบริบท (Context) หลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ“ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสม กับสภาพการณ์ปัจจุบัน ที่จะทำหน้าที่สำคัญ ให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา สู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะที่ดี คือ เป็นผู้มีความรู้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความกล้าหาญ เป็นผู้มีความเด็ดขาด เป็นผู้มีความแนบเนียน มีกิริยาอาการที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นผู้มีความยุติธรรม เป็นผู้มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี เป็นผู้ที่มีความอดทน เป็นผู้ที่มีความ กระตือรือร้น เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัว เป็นผู้มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ เป็นผู้มีความพินิจ พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เป็นผู้มีความสงบเสงี่ยม เป็นผู้มีความสงรักภักดี เป็นผู้มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ ความมีชีวิตชีวา และทนทาน (Vitality and Endurance) จะต้องมีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอ ที่จะรับสถานการณ์ทุก ชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความอดทน ต่อการทำงานหนัก และ นานๆ ทนต่อความลำบาก เจ็บไข้ได้โดยไม่ปริปาก หรือแสดงอาการ ท้อแท้ให้พบเห็น ความสามารถ ในการตัดสินใจ (Decisiveness) จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจ ได้เร็ว และเต็มใจเสมอ ที่จะเป็นผู้ ตัดสินใจด้วยตัวเอง ในเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) ผู้นำที่สามารถชักจูง ให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนได้เท่านั้น ที่จะได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity) ความฉลาดไหวพริบ จำเป็นที่สุด สำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำ ที่จะใช้ในการบริหารงาน หรือใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ

3. คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษา ให้เกิดความรอบรู้ เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้ จัดระดับความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงานของคนที่มาทำงาน ในการเป็นผู้บริหาร

4. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ได้แก่ การใช้แผนเป็นเครื่องมือ ในการ บริหารโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง การให้ชุมชน มีส่วน

ร่วมในการจัดทำแผน การมอบหมายงานให้บุคลากร ทำตามความรู้ ความสามารถ การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศงาน ความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากร เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน การจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และประโยชน์ตอบแทน ความสามารถในการจัดกิจกรรมหลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรม ทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว บริการสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริม การเรียนรู้ ศิลปวัฒนธรรม การจัดสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียน ให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ความสามารถในการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อพัฒนางาน ความสามารถในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการ ที่หลากหลาย ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำผลการประเมินไปนิเทศ และพัฒนางานการบริหาร เพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยเสริมสร้างความเป็นนักบริหารมืออาชีพ นอกจากคุณลักษณะ และบทบาทที่สำคัญ ของการเป็นนักผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น ยังมีปัจจัยเสริมบางประการ ที่จะ เป็นตัวชี้วัด (Indicators) สำคัญ ของการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ได้อย่างสง่างาม เป็นที่ ยอมรับของทุกฝ่าย ต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท หน้าที่ เชิงบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษา ปัจจัยบ่งบอกความสำคัญเหล่านี้ ได้แก่

1. คุณวุฒิทางการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญจะต้องมี กล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติ ที่กำหนดในกฎหมายวิชาชีพ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ต้องการมืออาชีพ ทางการบริหาร บุคคลเหล่านี้ ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท เอก ด้านการศึกษา เป็นสำคัญ
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสม ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษา ในองค์กรทางการศึกษาระดับต่างๆ ใน ตำแหน่งทางการบริหารการศึกษา ที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจ ตามสายงานที่กำหนดไว้
3. ประสบการณ์การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ต้องได้รับการ เพิ่มพูน ประสบการณ์ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงาน จากแหล่งวิทยาการความรู้ สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับ มา พัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบ ของการสร้างนักบริหารการศึกษา ก้าวสู่ มืออาชีพ โดยมีผลงานทางวิชาการ เป็นเครื่องมือยืนยัน ถึงศักยภาพดังกล่าว ผลงานสามารถจัด กระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านการวิเคราะห์ งานวิจัย การเขียน และเรียบเรียง เอกสารทางวิชาการ การเขียนบทความ ตำรา ฯลฯ ออกเผยแพร่แก่หน่วยงานอื่นๆ ให้แพร่หลายทั่วถึง รวมทั้งการเป็น วิทยากร เผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผลงานดีเด่นที่สั่งสมไว้ ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ อาจ ดูจากหลักฐาน ที่เป็นผลงานที่สั่งสมไว้ จนเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน สังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
6. ลักษณะเฉพาะของเอกัตตะบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะตัว (Character) ที่นักบริหาร การศึกษามืออาชีพ ควรเสริมสร้างให้บังเกิดขึ้น ได้แก่ มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ มีความ ขยันหมั่นเพียร สัมมาอาชีพ มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน มีความซื่อสัตย์

สุจริต ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี กระตือรือร้นในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รักษาระเบียบวินัยได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

พรอัญชลี พุกชาญคำ (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ภาวะผู้นำต่อตนเอง ภาวะผู้นำต่อคน และภาวะผู้นำต่องาน ใน 7 ประเด็นได้แก่

1. ภาวะผู้นำเน้นเป้าหมาย ต้องสามารถสร้างปรัชญาตนเอง ชี้นำตนเอง มีวิสัยทัศน์ จิตวิญญาณ ความคิดสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจแก่คนรอบข้างเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ปลุกจิตวิญญาณคนรอบข้าง เปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ปกครอง ครู ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ภาวะผู้นำการเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ต้องเป็นผู้นำที่คิดบวก ส่งเสริมสนับสนุนครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการบริหารที่เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ “เราจะเติบโตไปด้วยกัน”

3. ภาวะผู้นำในการวางแผน พัฒนาคณะรอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดพัฒนาตนเอง Individual Development Plan มุ่งเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด จักทำแผนพัฒนาตนเองของครู การคัดเลือกคนเก่ง โรงเรียนเก่งมาพัฒนาเพื่อเป็น “แม่ไก่” เพื่อพัฒนาผู้อื่นต่อไป จัดให้มีแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคลโดยมีผู้ปกครองให้การสนับสนุน การมีแผนพัฒนาโรงเรียนมุ่งเป้าหมายรอบด้าน พิจารณาความเสี่ยง การแบ่งภาระความรับผิดชอบแต่ละระดับ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน

4. ภาวะผู้นำบริหารทรัพยากร เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ประสานงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบด้าน สร้างสภาพเอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพชั้นเรียน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

5. ภาวะผู้นำแสวงหาความร่วมมือ เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ร่วมประชุมอบรม การจัดทำโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง การประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ หาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาพัฒนาครู

6. ภาวะผู้นำในการวิจัย เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ทางวิชาการ ส่งเสริมครูใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอน สอนเด็กให้คิดวิเคราะห์ คิดเป็น ลงมือทำ นำไปใช้ในชีวิตจริง สร้างนวัตกรรม

7. ภาวะผู้นำในการบูรณาการ เป็นผู้มองอย่างรอบด้านองค์รวม บูรณาการหลักสูตร สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมเป็นเนื้อเดียวกัน มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการพัฒนาศึกษา

พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการ มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารการศึกษา ให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักประชาสัมพันธ์

ตอนที่ 2 หลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

จากเอกสารคู่มือการอบรมโครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยซีหนาน (2560) ได้กล่าวถึงหลักสูตรดังกล่าวไว้ดังนี้

หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากนโยบายโครงการเส้นทางสายไหมศตวรรษ 21 ของประธานาธิบดี สี จิ้นผิง “หนึ่งแถบ หนึ่งเส้นทาง (One Belt, One Road) มีรากฐานมาจากเส้นทางสายไหมในอดีต เมื่อสองพันกว่าปีมาแล้ว ใช้เงินลงทุนมหาศาลเกี่ยวข้องกับ 60 ประเทศ ในเอเชีย ตะวันออกกลาง ยุโรป แอฟริกาตะวันออกและเหนือ ส่งผลต่อร้อยละหกสิบห้าของประชากรโลก มีผลกระทบต่อนึ่งในสามของเศรษฐกิจโลก และหนึ่งในสี่ของการค้าโลก จึงเร่งพัฒนาทุกด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้เดินทางไปศึกษาดูงานและพัฒนาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำหลักการและความรู้มาพัฒนาระบบการเรียนการสอน สร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละชาติ เพื่อเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมอันดีงามของแต่ละประเทศ อีกทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างนักศึกษาเพื่อเป็นการสานสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันอีกด้วย เพื่อขยายโครงสร้างการศึกษาภาษาจีนสู่นานาชาติ ทางจีนจึงได้เดินทางไปทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในเอเชียและยุโรป เพื่อให้นักศึกษาได้ไปฝึกงาน อีกทั้งยังจัดโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา จีนมุ่งมั่นในการให้พัฒนาการศึกษาอันเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจีนและของโลก

ปรัชญาและแนวคิด

ความร่วมมือทางด้านการศึกษาของไทย-จีนนั้น เป็นการบูรณาการทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดโลกทัศน์และส่งเสริมการศึกษาให้เป็นสากล ภายใต้แนวคิดของ“นโยบายหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง”

หลักการเรียนรู้และพัฒนา

เรียนรู้ทฤษฎีพื้นฐานและสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา สามารถนำความรู้ในการอบรมไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน มีแนวทางและวิธีการบริหารจัดการศึกษา เข้าใจและตระหนักถึงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- (1) ส่งเสริมความก้าวหน้าภายใต้ความร่วมมือระหว่างไทย-จีน
- (2) เพื่อเข้าใจการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายการบริหารการศึกษาของจีน
- (3) เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ จากองค์ความรู้ เน้นการบริหารจัดการที่ทันต่อยุคสมัย ใช้ความรู้และทฤษฎีเป็นพื้นฐานเพื่อปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา

(4) เพิ่มพูนทักษะผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในการสื่อสารระหว่างสองวัฒนธรรม ทักษะการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอนและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

(5) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาในมิติต่างๆ ระหว่างไทยและจีน

ขั้นตอนในการพัฒนา

1. การประสานงานระหว่างประเทศเพื่อคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา
2. แนะนำและชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ การแนะนำสถานที่
3. การดำเนินการอบรม บรรยาย อภิปราย สะท้อนผล โดยศาสตราจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ
4. การศึกษาดูงาน การเยี่ยมชมสถานที่ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมของเมือง
5. งานเสวนาระหว่างผู้บริหารฝ่ายไทยและจีน

โครงสร้างและหน่วยการเรียนรู้

ทฤษฎีพื้นฐานทางการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารจัดการโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรครู และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทยจีน

สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยภาคทฤษฎี ภาคศึกษาดูงาน และการเสวนาทางวิชาการ

1) ภาคทฤษฎี เป็นการบรรยายในห้องเรียน โดยคณาจารย์ มหาวิทยาลัยซีหนานและผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ภาพรวมการศึกษาขั้นพื้นฐานของเมืองฉงชิ่ง โดย โจว เจี้ยนกั๋ว หัวหน้าสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหานครฉงชิ่ง
2. “นโยบายหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง” จุดยุทธศาสตร์และความได้เปรียบในด้านการพัฒนาการศึกษาของมหานครฉงชิ่ง โดย หลิว หยิ่นเซิง สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาจีนในปัจจุบันและอนาคต โดย ศาสตราจารย์หลิว อี้ปิง มหาวิทยาลัยซีหนาน
4. จุดกำเนิดและการพัฒนาการศึกษาของจีน โดย ศาสตราจารย์หนี่ เซิงลี่ มหาวิทยาลัยซีหนาน
5. ผลการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับภูมิภาค และการพัฒนาโรงเรียนในชนบท โดย ผู้อำนวยการโรงเรียนหวาง อี้
6. แนวคิดจากการบรรยายเรื่องการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานของจีน โดย ศาสตราจารย์เซี่ย ไห่ยিং
7. การปฏิรูปและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของจีน โดย ศาสตราจารย์ซ่ง หนายชิ่ง มหาวิทยาลัยซีหนาน
8. การบริหารสถานศึกษาและการเป็นผู้นำและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดย คุณหลี่ ต้าเซิง นักวิจัยจากสถาบันพัฒนาบุคคลากรทางการศึกษาเจียงเป่ย์ฉงชิ่ง

9. บทเรียนของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีชื่อเสียง โดย ผู้อำนวยการโรงเรียนถนอม จิน โรงเรียนหนานอันซานหู
10. โอกาสและความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดย ผู้อำนวยการ. เฉินหยี โรงเรียนมัธยมเหอชวน และ ผู้อำนวยการ. เต็งเว่ย โรงเรียนประถมเฉาหยาง
11. จุดยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนและแผนการ โดย ศาสตราจารย์หยี เจ้อหยวน ฝ่ายการศึกษา มหาวิทยาลัยซีหนาน
12. การตรวจสอบและปัญหาแผนการพัฒนาโรงเรียน โดย คณะผู้เชี่ยวชาญ ศาสตราจารย์หยีเจ้อหยวน, ศาสตราจารย์หวาง มู่ฮวา
13. การจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่และการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน โดย ศาสตราจารย์เจ้า ซินฟู่ มหาวิทยาลัยซีหนาน
14. การศึกษาเชื่อมโยงระหว่างครอบครัว โรงเรียนและสังคม โดย นักวิจัยกัวเสี่ยวนา หัวหน้าศูนย์วิจัยการศึกษามหานครฉงชิ่ง
15. วิถีทัศน์และการบริหารโรงเรียน โดย ศาสตราจารย์หยาง ต่ง มหาวิทยาลัยซีหนาน
16. การสอนเนื่องด้วยให้ความสนใจด้านจิตใจความคิด และความรู้เป็นสำคัญ โดย ศาสตราจารย์จาง เหลียงฟู่ มหาวิทยาลัยซีหนาน
17. การจัดการและการสอนเด็กเล็ก โดย ผู้อำนวยการหลี่ หย่งเทา โรงเรียนประถมเหอโหยว อำเภอเตียนเจียง
18. วิจัยการสอนภายในโรงเรียน โดย คุณจู่ ฟู่หรง นักวิจัยจากสถาบันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเจียงเป่ย์ฉงชิ่ง
19. การรับประกันและยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมและประถมศึกษา โดย ผู้เชี่ยวชาญจากต่างมณฑล
20. การจัดสรรและบริหารโรงเรียน โดย ผู้อำนวยการโรงเรียนจาง ว่างฉง โรงเรียนซีหนานต้าเสวียฟู่จง
21. การสร้างพหุนิยมและการปฏิรูปการศึกษาเชิงลึก โดย ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉิน หยี โรงเรียนเหอชวน
22. การพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียนสู่มืออาชีพ โดย รองผู้อำนวยการหลิวย่าหลิน โรงเรียนมัธยมปาสุ และผู้อำนวยการ. หลิวเจี้ยนเวิน โรงเรียนประถมฉางโซวซือเยียน
23. ความท้าทายเรื่องการบริหารที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียน โดย ศาสตราจารย์หวาง มู่ฮวา ฝ่ายการศึกษามหาวิทยาลัยซีหนาน
24. กำหนดแผนการพัฒนาวิชาชีพในอนาคต โดย ศาสตราจารย์เชี่ย ไห่อิง มหาวิทยาลัยซีหนาน

2) การศึกษาดูงาน

1. เยี่ยมชมโรงเรียนมัธยมเฉาหยาง
2. เยี่ยมชมโรงเรียนมัธยมเฉาหยาง
3. ดูการเรียนการสอนที่โรงเรียนเฉิงเจียง

4. เยี่ยมชมการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนประถมเหรินหมิน
5. เยี่ยมชมและแบ่งปันแนวคิดด้านการศึกษาโรงเรียนหนานคาย
6. เยี่ยมชมโรงเรียนฉงชิ่งอิจง
7. แบ่งปันกรณีศึกษาด้านการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมเซี่ยเจี้ยนวัน
8. เยี่ยมชมการปฏิรูปหลักสูตรของโรงเรียน โรงเรียนประถมเซี่ยเจี้ยนวัน
9. เยี่ยมชมโรงเรียนเป่ย์เป่ย์เฉาหยาง
10. ดูการเรียนการสอนของศูนย์อาชีวศึกษาเป่ย์เป่ย์
11. เยี่ยมชมโรงเรียนซีหนานต้าเสวียฟงจ
12. เยี่ยมชมโรงเรียนซีหนานต้าเสวียฟุเสี่ยว
13. เยี่ยมชมโรงเรียนอนุบาลซีหนานต้าเสวีย

การอภิปราย

1. หัวข้ออภิปราย 1 การพัฒนาโรงเรียนและวัฒนธรรม
2. หัวข้อการอภิปราย 2 ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนได้
3. หัวข้อการอภิปราย 3 ทำอย่างไรให้การบริหารโรงเรียนในระดับประถมและมัธยมมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับประถมและมัธยม
4. การอภิปราย 4 โอกาสและความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
5. การอภิปราย 5 การพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียนสู่มืออาชีพ

3) การเสวนาทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางการศึกษา

สรุปการอบรมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

แนวทางการพัฒนา

การเรียนรู้ภาคทฤษฎีโดยศาสตราจารย์และคณะผู้บริหารฝ่ายจีน 29 ท่าน การบรรยาย การเสวนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สื่อที่ใช้ในการพัฒนา PowerPoint กรณีตัวอย่าง การเรียนรู้จากสภาพจริง

ระยะเวลา 30 วัน

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา

ผู้อำนวยการโรงเรียน และคณาจารย์จากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

การวัดและประเมินผล

1. เข้าร่วมกิจกรรมตลอด ระยะเวลาในการเข้ารับการพัฒนา
2. การนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับ
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. ใบงาน

ตอนที่ 3 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2525 กล่าวว่า “ฝึก” หมายถึง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจจนเป็นหรือมีความชำนาญ “อบรม” หมายถึง แนะนำพร่ำสอนให้ซึมซาบเข้าไปจนติดเป็นนิสัยหรือแนะนำชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการถ่ายทอดตามรูปศัพท์ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญ และเกิดทัศนคติที่เหมาะสม เกี่ยวกับเรื่องที่อบรม จนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้น ได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม ก่อนที่จะทำความเข้าใจถึงแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมในรายละเอียด

การฝึกอบรม หมายถึง การแนะนำ การสอนเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ความเข้าใจ หรือความชำนาญในเรื่องที่ต้องการการฝึกอบรม ต้องประกอบด้วย บรรยายภาค สิ่งแวดล้อมในการฝึกอบรม ปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์การจัดฝึกอบรม คุณลักษณะ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม คือ การเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมกับโครงการฝึกอบรม

อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประชากร และบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมหลายประการตามได้สรุปไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหานั้น ๆ
3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์
4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำกิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในงาน กล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค

7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหา และการแก้ปัญหา อันเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากร และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

Good., (1973) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคล ภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยการจัดการฝึกอบรม ไม่ได้จัดกระทำให้ใหญ่โตเหมือนกับการจัดการเรียนการสอน

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้บุคคลเกิด ความรู้ ทักษะ การพัฒนา และประสบการณ์อันเหมาะสมจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาที่กำหนด

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำงานให้กับองค์การซึ่งความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีหลายอย่างดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์การมักจะมีแตกต่างกันจึงเป็นการยากที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงกับสภาพขององค์การต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหา (Preventive) ที่จะเกิดกับบุคลากรที่เพิ่งจะเริ่มต้นงานใหม่ทางองค์การจึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มต้นปฏิบัติงาน (Pre-Service Training)

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรโดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันมาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ก็จะตามมา

5. ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่และช่วยลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

6. เสริมสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การ

7. เป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงาน

8. เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาตลอดชีพ (Life Long Education) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับธรรมชาติของมนุษย์เรา

ลักษณะการฝึกอบรมมีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้งการกระทำทั้งหมดก็มุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ

1.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิผลขึ้น

1.2 เพิ่มพูนทักษะ (Skills) หรือความชำนาญเพื่อบรรเทา การสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดทักษะและประสบการณ์

1.3 เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอยเพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงานตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

2. เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จำแนกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการทำงาน คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถการขึ้นจักรยาน เป็นต้น

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีที่พึงปรารถนาซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบวิธีการสอน การอบรมที่สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้เสนอไว้

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2537) ได้เสนอวิธีการเลือกใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมว่าควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ คือ ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชาและสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนา

2. พิจารณขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อยหรือไม่ กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3. พิจารณาลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์แตกต่างหรือสอดคล้องกัน ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใดจึงจะเหมาะสม และอำนวยความสะดวกสูงสุด

4. พิจารณาถึงความสามารถ ความคุ้นเคยต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำไปใช้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้น ๆ หรือไม่

5. พิจารณาถึงเวลา และอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่า มีเวลาเพียงพอ และสะดวกต่อการจัดหาหรือไม่

6. พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่กับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจัดทำเพียงพอหรือไม่

7. พิจารณา และประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร ปฏิบัติไปในทางต่อต้าน ชัดขึ้น เฉื่อยชา หรือชวนชวาย ใครรู้ในวิชาการ ทั้งนี้ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการเลือกสรร เทคนิคการฝึกอบรมมาก

อาชญญา รัตนอุบล (2540) แบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท โดยยึดหลักบทบาทสำคัญของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากร ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมแบบชิมโปเซียม

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญต่อบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจุดศูนย์กลาง และการจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมุ่งสร้างพลังกลุ่มเป็นการพัฒนากลุ่ม ภายใต้หลักการของกระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมให้ต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแสดงออกถึงค่านิยม และคุณค่าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีในการประเมินผล

ความหมายของการประเมินโครงการ

การดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ มีเป้าหมายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ กิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ทราบผลการดำเนินงานว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรจะปรับปรุงขั้นตอนของกิจกรรมในขั้นตอนใด การประเมิน (Evaluation) มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวคิดในการประเมินผล ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง การกะประมาณคุณค่าหรือผล ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของพจนานุกรมภาษาอังกฤษของ Merriam Webster's Collegiate Dictionary (2005) ที่หมายถึง การกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินจะอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่โปร่งใส และเปิดเผย นอกจากนี้ การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากการบวนการวัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) ได้นำเสนอพัฒนาการความหมายของประเมินและสรุปว่า ความหมายของการประเมินได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นจากความเข้าใจที่ว่า การประเมิน

เป็นสิ่งเดียวกับการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Measurement oriented) การประเมินเป็นกระบวนการ การศึกษาสิ่งต่างๆโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objective-oriented) การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision oriented) การประเมินเป็นการเสนอสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายลุ่มลึก (Descriptive-oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Judgment - Oriented)

สมคิด พรหมจ้อย (2542) ได้กล่าวว่า การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง

$$\begin{array}{ccccc} \text{การประเมิน} & = & \text{การวัด} & + & \text{การตัดสินใจ} \\ (\text{Evaluation}) & & (\text{Measurement}) & & (\text{Judgement}) \end{array}$$

การประเมินเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด

พิสนุ พองศรี (2550) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยการนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

เชาว์ อินโย (2553) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้น ๆ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

Stufflebeam และคณะ (1977) ให้นิยามของการประเมินว่า เป็นการระบุปัญหาการจัดการ และการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม

Cronbach, L.J.(1963) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง การตรวจสอบหรือการสอบวัดอย่างเป็นระบบของสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการ เพื่อที่จะรวบรวมสิ่งที่ได้จากการตรวจสอบนี้ไปปรับปรุงโครงการต่างๆ

ส่วนการประเมินผลโครงการนั้น คำว่า “Project” หรือโครงการ ประชุม รอดประเสริฐ (2543) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมเชิงระบบที่สามารถอธิบายได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานบุคคลประเภทใด และลักษณะใดที่จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะต้องมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ชนิดใดสนับสนุน มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ดำเนินการอย่างไร สถานที่ดำเนินงานอยู่ที่ไหน จะใช้เวลาในการดำเนินงานยาวนานเท่าใด โดยจะเริ่มต้น และสิ้นสุดเมื่อใด และผลที่เกิดขึ้นคืออะไรและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้าง และรัตน์ บัสนันท์ (2550) ให้ความหมายโครงการไว้ว่า หมายถึง ความคิด แนวทางกิจกรรมหรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโครงการ แนวคิดและกิจกรรมหรือกลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบมีงบประมาณ และระยะเวลาการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2551) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการ คือ ความพยายามที่จะวัดว่าการดำเนินโครงการนั้น บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะประเมินคุณค่าหรือตีราคาการโครงการที่ได้กระทำไป

Stufflebeam และคณะ (1977) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลกับเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินการและผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ (Program Evaluation) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดคุณค่าของโครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินโครงการพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการอย่างมีระบบ นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการว่าดีมีประสิทธิภาพได้ผลเพียงใด บรรลุถึงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และโครงการที่มุ่งประเมินโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินที่นำไปพัฒนาหรือปรับปรุงโครงการ

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการ

ในการดำเนินโครงการต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้เป็นมาตรฐานที่จะตรวจสอบผลสำเร็จของงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้การดำเนินงานดำเนินไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย โดยมีนักวิชาการศึกษาอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554) ได้จำแนกประเภทของเป้าหมายการประเมินไว้ดังนี้

1) ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) นักทฤษฎีในแนวนี้นี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมิน คือ การสร้างประโยชน์สุขแก่สังคม การประเมินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อการประเมินนั้นเป็นประโยชน์หรือทำให้เกิดความผาสุกแก่มนุษย์และสังคม การประเมินจะมีประโยชน์สูงสุดเมื่อสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้เกี่ยวข้อง จึงเน้นการประเมินที่สามารถเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงาน การวางแผน การดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหาร โดยนักประเมินมีบทบาทเป็นผู้ป้อนสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ไม่ควรเข้าไปมีบทบาทในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมินด้วยตนเอง แต่ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ใช้สารสนเทศนั้น ๆ เป็นผู้ชี้ขาดคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมิน

2) พหุนิยม (Pluralism) นักทฤษฎีในแนวนี้นี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมิน มิใช่เพียงหนึ่งเดียวหรือเพื่อประโยชน์สุขแก่สังคมเพียงอย่างเดียว อาจเสนอเป้าหมายอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น ทำการประเมินเพื่อแสดงกลไกแห่งอำนาจในการติดตาม ควบคุม ดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ การประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งที่ทำการประเมินตามความรู้และประสบการณ์ความเชื่อของนักประเมินซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศก็ได้ ดังนั้น เป้าหมายของการประเมินที่สำคัญ คือการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ทำการประเมิน การประเมินจะเสร็จ

สิ้นอย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อนักประเมินได้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินแล้ว ตามความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของตน

Robinson & Robinson (1989) อธิบายว่าการประเมินผลโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ตรวจสอบว่าโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
- 2) ค้นหาจุดดีและจุดที่ควรแก้ไขของโครงการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของวิธีการ บรรยายภาพและสภาพแวดล้อม เนื้อหาของหลักสูตร และกิจกรรม
- 3) ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้รับตอบแทน

สรุปได้ว่าการประเมินผลโครงการมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อประเมินผลการโครงการว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ประเมินความเหมาะสมของโครงการ และประเมินถึงประโยชน์และความคุ้มค่าของโครงการ และวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือการตัดสินคุณค่าของโครงการที่ทำการประเมิน

3. ประเภทของการประเมินโครงการ

การแบ่งประเภทการประเมินนั้นมีหลายประเภทโดยสามารถแบ่งได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนดขึ้น เชอร์ อินโย (2553) ได้แบ่งประเภทของการประเมินไว้ 5 ประเภท ดังนี้

3.1 แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

- 1) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินแบบนี้เป็นการประเมินระหว่างการทำงานซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

- 2) การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

3.2 แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

- 1) การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน

- 2) การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการ วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำโครงการ เช่น ด้านกำลังคน เทคนิค สภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ เป็นขั้นตอนที่ควรกระทำก่อนการเขียนโครงการ

3) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

4) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือไม่มีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ

5) การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คำนวณเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ ยุติ ปรับ ขยายโครงการ

6) การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการที่จัดทำขึ้น ก่อให้เกิดผลอื่นใดเกิดขึ้นตามมาหรือไม่เป็นทั้งผลที่คาดหวังและไม่คาดหวัง และทั้งในทางที่ดีและไม่ดี

7) การประเมินการติดตาม (Follow up Evaluation) เป็นการดำเนินงานประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานไปแล้วระยะหนึ่ง เช่น อาจเป็น 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี เพื่อดูผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนขึ้น

8) การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินงานประเมินการพิจารณาตัดสินคุณภาพหรือคุณค่าของการประเมิน ทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของรายงานการประเมิน

3.3 แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดี คือ ทำให้ทราบและเข้าใจในสิ่งที่จะประเมินได้เป็นอย่างดี ข้อเสีย คือ เมื่อเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจึงอาจมีความลำเอียงเกิดขึ้นได้

2) การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินไม่ได้เป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดี คือ มีความเป็นกลางในการประเมิน ข้อเสีย คือ ไม่เข้าใจ ไม่ทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมิน และเนื่องจากเป็นบุคคลภายนอกอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานประเมิน

3.4 แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

1) การประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้าการประเมินผลสรุป และการประเมินเพื่อการพัฒนา

2) การประเมินตามข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพ และแบบผสม

3) การประเมินตามวิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินเชิงธรรมชาติ และเชิงทดลอง

4) การประเมินตามจุดเน้นที่ประเมิน ได้แก่ การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิภาพ

3.5 แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเอื้อต่อการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) การประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการโดยมุ่งเน้นประเมินตัวโครงการว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือไม่ มีความเป็นไปได้ คุ้มทุน มีเวลาเพียงพอหรือไม่ และจะมีอุปสรรคหรือปัญหาอะไรที่จะทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินก่อนดำเนินงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินโครงการหรือล้มเลิกโครงการ

2) การประเมินระหว่างดำเนินงาน การประเมินแบบนี้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

3) การประเมินหลังดำเนินงาน เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

4. รูปแบบของการประเมินผล

การประเมินผลโครงการเป็นการติดตามกระบวนการขั้นตอน ในการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่ได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) การประเมินผลอาจจำแนกตามรูปแบบได้ 3 รูปแบบ คือ

1) การประเมินผลภายใน (Internal Evaluation) คือ การประเมินตนเอง (Self Evaluation) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือองค์กรจะเป็นผู้ประเมินภารกิจของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น มากกว่าการให้ผู้อื่นซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาเป็นผู้ประเมิน การประเมินภายใน หรือการประเมินตนเองเป็นกลไกของกระบวนการบริหาร และกระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพและควบคุมคุณภาพผู้ประเมินต้องมีจิตสำนึกว่างานต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและเป็นหน้าที่ของทุกคน

2) การประเมินภายนอก (External Evaluation) คือ การประเมินองค์กร การบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยผู้อื่นหรือองค์กรอื่นซึ่งเป็นบุคคลภายนอกเป็นผู้ประเมิน โดยมีการสร้างมาตรฐานหรือเกณฑ์ขึ้นสำหรับเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเพื่อให้มีการประกันคุณภาพเป็นสำคัญ

3) การประเมินผลแบบผสม คือ การประเมินผลที่มีการใช้ทั้งวิธีการประเมินผลจากการประเมินผลภายในก่อน แล้วจึงเสนอให้องค์กรภายนอกมาเป็นผู้ประเมินผลอีกชั้นหนึ่ง หรืออาจจะกลับกันคือการประเมินผลภายนอกเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้ต้องมีการประเมินผลภายในองค์กรก็ได้

สมคิด พรหมจ้อย (2552) กล่าวว่าไว้ว่ารูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผน ในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมินในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาเรื่องใดบ้าง (What) ในขณะเดียวกันบางรูปแบบอาจจะมีการเสนอแนะด้วยว่า ในการประเมินแต่ละรายการแต่ละเรื่อง ควรพิจารณาหรือตรวจสอบ

อย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะการเสนอแนะวิธีการ (How) รูปแบบที่ใช้ในการประเมินโครงการมีหลายรูปแบบ ได้เสนอกรอบแนวความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้ สำหรับรูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลักโดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (R.W.Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคริกแพตทริก (Kirkpatrick)

2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake) สคริฟเวน (Scriven) โพรวัส (Provus)

3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตฟ์เฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP) อัลคิน (Alkin)

Kirkpatrick, D. L. (1978) ได้เสนอรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของ ผู้เข้ารับการอบรมว่ามีความรู้สึกอย่างไร เกี่ยวกับโครงการหรือต่อการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร/เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่ เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการฝึกอบรม วิทยากรเหมาะสมเพียงไร ได้รับความรู้ทักษะมากน้อยเพียงใด มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามข้อคำถามดังกล่าวอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Ration Scales) แบบสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามโดยมีคำถามปลายเปิดไว้ตอนท้ายเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นตามที่ต้องการ ข้อคำถามต่าง ๆ ที่ปรากฏในเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวควรเป็นคำถามที่เมื่อได้รับคำตอบหรือข้อมูลแล้วสามารถนำมาแจกความถี่เพื่อการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม และถ้าเป็นไปได้อาจจะเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมว่ามีความแตกต่างกันในด้านดังกล่าวหรือไม่อย่างไร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการทดสอบที่ใช้วัดความรู้ หรือแบบทดสอบการปฏิบัติ เพื่อวัดทักษะ และแบบสังเกตพฤติกรรม

3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อกลับไปทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ มีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยมีการวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ระยะเวลาที่วัดพฤติกรรมหลังจากการฝึกอบรมควรทั้งช่วงพอสมควรและอาจวัดหลายครั้ง เช่น 1 เดือน 3 เดือน ครึ่งปี หรือ 1 ปี เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ผู้ที่ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการวัดพฤติกรรมก่อน – หลังการฝึกอบรม แบบบันทึกพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Results) เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่าก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างไรบ้าง เช่น การลดลงของปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การลดลงของต้นทุน การเพิ่มกำไร ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้ององค์กร เป็นต้น โดยวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าวก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แล้วเปรียบเทียบกัน โดยพยายามหาวิธีการควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรดังกล่าวข้างต้น โดยอาจจะใช้กลุ่มควบคุมมาเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบบันทึก (รายงาน) แบบตรวจสอบรายการแบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานแบบวิเคราะห์ต้นทุน-ผลกำไร แบบบันทึกค่าสถิติหรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เป็นต้น

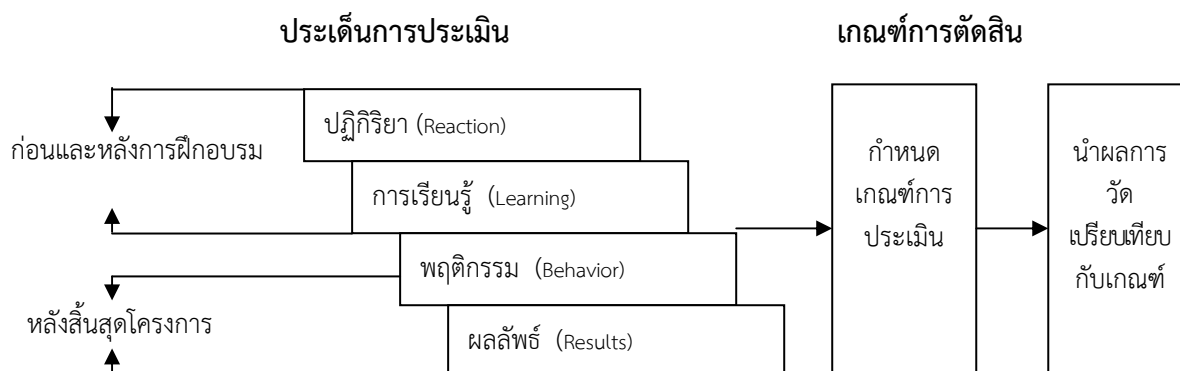
สรุป การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวคิดของเคิร์กแพททริก มี ดังนี้

ระดับ	คำถาม
1. ปฏิกริยา (reaction)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอใจในโครงการหรือไม่
2. การเรียนรู้ (learning)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้อะไรจากโครงการ
3. พฤติกรรม (behavior)	ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม เปลี่ยนพฤติกรรมตามที่ตนได้รับการเรียนรู้หรือไม่
4. ผล (results)	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลในเชิงบวกต่อองค์กรหรือไม่

Kirkpatrick, D. L. (1978) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ดังนี้

1) ควรวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือวัดได้

2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่จะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง



ที่มา : พิสนุ พงศ์ศรี

5. การประเมินความพึงพอใจของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ

1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centered) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม และประโยชน์สูงสุดของประเทศการบริหารราชการที่ถือเอาประชาชนหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centered หรือ Customer - centered) เป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และวิธีปฏิบัติงานของหน่วยราชการในการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชน เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชน โดยยึดหลักที่ว่า การบริหารราชการและการให้บริการขององค์กรภาครัฐที่ดี มีประสิทธิภาพ ที่ประชาชนพึงพอใจต้องยึดถือเอาความต้องการของผู้รับบริการเป็นตัวกำหนดหลักการบริหารราชการและการให้บริการขององค์กรภาครัฐโดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางคือ การให้บริการตามความต้องการและเงื่อนไขเฉพาะของกลุ่มผู้รับบริการ และส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐได้ร่วมกันคิดค้นและเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิควิธีการปฏิบัติงานและการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับบริการและในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้กลยุทธ์การให้บริการจากการสร้างความแตกต่างในการให้บริการไปจากผู้ให้บริการอื่น ๆ วิธีการปฏิบัติงานที่ดีในการให้บริการแก่ผู้รับบริการนั้น จะต้องมามีลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรัฐในการให้บริการ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของ

การบริการและทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น และช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ได้โดยเร็วถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง

2) การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

“ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการดำเนินการขององค์กร เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรในองค์กร ผู้ส่งมอบงานรวมทั้งผู้รับบริการด้วย แม้ว่าผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ควรแยกผู้รับบริการที่ได้รับผลกระทบโดยตรงออกมาเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง

การวัดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประวัติการให้บริการแก่ผู้รับบริการ การร้องเรียน การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ได้รับภาพลักษณ์ ที่ดีหรือได้รับการกล่าวถึงในทางที่ดี การวัดระดับความพึงพอใจ อาจแสดงในรูปแบบต่างๆ ให้ทำความเข้าใจได้ง่ายเหมาะสมกับการนำเสนอข้อมูลในระดับที่แตกต่างกัน สำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูลขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป้าหมาย โดยอาจรวบรวมผ่านทางอินเทอร์เน็ต การติดต่อโดยตรงผ่านบุคคลที่สาม หรือโดยทางไปรษณีย์

แนวทางการดำเนินการ

- 1) สำรวจพันธกิจเพื่อระบุผลผลิตและบริการที่จะวัดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ
- 2) กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจให้สอดคล้องกับผลผลิต บริการแต่ละประเภท รวมถึงกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงการบริการในแต่ละประเภท รวมทั้งการวางแผนการให้บริการในอนาคต
- 4) นำข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการบริการ “เหนือความคาดหมาย” อันเป็นการสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- 5) นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจของลูกค้ามาใช้ในการปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้นรวมทั้งเพื่อให้เกิดนวัตกรรม และเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ
- 6) ในการเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรมุ่งเน้นไปที่ผู้รับบริการเฉพาะราย และการสร้างความแตกต่างของการให้บริการ โดยใช้วิธีการ เช่น การเยี่ยมเยียนการโทรศัพท์ติดต่อ การทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ เป็นต้น
- 7) ในการลดความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถดำเนินการโดยให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่พึงพอใจเป็นพิเศษเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
- 8) การแก้ไขปัญหาความไม่พึงพอใจ ไม่ควรคำนึงเฉพาะผลผลิตหรือบริการที่ให้โดยตรง แต่ควรคำนึงถึงกระบวนการหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสำรวจใน 3 ด้านหลัก ๆ คือ

1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ : ประกอบด้วยประเด็นความสะดวก รวดเร็วของการให้บริการ ให้บริการด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน มีความเสมอภาคในการให้บริการ เช่น การให้บริการตามลำดับคิว มีการติดประกาศข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการของสำนักงานที่ดิน

2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ : ประกอบด้วยประเด็น ความสุภาพเรียบร้อยในการ พุดจา การกระตือรือร้นในการให้บริการ ความเอาใจใส่ในการให้บริการ การให้ข้อมูล และการตอบ ข้อซักถามของเจ้าหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริต

3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วยประเด็น สถานที่นั่งรอรับบริการ เพียงพอ ความสะดวกและเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการ ให้บริการโดยผ่านตู้รับฟังความคิดเห็น

การกำหนดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction Survey)

หลักการ

การวัด การประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งอาจมีการใช้วิธีการใน การสำรวจรวบรวมข้อมูลสำหรับแต่ละกลุ่มผู้รับบริการที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของแต่ละกลุ่มและนำไปใช้เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการ ปรับปรุงกระบวนการให้บริการขององค์กรต่อไป

กระบวนการ

1. จำแนกกลุ่มผู้รับบริการโดยใช้หลักเกณฑ์ในการจำแนกตามความเหมาะสมขององค์กร

2. ประเมินผลความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการแต่ละกลุ่ม

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน

2.2 จัดทำแผนการประเมินผลความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น

2.3 กำหนดวิธีการ เครื่องมือในการสำรวจและการเก็บข้อมูล วิธีการที่ใช้ในการสำรวจ เช่น แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์รายบุคคล การสัมภาษณ์รายกลุ่ม เป็นต้น

3. ดำเนินการสำรวจ ควบคุมการสำรวจและรวบรวมข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาจใช้ Correlation/Regression Analysis เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถ สรุปผลและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

5. สรุปผลปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการแต่ละกลุ่ม

6. จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยใช้ผลที่ได้จาก การวิเคราะห์เป็นปัจจัยหลักในการพิจารณา

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการประเมินโครงการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการประเมินการโดยใช้ กระบวนการรวมทั้งตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐได้ร่วมกันคิดค้นและเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดและเทคนิควิธีการ ปฏิบัติงานและการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการบริการและ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่กับประชาชนทั้งในฐานะที่เป็นผู้รับบริการและในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการบริการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในการประเมินครั้งนี้ ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินกระบวนการและความสำคัญของผู้รับบริการและคาดว่าผลการประเมินโครงการนี้จะประโยชน์ในการให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการสามารถนำผลของข้อมูลมาพิจารณาในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ในครั้งต่อไป

6. ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

ประชุม รอดประเสริฐ (2537) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ว่า จะช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น ช่วยทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการ และทำให้โครงการเกิดความเสียหายน้อยลง มีส่วนสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ และช่วยเหลือในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

สมคิด พรหมจ้อย (2552) ได้สรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

- 1) ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
- 2) ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
- 3) ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ
- 4) ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินโครงการต่อไป
- 5) ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร
- 6) เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุวิมล ติรภานันท์ (2547) ที่กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญ เป็นการช่วยจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบและทุกขั้นตอน รวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ทำให้ได้สารสนเทศของข้อมูล สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

Anderson & Ball. 1978 (อ้างถึงในรัตนะ บัวสนธ์, 2540) ได้อธิบายบทบาทและประโยชน์ของการประเมินโครงการในด้านวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไว้หลายประการ คือ

- 1) เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ ซึ่งได้แก่ การประเมินว่า โครงการที่จัดทำ ขึ้นนั้นมีความจำเป็นมากน้อย หรือมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีความเป็นไปได้หรือคุ้มค่ากับ

เงินทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพียงไร โครงการเป็นที่ต้องการสำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือจะได้รับการสนับสนุนแค่ไหน รวมทั้งขนาดและขอบเขตการนำโครงการไปใช้กว้างหรือแคบ เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะช่วยในการนำมาประมวลสรุปตัดสินใจ สำหรับผู้บริหารหรือแหล่งทุนที่จะตัดสินใจอนุมัติการนำโครงการดังกล่าวไปดำเนินการใช้ต่อไป

2) เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการโดยต่อเนื่องต่อไป หรือการขยายโครงการและการรับรองโครงการ ซึ่งได้แก่ การประเมินภายหลังจากโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว (ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้) เป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวยังมีความจำเป็นต้องจัดให้มีต่อไปหรือไม่ ผลที่ได้จากการดำเนินการโครงการได้รับผลตอบแทนคุ้มค่างบทุนที่สูญเสียไปมากน้อยเพียงใด และโครงการที่ดำเนินการไปนั้นก่อให้เกิดผลข้างเคียง(side effects) ทั้งทางบวกและทางลบหรือไม่

3) เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินเมื่อโครงการ ได้มีการนำไปดำเนินการใช้ระยะหนึ่ง หรือเป็นการประเมินในช่วงการดำเนินโครงการทั้งนี้ โดยทำการประเมิน เพื่อที่จะปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของโครงการอันได้แก่

3.1) วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อที่จะรู้ว่าวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้นั้น เมื่อมีการดำเนินโครงการไปชั่วขณะหนึ่ง มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ หรือได้รับการยอมรับสนับสนุนร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

3.2) เนื้อหาของโครงการ เป็นการพิจารณาว่า เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในโครงการมีความครอบคลุมเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมเป็นไปตามลำดับที่จะเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงไรนอกจากนั้น ยังพิจารณาอีกว่า เนื้อหาสาระของโครงการดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับภูมิหลัง หรือพื้นเพเดิมของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากโครงการมากน้อยเพียงใด

3.3) วิธีการดำเนินโครงการ โดยพิจารณาว่า โครงการที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีกลุ่มเป้าหมายร่วมโครงการเป็นจำนวนเท่าไร ครบหรือไม่ครบตามที่กำหนดไว้ โครงการมีผู้ร่วมงานเพียงพอหรือไม่เท่าไร โครงการมีการดำเนินงาน หรือดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างไร กลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมโครงการได้รับการเสริมแรง หรือการสร้างแรงจูงใจอย่างไร

3.4) สภาวะแวดล้อมของโครงการ หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายทางการเมืองหรือทางการบริหารของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการว่า ให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือไม่อย่างไร สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในโครงการมีลักษณะเช่นไรขัดแย้งกันหรือไม่ เป็นอุปสรรคต่อการที่จะดำเนินการต่อไปเพียงใด ทรัพยากรสนับสนุนอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการมีเพียงพอมากน้อยเพียงใด ตลอดจนกระทั่งการยอมรับหรือให้การสนับสนุนและการต่อต้านของสาธารณะที่มีต่อโครงการเป็นไปในทิศทางใด

4) เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการให้ความสนับสนุนโครงการจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การพิจารณาความสนับสนุนโครงการสาธารณชน การเมือง แหล่งเงินทุน รวมทั้งนักวิชาชีพอื่น ๆ โดยต้องการรู้ว่า แหล่งดังกล่าวนี้มีแหล่งใดบ้างให้การสนับสนุนโครงการอย่างแท้จริง เมื่อมีการดำเนินโครงการอยู่ในขณะนั้น

5) เพื่อที่จะได้รับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การขัดขวางต่อต้านโครงการจากแหล่งต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการนอกจากเราจะต้องรู้ถึงแหล่งที่ให้การสนับสนุนโครงการแล้ว ในการดำเนินโครงการใด ๆ ก็ตาม บางครั้งโครงการดังกล่าวนั้นได้รับการขัดขวางต่อต้าน ทำให้การดำเนินโครงการไม่อาจเป็นไปได้โดยสะดวกและวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้ว่าจะไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพิจารณาว่าแหล่งใดบ้างที่ขัดขวางโครงการจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดำเนินโครงการให้มีความเป็นไปได้โดยสะดวกต่อไป

6) เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง การได้รับความรู้ความเข้าใจในพื้นที่นอกเหนือจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการที่ทำการประเมิน มีผลต่อโครงการ ได้แก่ พื้นฐานด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีประโยชน์มากเพราะเป็นกระบวนการที่มีระบบ เพื่อตัดสินความสำเร็จของโครงการ เป็นเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการเสนอข้อมูลสารสนเทศต่อผู้บริหารองค์กร หรือผู้บริหารโครงการ ตลอดจนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ ดังกล่าวนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานโครงการ ช่วยในการแก้ปัญหา อันเกิดจากผลกระทบของโครงการ มีส่วนสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน และเพื่อช่วยการการตัดสินใจที่ดำเนินการต่อไปมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ พบว่ามีลักษณะหลากหลาย ดังนี้

วรรณภา ศรีพุทธสมบูรณ์ (2554) ได้ดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ในด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 67 คน รวมทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการประเมินครั้งนี้ พบว่า โครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ตามรูปแบบแบบจำลองชิปปี้ (CIPP model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน จึงทำให้โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ ปัญหาและข้อเสนอแนะของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัญหาของหัวข้อรายวิชาของหลักสูตรควรมีการปรับปรุง หัวข้อรายวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) ปัญหาการจัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัดให้เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีมาตรฐาน เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรของกรมประมง 3) ควรมีการนำผลการ

ประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ ระหว่างเข้าร่วมโครงการ และหลังการเข้าร่วมโครงการมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ จะทำให้การประเมินผลโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

พัชรดา เอี่ยมสุนทรชัย. (2559) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ของบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่ง ผ่านการประเมินจาก 8 ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บข้อมูลจากเอกสารเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และสนับสนุนข้อมูล เช่น บันทึกภายใน รายละเอียดหลักสูตร นิตยสารขององค์กร เป็นต้น อีกทั้งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้จัดหลักสูตร จำนวน 2 ท่าน และ ผู้เข้าอบรมหลักสูตรจำนวน 10 ท่าน ผลการวิจัยพบว่าการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวไม่มีความสอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จของหลักสูตรอบรม ดังนี้ 1. เป้าหมายของการฝึกอบรม 2. เนื้อหาในการฝึกอบรม 3. รูปแบบในการฝึกอบรม ในส่วนการเป็นไปตามเป้าหมายของการฝึกอบรม 4. วิทยากรในการฝึกอบรม 5. การเรียนรู้ในกระบวนการฝึกอบรม 6. การนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการสื่อสารระหว่างผู้บริหารด้านงานฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตร การบริหารจัดการกระบวนการฝึกอบรม และการที่ไม่สามารถชี้แจงเป้าหมายหลักสูตรให้กับผู้เข้าอบรมเพื่อให้เกิดความคาดหวังที่สอดคล้องกัน การประเมินผลหลักสูตรพบปัจจัยที่มีความสอดคล้องคือ 1. รูปแบบในการฝึกอบรม ในส่วนความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เข้าอบรม 2. วัสดุการฝึกอบรม 3. บรรยากาศในการฝึกอบรม อันเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการในประเด็นดังกล่าว สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นมีการสอบถามเพิ่มเติมในการประเมินผลด้านการวัดผลตอบแทนการลงทุนในการฝึกอบรม ซึ่งจากการสัมภาษณ์ยังไม่มีผลการวัดผลในประเด็นดังกล่าวจากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคตให้บรรลุผลสำเร็จในการฝึกอบรม เป็นไปตามเป้าหมายการฝึกอบรมที่ตั้งไว้

กัลยา ศรีวิเชียร และ ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (2558) การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิตของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยพัฒนาจำนวน 3 คน หัวหน้ากลุ่มพัฒนาผู้นำจำนวน 1 คน ผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 94 คน วิทยากรที่ปรึกษา จำนวน 12 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 94 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบข้อมูลการสัมภาษณ์และประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินบริบทปัจจัยนำเข้ากระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 รายละเอียด ดังนี้

1.1 การประเมินด้านบริบท พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

1.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่า วิทยาการในโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

1.3 การประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่า ความเอาใจใส่ดูแล การให้คำปรึกษา แนะนำของวิทยาการที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการ และบุคลิกภาพของวิทยาการมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.71

1.4 การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

2. แนวทางการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 รายละเอียด ดังนี้

2.1 ควรกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของหลักสูตร

2.2 จัดเตรียม สื่อ อุปกรณ์ ให้มีความเพียงพอ สำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงานและสืบค้นข้อมูล

2.3 ปรับสัดส่วนกิจกรรมการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชัยยุทธ ชีโนกุล. (2557) ได้ดำเนินประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร เพื่อศึกษา ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร โดยวิจัยผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รุ่นที่ 56 (พ.ศ.2556 - 2557) จำนวน 293 คน การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวัดผลและเก็บข้อมูล ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทั้งประชากร ทำการวัดคะแนนพัฒนาการโดยใช้ข้อสอบก่อนการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรม ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่มโดยดำเนินการ 3 กลุ่ม

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51 - 55 ปี ความรู้ระดับปริญญาโท ชอบวิธีการเรียนแบบการบรรยาย ผสมกับการประชุมกลุ่มย่อย ชอบเรียนวันจันทร์ พุธและศุกร์ ในช่วงเช้า สำหรับระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ใน “ระดับมาก” สำหรับสถานที่ในการฝึกอบรมได้คะแนนความพึงพอใจสูงสุด “ระดับมากที่สุด” ในการวัดคะแนน

พัฒนาการนั้น ส่วนมากได้คะแนนพัฒนาการเป็นบวก สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นพบว่า ควรเรียนเฉพาะบางวัน โดยมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การฝึกอบรม รู้ว่าการฝึกอบรมมีเนื้อหาดีมีประโยชน์ กระบวนการเรียนการสอนบางเรื่องยังต้องปรับปรุง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรหาความต้องการในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี เช่นเดียวกับการประเมินหลักสูตร นอกจากนั้น ควรลดการบรรยายลง เพิ่มภาษาอังกฤษในการสรุป การดูงานในประเทศควรสัมผัสปัญหาจริง ๆ การดูงานต่างประเทศ ต้องเน้นสาระการป้องกันประเทศมากกว่าการเที่ยวและต้องไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

การประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Evaluation Research) เก็บรวบรวมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: Educational Leadership Training Program for Thai School Leaders (CBSEL) ตามความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 นี้ โดยประเมิน 2 ประเด็น เกี่ยวกับผลการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา และเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

ประชากร

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์กลางภาวะผู้นำทางการศึกษา จำนวน 33 คน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบการประเมิน แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบสนทนากลุ่ม

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการจัดการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

ขั้นตอนดำเนินการ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และการประเมินผลโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือ ตามองค์ประกอบจนได้ร่างเครื่องมือ สำหรับการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างเครื่องมือส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการแก้ไขเครื่องมือและทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมาย

ประชากร

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์กลางภาวะผู้นำทางการศึกษา จำนวน 33 คน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินผลพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา รายละเอียดดังนี้

ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม และด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อคำถามที่เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาจะวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตั้งค่ามาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์ใช้เกณฑ์การประเมินโดยตั้งค่าจากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสิน เมื่อได้วิเคราะห์คำตอบของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้ประเมินจะคำนวณหา ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ โดยหากคะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 3.5 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ถือว่าผ่าน เกณฑ์การประเมิน สำหรับข้อคำถามที่เป็นการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อสังเกต โดยการถามแบบ ปลายเปิดจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นสำคัญ โดยการหาค่าความถี่และจัดลำดับ ความสำคัญของประเด็นจากคำตอบที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อการดำเนินงานพัฒนาตาม หลักสูตรโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษา

การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นการประเมินภายหลังจาก ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษา โดยเป็นการสะท้อนผลจากการดำเนินงานโครงการพัฒนา เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ต่อไป

ประชากร

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์กลางผู้นำทางการศึกษา จำนวน 33 คน

ขั้นตอนดำเนินการ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การประเมินผลโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือจนได้ร่างเครื่องมือประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างเครื่องมือส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการแก้ไขเครื่องมือและทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ ประชากรเป้าหมาย

เครื่องมือ

เครื่องมือได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษา โครงสร้างการประเมินความพึงพอใจ กำหนดเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สังกัด ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย ด้านการบริการ (ช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา) ด้านการบริการ (ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน) ด้านกระบวนการจัดการ และด้านประโยชน์ความคุ้มค่า ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อคำถามที่เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือ จะวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตั้งค่ามาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49	แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49	แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49	แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	แปลว่า เห็นว่าเหมาะสม/เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้วิเคราะห์คำตอบของผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือ ผู้ประเมินจะคำนวณหาค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ โดยหากคะแนนเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน สำหรับข้อคำถามที่เป็นการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อสังเกตเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยการถามแบบปลายเปิด จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญ โดยการหาค่าความถี่ และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นจากคำตอบที่ได้รับ

ผู้ประเมิน

ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาคู่มือ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

ดังนั้น จึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินผลการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

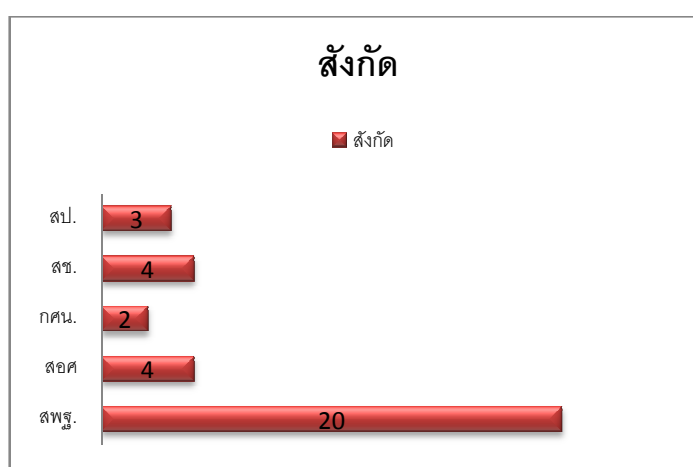
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษา

การพัฒนาตามหลักสูตรฝึกอบรมโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษามีผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 33 คน ซึ่งมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และภาคเอกชน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามสังกัด

ที่	หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	20	60.61
2	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	4	12.12
3	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	2	6.06
4	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	4	12.12
5	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3	9.09
	รวม	33	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามสังกัด 5 สังกัด ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.12 รองลงมาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ที่เหลือ จำนวน 2 คน สังกัดสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามภาพข้างล่าง

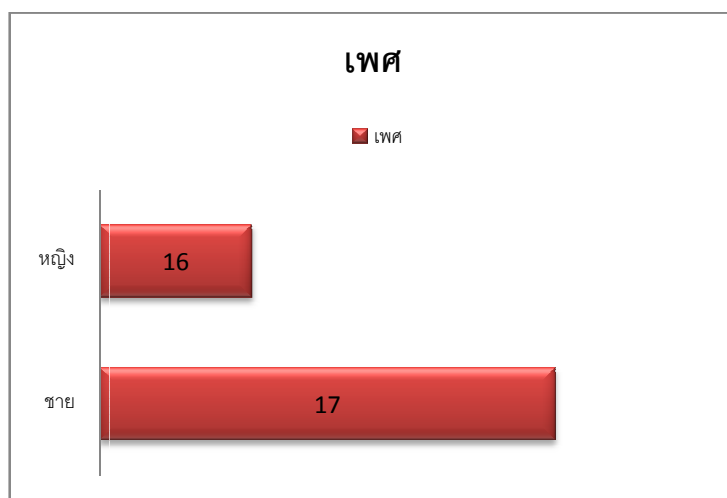


ภาพที่ 4.1 ภาพจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามเพศ

ที่	เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1	ชาย	17	51.1
2	หญิง	16	48.5
รวม		33	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามเพศ กล่าวคือ ผู้เข้ารับการพัฒนาจำนวนเท่าๆ กัน เป็นชายและหญิง โดยเป็นหญิงมากกว่าชายจำนวน 1 คน คือ ชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และเป็นหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ตามภาพข้างล่าง

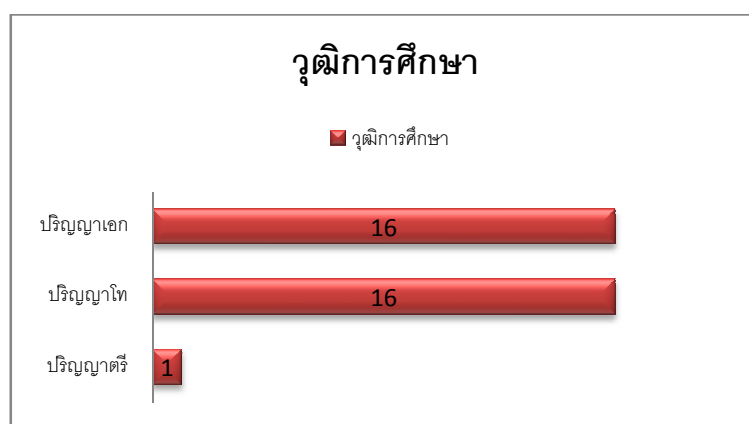


ภาพที่ 4.2 ภาพจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนា จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1	ปริญญาตรี	1	3.03
2	ปริญญาโท	16	48.48
3	ปริญญาเอก	16	48.48
รวม		33	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนามีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในจำนวนที่เท่ากันคือ 16 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 48.48 ที่เหลือ จำนวน 1 ราย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามภาพข้างล่าง

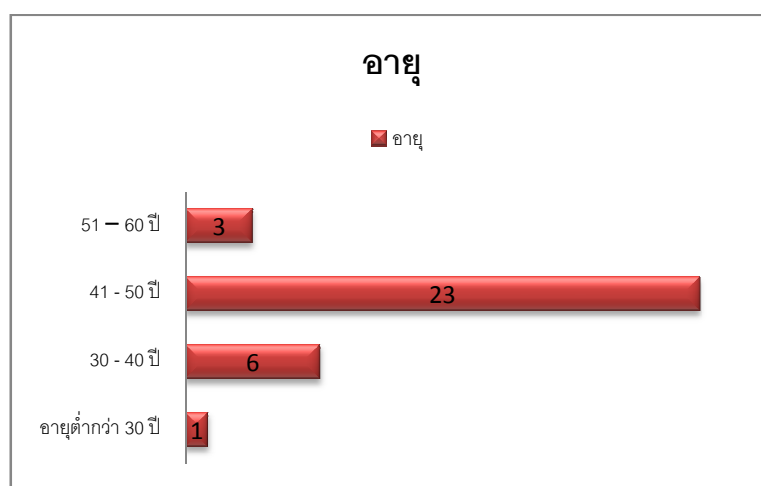


ภาพที่ 4.3 จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามอายุ

ที่	อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1	อายุต่ำกว่า 30 ปี	1	3.00
2	30 - 40 ปี	6	18.20
3	41 - 50 ปี	23	69.70
4	51 - 60 ปี	3	9.10
รวม		33	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามอายุ ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่เกินครึ่งมีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.20 รองลงมา อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.10 และที่เหลือร้อยละ 3.00 อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุเฉลี่ย 44.30 ปี อายุต่ำสุด 27 ปี และอายุสูงสุด 57 ปี



ภาพที่ 4.4 จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามอายุ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1)

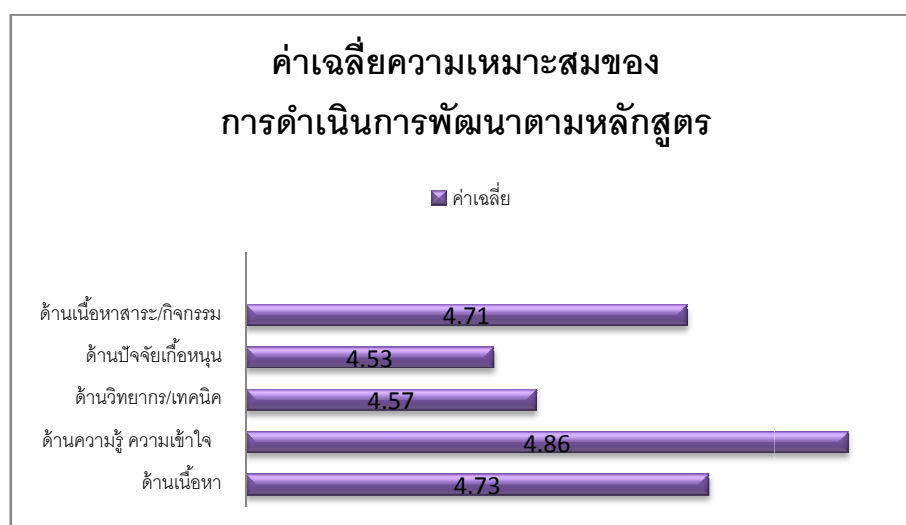
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

(N=33)

ประเด็นการพิจารณา การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร		μ	σ	ระดับ ความเหมาะสม
1	ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร	4.73	0.460	มากที่สุด
2	ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม	4.86	0.250	มากที่สุด
3	ด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม	4.57	0.394	มากที่สุด
4	ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม	4.53	0.406	มากที่สุด
5	ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา	4.71	0.406	มากที่สุด
รวม		4.68	0.294	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) 4.68

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ($\mu = 4.86$) รองลงมาคือด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ($\mu = 4.73$) รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา ($\mu = 4.71$) รองลงมาคือด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม($\mu = 4.57$) และด้านสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม ($\mu = 4.53$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

(N=33)

ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร		μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1	มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.73	0.517	มากที่สุด
2	มีความสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ดำเนินการอยู่	4.79	0.485	มากที่สุด
3	สามารถตอบสนองกับความต้องการของท่าน	4.67	0.540	มากที่สุด
รวม		4.73	0.460	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) 4.73

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าเนื้อหาวิชาหลักสูตรทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu=4.79$) รองลงมาคือเนื้อหาวิชาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\mu=4.73$) และสุดท้าย เนื้อหาวิชาหลักสูตรสามารถตอบสนองกับความต้องการของท่าน ($\mu= 4.67$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา
ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
ภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของ
ผู้เข้ารับการพัฒนา (N=33)

ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม		μ	σ	ระดับ ความเหมาะสม
1	ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา	4.94	0.242	มากที่สุด
2	เนื้อหา สาระ ประสบการณ์ เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน	4.91	0.292	มากที่สุด
3	ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.73	0.452	มากที่สุด
รวม		4.86	0.250	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.86$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 4.94$) รองลงมา คือ เนื้อหา สาระ ประสบการณ์ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.91$) และสุดท้ายคือ ความรู้

ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu=4.73$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านวิทยาการ/เทคนิคการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

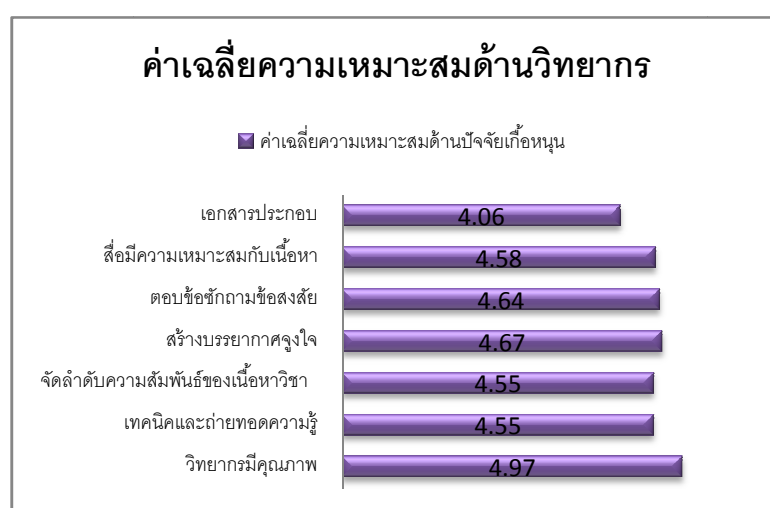
(N=33)

	ด้านวิทยาการ/เทคนิคการฝึกอบรม	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1	วิทยาการในภาพรวมมีคุณภาพเหมาะสม	4.97	0.174	มากที่สุด
2	มีเทคนิค และถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ	4.55	0.564	มากที่สุด
3	จัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างเหมาะสม	4.55	0.564	มากที่สุด
4	สร้างบรรยากาศ จูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในการฝึกอบรม	4.67	0.479	มากที่สุด
5	ตอบข้อซักถาม ข้อสงสัยผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างครบถ้วนเป็นที่เข้าใจ	4.64	0.603	มากที่สุด
6	สื่อ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของแต่ละหัวข้อวิชา	4.58	0.663	มากที่สุด

ด้านวิทยาการ/เทคนิคการฝึกอบรม	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
7 เอกสารประกอบการบรรยายมีอย่างเพียงพอเหมาะสม	4.06	0.747	มาก
รวม	4.57	0.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านวิทยาการ/เทคนิคการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยกเว้นประเด็นเอกสารประกอบการบรรยายมีอย่างเพียงพอเหมาะสมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 6 ประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ วิทยาการในภาพรวมมีคุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ($\mu = 4.97$) รองลงมาคือสร้างบรรยากาศ จูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในการฝึกอบรม ($\mu = 4.67$) รองลงมาคือวิทยากรตอบข้อซักถาม ข้อเสนอผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างครบถ้วนเป็นที่เข้าใจ ($\mu = 4.64$) รองลงมาคือสื่อ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของแต่ละหัวข้อวิชา ($\mu = 4.58$) รองลงมาคือวิทยากรมีเทคนิค และถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ ($\mu = 4.55$) รองลงมาคือ วิทยาการจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างเหมาะสม ($\mu = 4.55$) และประเด็นสุดท้ายมีความเหมาะสมในระดับมากได้แก่ เอกสารประกอบการบรรยายมีอย่างเพียงพอเหมาะสม ($\mu = 4.06$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านวิทยาการ/เทคนิคการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

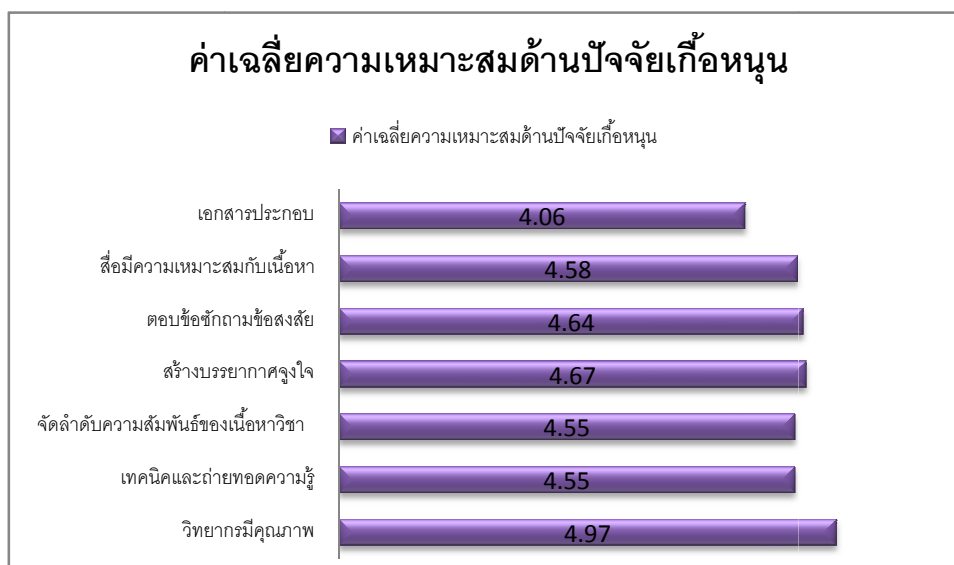
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
ภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้
เข้ารับการพัฒนา

(N=33)

ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม		μ	σ	ระดับ ความเหมาะสม
1	สถานที่ฝึกอบรมและอุปกรณ์มีความสะดวกเพียงพอต่อการดำเนิน การฝึกอบรม	4.73	0.452	มากที่สุด
2	การจัดสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้และกิจกรรมของหลักสูตร	4.73	0.452	มากที่สุด
3	สภาพแวดล้อมของสถานที่ฝึกอบรม เช่น อุณหภูมิ ระบบปรับอากาศ แสงสว่าง ระดับเสียง เป็นต้น มี ความเหมาะสม	4.82	0.392	มากที่สุด
4	การกำหนดการฝึกอบรมมีความชัดเจนเกี่ยวกับหัวข้อ วิชา วันเวลา และวิทยากร	4.18	0.683	มาก
5	ผู้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม	4.52	0.566	มากที่สุด
รวม		4.53	0.406	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยกเว้นประเด็นการกำหนดการฝึกอบรมมีความชัดเจนเกี่ยวกับ หัวข้อ วิชา วันเวลา และวิทยากรมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพแวดล้อมของสถานที่ฝึกอบรม เช่น อุณหภูมิ ระบบปรับอากาศ แสงสว่าง ระดับเสียง มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu=4.82$) รองลงมาคือ สถานที่ฝึกอบรมและอุปกรณ์มีความสะดวกเพียงพอต่อการดำเนิน การฝึกอบรม ($\mu=4.73$) รองลงมาคือ การจัดสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้และกิจกรรมของหลักสูตร ($\mu= 4.73$) รองลงมาคือ ผู้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม ($\mu= 4.52$) และประเด็นสุดท้ายที่มีความเหมาะสมในระดับมากจำนวน 1 ประเด็นได้แก่ การกำหนดการฝึกอบรมมีความชัดเจนเกี่ยวกับ หัวข้อ วิชา วันเวลา และวิทยากร ($\mu= 4.18$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านปัจจัยเกื้อหนุนตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒน

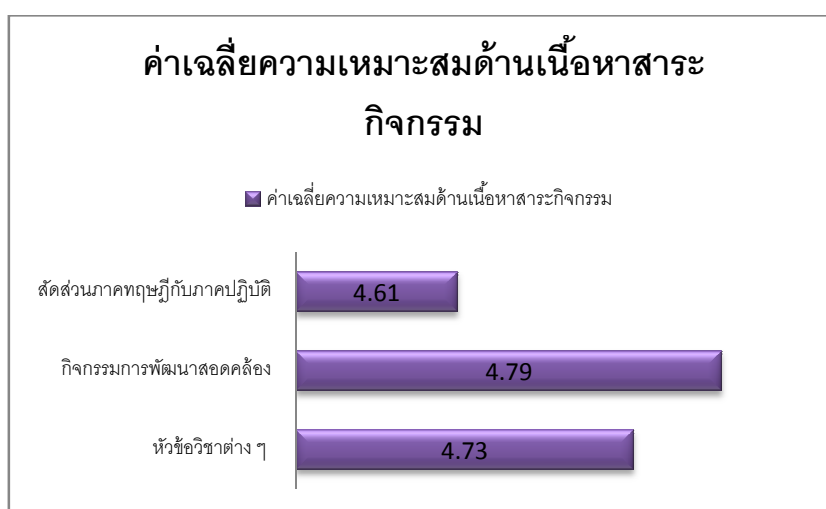
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา

(N=33)

ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา		μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1	หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดมีสาระสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้	4.73	0.452	มากที่สุด
2	กิจกรรมพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ มีประโยชน์เสริมสร้างประสบการณ์	4.79	0.415	มากที่สุด
3	สัดส่วนการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	4.61	0.609	มากที่สุด
รวม		4.71	0.406	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ กิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ มีประโยชน์เสริมสร้างประสบการณ์ ($\mu=4.79$) หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดมีสาระสำคัญ ที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้ ($\mu=4.73$) และสุดท้ายสัดส่วนการพัฒนาระหว่าง ภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม ($\mu=4.61$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2)

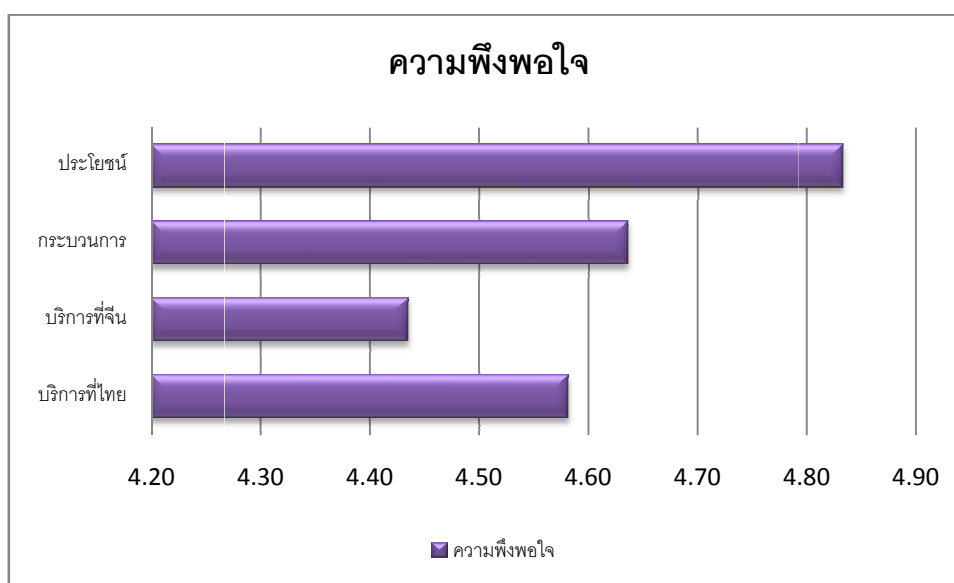
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา

(N=33)

	ประเด็นการพิจารณา	μ	σ	ระดับ
1	ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สคปศ. และการเตรียมการ	4.58	0.373	มากที่สุด
2	ด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	4.44	0.381	มาก
3	ด้านกระบวนการจัดการ	4.64	0.504	มากที่สุด
4	ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า	4.83	0.277	มากที่สุด
	รวม	4.62	0.297	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า ($\mu=4.83$) รองลงมาด้านกระบวนการจัดการ ($\mu=4.64$) รองลงมา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการเตรียมการ ($\mu=4.58$) ลำดับสุดท้ายที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ($\mu=4.44$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา
ในภาพรวม

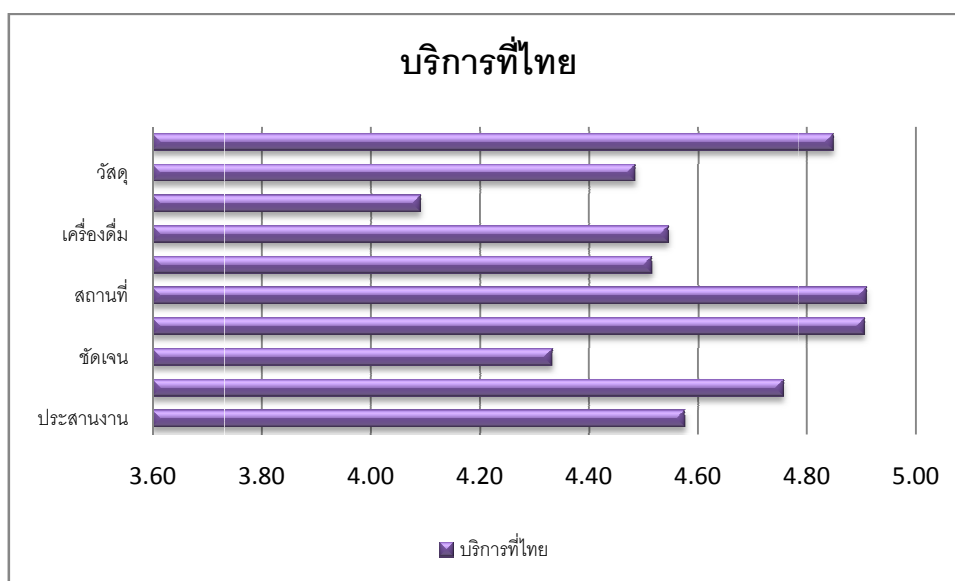
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อ
โครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการช่วงที่ 1
การพัฒนา ณ สคปศ. และการเตรียมการ

(N=33)

ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สคปศ. และการเตรียมการ		μ	σ	ระดับ
1	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน	4.58	0.614	มากที่สุด
2	การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม	4.76	0.435	มากที่สุด
3	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ	4.33	0.645	มาก
4	ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการปฐมนิเทศมี ความเหมาะสม	4.91	0.296	มากที่สุด
5	สถานที่ในการดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม	4.91	0.292	มากที่สุด
6	อาหาร มีความเหมาะสม	4.52	0.619	มากที่สุด
7	เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม	4.55	0.617	มากที่สุด
8	เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม	4.09	0.947	มาก
9	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน	4.48	0.619	มาก
10	สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย	4.85	0.364	มากที่สุด
รวม		4.58	0.373	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการเตรียมการ ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า เกือบทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้น 3 ประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม ($\mu = 4.91$) สถานที่ในการดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม ($\mu = 4.91$) สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย ($\mu = 4.85$) การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม ($\mu = 4.76$) ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน ($\mu = 4.58$) เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม ($\mu = 4.55$) อาหาร มีความเหมาะสม ($\mu = 4.52$) สำหรับประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน ($\mu = 4.48$) ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ ($\mu = 4.33$) และประเด็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม ($\mu = 4.09$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการเตรียมการ

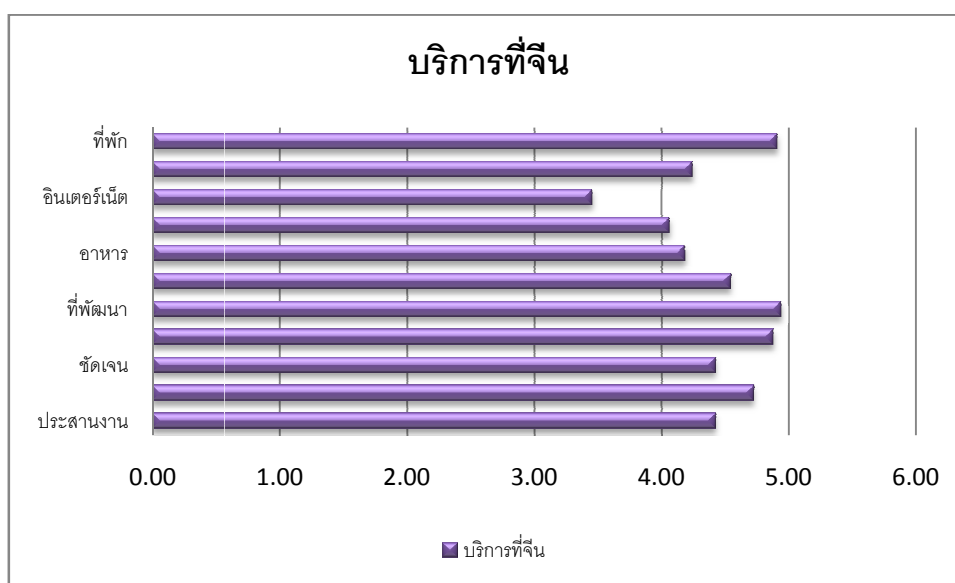
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อ
โครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการ ช่วงที่ 2
การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=33)

	ด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	μ	σ	ระดับ
1	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน	4.42	0.614	มาก
2	การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม	4.73	0.517	มากที่สุด
3	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ	4.42	0.708	มาก
4	ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการ ปฐมนิเทศมีความเหมาะสม	4.88	0.331	มากที่สุด
5	สถานที่ในการดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม	4.94	0.348	มากที่สุด
6	สถานที่ดูงานมีความเหมาะสม	4.55	0.564	มากที่สุด
7	อาหาร มีความเหมาะสม	4.18	0.950	มาก
8	เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม	4.06	0.864	มาก
9	เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม	3.45	1.227	มาก
10	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน	4.24	0.792	มาก
11	สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย	4.42	0.614	มาก
	รวม	4.44	0.381	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า เกือบทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สถานที่ในการดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม ($\mu = 4.94$) ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม ($\mu = 4.88$) การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม ($\mu = 4.73$) สถานที่ดูงานมีความเหมาะสม ($\mu = 4.55$) สำหรับประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 7 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน ($\mu = 4.42$) ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ ($\mu = 4.42$) สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย ($\mu = 4.42$) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน ($\mu = 4.24$) อาหาร มีความเหมาะสม ($\mu = 4.18$) เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม ($\mu = 4.06$) และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม ($\mu = 3.45$) ตามภาพข้างล่าง



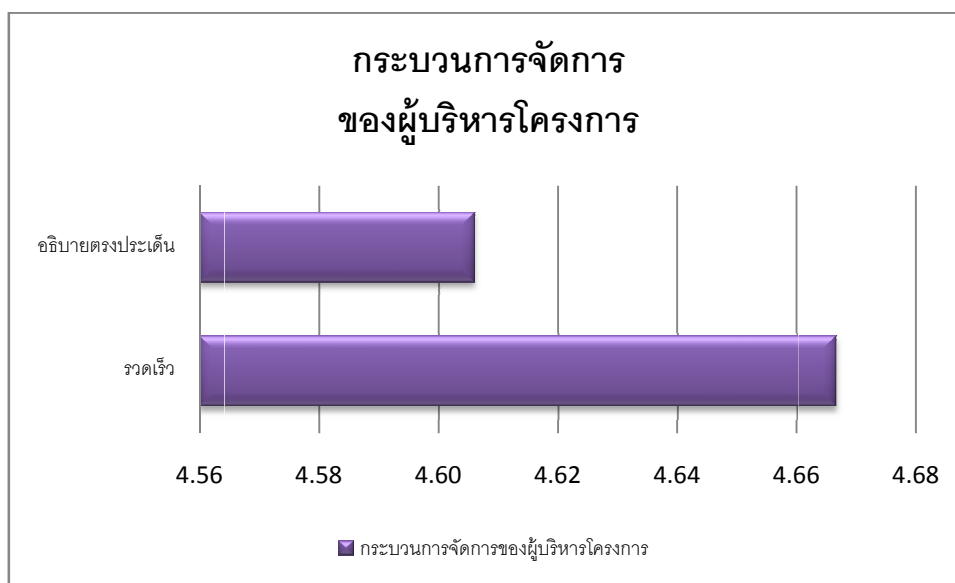
ภาพที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านกระบวนการจัดการ (N=33)

	ด้านกระบวนการจัดการ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารโครงการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์	4.67	0.479	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโครงการให้คำอธิบาย แนะนำ ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น	4.61	0.556	มากที่สุด
	รวม	4.64	0.504	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านกระบวนการจัดการ ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโครงการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ($\mu = 4.67$) ผู้บริหารโครงการให้คำอธิบาย แนะนำ ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น ($\mu = 4.61$) ตามภาพข้างล่าง



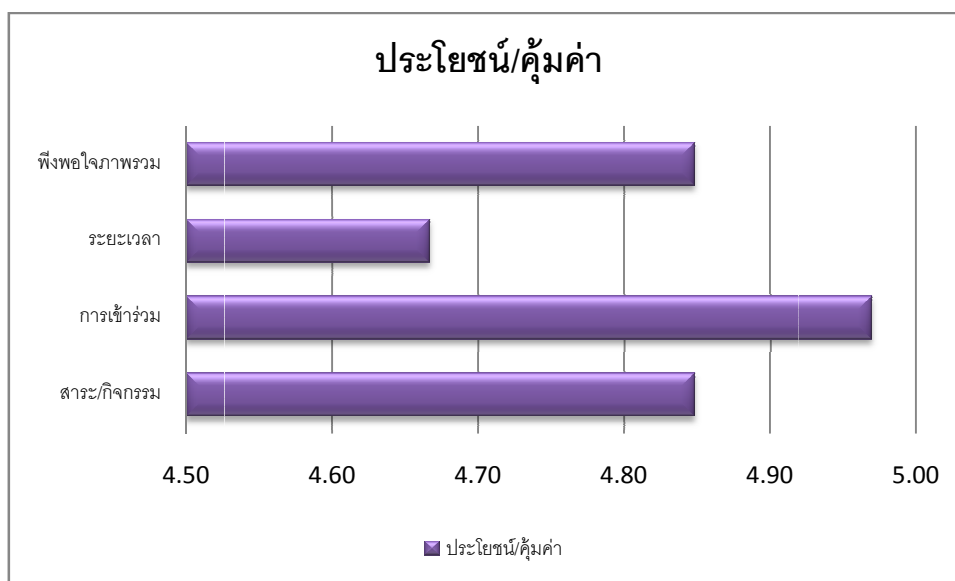
ภาพที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านกระบวนการจัดการ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านประโยชน์และความคุ้มค่า (N=33)

ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า		μ	σ	ระดับ
1	ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้และกิจกรรมในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.85	0.364	มากที่สุด
2	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้	4.97	0.174	มากที่สุด
3	ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร	4.67	0.595	มากที่สุด
4	ความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงาน	4.85	0.364	มากที่สุด
รวม		4.83	0.277	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านประโยชน์และความคุ้มค่า ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\mu = 4.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้ ($\mu = 4.97$) ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้และกิจกรรมในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\mu = 4.85$) ความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงาน ($\mu = 4.85$) และระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร ($\mu = 4.67$) ตามภาพข้างล่าง



ภาพที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านประโยชน์และความคุ้มค่า

ประเด็นความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการ ด้านกระบวนการจัดการ ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป พบว่า

ด้านการบริการ

1. มีนักศึกษาไทยคอยดูแลและบริการ และอำนวยความสะดวกได้ดีมาก
2. ผู้ที่แปลภาษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพราะอาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน
3. บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพราะมีความจำเป็นอย่างมากในการสืบค้นข้อมูลและการติดต่อประสานงาน

ด้านกระบวนการจัดการ

1. ผู้บริหารโครงการได้ดำเนินการหุ้มเทการดำเนินการ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด กระบวนการจัดการดีมาก รวดเร็ว ครอบคลุม ชัดเจน เหมาะสมแต่บางครั้งอาจมีการสื่อสารกันผิดระหว่างทีมบริหารโครงการกับล่ามและผู้เข้ารับการพัฒนา ควรมีเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการคอยอยู่ประจำและคอยทำหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกประสานงาน ณ ดำเนินโครงการ
2. สถานที่ศึกษาดูงานยังมีบางส่วนที่ไม่สามารถหาข้อมูลการจัดการศึกษาของสถานที่ศึกษาที่ไปดูงาน
3. ควรมีการประชุมกันบ้างระหว่างทีมงานเพื่อสะท้อนเกี่ยวกับพฤติกรรม การพัฒนา และอื่นๆ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ปรับปรุงพฤติกรรม ดีกว่าการแจ้งทันทีระหว่างทำกิจกรรมนั้นๆ

4. ควรให้สถานที่ศึกษาดูงานและการเรียนภาคทฤษฎีให้มีความสอดคล้องกัน เช่น เรียนเรื่องหลักสูตร กิจกรรมไปดูโรงเรียนที่จัดหลักสูตรได้ดี เป็นต้น

ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า

1. เป็นโครงการที่ดีมากควรมีการดำเนินในรุ่นต่อไป Mega Project มีความคุ้มค่ามาก เป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนในประเทศไทย เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ระดับนโยบายอย่างมาก ที่สุด คุ้มค่าเป็นการปฏิรูปที่แท้จริง เป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์อย่างมาก แต่จะดียิ่งขึ้นหากได้มีการเจาะลึกสาระสำคัญต่างๆ มาทำการบรรยายหรือการเสวนา มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสามารถนำไปพัฒนาทางการศึกษาที่โรงเรียนและมีความคุ้มค่าเป็นอย่างมากที่ได้เข้าร่วมโครงการ

ตอนที่ 4 ผลการสนทนากลุ่ม

โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในต่างประเทศตามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University: SWU) เป็นโครงการที่ดีมาก ๆ ความสำเร็จสูงสุดของการอบรมในครั้งนี้ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไทยทุกคนมีมุมมองต่อประเทศจีน คนจีนและการศึกษาจีนเปลี่ยนไปอย่างมาก ทักษะคิดและมุมมองจากบุคคลภายนอกมองจีนด้วยความคลุมเครือไม่ชัดเจนและแตกต่างกัน แต่หลักสูตรนี้ทำให้เราได้ประจักษ์แก่สายตาและเห็นเป็นอย่างเดียวกันว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่างยอดเยี่ยม นับเป็นความภาคภูมิใจของชาวเอเชีย คนจีนมีอุดมการณ์ที่สูงส่ง อุดมไปด้วยจิตวิญญาณทางวัฒนธรรมและคุณธรรม มีความทุ่มเท ตั้งใจและอุทิศตนเพื่อความเจริญของชาติมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะถูกสืบสานต่อไปอีกหลายพันปี ในด้านการศึกษาได้เห็นการใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักทุกระดับในการขับเคลื่อนประเทศจีนสู่ความเป็นหนึ่งของโลก ทุกโรงเรียนที่ได้ไปศึกษาดูงานถูกขับเคลื่อนด้วยอุดมการณ์ ปรัชญาคุณธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความเจริญของชาติอย่างน่าชื่นชม จนเชื่อได้ว่า ผู้เรียนที่อยู่ในระบบการศึกษาที่มีคุณภาพในปัจจุบัน จะเป็นคนจีนยุคใหม่ที่จะสร้างชาติจีนให้รุดหน้าและก้าวกระโดดอย่างมากในอนาคตได้แน่นอน การมาอบรมครั้งนี้นอกจากได้รับความรู้ ประสบการณ์ โลกทัศน์แล้ว ยังได้เปลี่ยนทัศนคติ หัวใจของการเป็นนักพัฒนาทางการศึกษา ที่จะมีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง และได้แนวคิดที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ร่วมสร้างสรรค์การศึกษาที่ประเทศไทยในบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อที่เราจะได้เติบโต เรียนรู้ร่วมกันและเดินไปด้วยกันอย่างภาคภูมิใจตลอดไป ยิ่งไปกว่านั้นคือเป็นของขวัญแห่งมิตรภาพจากสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มอบให้กับประเทศไทย

เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรการพัฒนาและรายละเอียดอื่น ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร

หลักสูตรมีเนื้อหาดีและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโครงการ แต่ควรเพิ่มเนื้อหาการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา, แผนปฏิบัติการของโรงเรียน เนื้อหามุ่งมองทางด้านเศรษฐกิจการลงทุน การเมืองของจีนกับการศึกษา ควรมีการสอนภาษาจีนทุกวัน วันละ 15 นาที เพื่อการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

2. วิทยากร

วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่บรรยายดีมาก เป็นวิทยากรระดับมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญที่ทำวิจัยทางการศึกษาในแต่ละด้าน

3. การพัฒนาตามหลักสูตร

3.1 เนื้อหากิจกรรมสัมพันธ์ภาษาจีนโดยคุณครูสอนภาษา ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงวัฒนธรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อภาษามากยิ่งขึ้น ซึ่งควรปรับเนื้อหาเข้ามาไว้ในสัปดาห์แรกของการอบรม

3.2 รูปแบบการดำเนินงานในสัปดาห์แรก มีการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ช่วงบ่ายของวันศุกร์ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนและรับฟังสรุปประเด็นสำคัญจากกลุ่มอื่นๆ ซึ่งกิจกรรมนี้ควรมีทุกสัปดาห์

3.3 การจัดงานเสวนาทางวิชาการภาวะผู้นำทางการศึกษาไทย-จีนควรจัดวันสุดท้ายและปรับตารางเต็มวัน

4. การศึกษาดูงาน

4.1 วิทยากรที่ให้ความรู้ส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษา หากจะเป็นการดียิ่งขึ้นควรศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ผู้บรรยายมาบรรยายเพื่อให้เห็นภาพพจน์ตามการบรรยาย 3 . หลักสูตรควรเพิ่มการอภิปรายในช่วงเช้าของแต่ละเนื้อหาวิชาให้มากขึ้น ควรจัดตารางกิจกรรมให้สอดคล้องกัน เช่น เข้าเรียนเนื้อหาวิชาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำไปดูงานในเรื่องที่สอดคล้องกัน

4.2 การศึกษาดูงานในแต่ละโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้ศึกษาในรายละเอียดของงานฝ่ายต่างๆ เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล เป็นต้น

4.3 ก่อนไปศึกษาดูงานโรงเรียนต่าง ๆ ผู้เข้าอบรมควรที่จะได้รับเอกสารสรุปเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อที่จะได้ข้อมูลเบื้องต้นและได้ทำความเข้าใจกับประเด็นที่สนใจเป็นพิเศษ เพื่อจะได้สอบถามข้อมูลเชิงลึกว่าแต่ละแห่งมีวิธีการสร้างและพัฒนา Best Practice ของสถานศึกษาอย่างไร

5. ด้านการบริหารโครงการ

5.1 การเตรียมการ การต้อนรับ อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ดีมาก

5.2 การประสานงานระหว่างผู้เข้ารับการอบรม กับผู้ประสานงานฝ่ายจีน เป็นไปอย่างสะดวก ราบรื่น

5.3 นักศึกษาที่มาช่วยเป็นล่ามและบริการผู้เข้ารับการพัฒนา ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ อย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้องค์ความรู้ ประสบการณ์ของจีนได้อย่างดีเยี่ยม รวมทั้งนักศึกษาเองก็ได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้และเป็นการสร้างประสบการณ์ครั้งสำคัญในชีวิต

5.4 คณะอาจารย์ที่บริหารโครงการทั้งไทยและจีน ทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและด้วยความตั้งใจ ใส่ใจในรายละเอียดทุกเรื่อง

5.5 บรรยากาศในการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการอบรมและวิทยากรมีความเป็นกันเองและสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ตลอดเวลา

5.6 ที่พัก อาหาร สถานที่จัดอบรมและการดูแลต่างๆดีมาก

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

ผู้เข้ารับการพัฒนได้เสนอข้อคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรนี้ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ เช่น ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริการการศึกษาได้เข้าร่วมโครงการนี้ด้วย
2. การคัดเลือกบุคลากร ควรมึวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม
3. ควรเตรียมพื้นฐานความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมจีน แก่ผู้เข้าอบรมในรุ่นต่อไป
4. ควรให้มีการติดตามผลหลังการพัฒนา 6 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้และกลับมานำเสนอความคืบหน้าการดำเนินการหลังจบการอบรม
5. ควรให้ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มาอบรมแล้ว มีโอกาสเข้าอบรม เพื่อได้ร่วมการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
6. ควรต่อยอดขยายผลการทำโครงการระดับโรงเรียนของผู้บริหารรุ่นที่1 ควรปฐมนิเทศแจ้งแนวปฏิบัติที่ชัดเจนด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมก่อนมาจีน ควรเตรียมความพร้อมทางภาษาจีนเบื้องต้นแก่ผู้เข้ารับการอบรม
7. ระยะเวลาควรสั้นกว่านี้ ประมาณ 2 – 3 สัปดาห์
8. เป็นโครงการที่ดีมากต่อไป ควรขยายความร่วมมือสู่ระดับโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนของครู ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์
9. ควรแนะนำวัฒนธรรมการดำรงชีวิตแนะนำภาษาเพื่อการสื่อสาร

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

รายงานการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการจัดหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ในโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตร

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ มีผู้เข้ารับการพัฒนาคือ จำนวน 33 คน ซึ่งมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และภาคเอกชน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด รองลงมาคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้เข้ารับการพัฒนาคือ จำนวนเท่า ๆ กัน เป็นชายและหญิง ผู้เข้ารับการพัฒนามีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในจำนวนที่เท่ากัน ผู้เข้ารับการพัฒนาคือส่วนใหญ่เกินครึ่งมีอายุ 41 - 50 ปี อายุเฉลี่ย 44.30 ปี อายุต่ำสุด 27 ปี และอายุสูงสุด 57 ปี

1. ผลการศึกษาแสดงความเหมาะสมของการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1)

1.1 ในภาพรวม ผู้เข้ารับการพัฒนาคือ เห็นว่าการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา รองลงมาคือด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรมและด้านสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม

1.2 ด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านเนื้อหาวิชาหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าเนื้อหาวิชาหลักสูตรทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือเนื้อหาวิชาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสุดท้าย เนื้อหาวิชาหลักสูตรสามารถตอบสนองกับความต้องการของท่าน

1.3 ด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เนื้อหา สาระ ประสพการณ์ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และสุดท้ายคือ ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน

1.4 ด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม ความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านวิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยกเว้นประเด็นเอกสารประกอบการบรรยายมีอย่างเพียงพอเหมาะสมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 6 ประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ วิทยากรในภาพรวมมีคุณภาพเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือสร้างบรรยากาศ จูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในการฝึกอบรม รองลงมาคือวิทยากรตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างครบถ้วนเป็นที่เข้าใจ รองลงมาคือสื่อ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของแต่ละหัวข้อวิชา รองลงมาคือวิทยากรมีเทคนิค และถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ รองลงมาคือ วิทยากรจัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างเหมาะสม และประเด็นสุดท้ายมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดได้แก่ เอกสารประกอบการบรรยายมีอย่างเพียงพอเหมาะสม

1.5 ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม ความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยกเว้นประเด็นการกำหนดการฝึกอบรมมีความชัดเจนเกี่ยวกับหัวข้อ วิชา วันเวลา และวิทยากรมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพแวดล้อมของสถานที่ฝึกอบรม เช่น อุณหภูมิ ระบบปรับอากาศ แสงสว่าง ระดับเสียง มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ สถานที่ฝึกอบรมและอุปกรณ์มีความสะดวกเพียงพอต่อการดำเนินการ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การจัดสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้และกิจกรรมของหลักสูตร รองลงมาคือผู้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม และประเด็นสุดท้ายที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ประเด็นได้แก่ การกำหนดการฝึกอบรมมีความชัดเจนเกี่ยวกับ หัวข้อ วิชา วันเวลา และวิทยากร

1.6 ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา ความเหมาะสมการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ กิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ มีประโยชน์เสริมสร้างประสบการณ์ หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดมีสาระสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้ และสุดท้ายสัดส่วนการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม

2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโครงการหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2)

2.1 ผลความพึงพอใจในภาพรวม ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาในภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า รองลงมาด้านกระบวนการจัดการ รองลงมา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการเตรียมการ ลำดับสุดท้ายที่มีความพึงพอใจมาก คือ ด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

2.2 ผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สคปศ. และการเตรียมการ ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการเตรียมการ ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า เกือบทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้น 3 ประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม สถานที่ในการดำเนินการพัฒนาที่มีความเหมาะสม สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม ความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน (เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม อาหาร มีความเหมาะสม สำหรับประเด็นที่มีความเหมาะสมในระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ และประเด็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม

2.3 ผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านการบริการ ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า เกือบทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สถานที่ในการดำเนินการพัฒนาที่มีความเหมาะสม ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม สถานที่ดูงานมีความเหมาะสมสำหรับประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 7 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน อาหาร มีความเหมาะสม เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม ตามภาพข้างล่าง

2.4 ผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านกระบวนการจัดการ ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านกระบวนการจัดการ ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโครงการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ผู้บริหารโครงการให้คำอธิบาย แนะนำ ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น

2.5 ผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า ในภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้ ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้และกิจกรรมในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงาน และระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร

2.6 ผลการประเมินความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษา ด้านการบริการ ด้านกระบวนการจัดการ ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป พบว่า

ด้านการบริการ

1. มีนักศึกษาไทยคอยดูแลและบริการ และอำนวยความสะดวกได้ดีมาก
2. ผู้ที่แปลภาษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพราะอาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน
3. บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพราะมีความจำเป็นอย่างมากในการสืบค้นข้อมูล และการติดต่อประสานงาน

ด้านกระบวนการจัดการ

1. ผู้บริหารโครงการได้ดำเนินการทบทวนการดำเนินการ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด กระบวนการจัดการดีมาก รวดเร็ว ครอบคลุม ชัดเจน เหมาะสมแต่บางครั้งอาจมีการสื่อสารกันผิดระหว่างทีมบริหารโครงการกับล่ามและผู้เข้ารับการพัฒนา ควรมีเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการคอยอยู่ประจำและคอยทำหน้าที่บริการอำนวยความสะดวกประสานงาน ณ ดำเนินโครงการ
2. สถานที่ศึกษาดูงานยังมีบางส่วนที่ไม่สามารถหาข้อมูลการจัดการศึกษาของสถานที่ศึกษาที่ไปดูงาน
3. ควรมีการประชุมกันบ้างระหว่างทีมงานเพื่อสะท้อนเกี่ยวกับพฤติกรรม การพัฒนา และอื่นๆ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ปรับปรุงพฤติกรรม ดีกว่าการแจ้งทันทีระหว่างทำกิจกรรมนั้นๆ
4. ควรให้สถานที่ศึกษาดูงานและการเรียนภาคทฤษฎีให้มีความสอดคล้องกัน เช่น เรียนเรื่องหลักสูตร กิจกรรมไปดูโรงเรียนที่จัดหลักสูตรได้ดี เป็นต้น

ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า

1. เป็นโครงการที่ดีมากควรมีการดำเนินในรุ่นต่อไป Mega Project มีความคุ้มค่ามาก เป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนในประเทศไทย เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ระดับนโยบายอย่างมากที่สุด คุ้มค่าเป็นการปฏิรูปที่แท้จริง เป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์อย่างมาก แต่จะดียิ่งขึ้นหากได้มีการเจาะลึกสาระสำคัญต่างๆ มาทำการบรรยายหรือการเสวนา มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปพัฒนาทางการศึกษาที่โรงเรียนและมีความคุ้มค่าเป็นอย่างมากที่ได้เข้าร่วมโครงการ

2.7 ผลการสนทนากลุ่ม

โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในต่างประเทศตามความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University: SWU) เป็นโครงการที่ดีมาก ๆ ความสำเร็จสูงสุดของการอบรมในครั้งนี้ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไทยทุกคนมีมุมมองต่อประเทศจีน คนจีนและการศึกษาจีนเปลี่ยนไปอย่างมาก ทศนคติและมุมมองจากบุคคลภายนอกมองจีนด้วยความคลุมเครือไม่ชัดเจนและแตกต่างกัน แต่หลักสูตรนี้ทำให้เราได้ประจักษ์แก่สายตาและเห็นเป็นอย่างเดียวกันว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอย่างยอดเยี่ยม นับเป็นความภาคภูมิใจของชาวเอเชีย คนจีนมีอุดมการณ์ที่สูงส่ง อุดมไปด้วยจิตวิญญาณทางวัฒนธรรมและคุณธรรม มีความทุ่มเท ตั้งใจและอุทิศตนเพื่อความเจริญของชาติมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะถูกสืบสานต่อไปอีกหลายพันปี ในด้านการศึกษาได้เห็นการใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักทุกระดับในการขับเคลื่อนประเทศจีนสู่ความเป็นหนึ่งของโลก ทุกโรงเรียนที่ได้ไปศึกษาดูงานถูกขับเคลื่อนด้วยอุดมการณ์ ปรัชญาคุณธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความเจริญของชาติอย่างน่าชื่นชม จนเชื่อได้ว่า ผู้เรียนที่อยู่ในระบบการศึกษาที่มีคุณภาพในปัจจุบัน จะเป็นคนจีนยุคใหม่ที่จะสร้างชาติจีนให้รุดหน้าและก้าวกระโดดอย่างมากในอนาคตได้แน่นอน การมาอบรมครั้งนี้นอกจากได้รับความรู้ ประสบการณ์ โลกทัศน์แล้ว ยังได้เปลี่ยนทัศนคติหัวใจของการเป็นนักพัฒนาทางการศึกษา ที่จะมีความทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนเพื่อการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง และได้แนวคิดที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ร่วมสร้างสรรค์การศึกษาที่ประเทศไทยในบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อที่เราจะได้เติบโต เรียนรู้ร่วมกันและเดินไปด้วยกันอย่างภาคภูมิใจตลอดไป ยิ่งไปกว่านั้นคือเป็นของขวัญแห่งมิตรภาพจากสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มอบให้กับประเทศไทย

เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรการพัฒนาและรายละเอียดอื่น ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร

หลักสูตรมีเนื้อหาดีและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโครงการ แต่ควรเพิ่มเนื้อหาการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา, แผนปฏิบัติการของโรงเรียน เนื้อหามุมมองทางด้านเศรษฐกิจการลงทุน การเมืองของจีนกับการศึกษา ควรมีการสอนภาษาจีนทุกวัน วันละ 15 นาที เพื่อการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

2. วิทยากร

วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่บรรยายดีมาก เป็นวิทยากรระดับมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญที่ทำวิจัยทางการศึกษาในแต่ละด้าน

3. การพัฒนาตามหลักสูตร

3.1 เนื้อหากิจกรรมสัมผัสภาษาจีนโดยคุณครูสอนภาษา ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงวัฒนธรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อภาษามากยิ่งขึ้น ซึ่งควรปรับเนื้อหาเข้ามาไว้ในสัปดาห์แรกของการอบรม

3.2 รูปแบบการดำเนินงานในสัปดาห์แรก มีการสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ช่วงบ่ายของวันศุกร์ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนและรับฟังสรุปประเด็นสำคัญจากกลุ่มอื่นๆ ซึ่งกิจกรรมนี้ควรมีทุกสัปดาห์

3.3 การจัดงานเสวนาทางวิชาการภาวะผู้นำทางการศึกษาไทย-จีนควรจัดวันสุดท้ายและปรับตารางเต็มวัน

4. การศึกษาดูงาน

4.1 วิทยากรที่มีให้ความรู้ส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษา หากจะเป็นการดียิ่งขึ้น ควรศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ผู้บรรยายมาบรรยายเพื่อให้เห็นภาพพจน์ตามการบรรยาย 3 . หลักสูตรควรเพิ่มการอภิปรายในช่วงโม่งแต่ละเนื้อหาวิชาให้มากขึ้น ควรจัดตารางกิจกรรมให้สอดคล้องกัน เช่น เข้าเรียนเนื้อหาวิชาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำไปดูงานในเรื่องที่สอดคล้องกัน

4.2 การศึกษาดูงานในแต่ละโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้ศึกษาในรายละเอียดของงานฝ่ายต่างๆ เช่น งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล เป็นต้น

4.3 ก่อนไปศึกษาดูงานโรงเรียนต่าง ๆ ผู้เข้าอบรมควรที่จะได้รับเอกสารสรุปเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อที่จะได้ข้อมูลเบื้องต้นและได้ทำความเข้าใจกับประเด็นที่สนใจเป็นพิเศษ เพื่อจะได้สอบถามข้อมูลเชิงลึกว่าแต่ละแห่งมีวิธีการสร้างและพัฒนา Best Practice ของสถานศึกษาอย่างไร

5. ด้านการบริหารโครงการ

5.1 การเตรียมการ การต้อนรับ อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ดีมาก

5.2 การประสานงานระหว่างผู้เข้ารับการอบรม กับผู้ประสานงานฝ่ายจีน เป็นไปอย่างสะดวก ราบรื่น

5.3 นักศึกษาที่มาช่วยเป็นล่ามและบริการผู้เข้ารับการพัฒนา ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ อย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้องค์ความรู้ ประสบการณ์ของจีนได้อย่างดีเยี่ยม รวมทั้งนักศึกษาเองก็ได้รับการพัฒนาให้มั่งคั่งความรู้และเป็นการสร้างประสบการณ์ครั้งสำคัญในชีวิต

5.4 คณะอาจารย์ที่บริหารโครงการทั้งไทยและจีน ทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและด้วยความเต็มใจ ใส่ใจในรายละเอียดทุกเรื่อง

5.5 บรรยากาศในการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการอบรมและวิทยากร มีความเป็นกันเองและสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ตลอดเวลา

5.6 ที่พัก อาหาร สถานที่จัดอบรมและการดูแลต่างๆดีมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาและหน่วยงานพัฒนาการศึกษาควรเพิ่มการสร้างโอกาสในการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษา โดยทำความร่วมมือกับประเทศจีนในวงกว้างมากขึ้น โดยในระยะแรกควรให้โรงเรียนที่มีความพร้อมในระดับหนึ่งทำความร่วมมือก่อน และขยายผลไปยังสถานศึกษาขนาดกลางและเล็กในวงกว้างทั่วประเทศ เพื่อเปิดโอกาสในทุกคนได้เข้าถึง

2. ควรได้มีการถอดบทเรียนการพัฒนาจากจีนในรูปแบบการสัมมนาทางวิชาการ การนำไปสู่กำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในวงกว้าง นำไปสู่การปฏิบัติ

3. ควรมีการติดตามประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาความรู้ประสบการณ์จากการพัฒนาที่จีนไปประยุกต์ใช้ หลังจากอบรมไปแล้ว 6 เดือน

4. ควรเพิ่มการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเรียนรู้ต่อยอดร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครั้งต่อไป

1. ควรมีการเตรียมความพร้อมจัดการเรียนการสอนภาษาจีนก่อนเดินทาง

2. ควรมีโครงการรองรับผู้สำเร็จหลักสูตร เพื่อนำผลจากการฝึกอบรมไปขยายผลสู่การปฏิบัติ เพื่อยกระดับการศึกษาในแต่ละสังกัด

3. ควรให้นำครูในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษารุ่นที่ 1 มาฝึกอบรมที่สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อให้เกิดการต่อยอดและเชื่อมประสานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กัลยา ศรีวิเชียร และ ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2558) การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศร.) รุ่นที่ 3. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2558. <http://gg.gg/67wyv>
- ชัยยุทธ ชีโนกุล. (2557) การประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร. คณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. <http://gg.gg/6851f>
- เชาว อินไย. (2553). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2542). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2543. นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. (พิมพ์ ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พรอัญชลี พุกชาญคำ. 2560. งานเสวนาภาวะผู้นำทางการศึกษาไทยและจีน. “ภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21” Faculty of Education at Southwest University, Chongqing, China.
- พระราชกฤษฎีกา. 2546. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. ให้ไว้ ณ วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2546.
- พัชรिता เอี่ยมสุนทรชัย. (2559) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ <http://gg.gg/67wv6>
- พิสนุ พองศรี. (2553). การประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- พิสนุ พองศรี. 2550. วิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: บริษัทพอเพอร์ตีจำกัด.
- มหาวิทยาลัยซีหนาน. 2560. คู่มือการอบรมโครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยซีหนาน ทุนนายกเทศมนตรีเมืองซี ตามนโยบาย ‘silk Road Project 2017’. สาธารณรัฐประชาชนจีน. เอกสารอัดสำเนา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2551. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ ครั้งที่6. กรุงเทพฯ : ป ณณรัชต์.
- รัตน์ บัสนันท์. (2551). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น : ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ. ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและวิทยวิธีทางการสอน หน่วยที่ 5. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตน์ บัสนันท์. 2550. รายงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราชบัณฑิตยสถาน 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บริษัท นานมีพबลิเคชั่น จำกัด

- วรรณภา ศรีพุทธสมบูรณ์ (2557) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ
 ประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการ
 ประมง กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. <http://gg.gg/67wuq>
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544. การเลือกใช้ สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ ครั้งที่4). กรุงเทพฯ :
 บุญศิริการพิมพ์ .
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จตุพร ดีไซน์.
- สมคิด พรหมจ้อย. 2542. เทคนิคการประเมินโครงการ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริก
 หวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2550. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2550-2554)
 กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพล วังสินธ์. 2545. “การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. วารสารประกัน
 คุณภาพ. 5 (กรกฎาคม)
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. 2544. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร ภาควิชาวิจัย. การศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2540. กระบวนการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ บริษัท
 ประชาชนจำกัด.
- Cronbach, L.J. 1963. Course Improvement Through Evaluation. Teachers College
 Record, 64(672). May. <http://dcms.thailis.or.th>.
- Good. 1973. Dictionary of Education. (3 ed) New York: McGraw-hill.
- Kirkpatrick, D. L. (1978) “Evaluating In-House Training Programs” (Training and
 Development journal. 32 (9) September. 1978.
- Merriam-Webster's collegiate dictionary (11th ed.). 2005. Springfield, MA: Merriam.
- Robinson, D. G., & Robinson, J. C. (1989) Training for Impact: How to link training to
 business needs and measure the results. San Francisco, CA:
- Stufflebeam, Daniel L., and other. 1971. Educational evaluation and Decision
 Making. Illinois: F. E. Peacock Publishing.

ภาคผนวก ก

เครื่องมือ

แบบประเมินผลพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความ
เป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

(Capacity Building for Sustainable Education Leaders towards

Becoming Regional and Global Citizen: CBSEL)

ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560 ณ มหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University: SWU)

สาธารณรัฐประชาชนจีน

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับรองความรู้ มีความเข้าใจและมีทักษะความเป็นผู้นำทางการศึกษาทัน
ต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ความเป็นผู้นำทางการศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในครั้งต่อไป

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบคำถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความคิด
เห็นของท่าน

ลำดับที่	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เนื้อหาวิชาหลักสูตร						
1.1	มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
1.2	มีความสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ดำเนินการอยู่					
1.3	สามารถตอบสนองกับความต้องการของท่าน					
2. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม						
2.1	ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา					
2.2	เนื้อหา สาระ ประสบการณ์ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
2.3	ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน					
3. วิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม						
3.1	วิทยากรในภาพรวมมีคุณภาพเหมาะสม					
3.2	มีเทคนิค และถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจ					
3.3	จัดลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างเหมาะสม					
3.4	สร้างบรรยากาศ จูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในการฝึกอบรม					
3.5	ตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างครบถ้วนเป็นที่เข้าใจ					

ลำดับที่	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.6	สื่อ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของแต่ละหัวข้อวิชา					
3.7	เอกสารประกอบการบรรยายมีอย่างเพียงพอเหมาะสม					
4. ปัจจัยเกื้อหนุนในการจัดฝึกอบรม						
4.1	สถานที่ฝึกอบรมและอุปกรณ์มีความสะดวกเพียงพอต่อการดำเนิน การฝึกอบรม					
4.2	การจัดสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้และกิจกรรมของหลักสูตร					
4.3	สภาพแวดล้อมของสถานที่ฝึกอบรม เช่น อุณหภูมิ ระบบปรับอากาศ แสงสว่าง ระดับเสียง เป็นต้น มีความเหมาะสม					
4.4	การกำหนดการฝึกอบรมมีความชัดเจนเกี่ยวกับ หัวข้อ วิชา วันเวลา และวิทยากร					
4.5	ผู้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมมีการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดอบรม					
5. ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระและกิจกรรมการพัฒนา						
5.1	หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดมีสาระสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้					
5.2	กิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหา วัตถุประสงค์ มีประโยชน์เสริมสร้างประสบการณ์					
5.3	สัดส่วนการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					

ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(Capacity Building for Sustainable Education Leaders towards Becoming Regional and Global Citizen: CBSEL)

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุปี (เศษเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี()ปริญญาโท()ปริญญาเอก
4. สังกัด ()สพฐ. ()สอศ. ()สกอ. ()กศน.
 ()สข. ()สป. ()หน่วยงานอื่น ๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการบริการ (ช่วงที่ 1 การพัฒนา ณ สคบศ. และการเตรียมการ)						
1	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน					
2	การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม					
3	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ					
4	ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม					
5	สถานที่ในการดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม					
6	อาหาร มีความเหมาะสม					
7	เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม					
8	เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม					
9	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน					
10	สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย					
ด้านการบริการ (ช่วงที่ 2 การพัฒนา ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน)						
11	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน					
12	การอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรม					
13	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ					
14	ห้องประชุมและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์มีความเหมาะสม					
15	สถานที่ในการดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม					
16	สถานที่ศึกษาดูงานมีความเหมาะสม					
17	อาหาร มีความเหมาะสม					
18	เครื่องดื่มและอาหารว่าง มีความเหมาะสม					
19	เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสม					
20	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน					
21	สถานที่พักมีความเหมาะสม สะดวกสบาย					

ข้อที่	ความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านกระบวนการจัดการ						
22	ผู้บริหารโครงการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์					
23	ผู้บริหารโครงการให้คำอธิบาย แนะนำ ตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็น					
ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า						
24	ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้และกิจกรรมในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
25	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้					
26	ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร					
27	ความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินงาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ

ด้านการบริการ

.....

.....

.....

ด้านกระบวนการจัดการ

.....

.....

.....

ด้านประโยชน์และความคุ้มค่า

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
(SPSS)

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A01	33	3	5	4.73	.517
A02	33	3	5	4.79	.485
A03	33	3	5	4.67	.540
B01	33	4	5	4.94	.242
B02	33	4	5	4.91	.292
B03	33	4	5	4.73	.452
C01	33	4	5	4.97	.174
C02	33	3	5	4.55	.564
C03	33	3	5	4.55	.564
C04	33	4	5	4.67	.479
C05	33	3	5	4.64	.603
C06	33	3	5	4.58	.663
C07	33	2	5	4.06	.747
D01	33	4	5	4.73	.452
D02	33	4	5	4.73	.452
D03	33	4	5	4.82	.392
D04	33	3	5	4.18	.683
D05	33	3	5	4.52	.566
E01	33	4	5	4.73	.452
E02	33	4	5	4.79	.415
E03	33	3	5	4.61	.609
Valid N (listwise)	33				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMA	33	3.00	5.00	4.7273	.45988
SUMB	33	4.00	5.00	4.8586	.25042
SUMC	33	3.43	5.00	4.5714	.39448
SUMD	33	3.60	5.00	4.5273	.40564
SUME	33	3.67	5.00	4.7071	.40618
SUMTOTAL	33	3.79	5.00	4.6783	.29383
Valid N (listwise)	33				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TIM	33	27.00	57.00	44.3030	5.73631
Valid N (listwise)	33				

Frequency Table

SEX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	51.5	51.5	51.5
	2.00	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

EDU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.0	3.0	3.0
	2.00	16	48.5	48.5	51.5
	3.00	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

OFF

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	60.6	60.6	60.6
	2.00	4	12.1	12.1	72.7
	4.00	2	6.1	6.1	78.8
	5.00	4	12.1	12.1	90.9
	6.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

NEWTIME

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.0	3.0	3.0
	2.00	6	18.2	18.2	21.2
	3.00	23	69.7	69.7	90.9
	4.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A01	33	3.00	5.00	4.5758	.61392
A02	33	4.00	5.00	4.7576	.43519
A03	33	3.00	5.00	4.3333	.64550
A04	32	4.00	5.00	4.9063	.29614
A05	33	4.00	5.00	4.9091	.29194
A06	33	3.00	5.00	4.5152	.61853
A07	33	3.00	5.00	4.5455	.61699
A08	33	1.00	5.00	4.0909	.94748
A09	33	3.00	5.00	4.4848	.61853
A10	33	4.00	5.00	4.8485	.36411
Valid N (listwise)	32				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B11	33	3.00	5.00	4.4242	.61392
B12	33	3.00	5.00	4.7273	.51676
B13	33	3.00	5.00	4.4242	.70844
B14	33	4.00	5.00	4.8788	.33143
B15	33	3.00	5.00	4.9394	.34816
B16	33	3.00	5.00	4.5455	.56408
B17	33	2.00	5.00	4.1818	.95048
B18	33	2.00	5.00	4.0606	.86384
B19	33	1.00	5.00	3.4545	1.22706
B20	33	2.00	5.00	4.2424	.79177
B21	33	4.00	5.00	4.9091	.29194
Valid N (listwise)	33				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C22	33	4.00	5.00	4.6667	.47871
C23	33	3.00	5.00	4.6061	.55562
Valid N (listwise)	33				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D24	33	4.00	5.00	4.8485	.36411
D25	33	4.00	5.00	4.9697	.17408
D26	33	3.00	5.00	4.6667	.59512
D27	33	4.00	5.00	4.8485	.36411
Valid N (listwise)	33				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMA	33	3.80	5.00	4.5818	.37287
SUMB	33	3.64	5.00	4.4353	.38149
SUMC	33	3.50	5.00	4.6364	.50424
SUMD	33	4.00	5.00	4.8333	.27717
SUMTOTAL	33	4.10	5.00	4.6217	.29747
Valid N (listwise)	33				

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา

รายชื่อผู้เดินทางไปเข้ารับการพัฒนา
หลักสูตร Educational Leadership Training Programme for Thai School Leaders
ตามโครงการสมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก
ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560
ณ มหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
1	นายอนัน เมืองบัวผัน MR. ANAN MUANGBUAPAN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า สพป. เชียงใหม่ เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่
2	นายสิทธิศักดิ์ เทศประสิทธิ์ MR. SITTHISAK TESPRASIT	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนวัดวังไคร้ สพป. พิจิตร เขต 2 จังหวัดพิจิตร
3	นางวิภา สายรัตน์ MRS. VIPHA SAIRAT	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านนาคู สพป. กาฬสินธุ์ เขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์
4	นายมงกุฎ จามนงค์นิต MR. MONGKUT CHAMNONGNIT	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านเพ็กเพื่อย สพป.หนองบัวลำภู เขต 1 จังหวัด หนองบัวลำภู
5	นางสุดารัตน์ พลแพงพา MRS. SUDARAT PONPANGPA	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ สพป. กทม.กรุงเทพมหานคร
6	นางวันฤดี ปุยะติ MRS. WANRUEDI PUYATI	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านโคกน้อย สพป. สระแก้ว เขต 1 จังหวัดสระแก้ว
7	นางวรพรัตน์ ภัทรกุลบดินทร์ MRS. WARUNRAT PATTARAKULBORDIN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนวัดโพธิ์ (นาควิทยานุสรณ์) สพป. สระบุรี เขต 1 จังหวัดสระบุรี
8	นางมาตา แก้วเซ่ง MRS. MATA KAEWSENG	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านหนองสองพี่น้อง สพป. ตรัง เขต 2 จังหวัดตรัง
9	นางอุบล หนูมาก MRS. UBON NOOMARK	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนวัดฝาละมี สพป. พัทลุง เขต 2 จังหวัดพัทลุง
10	นายเอกพจน์ นราพันธุ์ MR. EKKAPOTNARAPAN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านทรายขาว สพป. สงขลา เขต 3 จังหวัดสงขลา
11	นางอรทัย เกิดภิบาล MRS. ORATAKIRDPIBAL	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนวัดควนเมา สพป. ตรัง เขต 2 จังหวัดตรัง
12	นายวสุกฤต สุวรรณเทน MR. WASUKLIT SUWANNATHEN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบ้านบะป่าคา สพป.สกลนคร เขต 3 จังหวัดสกลนคร
13	นายเด่นนคร ขาวสะอาด MR. DENNAKORNKHAOSA-ARD	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนหนองคูวิทยา สพม. เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ
14	นางนภาพร แสงนิล MRS. NAPAPORN SANGNIL	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนท่าวังผาวิทยา สพม. เขต 37 จังหวัดน่าน
15	นายวิโรจ หลักมัน MR. WIROJ LUKMUN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนทุ่งกวาววิทยา สพม. เขต 35 จังหวัดลำปาง
16	นายศักดิ์อนันต์ อนันตสุข	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนตาเบาวิทยา

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานศึกษา
	MR. SAKANAN ANANTASOOK		สพม. เขต 33 จังหวัดสุรินทร์
17	นางสาวกนกพร คำโสภา MISS KANOKPORN KHAMSOA	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนเขาพระนอนวิทยาคม สพม. เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์
18	นายฉัตรชัย ธรรมครบุรี MR. CHATCHAI THAMKHONBUREE	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ สพม. เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
19	นายอรรณพ ชุ่มเพ็งพันธ์ MR. ANNOPCHUMPENGPAN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนหนองตากยาดังวิริยะราษฎร์บำรุง สพม. เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี
20	นางจรรณู จารุสาร MRS. CHAROON JARUSAN	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนบัวแก้วเกษร สพม.เขต 4 ปทุมธานี

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

21	นายวุฒิชัย รักชาติ MR. WUTHICHAJ RUKCHAD	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
22	นายสุชาติ ชาตวิวรรณ MR. SUCHART CHARTWAN	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยการอาชีพศรีสขนาลัย จังหวัดสุโขทัย
23	นายนิรุตต์ บุตรแสนลี MR. NIRUTTBUTRSAENLEE	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
24	นายมหิศร ปัตนราษฎร์ MR. MAHESORN PATTANARAT	ผู้อำนวยการ	วิทยาลัยการอาชีพสุโขทัย-โลก จังหวัดนราธิวาส

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

25	นางจรรณี แก้วประภา MRS. JARUNEE KAEWPRAPA	ผู้อำนวยการ	ศูนย์ กศน. อำเภอเชียงม่วน สำนักงาน กศน. จังหวัดพะเยา
26	นายมานะสิทธิ์ ลาภจิตร MR. MANOCH LAPJIT	ผู้อำนวยการ	ศูนย์ กศน. อำเภอวังน้ำเขียว สำนักงาน กศน. จังหวัดนครราชสีมา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

27	นางสาวกนกอร บุญมี MISS KANOK-ON BOONMEE	ผู้จัดการ	โรงเรียนอนุบาลทองอุ่น จังหวัดสุรินทร์
28	นายฮัมดี อาแซ MR. HAMDEE ASAE	ผู้จัดการ	โรงเรียนรอมานีเย จังหวัดนราธิวาส
29	นางประภาดา คนคล่อง MRS. PRAPADA KHONKLONG	ผู้บริหาร	โรงเรียนอนุบาลคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
30	นางสาวสุกฤษฎา น้อยมณีวรรณ MISS SAKUNANOIMANEewan	ผู้อำนวยการ	โรงเรียนตรุณราชบุรีวิเทศศึกษา จังหวัดราชบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ			
31	นางสาวสร้อยดี มุสิกบุตร MISS SARATSAVADEE MUSIKABUTRA	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	
32	นางพรอัญชลี พุกชาญคำ MRS. PRONANCHALEE PUKCHANKA	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	
33	นายเจริญ ภูวิจิตร MR.CHAROEN PUWIJIT	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	

ภาคผนวก ง
ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงาน

ดร.พรอัญชลี พุกชาญคำ



ตำแหน่ง: ครู ชำนาญการพิเศษ

ที่ทำงาน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราณ
จังหวัดนครปฐมนครปฐม

โทร 094-6655887

email: pronchalee@gmail.com

วุฒิการศึกษา

ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

ดุซฐบัณฑิต..มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

ประวัติการรับราชการ

อาจารย์ 1 ระดับ 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร

บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.ศธ.

ครู ชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ประสบการณ์

1. โครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและของกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวม การวางแผนกำลังคนมหภาค Simulation Model ของกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.
2. ผู้บริหารโครงการ ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง Blueprint for Change ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ผู้บริหารโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
4. ผู้บริหารโครงการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน พ.ศ.2554-2556 ของ กระทรวงศึกษาธิการและของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
5. นักวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ
6. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาและครู
7. วิทยากรฝึกอบรม ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
8. วิทยากรผู้ช่วยหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) และ หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

9. วิทยากร (แก่หน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA
- การจัดทำตัวชี้วัด Indicator
- การถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากองค์กรสู่บุคคล
- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- การจัดทำคู่มือการดำเนินงาน
- การจัดกระบวนการ
- การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)
- โครงสร้างและระบบงานของส่วนราชการ
- Active Learning
- ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community: PLC
- การจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษ ที่ 21
- การจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ

10. ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิแก่นิสิต นักศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

11. อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

งานวิจัย

1. การรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการวางแผน และการประเมินผลโครงการการศึกษาของระบบของนักวิชาการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (วิทยานิพนธ์ พ.ศ. 2538)

2. รายงานการวิจัย เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อปรับปรุงสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2541 (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภททั่วไป ประจำปี พ.ศ. 2540 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ)

3. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาจิตสำนึกของนักเรียนในการศึกษาทรัพย์สินส่วนกลางของชาติ (ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2542)

4. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบ และวิธีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2547)

6. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ) พ.ศ. 2550

7. การศึกษารูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นคณะวิจัยร่วมกับ ดร.อรพินธ์ สอนสลั)

8. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2551)

9. การพัฒนาระบบควบคุมคุณภาพการจัดการฝึกอบรมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในระบบ Guru Online ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภททั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ)

10. การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นคณะวิจัยร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

11. ความผาสุกและความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2552

12. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553

13. การนำเสนอรูปแบบการประเมินธรรมาภิบาลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ได้รับ ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภททั่วไปจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554)

14. การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน (ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภททั่วไปจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2555)

15. การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน 2558. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

16. การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน 2559 สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

17. การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูสู่การเป็นประชาคมอาเซียน 2559. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

18. รายงานการฝึกอบรม (Training Report) หลักสูตร ภาวะผู้นำทางการศึกษา.2560. โครงการพัฒนา สมรรถนะผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืน เพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก: CBSEL ตามความร่วมมือ ทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยซีหนาน (Southwest University) สาธารณรัฐประชาชนจีน ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม – 27 พฤศจิกายน 2560

19. รายงานการประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรภาวะผู้นำทางการศึกษาโครงการพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำทางการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อความเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก. 2561. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา