การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ขจรศักดิ์ คำกาน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ขจรศักดิ์ คำกาน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ASSESSMENT OF THE PROJECT FOR DEVELOPMENT OF TEACHERS AND DUCATIONAL PERSONNEL AT NENTABURIWITTAYA SCHOOL (WAT PHRE THAT CHANG KHAM WORAWIHARN), NAN PROVINCE

KHAJONSAK KUMKARN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร

จังหวัดน่าน

ของ ขจรศักดิ์ คำกาน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยเถาว์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ขจรศักดิ์ คำกาน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินด้านบริบทของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 2) เพื่อการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 3) เพื่อประเมินด้านกระบวนการของโครงการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 4) เพื่อประเมินด้านผลผลิตของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 29 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 9 รูป/คน กรรมการสถานศึกษา 15 รูป/คน โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จำนวน 53 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) การประเมินด้านบริบท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การประเมินด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 4) การประเมินด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

Title: ASSESSMENT OF THE PROJECT FOR DEVELOPMENT OF TEACHERS AND DUCATIONAL PERSONNEL AT NENTABURIWITTAYA SCHOOL (WAT PHRE THAT CHANG KHAM WORAWIHARN), NAN PROVINCE

Author: Khajonsak Kumkarn, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: The Project Evaluation, Development of Teachers and Educational Personnel

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To assess the Context Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. 2) To assess the input Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. 3) To assess the process Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. 4) To assess the Output Evaluation of the project for Development of teachers and Educational personnel at Nentaburiwittaya school. The in this research were 29 teachers/person, 9 staff members/person, 15 school committees/person at Nenthaburi Wittaya School Phre that Chang kham worawiharn nan province.53 photos/person. The research instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics for the analysis were frequency distribution, percentage, mean statistic (Mean) and Standard Deviation (S.D.)

The results that : 1) the Context Assessment Overall, it was at a high level. 2) the input Assessment Overall, it was at a high level. is suitable enough have the highest average 3) The process Assessment Overall, it was at a moderate level.4) The product Assessment Overall, it was at a high level.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางนัฑวิภรณ์ จันต๊ะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 และ นายไชยยศ คำสังวาลย์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขจรศักดิ์ คำกาน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ 11

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 27

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 60

กรอบแนวคิดในการวิจัย 73

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 74

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 74

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 74

การเก็บรวบรวมข้อมูล 76
การวิเคราะห์ข้อมูล 76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 78
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 79
บทที่ 5 บทสรุป 91
สรุปผลการวิจัย 91
อภิปรายผลการวิจัย 94
ข้อเสนอแนะ 96
บรรณานุกรม 98
ภาคผนวก 103
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 104
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 105
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 121
ประวัติผู้วิจัย 130

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงสถิติข้อมูลนักเรียนโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2564 ครั้งที่ 1 60

ตาราง 2 แสดงสถิติข้อมูลบุคลากรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2564 ครั้งที่ 1 60

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 78

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม 80

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินบริบท โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน..... 81

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินปัจจัยนำเข้าโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 83

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินกระบวนการ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 86

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินผลผลิต โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 88

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....33

ภาพ 2 สัญลักษณ์ของโรงเรียนเป็นตรารูปวงกลมสามชั้น.....52

ภาพ 3 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร 59

ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคโลกาภิวัฒน์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายในองค์กรต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจอยู่ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์ การอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สติปัญญา เจตคติ อันจะก่อให้เกิดคุณค่าให้แก่สังคม การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในการพัฒนาประเทศ ซึ่งรัฐบาลแต่ละประเทศต่างร่างกฎหมายหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้ทันสมัยและสามารถนำไปพัฒนาประชากรของตน พร้อมกันนั้น ประเทศไทยก็ได้ออกกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบาย ศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม มาตรา 80(3) ดังนี้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และ บุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังผู้เรียนให้มีจิตสำนึกความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ได้กล่าวว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ หรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และมาตรา 50 กล่าวว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรมการเรียนการสอนการวิจัยและการเผยแพร่การวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่พลเมืองหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนและมาตร 81 ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การจัด กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ในหมวดระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 15 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีการผสมผสานและการเทียบโอนผล การเรียนอยู่ระหว่างรูปแบบเดียวกันและต่างรูปแบบกันได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543) บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่มองเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาหรือต้องมีการปรับระบบการศึกษาใหม่ เนื่องจากสภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันและการจัดการศึกษาของรัฐที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาบางประการที่สะสมอยู่ กล่าวคือ ยังไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงและครอบคลุมโดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามกระแสโลกาภิวัตน์ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และได้ระบุในการจัดการศึกษาของสงฆ์ว่าให้รัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้เรียนอย่างมีคุณภาพเท่าเทียมกันกับการที่รัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติของรัฐ การจัดการศึกษาของสงฆ์จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีเยาวชนกลุ่มหนึ่งให้ความสนใจ และพ่อแม่ผู้ปกครองสนับสนุนให้เลือก เพื่อให้บุตรหลานได้ศึกษาเล่าเรียนในวัด ซึ่งการศึกษาพระปริยัติกรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของคณะสงฆ์ เป็นสถานศึกษาที่ปลอดอบายมุขและยาเสพติด การจัดการศึกษาประเภทนี้มุ่งหวังจะจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติที่อยู่ใน

วัยกำลังศึกษาแต่ขาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ในส่วนของคณะสงฆ์มหาเถรสมาคมได้กำหนดให้งานด้านการส่งเสริมการศาสนศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์เป็นภารกิจที่สำคัญของคณะสงฆ์ทุกภาคส่วน ตลอดจนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 100 ได้ประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2548 ซึ่งระบุอำนาจหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำหรับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จัดทำนโยบายแผนและแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ แนะนำและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนและแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสื่อในการพัฒนา พัฒนารูปแบบ และมาตรฐานการฝึกอบรม จัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม ประสานเครือข่าย การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสานงานการระดมทรัพยากรและแสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดำเนินการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น การทดลองนำร่องหรือการพัฒนาสนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2555)

การส่งเสริมครูให้มีโอกาสยกระดับการศึกษา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีวิธีการสอนที่ดีและได้รับการยกระดับความรู้ตามวิชาที่ได้เรียนมาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการคุ้มครองห้องเรียนเพื่อทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น การพัฒนาและสร้างมาตรฐานครูแห่งชาติเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้กระบวนการบรรจุและการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามการแบ่งขั้นการคุ้มครองการศึกษา เพื่อรับประกันการบรรจุครูที่มีคุณภาพและการสร้างแรงจูงใจให้ครูอยู่ในหน้าที่การสอนเป็นเวลานาน เมื่อคุณภาพของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับ พบว่า นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็น

นโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัยที่ผ่านมา แต่ยังพบว่า ระบบการพัฒนาครูยังขาดความชัดเจน ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง หลักสูตรพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

กรมศาสนาได้กำหนดนโยบายขึ้นเป็นแนวปฏิบัติในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ว่าด้วยการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 362 โรง ให้มีคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการภายในปี พ.ศ. 2544 ได้จำแนกการบริหารงานโรงเรียนพระปริบัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1. การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไข การเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ 2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกครูเข้ามาทำการสอน การปฐมนิเทศ การอบรมครูประจำการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลงานของครู 3. การบริหารงานธุรการและการเงิน ได้แก่ งานที่ประกอบด้วยงานสารบรรณ งานทะเบียนงานสารสนเทศ งานการเงินและบัญชี 4. การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การตัดแปลงอาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ เหมาะสม สะดวกสบายกับการเรียนของนักเรียน ตลอดจนครูคนงานและผู้มาติดต่อให้ได้รับความสะดวกสบายตามสมควร 5. การบริหารงานกิจการนักเรียน ได้แก่ การจัดการแนะแนว รวมทั้งการปฐมนิเทศ การให้ความสะดวกและสวัสดิการแก่นักเรียน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจสนองงานคณะสงฆ์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้กำหนดเป็นนโยบายที่จะสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกับโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไปในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการดำเนินงานบริหารโรงเรียน ซึ่งได้พิจารณาเห็นว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นแม้ว่าจะได้รับการจัดตั้งดำเนินการตั้งแต่พุทธศักราช 2514 เป็นต้นมา แต่ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนได้มีการบริหารจัดการศึกษาภายใต้กฎหมายกฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนทั้งตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกฎระเบียบดังกล่าวนั้นได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และเพิ่มเติมมาโดยลำดับ ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทั้งระบบความคิด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การใฝ่รู้ใฝเรียน รักการทำงาน และมีสุนทรียภาพ รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานหลักสูตร และเป็นครูมืออาชีพ

โดยเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาครูโดยเชื่อมโยงกับการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพของครูที่พิจารณาความรู้ความสามารถของครูเฉพาะวิชาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พัฒนาการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครบถ้วนทุกด้าน มีการสรุปคุณลักษณะเด่น พร้อมการส่งเสริมศักยภาพคุณลักษณะการพัฒนา พร้อมวิธีการปรับแก้ จัดทำแฟ้มข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล และเป็นปัจจุบันวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดและตามความแตกต่างกันระหว่างบุคคลโดยผู้เรียนมีส่วนร่วม มีการใช้เทคนิควิธีการสอนหลากหลาย เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้เต็มตามศักยภาพและใช้กระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนาทางกาย สังคม จิตใจ และสติปัญญาให้เข้มแข็งครบทุกด้าน ศึกษาหลักสูตรวิเคราะห์หลักสูตร สู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจังต่อเนื่อง นำไปสู่ปฏิบัติให้เกิดผลแก่ผู้เรียน ควรวิจัยเกี่ยวหลักสูตร วิธีการสอน วิธีการจัดกิจกรรม และสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพทั้ง 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและของมหาเถรสมาคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา, 2550)

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีและทักษะชีวิต จัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างภาคีเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการพัฒนาครูและบุคลากรมีความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน เพื่อนำผลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปวางแผนและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินด้านสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

2. เพื่อประเมินด้านปัจจัยพื้นฐานโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

3. เพื่อประเมินด้านกระบวนการของโครงการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

4. เพื่อประเมินด้านผลผลิตโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 29 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 9 รูป/คน กรรมการสถานศึกษา 15 รูป/คน โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จำนวน 53 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาใช้รูปแบบการประเมินซิปป์ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ใน 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินโครงการโดยใช้ CIPP ประกอบด้วย

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) ได้แก่ การประเมินสภาพ โดยทั่วไปของโครงการ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการเตรียมการภายในของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ได้แก่ การประเมินปัจจัยในการดำเนินงานตามโครงการ ความพร้อมของปัจจัยในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความเพียงพอในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ สื่อ อาคารสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาและเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนา

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ได้แก่ การประเมินกระบวนการดำเนินงานภายในโครงการ ได้แก่ การวางแผน การจัดกิจกรรม การดำเนินการบรรยาย การติดตามประเมินผล รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ได้แก่ การประเมินในด้านของผู้เข้ารับการพัฒนาที่เกิดจากการดำเนินโครงการมีภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มีคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพ มีคุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ และมีคุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรมจริยธรรม

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ใน 4 ด้าน คือ การประเมินบริบท (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

นิยามศัพท์เฉพาะ

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน หมายถึง การกำหนดแผนการดำเนินงานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 1) ศึกษาดูงานนอกสถานที่ 2) ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น 3) อบรมการจัดทำหลักสูตร 4) อบรมด้านเทคโนโลยีการสอนออนไลน์ 5) อบรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อทบทวน SWOT

การประเมินซิปป์ หมายถึง การดำเนินการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินเพื่อการตัดสินใจ โดย การประเมินครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้าน กระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

การประเมินบริบท หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงาน ด้านสภาพโดยทั่วไปของโครงการ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และการเตรียมการภายในของโครงการ มีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้ ผู้บริหารและครูศึกษาเข้าใจนโยบายของหน่วยงานสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา ศึกษาและเข้าใจในเรื่องการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ

(Whole School Approach) ศึกษาและเข้าใจในเรื่องการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีคุณภาพ (School Goal) ศึกษาและเข้าใจในเรื่องการพัฒนาครูและผู้บริหารด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) มีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Network) มีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom) มีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (Coach)

การประเมินปัจจัยนำเข้า หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงาน ด้านปัจจัยในการดำเนินงานตามโครงการ ความพร้อมของปัจจัยในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความเพียงพอในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์สื่ออาคารสถานที่ วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในโครงการนั้น ๆ วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองของวิทยากรต่อผู้รับการฝึกอบรม สถานศึกษามีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ ความเหมาะสม มีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน

การประเมินกระบวนการ หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงาน ภายในโครงการ ได้แก่ การวางแผน การจัดกิจกรรม การดำเนินการบรรยายการติดตาม ประเมินผล รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเรื่องความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเรื่องมาตรฐานการศึกษาและเอกลักษณ์ มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเรื่องการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากการประเมินภายนอกของ สมศ. มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เรื่อง แผนพัฒนาคุณภาพ มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เรื่อง การเขียนโครงการและแผนปฏิบัติการประจำปี มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เรื่อง การประเมินโครงการและรายงานการประเมินโครงการ มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำฐานข้อมูลตามมาตรฐานการศึกษา มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปี (SAR) โครงการมีความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ

การประเมินผลผลิต หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานของ ครู นักเรียนและความสำเร็จในโครงการจากผู้เข้าร่วมโครงการสามารถฝึกปฏิบัติช่วยให้ตนเองสามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการให้บุคคลอื่นได้ เห็นประโยชน์ในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้กับนักเรียน นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน นำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากการประเมินภายนอกของ

สมศ. มาใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน สามารถลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่ พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือตามแนวหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

ครู หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการสอน หน้าที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสาร งานโต้ตอบหนังสือ งานระบบต่าง ๆ ซึ่งแล้วแต่โรงเรียน หรือผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

กรรมการสถานศึกษา หมายถึง ตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน มีบทบาทและหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการของโรงเรียน

การเรียนพระปริยัติธรรม หมายถึง การศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการเรียนวิชาสามัญตามหลักสูตรของรัฐโดยกระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารและฝ่ายบริหารสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มากำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาการ ฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาประเมิน ติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้ในลำดับต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ได้ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
    1.1 ความหมายของการประเมินโครงการ
    1.2 ความสำคัญของการประเมินโครงการ
    1.3 ประโยชน์ของการประเมินโครงการ
    1.4 ประเภทของการประเมินโครงการ
    1.5 ขั้นตอนของการประเมินโครงการ
    1.6 รูปแบบของการประเมินผลแบบ CIPP
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
    2.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
    2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
    2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
    2.4 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม
    3.1 ประวัติความเป็นมาการศึกษาพระปริยัติธรรม
    3.2 การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม
    3.3 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
    3.4 บริบทโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จ.น่าน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

การทำงานให้ประสบความสำเร็จนอกจากมีเป้าหมายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดแล้วกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญและขาดไม่ได้คือการประเมิน ซึ่งจะทำให้ทราบผลการดำเนินงานว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรจะปรับปรุงขั้นตอนของกิจกรรมในขั้นตอนใด หรือควรยุติล้มเลิกโครงการก่อนที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน องค์กรและประเทศชาตินอกจากนี้ในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารโลกไร้พรมแดน การเปิดเผยข้อมูลการทำงานต่อสาธารณชนเป็นสิ่งที่จำเป็น การประเมินจะช่วยทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง จุดที่ควร พัฒนาจึงทำให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ สามารถปรับปรุง พัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็วได้

ความหมายของการประเมินโครงการ

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินโครงการ คือ กระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบหรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนาโครงการ

ชลธิชา แพ่งบรรเทา (2557) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการว่า หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

กัลยา ศรีวิเชียร (2557) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงการเพื่อจะได้มาซึ่งข้อมูลที่จะช่วยผู้บริหารโครงการสามารถตัดสินใจถูกต้องมากขึ้น ซึ่งหมายความว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการจะถูกกำหนดโดยให้ผู้ประเมินผลการประเมินจะประเมินผลอย่างไร โดยวิธีใดผู้ประเมินผลจะต้องพิจารณา

วัชรากร ศุภกาญจนรุจิ (2558) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนดำเนินการอย่างเป็นระบบในการค้นหาเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบเพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารโครงการพร้อมทั้งหาแนวทางหรือวิธีในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

กมลานันท์ บุญกล้า (2559) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อวางแผนการดำเนินงานในครั้งต่อไป

นิรุสณา เจ๊ะบู (2560) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการในการตรวจสอบผลการดำเนินโครงการว่า ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับประโยชน์จากการจัดโครงการหรือไม่ โดยอาศัยการวัดเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการในอนาคต เพื่อให้สามารถจัดโครงการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง

มนตรี สังข์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการในการรวบรวมสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการบริหารจัดการ โครงการให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงการทำหน้าในการตัดสินคุณค่าของโครงการ เพื่อคำเนินการต่อหรือยุติ/ยกเลิกโครงการ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินโครงการ เพื่อทำให้ได้ทราบว่าการดำเนินโครงการประสบความสำเร็จตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ตลอดจนทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อย รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการนั้น ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโครงการว่า จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาโครงการนั้นเพื่อดำเนินงานต่อไป หรือยุติการดำเนินงาน โครงการนั้น

ความสำคัญของการประเมินโครงการ

เชาว์ อินใย (2553) ได้อธิบายความสำคัญของการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อตัดสินความสำเร็จของโครงการอีกด้วย การประเมินโครงการเป็นการดำเนินงานที่ไม่ใช้ความพยายามในการสร้างทฤษฎี หรือพัฒนาองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ การประเมินโครงการที่นำมาใช้ในทางสังคมศาสตร์นั้น เป็นการเตรียมสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงโครงการทางสังคม เหตุผลประการสำคัญที่จำเป็นต้องประเมินโครงการก็คือ มีทางเลือกในการดำเนินโครงการได้มากมายที่จะทำให้การดำเนินงานโครงการมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องประเมินโครงการว่าประสบความสำเร็จหรือไม่

อรอนงค์ มากจันทร์ (2555) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการเน้นกระบวนการ วิเคราะห์ การรวบรวมและการจัดเตรียม ซึ่งต้องใช้ข้อมูลมาเป็นสิ่งพิจารณาสำหรับการเลือก การตัดสินใจ การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นรูปธรรม มีกระบวนการที่มีวิสัยทัศน์และค่อนข้างจะเป็นธรรมชาติ

ชลธิชา แพ่งบรรเทา (2557) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่จะบอกให้ทราบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุผลมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้จะช่วยบอกถึงว่า วัตถุประสงค์ของ

โครงการที่กำหนดไว้นั้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงการจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการของโครงการเพื่อที่จะปรับปรุงโครงการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

มนตรี สังข์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญ คือ การประเมินมีหน้าที่ดำรงไว้ซึ่งการจัดทำสารสนเทศ เพิ่มพูนความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและจุดมุ่งหมายของโครงการ การช่วยเหลือองค์กร ในการวิเคราะห์เป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผลประโยชน์ของกลุ่มระหว่างนักวางแผนและผู้บริหารจัดการโครงการ สร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการบันทึกและการเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์และกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ของโครงการ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่บ่งชี้ว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่หรือเป็นโครงการที่คุ้มค่าต่อการตัดสินใจในการดำเนินการหรือไม่ รวมถึงการศึกษาว่าในการดำเนินการโครงการมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในเรื่องอะไรบ้าง และเป็นโครงการที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด

ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

นักวิชาการ นักการศึกษาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ปาริฉัตร คะนึงเหตุ (2554) ได้กล่าวว่า ประโยชน์การประเมินโครงการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยในการตัดสินก่อนจะเริ่มจัดทำโครงการ โดยศึกษาความเป็นไปได้
2. เพื่อช่วยสำหรับการตัดสินว่า ควรจะขยายดำเนินการต่อหรือรับรองยุติโครงการเป็นการประเมินผลลัพธ์รวม
3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงการในจุดใดจุดหนึ่ง ซึ่งเป็นการประเมินแบบแผนรวมทั้งหมด
4. เพื่อเป็นประจักษ์พยานและเป็นเครื่องมือในการหาการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงการ
5. ในทางตรงกันข้ามก็อาจจะเป็นเครื่องมือช่วยทำให้ถูกโจมตีในเรื่องดังกล่าวได้
6. เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและความรู้พื้นฐานในกระบวนการพัฒนาสังคม
7. เพื่อขจัดข้อผิดพลาดทั้งหลาย ก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ ทำให้การวางแผนและการปฏิบัติมีโอกาสสอดคล้องกันได้ง่าย

8. ในระหว่างการปฏิบัติงานถ้าเกิดข้อผิดพลาดไม่สอดคล้องกันระหว่างแผนกับการปฏิบัติยังสามารถปรับปรุงแผนหรือการปฏิบัติให้สอดคล้องกันได้โดยไม่ต้องเสียเวลาไปเริ่มใหม่

9. การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้น โครงการจึงทราบความสำเร็จของการปฏิบัติงานผลกระทบโครงการอื่น ข้อบกพร่องของโครงการ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขโครงการในลักษณะเดียวกัน

10. เพื่อเป็นประโยชน์แก่การวางแผนในโครงการต่อเนื่อง

11. เหมาะสำหรับโครงการที่มีการลงทุนมากและโครงการที่มีความเสี่ยงสูง โครงการเหล่านี้ ควรจะมีการวางแผนและปฏิบัติเพียงครั้งเดียว ไม่ใช่รอประเมินผลครั้งสุดท้าย ถ้าวางแผนไม่ตรงกับการปฏิบัติแล้วค่อยวางแผนใหม่จะก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

12. สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดก่อให้เกิดความเสียหายมาก

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการ ดังนี้

1. การประเมินช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น กล่าวคือ ก่อนที่โครงการจะได้รับการสนับสนุนให้นำไปใช้ย่อมจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บริหารและผู้ประเมิน ส่วนใดที่ไม่ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานในการดำเนินงาน หากขาดความแน่นอนแจ่มชัด จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องชัดเจนเสียก่อน ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการมีส่วนช่วยทำให้โครงการชัดเจนและสามารถที่จะนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2. การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลทุกส่วนของโครงการข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน หรือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่าทรัพยากรทุกชนิดจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวน หรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปจะได้รับการตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้รับการจัดหาเพิ่มเติม ฉะนั้น การประเมินโครงการจึงมีส่วนทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ได้กล่าวว่า โครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผน ดังนั้น เมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไขให้ดำเนินการไปด้วยดี ย่อมจะทำให้แผนงานดำเนินไปด้วยดีและบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ หากโครงการใดโครงการหนึ่งมีปัญหาในการปฏิบัติย่อมกระทบกระเทือนต่อแผนงานโดยส่วนรวม ฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้เช่นเดียวกันว่า หากการประเมินโครงการมีส่วนช่วยให้

โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมหมายถึงการประเมินโครงการมีส่วนช่วยให้แผนงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์และดำเนินงานได้ด้วยดีเช่นกัน

4. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการ และทำให้โครงการมีข้อที่ทำให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง

5. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมชนิดหนึ่ง ซึ่งดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความเป็นวิทยาศาสตร์อย่างมาก ทุกส่วนของโครงการและปัจจัยทุกชนิดจะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด กล่าวคือ ทั้งข้อมูลนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Outputs) จะได้รับการตรวจสอบประเมินผลทุกขั้นตอน ส่วนใดที่มีปัญหาหรือไม่มีคุณภาพจะได้รับการพิจารณาย้อนกลับ เพื่อให้มีการดำเนินงานใหม่ จนกว่าจะเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น จึงถือได้ว่า การประเมินผลเป็นการควบคุมคุณภาพของโครงการ

6. การประเมินโครงการมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการเพราะการประเมินโครงการมิใช่การควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปฏิบัติโครงการอันย่อมจะนำมาซึ่งผลงานที่ที่เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งปวง โดยลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจ มีความพึงพอใจและมีความตั้งใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปและมากขึ้น ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการมีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

7. การประเมินโครงการช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ กล่าวคือ การประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินโครงการโดยข้อมูลดังกล่าว แล้วจะช่วยทำให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไป หรือยุติโครงการนั้นเสีย นอกจากนั้น ผลของการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหาร และฝ่ายการเมือง

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการเป็นการบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้น ๆ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและสามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติโครงการต่อไป การประเมินโครงการมีประโยชน์ ดังนี้ 1) ได้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจดำเนินการขยายโครงการให้ต่อเนื่อง หรือระงับ หรือล้มเลิกโครงการ 2) เพื่อประโยชน์ในการควบคุมคุณภาพของงาน

3) ช่วยให้การดำเนินโครงการมีความเสียหายน้อยลง ทำให้สามารถใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเภทของการประเมินโครงการ

ชลธิชา แพ่งบรรเทา (2557) ได้กล่าวว่า การแบ่งประเภทการประเมินคงไม่ใช่การกำหนดเกณฑ์เด็ดขาด แต่ต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนกประเภท เช่น

1. การใช้เวลา ดังนี้

1.1 การประเมินก่อนเริ่มโครงการเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการ ตรวจสอบความเหมาะสมความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการในการนำโครงการไปปฏิบัติคุณภาพของโครงการรวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 การประเมินในระหว่างการดำเนินงานประเมินเป็นการประเมินการดำเนินงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้มาปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่กิจกรรมใดที่ทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการนั้นพยายามตอบคำถามว่าทำไมจึงเกิดปัญหาอุปสรรคหรือไม่เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการถ้าเกิดปัญหาจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงทีการประเมินในขณะดำเนินโครงการจึงมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินการ โดยตรง

1.3 การประเมินหลังการดำเนินงานเพื่อเป็นการตอบคำถามว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแนวที่วางหรือไม่ ผลจากโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยเทียบกับวัตถุประสงค์เพื่อเป้าหมายที่กำหนด

2. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมินคือ

2.1 การประเมินเพื่อปรับปรุงเรียกว่าการประเมินความก้าวหน้า

2.2 การประเมินเพื่อสรุปผล เรียกว่าการประเมินรวมสรุป

3. แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมินเป็นการประเมินสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อให้โครงการดำเนินการได้และผลจากการดำเนินงาน คือ

3.1 การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท

3.2 การประเมินปัจจัยหรือตัวป้อน

3.3 การประเมินกระบวนการ

3.4 การประเมินผลผลิต

4. แบ่งตามโมเดลการประเมินเป็นหลักคือ

4.1 การประเมินที่มุ่งตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์

4.2 การประเมินที่มุ่งเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

4.3 การประเมินที่มุ่งนำผลไปใช้ในการตัดสินใจ

5. แบ่งตามความแท้จริงของการประเมินคือ

5.1 การประเมินเทียมซึ่งแบ่งย่อยเป็นการประเมินประเภทที่ถูกควบคุมโดยการเมืองกับประเภทที่เกี่ยวกับการเมือง

5.2 การประเมินกึ่งแท้กึ่งเทียมซึ่งมุ่งประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่อาจวัด คุณค่าที่แท้จริงของสิ่งอื่นได้

5.3 การประเมินจริงเป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้องซึ่งมักเป็นการประเมินเกี่ยวกับการรับรองวิทยฐานะหรือรับรองคุณวุฒิการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินความต้องการจำเป็น และการประเมินเพื่อวางนโยบาย

เชาว์ อินใย (2553) ได้กล่าวถึง ประเภทของการประเมินไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินแบบนี้เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่วนใดอีกทั้งรวบรวม ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.2 การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่า โครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินเบื้องต้น ก่อนที่จะจัดทำโครงการความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำโครงการ เช่น ด้านกำลังคน เทคนิค สภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ เป็นขั้นตอนที่ควรกระทำก่อนการเขียนโครงการ

2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรที่จำเป็น ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยีและ แผนการดำเนินงาน

2.4 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือไม่มี ประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ

2.5 การประเมินผลผลิต (Output Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ้มค่าเพียงใดโดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจยุติ ปรับขยาย โครงการ

2.6 การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการที่จัดทำขึ้น ก่อให้เกิดผลอื่นใดเกิดขึ้นตามมาหรือไม่ เป็นทั้งผลที่คาดหวังและไม่คาดหวัง และทั้งในทางที่ดีและไม่ดี

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

2.8 การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินงานประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินคุณภาพหรือคุณค่าของการประเมิน ทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของรายงานการประเมิน และรายงานการประเมินได้ดำเนินการครอบคลุมกิจกรรมของการประเมินหรือไม่

3. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

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

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

4. แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

4.1 การประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุป และการประเมินเพื่อการพัฒนา

4.2 การประเมินตามข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพ และแบบผสม

4.3 การประเมินตามวิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินเชิงธรรมชาติ และเชิงทดลอง

4.4 การประเมินตามจุดเน้นที่ประเมิน ได้แก่ การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทนและการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

5. แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเอื้อต่อการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

5.1 การประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ โดยมุ่งเน้นประเมินตัวโครงการว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือไม่ มีความเป็นไปได้ คุ้มทุน มีเวลาเพียงพอหรือไม่ และจะมีอุปสรรคหรือปัญหาอะไรที่จะทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินก่อนดำเนินงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินโครงการหรือล้มเลิกโครงการ

5.2 การประเมินระหว่างดำเนินงานการประเมินแบบนี้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งประเมินว่า จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

5.3 การประเมินหลังดำเนินงาน เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่า โครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวัง หรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินโครงการนั้นแบ่งออกได้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ประเมินที่มุ่งจะประเมินสิ่งใด โดยสรุปแล้วประเภทของการประเมินที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถเห็น ผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คือ ประเภทการประเมินตามช่วงเวลา ประกอบด้วย 1. การประเมินก่อนดำเนินงาน

2. การประเมินระหว่างดำเนินงาน 3. การประเมินหลังดำเนินงาน และ 4. การประเมินติดตามผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนของการประเมินโครงการ

ขั้นตอนการดำเนินโครงการการดำเนินงานประเมินโครงการมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินโครงการการดำเนินงานประเมินโครงการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมจึงจะทำให้ผลการประเมินมีคุณภาพ สามารถกำหนดขั้นตอนการประเมินโครงการออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ก่อนทำการประเมินโครงการ ผู้ประเมินจะต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น โครงการที่เสนอขออนุมัติ ถ้าเป็นโครงการนำร่อง ก็ควรศึกษาเอกสารรายงานความก้าวหน้าของโครงการ หรือถ้ามีรายงานผลการประเมินโครงการฉบับสมบูรณ์ก็ควรนำมาศึกษา จะทำให้ผู้ประเมินได้เข้าใจความเป็นมาของโครงการ สภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินสามารถกำหนดประเด็นการประเมินและตัวชี้วัดต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในขั้นตอนนี้ ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะประเมินโครงการอะไร ประเมินทำไป เพื่อใคร หรือใครเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน ข้อมูลที่จะตอบคำถามเหล่านี้ได้มาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้สนับสนุนโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดขอบเขตของการประเมิน เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้การประเมินโครงการสามารถดำเนินการได้และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากพื้นที่ที่จะทำการประเมิน หน่วยงานที่ต้องการติดตาม บุคคลที่ผู้ประเมินต้องการ สัมภาษณ์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การพิจารณากำหนดตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล การกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินสามารถกำหนดได้จากวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือจากโมเดลการประเมินเชิงทฤษฎี ตัวบ่งชี้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในเชิงปริมาณ เช่น จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ ในเชิงคุณภาพ เช่น ความเหมาะสม ความสอดคล้อง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ผู้ประเมินเก็บรวบรวมมา ตัวอย่างเช่น ข้อมูลจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ใช้ค่าร้อยละ ความคิดเห็นต่อโครงการที่อยู่ในรูปมาตรส่วนประมาณค่า ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ฯลฯ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปผลการประเมิน การสรุปผลการประเมินโครงการ ผู้ประเมินควรเน้นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ คือ ผลผลิตจากโครงการ ปัญหาและข้อจำกัดของการดำเนินโครงการ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงการ นอกจากนั้นควรสรุปผลโครงการไปในด้านอื่น ๆ ด้วย

2. แหล่งข้อมูล เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล สิ่งที่ควรพิจารณาควบคู่ไปกับการกำหนดประเด็นในการประเมิน

2.1 ระยะเวลาที่ประเมิน ผู้ประเมินจะต้องทราบว่าการประเมินของตนอยู่ในช่วงเวลาใดของการดำเนินโครงการ เช่น ก่อนการดำเนินโครงการ ระหว่างการดำเนินโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือตลอดการจัดทำโครงการ ทั้งนี้เพราะประเด็นที่ต้องการประเมินแต่ละประเด็นจะมีช่วงเวลาการจัดเก็บข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป โดยทั่วไปมักพบว่า ผู้ประเมินจะได้รับมอบหมายให้ทำการประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้ว ทำให้ไม่สามารถประเมินประสิทธิภาพในการบริหารโครงการ หรือเรื่องราวใดที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินโครงการได้อย่างแม่นยำ

2.2 ประเภทของโครงการที่ประเมิน โครงการแต่ละประเภทจะมีประเด็นสำคัญในการประเมินที่แตกต่างกันออกไป เช่น โครงการฝึกอบรม โครงการให้บริการชุมชน สิ่งสำคัญคือ ผู้ประเมินต้องเข้าใจโครงการที่จะประเมินให้ละเอียดถี่ถ้วนเสียก่อนว่า มีการพัฒนามาอย่างไร มีเป้าหมายเพื่อคนกลุ่มไหน มีวิธีการดำเนินการอย่างไร การที่ผู้ประเมินมีความเข้าใจโครงการในลักษณะหยาบ ๆ จะเป็นผลเสียอย่างมากต่อการประเมินโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อวัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน ดังนั้น สิ่งที่ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการกำหนดประเด็นในการประเมิน คือ 1) ระยะเวลาที่ ประเมิน 2) ประเภทของโครงการที่ประเมิน

3. การกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) (สุวิมล ติรกานันท์, 2547) คำว่าเกณฑ์ในที่นี้ หมายถึง เกณฑ์การตัดสิน ส่วนค่าน้ำหนัก หมายถึง ระดับความสำคัญของประเด็นการประเมินตัวชี้วัดซึ่งยิ่งเกณฑ์มีความละเอียดและค่าน้ำหนักสอดคล้องกับสภาพโครงการเท่าไร สารสนเทศจากการประเมินก็ยิ่งครอบคลุมชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น แม้ว่าต้องแลกกับความยุ่งยากบ้างก็ตาม เช่นเดียวกับความละเอียดของจอภาพเครื่องรับโทรทัศน์ โทรศัพท์หรือจอคอมพิวเตอร์ ที่มีรายละเอียดเป็นพิกเซล (Pixel) ยิ่งจำนวนพิกเซลมากก็ยิ่งชัดมาก แต่ราคาก็สูงเป็นเงาตามตัว ในการกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักนั้น อาจแยกเป็น 4 ระดับเรียงตามลำดับ ความละเอียดจากน้อยไปหามาก คือ ตั้งแต่ไม่กำหนดเกณฑ์ตัดสินเลย มีแต่เกณฑ์ในการแปลความหมาย มีเกณฑ์การตัดสินของตัวชี้วัดเพียง 2 ระดับ คือ ผ่าน กับ

ไม่ผ่าน มีเกณฑ์ตัดสินเพียง 2 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด และสุดท้าย คือ มีเกณฑ์การตัดสินมากกว่า 2 ระดับและมีค่าน้ำหนัก

4. การกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน เมื่อได้วัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์ (ถ้ามี) และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) แล้วนำมารวมกัน เป็นกรอบแนวคิดการประเมิน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประเด็นการประเมินกับตัวชี้วัด ถ้าจะให้รายละเอียดยิ่งขึ้นก็กำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักโดยเกณฑ์อาจจะกำหนดไว้มากกว่า 2 ระดับ และทำเป็นตารางกรอบแนวคิด ซึ่งมีช่องตารางองค์ประกอบข้างต้นจากสาระหรือองค์ประกอบสำคัญของกรอบแนวคิดของการประเมินจะนำไปสู่การกำหนดขอบเขตการประเมินที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด เกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และอาจกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น พื้นที่ เวลา และแนวทางการเก็บข้อมูล เป็นต้น เพิ่มเติมได้ตามต้องการ โดยจะทำเป็นตารางสรุปและนำไปรวมกับตารางหรือสาระสำคัญของกรอบแนวคิดการประเมิน รวมเป็นตารางกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล การประเมินต้องตัดสินใจผลจากสารสนเทศที่เก็บมาได้ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดกำหนดไว้ ซึ่งโครงการแต่ละโครงการจะมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างกันมากจึงยากที่จะใช้เครื่องมือของผู้ที่สร้างหรือพัฒนาไว้ได้ อย่างน้อยก็ต้องนำมาปรับบ้าง ยกเว้นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มีมาตรฐานเหมือนกัน นำมาปรับใช้ได้เลย ส่วนเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์หรือแบบสังเกต มักจะต้องปรับหรือสร้างใหม่เสมอ เมื่อสร้างแล้วถ้าเป็นไปได้ก็ควรพัฒนาหาคุณภาพของเครื่องมือด้วย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเตรียมปฏิบัติการประเมินตามขั้นตอนที่ 5 จะนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในภาคสนาม อาจนับได้ว่า ขั้นตอนที่ 1–5 เป็นการศึกษาและเตรียมการจะประเมิน ส่วนขั้นตอนนี้เป็นการเริ่มปฏิบัติจริงในภาคสนาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต ถ้าเป็นกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก็อาจใช้เทคนิคต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์กลุ่ม แบบเจาะจง (Focus Group Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นต้น

7. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการจะง่ายกว่าการวิจัย เพราะมักจะใช้สถิติพื้นฐานง่าย ๆ เช่น จำนวนนับ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อาจจะมีที่ยากขึ้นบ้างก็คือ สถิติที่ใช้ทดสอบ ซึ่งมักจะเป็นการทดสอบที

(t-test) และสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ เช่น การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้สูตร KR-20 หรือสูตร (r) ของครอนบัค (Crobach) เป็นต้น

8. การเขียนรายงานการประเมิน รายงานการประเมินโครงการที่สมบูรณ์จะมีโครงสร้างคล้ายกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ คือ มี ส่วนน้ำส่วนที่เป็นเนื้อหา 5 บท และส่วนท้ายซึ่งจะเป็นภาคผนวกต่าง ๆ ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ การรายงานการประเมินจะเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องโครงการมากกว่าเผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานทั่วไป เหมือนกับรายงานการวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้การเขียนรายงานการประเมินจะต้องอาศัยความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าช่วย เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้จริง อย่างไรก็ตาม ในกรณีโครงการขนาดเล็กหรือมีความเร่งด่วน อาจเขียนรายงานการประเมินโครงการโดยสรุป ไม่ต้องมีโครงสร้างสมบูรณ์เช่นเดียวกับการวิจัยชั้นเรียนที่อนุโลมให้เขียนหน้าเดียว หรือเพียง 5-10 หน้าก็ได้

9. การประเมินงานประเมินโครงการ (ถ้ามี) การประเมินงานประเมินโครงการหรืองานประเมินอื่น ๆ ยังมีน้อยมาก แต่ในที่นี้เห็นว่า ควรนำเสนอไว้ในลักษณะการตรวจสอบคุณภาพของรายงานการประเมินด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือเร่งรัดให้การประเมินโครงการมีคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าปัจจุบันยังจะมีการประเมินโครงการน้อย คาดว่าในอนาคตจะต้องมีการนำไปใช้กันมากขึ้น จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินที่ครบถ้วนนั้น ค่อนข้างจะมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการวิจัยเข้ามาประเมินตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า รูปแบบในการประเมินอาจใช้กระบวนการวิจัยหรือการใช้การวิเคราะห์ทรัพยากร ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและประเมินผลที่ดัดแปลงจากวิธีวิจัยมาปรับใช้ให้เหมาะสม ประหยัด และทำให้ทราบผลการดำเนินงานก็ได้ อย่างไรก็ดี การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่อาจมีความสลับซับซ้อนแล้วแต่ลักษณะของโครงการที่ต้องประเมิน และมีความละเอียดอ่อนที่ต้องใช้การพินิจพิจารณา และความละเอียดรอบคอบในการดำเนินการ และการตัดสินใจ ฉะนั้นจึงมีสิ่งสำคัญหรือแนวคิดที่สำคัญซึ่งผู้ประเมินโครงการจะต้องคำนึงถึง จึงจะทำให้การประเมินโครงการบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง สิ่งสำคัญดังกล่าว ได้แก่ ข้อเท็จจริง คุณประโยชน์ ความถี่ ข้อมูลย้อนกลับ ความผูกพัน ความน่าเชื่อถือวัตถุประสงค์ มาตรฐาน ความจำเป็นและคุณค่า

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินโครงการ มีดังนี้ การวิเคราะห์โครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การกำหนดวิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการประเมิน ช่วงเวลาที่ทำ

การประเมินโครงการ มี 3 ระยะ ได้แก่ การประเมินก่อนดำเนินงาน การประเมินระหว่างการดำเนินงาน และการประเมินหลังการดำเนินงาน

รูปแบบของการประเมินผล แบบ CIPP

ชวนคิด มะเสนะ (2564) แบบจำลอง CIPP Model ของ Srailebeam จะให้รายละเอียดของ โครงการที่สมบูรณ์เข้าใจง่ายสะดวกในการนำไปใช้ในการประเมินและสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดีจึงเป็นแบบจำลองที่มีผู้นำมาใช้มาก

แบบจำลองซิปป์ (CIPP Model) จะประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดโครงการเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกโครงการแต่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการและเป็นการพิจารณาความจำเป็นที่ต้องจัดทำโครงการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวนประชากร สภาพเศรษฐกิจและปัญหาของชุมชน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ตัดสินใจวางแผนกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย และกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการได้อย่าง เหมาะสมต่อไป

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความเพียงพอหรือไม่ ทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน การประเมินปัจจัยนำเข้าไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจหาวิธีดำเนินงาน โครงการให้บรรลุเป้าหมาย

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือไม่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ สารสนเทศต่าง ๆ จะถูกวิเคราะห์ รวบรวม และนำเสนอผู้ดำเนินงานโครงการ อาจจะต้องการสารสนเทศทุกวันหรือในตอนเริ่มต้นโครงการเป็นการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินงานโครงการไว้เป็นหลักฐานการประเมินกระบวนการมีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) หรือจุดด้อย (Weakness) ของโครงการ นำไปใช้ในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงการดำเนินโครงการต่อไป ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือ ไม่ คุ้มค่าเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มุ่งตอบคำถามว่า โครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ ยุติ ปรับขยาย หรือทำเป็นงานประจำ

รูปแบบจำลองของ Tyler เป็นผู้ที่เริ่มต้นบุกเบิก ในปี ค.ศ. 1930 กล่าวว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (performance) กับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่วางไว้" เรียกว่า "แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model or Objective)

เชาว์ อินใย (2553) ได้ศึกษารูปแบบการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ Stufilebeam ได้นำเสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CPP Model โดยให้นิยามการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นทางเลือกประกอบการตัดสินใจมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ใช้ในการตัดสินใจ ผู้ทำการประเมินจะรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

พัชนี สมพงษ์ (2555) แนวคิดการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ในปี ค.ศ. 1971 สตัฟเฟิลบีม เขาได้แบ่งประเด็นการประเมินผลออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์การหรือนโยบายหน่วยงานหรือไม่

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการจะเป็นประโยชน์ต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบายแผนงานโครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อการหาข้อบกพร่องของโครงการ ในระหว่างที่มีการปฏิบัติการ หรือการดำเนินงานตามแผนนั้น 2) เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ 3) เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผลเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์(Outcomes) ของนโยบายแผนงาน โครงการโดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่าการประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

การประเมินผลโครงการมี 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลโครงการก่อนการดำเนินงาน (Pre-evaluation) เป็นการประเมินว่ามีความจำเป็นและความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ หรือไม่ บางครั้ง เรียกการประเมินผลประเภทนี้ว่า การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หรือการประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need Assessment)

2. การประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน (On-going Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Monitoring) และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

3. การประเมินผลโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน (Post-evaluation) เป็นการประเมินว่า ผลของการดำเนินงานนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่

4. การประเมินผลกระทบจากการดำเนินโครงการ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการสิ้นสุดการดำเนิน โครงการหรือแผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากการมีโครงการหรือปัจจัยอื่น ๆ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบซิป (CIPP Model) มุ่งเน้นประเมินในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ การประเมินสาระสำคัญแวดล้อม การประเมินผลปัจจัยนำเข้า การประเมินผลกระบวนการ และการประเมินผลผลิตเป็นหลัก โดยข้อมูลที่ได้รับจาก

การประเมิน นอกจากจะทำให้ทราบคุณค่าของโครงการแล้ว ยังช่วยให้สามารถค้นหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นกับโครงการ รวมถึงนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้สามารถดำเนินไปตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สันติ บุญภิรมย์ (2557) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู คือ งานหรือเรื่องที่ทำเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูได้เพิ่มพูนให้ดีขึ้น และให้ครูสามารถแสดงออก ซึ่งคุณสมบัติที่ได้เพิ่มพูนแล้วนั้นได้นำออกมาใช้ในการทำงานของครูให้ได้สูงกว่าปกติธรรมดา

สุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจใช้คำอื่น ๆที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมายของภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้วความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการ ส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีอันเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) เป็นการใช้การฝึกอบรม การพัฒนา องค์การ และการพัฒนาอาชีพอย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์การกับบุคลากร

นิรุสณา เจ๊ะบู (2560) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ การทำงานและเจตคติ ทำให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นพอ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสามารถ ในการทำงานเฉพาะด้าน ทัศนคติ ค่านิยม ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร

และองค์การ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ในการแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีวิธีการ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษา หรือการพัฒนาเพิ่มเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง และความก้าวหน้าขององค์กรด้วย

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและได้กล่าวถึงความสำคัญดังกล่าวไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์กรเป็นผลจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์กรใดสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์กรนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

บุษยมาศ แสงเงิน (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั่น หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานนั้นก็มุ่งที่จะให้ได้คนดี คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการทำงานอยู่แล้ว แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการค้นพบวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริหารและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงหลีกไม่พ้นที่บุคลากรที่เลือกสรรเข้ามาในช่วงแรกที่มีความเหมาะสมกับงานจะกลับกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เคยทำงานประเภทนั้นมาก่อน เป็นต้น จึงเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งขององค์การที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พงศ์สิทธิ์ พราหมณ์ชื่น (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรมการให้การศึกษาและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้น ทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนในการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาลได้

ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมากเพราะจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาบุคคลมีเป้าหมายสูงสุด คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปในทางที่สอดคล้องกับองค์การ ซึ่งจะมีผลดีทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งองค์การและต่อบุคคลเอง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ หรือแม้แต่กระทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้พัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก องค์การจำเป็นจะต้องมีการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการที่จะนำเอาความรู้ ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ด้วย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญและปัญหาในการพัฒนาครู ดังนี้

1. ขาดการสนับสนุนอย่างมากพอ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2537) ในส่วนของงบประมาณการพัฒนาครูคิดเป็นร้อยละ 0.2 ของงบประมาณ

2. การพัฒนาข้าราชการครูยังขาดเป้าหมายทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจนตรงกันในทุกหน่วยงาน เกิดความซ้ำซ้อนอยู่พอสมควร ไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่องเท่าที่ควร

3. การพัฒนาข้าราชการครูมักจะเน้นในเรื่องวุฒิให้สูงขึ้นมากกว่าการพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา หรือความต้องการของหน่วยงานที่แท้จริง นอกจากนี้แล้ว การพัฒนายังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

4. หลักสูตรการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นขาดความหลากหลาย ไม่ตรงกับปัญหาความต้องการของหน่วยงานที่ใช้ครูหรือสถานศึกษา ไม่ตอบสนองความต้องการของครูและไม่สนองต่อการพัฒนาครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูจะต้องใช้เทคนิคที่หลากหลายและจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. การพัฒนาครูยังขาดเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จัดในลักษณะการฝึกอบรมโดยเน้นการให้ความรู้ภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปฏิบัติจริงได้

6. การพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ไม่ได้กำหนดแผ่นในการพัฒนาไว้ล่วงหน้า การส่งขาราชการครูไปอบรม ไม่ได้เตรียมการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ในระยะยาวเท่าที่ควร

7. การพัฒนาครูขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบการติดตามประเมินคุณภาพครู ผลการประเมินคุณภาพครูไม่มีความหมายให้คุณให้โทษต่อครูอย่างชัดเจนและไม่ได้นำมาให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู

8. ขาดหน่วยงานในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย และประสานการพัฒนาข้าราชการครูให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

9. ผู้บังคับบัญชาขาดการยอมรับและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง และตัวครูเองก็ยังไม่เห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

10. การพัฒนาครูยังละเลยการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและจิตสำนึก

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในองค์กร ช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ช่วยลดปัญหาความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บุคลากรใช้ทรัพยากรการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ลดความสิ้นเปลือง อีกทั้งช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะสูงก่อให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร

ผู้ประกอบวิชาชีพทาการศึกษา ถือเป็นยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและเกิดการพัฒนาของการศึกษา หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์การที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหา สำหรับองค์การที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนด มาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์องค์การเป็นการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับมาตรฐาน สถานศึกษา ผลการประเมินสถานศึกษาในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เป็นการพิจารณาตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในองค์การว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อย ๆ อะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.3 การวิเคราะห์บุคลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณาพนักงานแต่ละคนว่า มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์อย่างไร มีความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร การวิเคราะห์บุคลากรทางการศึกษาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลนั้น ทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพ

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับองค์การ ระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงาน และระดับบุคคล กำหนด เรื่องที่ต้องทำในระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้กำหนดไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง และภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างไร

ดาราวรรณ ญาณะนันท์ (2555) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่จะเลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับ

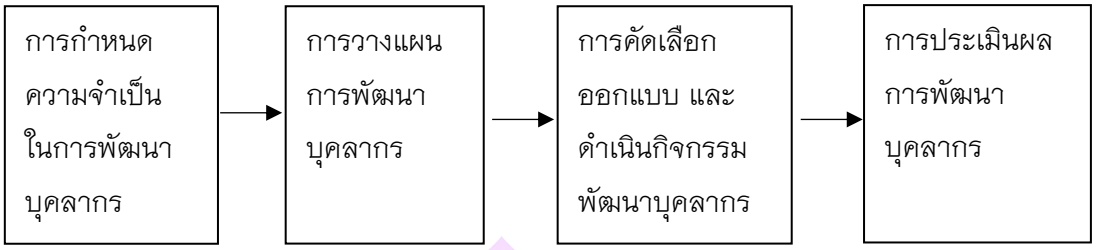
บริบทของหน่วยงานและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆที่ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยจะต้องดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคคลงานและหน่วยงานมากที่สุด ดังที่ (Heneman, et al., 1983) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่าง ระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และปัญหานั้นมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งสามารถ แก้ไขได้โดยการพัฒนาการฝึกอบรม

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรจากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีมากเกินกว่าที่จะสามารถตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่ง เริ่มจากการลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดบุคลากรที่จะเป็นผู้ได้รับการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนา การกำหนดขอบเขตในการพัฒนา การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาและการกำหนดทรัพยากร อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ ขั้นต่อมาก็จะจัดสรรทรัพยากรให้แต่ละโครงการ ขั้นสุดท้ายเป็นการบูรณาการโครงการต่าง ๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งมักจำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็นวัตถุประสงค์ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ ขั้นต่อมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในโครงการ หลังจากนั้นก็จะกำหนดวิธีการและเทคนิคที่จะใช้และขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สองเป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึง สิ่งที่บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินการต่อไป ดังภาพ 1



ภาพ 1 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างเสริมบุคลากรให้สามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นที่การพัฒนาครู อาจารย์ สามารถทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ในที่นี้ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้ 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มพัฒนาองค์การ

2. การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

3. การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนาและมีการเตรียมตัว โดยศึกษาล่วงหน้า รวบรวมประสบการณ์ เตรียมข้อคิดเห็นมาเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมสัมมนาอื่น

4. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกันสามารถนำไปใช้ได้

5. การศึกษาดูงาน ทำให้บุคลากรได้สัมผัสถึงกระบวนการปฏิบัติงานจริงขององค์การอื่น ได้ประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. ให้โอกาสได้ศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเน้นใช้สื่อและเทคโนโลยีเป็นการลงทุนที่ส่งผลระยะยาวต่อตัวบุคคลและองค์การ

กัญญามน อินหว่าง, สุพจน์ อินหว่าง และอภิชาต วรรณภิระ (2554) ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกัน ตามปัญหาที่เกิดของแต่ละองค์กร และแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาการศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรมแต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้การอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์กร หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ เช่น การอบรมได้ตามคุณสมบัติของงาน การฝึกอบรมเพื่อได้ตามคุณสมบัติของงาน การอบรมข้ามหน้าที่การงาน การฝึกอบรม/ทบทวน การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน

2. การศึกษา คือ การเรียนรู้มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้เป็นการช่วยบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพการศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กรองค์กรมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงานการศึกษา เพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพการศึกษาต่อเนื่อง

3. การพัฒนาพนักงานด้วยวิธีต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กรเป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่ โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กรซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk Rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการจะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพเป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพเป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

5. การพัฒนาองค์กร คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับรื้อระบบองค์กรในลักษณะที่รู้จักกัน คือ การปรับเปลี่ยนแบบขุดรากถอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริ่งหรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องอาศัยศิลปะและกลยุทธ์ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อให้ได้บุคลากรที่ต้องการ โดยเน้นให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรแบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา คือ ก่อนปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ ขณะปฏิบัติงานต้องดูแลรักษาให้บุคลากรมีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี และหลังการปฏิบัติงานต้องเตรียมแผนรองรับบุคลากรที่จำเป็นต้องออกจากงานก่อนเวลาหรือเกษียณอายุให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิด โดยสรุปรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การฝึกอบรม การนิเทศการสอน การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการให้โอกาสได้ศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ประวัติความเป็นมาการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เดิมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เรียกว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด โดยมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอนสมทบได้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา เมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุ สามเณรจึงนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุ สามเณร ต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ (พระสาย แวงคำ, 2544) ดังนั้น แม่กองธรรมสนามหลวง สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการการปรับปรุงการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษา และปริยัติศึกษา ได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกันได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่า การศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญกำหนดให้พระภิกษุสามเณรต้องเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์จัดทำขึ้นใหม่ แต่ปรากฏว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนนิยมเรียนกันน้อย เพราะพระภิกษุสามเณร ส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันใช้ชื่อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ช่วงนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก กระทรวงศึกษาธิการได้รับเรื่องจากมติของผู้แทนราษฎร ให้ดำเนินการเปิดสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความคิดเห็นรวมกันว่าควรจะตั้งโรงเรียนประเภทหนึ่งเพื่อ สนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยวิชาธรรม

และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยมีการสอนสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาปริณายก

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อ วันที่ 20 กรกฎาคม 2514 ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีพระภิกษุสามเณรเข้ามาศึกษามากขึ้น ทำให้พระภิกษุสามเณรได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นหลักสูตรที่ใช้ศึกษาพระปริยัติธรรมคู่กับวิชาสามัญ อันได้แก่ วิชาบาลี วิชาธรรมศาสนปฏิบัติ ศาสนศิลป์ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และสุขศึกษา

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนชายที่เข้าไปบวชในพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมคำสอนแห่งพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการอบรมมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม สมกับที่ประเทศไทยเป็นเมืองแห่งพระพุทธศาสนา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบัน เพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนย่อมรับว่า เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

พระมหาธนิติสุมโน (2555) การศึกษาพระปริยัติธรรม คือ การศึกษาเล่าเรียนในพระธรรมพระวินัยเป็นส่วนสำคัญของการรักษาพระศาสนาให้ดำรงสืบต่อไปเนื่องจากว่าหากไม่มีผู้ใดเล่าเรียนในพระธรรมวินัยแล้ว การทำตามพระธรรมวินัย (ปฏิบัติ) และการบรรลุธรรม (ปฏิเวธ) ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เรื่องนี้มีปรากฏในอรรถกถา มัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์ อนุปทวรรค พหุธาตุกสูตร ว่า อันตรธาน 3 เพราะชื่อว่า อันตรธานมี 3 อย่าง คือ ปริยัติอันตรธาน ปฏิเวธอันตรธาน ปฏิบัติอันตรธาน ในอันตรธานนั้น การศึกษาพระไตรปิฎก 3 เรียกว่า “ปริยัติ” การแทงตลอดสัจจะ เรียกว่า “ปฏิเวธ” ปฏิปทา (เครื่องดำเนิน) เรียกว่า “ปฏิบัติ”

โดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่วัด จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณร เพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ควบคู่ไปกับ

วิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) 8 กลุ่มสาระ คือ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8) ภาษาต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตราที่ 12 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้ โรงเรียน หมายความว่า สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สำนักสนศึกษา หมายความว่า สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หรือพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามที่เถรสมาคมประกาศกำหนด

สำนักเรียน หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หรือพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ซึ่งเป็นสำนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและสำนักเรียนคณะจังหวัด ตามที่เถรสมาคมประกาศกำหนด

ข้อ 2 ให้สถาบันพระพุทธศาสนามีสิทธิจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่พระภิกษุและสามเณรในโรงเรียน สำนักสนศึกษาและสำนักเรียน

ข้อ 3 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนาแบ่งระดับดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

(2) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่ได้จัดให้แก่พระภิกษุและสามเณร ซึ่งมีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าและได้ศึกษาวิชาสามัญเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยคำแนะนำของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แบ่งเป็นระดับดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

(ข) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีชั้นเปรียญธรรม 3 ประโยค เป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ข้อ 4 ให้โรงเรียนสำนักสนศึกษาและสำนักเรียนได้รับการสนับสนุนในด้านวิชาการและเงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษา

ข้อ 5 ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสำนักสนศึกษาหรือสำนักเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ส่งเสริมสนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

ข้อ 6 ให้มีคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการสำนักสนศึกษา และคณะกรรมการสำนักเรียนทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสำนักสนศึกษาและสำนักเรียนแล้วแต่กรณี ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาเถระสมาคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

องค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้น จากตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการ สำนักสนศึกษา และคณะกรรมการสำนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบที่มหาเถระสมาคมกำหนด

1. สภาการศึกษาคณะสงฆ์

สภาการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม เมื่อ พ.ศ. 2512 ประกอบด้วย สมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประธาน แม่กองบาลีและแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นรองประธาน 2 รูป นายกสภามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อธิบดีสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย เลขาธิการมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขาธิการสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ และผู้ทรงคุณวุฒิอีก ไม่เกิน 9 ท่าน ที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งตามคำกราบทูลของนายกสภาฯ และสภานายกฯ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นทั้งเลขาธิการและเลขานุการของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ หน้าที่สำคัญของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ คือ ควบคุมและส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบาย แผนงานโครงการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและแบบเรียนตามโครงสร้างการศึกษาทุกระดับ พิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่มหาเถรสมาคมมอบหมาย รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการศึกษาด้วย

2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานศาสนา รับผิดชอบทำนุบำรุง ส่งเสริม และเผยแพร่พุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติ และให้อุปถัมภ์ศาสนาอื่นที่ประชาชนภายในประเทศนับถือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เกี่ยวข้องกับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่เป็นที่ตั้งของสำนักงานสภาพการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นทั้งเลขาธิการและเลขานุการของสำนักงานฯ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงเป็นเสมือนหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือดำเนินการให้กับสภาการศึกษาของคณะสงฆ์

กองศาสนศึกษาทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของคณะสงฆ์ทั้งปวง รวมทั้งการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย ในส่วนของกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กองศาสนศึกษามีหน้าที่ดำเนินการดังนี้

2.1 ให้การอุดหนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.2 ติดตามประเมินผลโรงเรียน

2.3 ตรวจสอบโรงเรียนที่ขอจัดตั้งและขอขยายชั้นเรียนเพื่อเสนอให้สภาการศึกษาของคณะสงฆ์พิจารณาอนุมัติ

2.4 พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

3. คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนแม่กองธรรมสนามหลวง ผู้แทนแม่กองบาลี สนามหลวง ผู้แทนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ผู้แทนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้แทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้แทนกรมวิชาการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู ผู้แทนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวนไม่เกิน 5 รูป/คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนาศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการที่เป็นผู้แทนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มาจากการคัดเลือกของผู้แทนกลุ่มโรงเรียนให้เป็นคณะกรรมการคราวละ

4 ปี กรรมการดังกล่าวอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ไม่เกิน 2 วาระ คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. กำหนดมาตรฐานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้ง ขยายหรือยุบเลิกโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4. กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

5. กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

6. ควบคุมดูแลจัดการศึกษาให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลักและป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากหลักธรรมวินัยในพระไตรปิฎก

7. ให้คำแนะนำส่งเสริมการจัดการศึกษา

8. พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตลอดจนหลักฐาน เอกสารต่างๆทุกประเภท ถ้าปรากฏมีความบกพร่องให้พิจารณาเสนอสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีอำนาจสั่งยุบเลิกโรงเรียนได้

10. วินิจฉัย ชี้ขาดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

11. ออกระเบียบ คำสั่ง ประกาศเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

12. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการและประธานกลุ่มโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มอบหมายโดยให้กองพุทธศาสนาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4. สำนักงานพุทธศาสนาจังหวัด

สำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดในฐานะตัวแทนจากสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติในส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมทุก ๆ แผนก รวมทั้งแผนกสามัญศึกษาภายในจังหวัด ในการดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้จัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่งให้กับสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัด เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดูแลโรงเรียนเว้นแต่ในกรณีเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนโดยตรงนอกจากนี้สำนักงานพุทธ ศาสนาจังหวัดยังทำหน้าที่จัดแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดอีกด้วย

5. สถานภาพของโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรม ควบคู่กับวิชาสามัญศึกษา เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับพระภิกษุและสามเณรโดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายในการรับเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือยากจน โดยเข้ามาบรรพชาเป็นสามเณร แล้วให้ศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม–บาลี ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ โดยมีจุดเน้นให้คุณธรรมนำความรู้ ผลิตพุทธศาสนทายาทเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา นักเรียนส่วนใหญ่เป็นนักเรียนประจำ ดำเนินการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 ในส่วนของการอนุญาตจัดตั้งแต่เดิม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านการพิจารณาของกระทรวงศึกษาธิการและกรมการศาสนาเป็นผู้ออกใบอนุญาตสถานภาพมีลักษณะเหมือนโรงเรียนเอกชน ครูและบุคลากรเป็นลูกจ้างของโรงเรียนกรมการศาสนาเป็นผู้อุดหนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัว ต่อมา เมื่อมีพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนดังกล่าวได้ขึ้นตรงต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2546

6. การบริหารจัดการ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บริหารภายใต้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2546 โดยมีเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการและมีพระภิกษุที่มี

พรรษา 5 พรรษาขึ้นไป มีวุฒิเปรียญธรรมไม่น้อยกว่า 3 ประโยค หรือปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาศาสนศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาอื่น แต่ต้องมีวิชาชีพครู เป็นผู้ใหญ่, อาจารย์ใหญ่, หรือผู้อำนวยการ ส่วนครูและบุคลากรอื่นจะเป็นพระภิกษุหรือคฤหัสถ์ก็ได้ โดยมีอายุ ไม่ต่ำกว่า 20 ปี และไม่เกิน 60 ปี

7. สถานภาพและบุคลากร

ครูและบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นลูกจ้างของโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนตามกำลังงบประมาณ ซึ่งเป็นงบอุดหนุนมิใช่งบบริหารบุคลากร จึงทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนสถานภาพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นพนักงานราชการได้ ตามที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้พยายามแก้ปัญหานี้

8. หลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา, ศิลปะ, การงานอาชีพและเทคโนโลยี, ภาษาต่างประเทศ และมีวิชาพระปริยัติธรรมประกอบด้วย วิชาภาษาบาลี และวิชาการธรรมวินัยเป็นวิชาเฉพาะ ในส่วนของวิชาสามัญใดที่ขัดหรือแย้งต่อพระธรรมวินัยหรือไม่เหมาะต่อสมณะ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและทำความตกลงกับกระทรวงศึกษาธิการ

หลักการเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ จึงกำหนดหลักการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติมุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

4. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระ เวลาและการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ จุดมุ่งหมาย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย

มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้

5.1 เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

5.2 มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า

5.3 มีความรู้อันเป็นสากลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์

5.4 มีทักษะและกระบวนการโดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญหา และการใช้ภาษาอังกฤษและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

5.5 รักการออกกำลังกายดูแลตั้งเองให้ให้มีสุขภาพบุคลิกภาพที่ดี

5.6 มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภคมีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค

5.7 เข้าใจในประวัติศาสตร์ชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทยเป็นพลเมืองที่ดียึดมั่นในวิถีชีวิตและระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5.8 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬาภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

5.9 รักประเทศชาติและท้องถิ่นมุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม

บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จัดตั้งขึ้นเนื่องจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เปิดดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และพ.ศ. 2489 ตามลำดับ เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีเจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการโรงเรียน และพระอาจารย์เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนโดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่วัดจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณร เพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนวิชาพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) 8 กลุ่มสาระ คือ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพ 8) ภาษาต่างประเทศ

ผู้ที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเด็กด้อยโอกาส ครอบครัวมีฐานะยากจน พ่อ–แม่ หย่าร้าง เป็นชนเผ่า มีปัญหาการอ่านเขียนภาษาไทยไม่คล่อง ซึ่งเป็นการให้โอกาสเด็กเหล่านี้ได้มีโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งเพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม ที่ได้รับการปลูกฝังขณะที่บวชเรียนอยู่ออกสู่สังคมมากมาย ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 แผนก คือ 1) แผนกธรรม 2) แผนกบาลี และ 3) แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่จัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ทั้งต่อทางฝ่ายศาสนาจักร คือ ได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้าและยังเป็นประโยชน์ต่อทางฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ หากพระภิกษุสามเณรลาสิกขาบทก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือสามารถประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและประเทศชาติต่อไปได้ ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาในระบบควบคู่กับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรมให้แก่พระภิกษุสามเณร โดยรับเด็กผู้ชายที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าบรรพชาเป็นสามเณร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยวัดในพระพุทธศาสนา มีเจ้าอาวาสวัดเป็นผู้ขอจัดตั้งดำเนินการสอนโดยครู ซึ่งเป็นทั้งพระภิกษุและคฤหัสถ์ ในปัจจุบันมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ การจัดการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวเป็นช่องทางสำคัญที่ทำให้เด็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เด็กเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน บางส่วนเป็นชนกลุ่มน้อย บางส่วนเป็นเด็กกำพร้า ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู และบางส่วนเป็นเด็กที่มีปัญหาทางสังคม ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนทั่วไปได้ ด้วยความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และด้วยความเชื่อมั่นว่า พระภิกษุจะช่วยอบรมบุตรหลานของตนได้ ผู้ปกครองจึงนำบุตรหลานมาบรรพชาให้เป็นสามเณรเพื่อเข้าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทั้งในด้านของผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันมาก สามเณรส่วนหนึ่งยังประสบปัญหาโภชนาการและสุขภาพอนามัย สามเณรบางรูปยังมีปัญหาในการอ่านเขียนภาษาไทย ในด้านที่ตั้ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะตั้งอยู่ในวัดซึ่งอยู่ในชุมชนขนาดเล็ก

โรงเรียนเหล่านี้มักจะรับสามเณรจากวัดที่อยู่ใกล้เคียงมาเรียนด้วย ดังนั้น ทั้งชุมชนและวัดจึงไม่สามารถจัดภัตตาหารถวายสามเณรได้เพียงพอและไม่สามารถให้การอุดหนุนโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ด้วยข้อจำกัดทางงบประมาณในการดำเนินงาน ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไม่สามารถดำเนินการดูแลผู้เรียนและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้ เมื่อสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารีทรงทราบถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงมีพระราชดำริในการดำเนินงานพัฒนาร่วมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นใน พ.ศ. 2547 แนวพระราชดำริในการพัฒนาสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารห่างไกลการคมนาคมมาตั้งแต่ พ.ศ. 2523 ตลอดการทรงงานมากว่า 30 ปี ทรงเน้นการพัฒนาที่มีเด็กและเยาวชนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้การศึกษาเป็นหลักในการทำงานพัฒนา และในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ จะต้องพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กันอย่างสมดุล นั่นคือ เป็นคนที่มีความรอบรู้วิชาการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการศึกษาเรียนรู้ต่อไปมีศีลธรรมจรรยาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีสำนึกที่ดีต่อส่วนรวมมีความรู้และทักษะในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเห็นคุณค่าของการทำงาน และมีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและเป็นคนมีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติต่อไป วิธีการดำเนินงานจะใช้สถานศึกษา เช่น โรงเรียนเป็นฐาน เพราะโรงเรียนเป็นที่ที่รวมเด็ก ๆ ของชุมชนเป็นสถานที่ที่คนในชุมชนเข้าถึงได้ง่าย จึงเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้และที่สำคัญเป็นแหล่งที่มีผู้มีความรู้ คือ ครู ซึ่งเป็นแกนสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้แก่เด็ก โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในการดำเนินงานพัฒนาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงยึดแนวพระราชดำริ โดยเน้นให้สามเณรเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และใช้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพระธรรมวินัย และมีเป้าหมายของการพัฒนา ดังนี้ “สามเณร มีโภชนาการดี สุขภาพแข็งแรง ใฝ่เรียนรู้ ซื่อสัตย์ ประหยัด และอดทน เป็นศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ และทักษะทางวิชาการและการอาชีพ เพื่อเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นและความเป็นไทย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติได้”

แนวทางในการดำเนินงาน การดำเนินงานพัฒนาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามพระราชดำริ มีกรอบและแนวทางดังนี้

1. การส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยของสามเณรจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามเณรมีความรู้และพัฒนาแบบแผนการบริโภคอาหารที่พึงประสงค์ตามหลักโภชนาการตลอดจนพัฒนาสุขนิสัยที่พึงปฏิบัติตามหลักสุขาภิบาล อาหารอันจะนำไปสู่การมีโภชนาการที่ดีและสุขภาพแข็งแรงซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้และการพัฒนาด้านอื่น ๆ กิจกรรมหลักมีดังนี้

1.1 จัดถวายภัตตาหารเพลและภัตตาหารเสริมนม ที่มีคุณค่าทางโภชนาการและสะอาดถูกสุขลักษณะ

1.2 ส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ

1.3 พัฒนาระบบเฝ้าระวังทางโภชนาการให้มีประสิทธิภาพ

1.4 พัฒนาสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน เช่น การจัดน้ำฉันที่สะอาด การพัฒนาระบบน้ำ ห้องส้วม การกำจัดขยะ น้ำเสีย

1.5 พัฒนาสุขนิสัยที่พึงปฏิบัติของสามเณร

1.6 จัดบริการตรวจสุขภาพเป็นประจำ

1.7 จัดบริการตรวจวินิจฉัยโรคหนอนพยาธิและให้การรักษาเบื้องต้น

1.8 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่องสุขบัญญัติ โภชนาบัญญัติ สุขาภิบาลอาหารและสิ่งแวดล้อม การออกกำลังกายที่เหมาะสม สุขภาวะทางจิต โรคโภชนาการ เช่น โรคขาดโปรตีนและพลังงาน โรคขาดสารไอโอดีน โรคขาดวิตามินเอ โรคโลหิตจางจากการขาดธาตุเหล็ก โรคอ้วน และโรคติดต่อที่สำคัญในท้องถิ่น เช่น โรคหนอนพยาธิ

2. การเสริมสร้างศักยภาพของสามเณรในการเรียนรู้ทางวิชาสามัญศึกษา และการเป็นศาสนาทายาทที่ดี จุดมุ่งหมาย เพื่อสนับสนุนให้ครู ทั้งที่เป็นพระภิกษุและคฤหัสถ์สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน กิจกรรมหลัก มีดังนี้

2.1 เพิ่มพูนทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน

2.2 ส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับท้องถิ่น

2.3 พัฒนาห้องสมุดให้ได้มาตรฐานสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยของสามเณรและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะของสามเณรในด้านการอ่าน การค้นคว้า

2.4 พัฒนาห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะของสามเณรในกระบวนการสืบเสาะหาความรู้

2.5 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา

2.6 พัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของสามเณร

2.7 สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้แก่ครูพระภิกษุ

3. การเสริมสร้างศักยภาพของสามเณรในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามเณรมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นและมีความรักท้องถิ่น กิจกรรมหลัก มีดังนี้

3.1 จัดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การอ่านธรรมพื้นบ้าน วันสำคัญทางประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่นวัฒนธรรมทางอาหารโภชนาการ กีฬาพื้นบ้าน ภาษาท้องถิ่น พืชสมุนไพร

4. การเสริมสร้างศักยภาพของสามเณรทางการอาชีพ จุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามเณรมีความรู้และทักษะพื้นฐานทางการงานอาชีพและหลักการสหกรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้ กิจกรรมหลัก มีดังนี้

4.1 จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติในงานอาชีพที่จำเป็นสำหรับชีวิตประจำวัน และงานอาชีพที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2 จัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่เน้นการปลูกฝังลักษณะนิสัยการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามอุดมการณ์สหกรณ์

4.3 จัดกิจกรรมสหกรณ์ ได้แก่ กิจกรรมร้านค้า กิจกรรมออมทรัพย์ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเบื้องต้นของสามเณรทางด้านสหกรณ์

กลยุทธ์ในการดำเนินงานหลักในการดำเนินงาน คือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งครู สามเณร และชุมชนรวมทั้งเครือข่ายของหน่วยสนับสนุนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงานจึงประกอบด้วย

1. การเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ครูและบุคลากรในชุมชนจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูและบุคลากรในชุมชนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนปัจจัยจำเป็นในการดำเนินงาน

2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ชุมชน สามเณร และโรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันจากการลงมือปฏิบัติผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเกิดการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้แก่กันและกัน มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น

ส่งผลต่อการเรียนรู้ของสามเณร และชุมชน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนต่อไป กิจกรรม เช่น การร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมโรงเรียน การให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร

3. การประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิด จุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และได้รับทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันสนับสนุนและแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา ทำให้กิจกรรมสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรม เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การรายงานด้วยเอกสาร การติดตามงานที่โรงเรียน

บริบทโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

โรงเรียนนันทบุรีวิทยาเดิมเป็นโรงเรียนวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร ก่อสร้างขึ้นในสมัยพระเจ้าสุริยะพงษ์–ผลิตเดช ทรงครองนครน่าน พระองค์ได้ทำนุบำรุงกิจการบ้านเมืองและพระพุทธศาสนาภายในเมืองน่านอย่างมากมายเช่นเดียวกับพระบิดา ได้ทรงปลูกฝังเรื่องการศึกษาไว้แก่กุลบุตรกุลธิดาชาวเมืองน่านอย่างเป็นปึกแผ่นมั่นคง และท่านได้ดำริสร้างโรงเรียนสอนหนังสือไทยขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2443 ตามโครงการศึกษาของชาติอันเป็นพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ เป็นโรงเรียนแห่งแรกภายในวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร ซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนรากฐานสำคัญสืบมาจนถึงปัจจุบัน ต่อมาโรงเรียนได้เจริญรุ่งเรืองขึ้นเป็นลำดับ จึงได้สร้างเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดน่านในปี พ.ศ. 2450 ไว้ภายในวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหารอาคารโรงเรียนเป็นเรือนปั้นหยา มีมุขหน้าทำด้วยไม้ตะเคียนทั้งหลัง มุงด้วยกระเบื้องไม้ยม ขนาดยาว 9 วา 2 ศอก กว้าง 6 วา กั้นเป็น 6 ห้อง ชื่อว่า “โรงเรียนสุริยานุเคราะห์” ตามพระนามของพระองค์

ในสมัยพระยากรุงศรีสวัสดิ์การ เป็นข้าหลวงประจำจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ. 2471–2476 ได้ย้ายโรงเรียนสุริยานุเคราะห์ออกไปสร้างใหม่และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร” หลังจากย้ายโรงเรียนสุริยานุเคราะห์ออกจากวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหารแล้ว คณะสงฆ์จังหวัดน่าน โดยพระชยานันทมุนี (พรหฺม พฺรหฺมโชโต) เป็นประธานพร้อมด้วยพระมหาโอฬามังคลา ซึ่งเป็นอาจารย์ใหญ่ของวัดพญาภู พระเชาว์ พุทธวโร (นายเชาว์ พิชัย) พระมหาเจียมศักดิ์ สีใสกุล (นายเจียมศักดิ์ สีใสกุล) ได้ร่วมกันจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ของวัดขึ้น แต่จัดตั้งไม่ได้ เนื่องจากผิด พ.ร.บ. การจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ของวัด ดังนั้น ในการดำเนินการจึงบริหารงานร่วมกับโรงเรียนหริภุญชัยจังหวัดลำพูน ได้จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมประจำจังหวัดน่านเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดฝ่ายสงฆ์ เปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้บวชเรียน ในปี พ.ศ. 2496 ได้ขออนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนบาลีมัธยมขึ้นเปิดสอนทั้ง 3 แผนก คือ (1) เปิดสอนแผนกธรรม ตรี โท เอก (2) แผนกบาลี ป.ธ. 3–ป.ธ.9 (3) แผนกบาลีมัธยม

วิสามัญศึกษา เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1–6 และได้ยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2506 ตามมติของมหาเถรสมาคม คณะกรรมการโรงเรียนจึงได้ขออนุญาตจัดตั้งเป็นโรงเรียนราษฎร์ชื่อ “โรงเรียนนันทบุรีวิทยา” ในปี 2506 ขึ้น เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้มีสถานที่ศึกษาเล่าเรียน โรงเรียนมีนโยบายเพื่อสงเคราะห์นักเรียนที่ขาดแคลนและหาสถานที่เรียนไม่ได้ โดยอาคารเรียนใช้อาคารเดิมที่เป็นของโรงเรียนบาลีมัธยม เมื่อมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น อาคารเรียนเดิมไม่เพียงพอ จึงได้สร้างอาคารชั่วคราวที่สร้างเป็นอาคารชั่วคราวเป็นเพิงไม้มุงด้วยแฝก เปิดเป็นทางโล่งยาว ไม่มีผนังกั้นห้องเรียน แต่ละห้องล้วนตั้งโต๊ะเรียนใช้กระดานดำเป็นเขตกั้นแทน

พ.ศ. 2512 ได้ขออนุญาตเป็นโรงเรียนสหศึกษาและในปี พ.ศ.2516 นายวิเชียร วชิรพาหุ กรรมการจัดตั้งโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจน ได้เสนอให้โรงเรียนนันทบุรีวิทยาเข้าอยู่ในโครงการโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจน ตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งพระองค์ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้รับโรงเรียนนันทบุรีวิทยา เข้าในโครงการ ตามสำเนาหนังสือพระราชวังที่ พว. 0011/4282 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2520 หลังจากที่โรงเรียนเข้าอยู่ในโครงการโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ โรงเรียนได้รับพระราชทานพระราชทรัพย์และได้รับการช่วยเหลือจากทางราชการอย่างต่อเนื่อง

พ.ศ. 2518 มหาเถรสมาคม มีคำสั่งห้ามมิให้โรงเรียนนันทบุรีวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนรับนักเรียนพระภิกษุสามเณรเข้าเรียน โรงเรียนจึงได้ขอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญขึ้นในปี พ.ศ. 2518 เพื่อรับนักเรียนพระภิกษุสามเณรเข้าเรียน จึงทำให้ในบริเวณวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหารมีโรงเรียน 2 โรง คือ 1. โรงเรียนนันทบุรีวิทยา (เอกชน) รับนักเรียนฆราวาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ 2. โรงเรียนนันทบุรีวิทยาพระปริยัติธรรม รับนักเรียนพระภิกษุสามเณร สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในปีเดียวกันโรงเรียนได้ขออนุญาตเปิดสอนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และได้รับพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์จำนวน 200,000 บาท (สองแสนบาทถ้วน) ได้รับงบประมาณจากทางราชการ จำนวน 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาทถ้วน) ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) และประชาชนบริจาคสมทบอีกจำนวน 35,000 บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,285,000 บาท (หนึ่งล้านสองแสนแปดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) ได้จัดสร้างอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก กว้าง 10 เมตร ยาว 90 เมตร สูง 2 ชั้น จำนวน 20 ห้องเรียน และได้รับพระราชทานนามอาคารนี้ว่า “ตึกราชเมตตา” ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2534 ได้รับงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5,544,000 บาท (ห้าล้านห้าแสนสี่หมื่นสี่พันบาทถ้วน) สร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก แบบสปช. 2/28 กว้าง 9 เมตร ยาว 48 เมตร สูง 3 ชั้น จำนวน 18 ห้องเรียน คือ “ตึกราชกรุณา”

พ.ศ. 2535 ได้รับงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับจัดซื้ออุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ จำนวน 450,000 บาท (สี่แสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

พ.ศ. 2536 ได้รับงบประมาณสร้างตึกพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นอาคาร คสล. 4 ชั้น ขนาด 18 ห้องเรียน แบบ 318 ล/30 ตามแบบกรมสามัญศึกษา สร้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน (กรมการศาสนา) จำนวน 13 ล้านบาท อาคารหลังนี้ใช้เป็นอาคารเรียนของพระภิกษุสามเณร

พ.ศ. 2537 ได้รับงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,800,000 บาท (สองล้านแปดแสนบาทถ้วน) สำหรับสร้างอาคารโรงฝึกงาน กว้าง 10 เมตร ยาว 30 เมตร สูง 2 ชั้น จำนวน 4 ห้องเรียน คือ “ตึกราชมุทิตา”

พ.ศ. 2538 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ให้จัดตั้งมูลนิธิโรงเรียนนันทบุรีวิทยา เพื่อนำดอกผลมาใช้ในกิจการของโรงเรียนและช่วยเหลือนักเรียนยากจน จำนวน 11,016,898 บาท (สิบเอ็ดล้านหนึ่งหมื่นหกพันแปดร้อยเก้าสิบแปดบาทถ้วน)

พ.ศ. 2545 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯพระราชทานพระราชทรัพย์สมทบมูลนิธิโรงเรียนนันทบุรีวิทยาในพระอุปถัมภ์ของสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 12,824,032.98 บาท (สิบสองล้านแปดแสนสองหมื่นสี่พันสามสิบสองบาทเก้าสิบแปดสตางค์)

พ.ศ. 2547 ได้รับพระราชทานนมผงและพระอุปถัมภ์ภัตตาหารเพลแด่นักเรียนพระภิกษุสามเณร จำนวน 515 รูป จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยได้รับพระราชทานเงินงวดแรกจำนวน 501,000 บาท (ห้าแสนหนึ่งพันบาทถ้วน) นมผง จำนวน 901.8 กิโลกรัม และนมผงงวดที่ 2 จำนวน 1,425 กิโลกรัม จนถึงปัจจุบัน

วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินเป็นการส่วนพระองค์ เพื่อติดตามโครงการอาหารเสริมนมพระราชทาน และเยี่ยมชมกิจการของโรงเรียน พระองค์ทรงห่วงใยนักเรียนที่บิดา มารดาเสียชีวิต บิดามารดาหย่าร้าง นักเรียนยากจน นักเรียนชาวเขา นักเรียนที่ไม่มีหอพัก โดยอาศัยคณะครูเช่าหอพักให้ ทรงมีพระกระแสรับสั่งเกี่ยวกับหอพักนักเรียน และอาคารเรียนไม่เพียงพอ

โรงเรียนจึงได้หางบประมาณการก่อสร้างหอพักนักเรียนขึ้น โดยของบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ 29 กรกฎาคม 2548 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จเป็นการส่วนพระองค์ ทรงเป็นห่วงการก่อสร้างอาคารเรียนโรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระองค์เสด็จทอดพระเนตร และมีพระกระแสรับสั่งทรงห่วงงานด้านบริหาร การจัดการโรงเรียน และทรงปลูกต้นจำปี สิรินธร

วันที่ 6 มกราคม 2549 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จเป็นองค์ประธานเปิดป้ายอาคารเรียน “สิรินธร”ที่สร้างขึ้นใหม่ที่บ้านปางค่า ตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

วันที่ 18 มกราคม 2554 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินเพื่อติดตามผลการดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริ และการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เมื่อคราวเสด็จพระราชดำเนินไปทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจในพื้นที่จังหวัดน่าน

วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 โรงเรียนนันทบุรีวิทยา ได้ขอโอนโรงเรียนจากสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ศธ 04006/52 ลงวันที่ 11 มกราคม พุทธศักราช 2555 และตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เรื่อง รับโอนสถานศึกษาจากหน่วยงานอื่น ประกาศ ณ วันที่ 16 มกราคม 2555 และได้ดำเนินการจัดสร้างโรงเรียนในพื้นที่แห่งใหม่

ปัจจุบัน โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร มีพระธรรมนันทโสภณ (มนต์ คุณธาโร)ป.ธ.3 เป็นผู้รับใบอนุญาต มีพระครูสิรินันทวิทย์ มูลแก้ว (รตนปญโญ) ศน.บ., กศ.ม./น.ธ.เอก,ป.ธ.5 เป็นผู้อำนวยการ โดยมีการบริหารงานต่าง ๆ ตามโครงสร้าง 4 ฝ่าย

1. สัญลักษณ์ของโรงเรียนเป็นตรารูปวงกลมสามชั้น

ภาพ 2 สัญลักษณ์ของโรงเรียนเป็นตรารูปวงกลมสามชั้น

วงชั้นในสุด เป็นรูปเสมาธรรมจักรมีเจดีย์ทับอยู่และมีรัศมีเปล่งประกายออกมาจากยอดพระเจดีย์

วงชั้นกลาง เป็นคติพจน์ของโรงเรียน

วงชั้นนอก เป็นชื่อโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

2. คำขวัญของโรงเรียน

จงรักภักดี สามัคคี มีคุณธรรม นำคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคม

3. ปรัชญาของโรงเรียน

“ความรู้ คู่คุณธรรม” ทุกคนต้องศึกษาเล่าเรียนให้มีความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ สามารถนำความรู้และประสบการณ์นั้น ๆ ไปใช้ในชีวิตได้ แต่การมีความรู้เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอทุกคนจะต้องมีคุณธรรมประจำใจประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมจึงจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพอยู่ในสังคมใดก็จะทำให้สังคมนั้นเจริญรุ่งเรือง

4. คติพจน์ของโรงเรียน

“อติโรจติ ปญญาย สมมาสมพทธสาวโก” “สาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าย่อมรุ่งเรืองยิ่งด้วยปัญญา” ความหมายของคติพจน์: สาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า หมายถึง ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนา หรือพุทธบริษัท 4 ได้แก่ พระภิกษุ พระภิกษุณี อุบาสถ อุบาสิกา แต่ในที่นี้ หมายถึง คณะครูและนักเรียนของโรงเรียนนันทบุรีวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตบริเวณวัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร ย่อมรุ่งเรืองยิ่งด้วยปัญญา หมายถึง มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตยิ่ง ๆ ขึ้น ทำกิจการงานใดก็จะเจริญ เพราะการกระทำนั้นต้องใช้ปัญญากำกับพิจารณาเหตุผลก่อนแล้วจึงทำโอกาสผิดพลาดจะไม่มี

5. อัตลักษณ์ของโรงเรียน

“สืบทอดพระพุทธศาสนา รักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น” โรงเรียนนันทบุรีวิทยาตระหนักและเห็นคุณค่าของความเป็นไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น บริเวณโดยรอบโรงเรียนมีความเข้มแข็ง มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนรู้จักที่จะอยู่ร่วมกับสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข จึงได้จัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

6. เอกลักษณ์ของโรงเรียน

ครองผ้าห่มดอก สวมรองเท้าดำ ใช้ย่ามเขียวอ่อน

7. สีประจำโรงเรียนคือ เหลืองดำ

สีเหลือง หมายถึง ศาสนาพุทธ สีดำ หมายถึง ความหนักแน่นอดทน

8. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ปฏิบัติตนเป็นศาสนทายาทที่ดี มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สนองงานในโครงการตามพระราชดำริฯ

9. พันธกิจ

9.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นศาสนทายาทที่ดี มีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์เป็นพลเมืองดีของชาติ มีทักษะในการทำงาน และทักษะอาชีพ

9.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีและทักษะชีวิต

9.3 จัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.4 จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลูกฝังการรักษาความสะอาดและการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

9.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างภาคีเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย

9.6 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาและจัดกิจกรรมสนองงานในโครงการตามพระราชดำริ

10. เป้าประสงค์

10.1 ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นผู้คุณธรรม จริยธรรม และคาสนทายาทที่ดี

10.2 ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในศตวรรษที่ 21

10.3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน และทักษะอาชีพ

10.4 ครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

10.5 ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

10.6 สถานศึกษามีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

10.7 สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ความร่วมมือ และภาคีเครือข่าย

10.8 สถานศึกษาสร้างโอกาสทางการศึกษา และสนองงานในโครงการตามพระราชดำริ

11. กลยุทธ์ระดับองค์กร

11.1 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่ดี มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์

11.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะชีวิต

11.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

11.4 ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมจัดภาคีเครือข่าย

11.5 ส่งเสริมการดำเนินงานในโครงการตามพระราชดำริ

12. การพัฒนาตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชน ในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตบราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560–2569 ประกอบด้วย 8 เป้าหมายหลัก ดังนี้

เป้าหมายหลักที่ 1 เสริมสร้างสุขภาพ

เป้าหมายหลักที่ 2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา

เป้าหมายหลักที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางวิชาการและทางจริยธรรม

เป้าหมายหลักที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการงานอาชีพ

เป้าหมายหลักที่ 5 ปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากร

เป้าหมายหลักที่ 6 เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรม และธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาของท้องถิ่นและของชาติไทย

เป้าหมายหลักที่ 7 ขยายการพัฒนาจากโรงเรียนสู่ชุมชน

เป้าหมายหลักที่ 8 พัฒนาสถานศึกษาเป็นศูนย์บริการความรู้

13. มาตรการ

เมื่อโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำ วรวิหาร จังหวัดน่าน ได้วางกลยุทธ์หรือมีแนวทางที่จะดำเนินงานในการพัฒนาโรงเรียน ผู้เรียน และบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้นั้น จึงต้องมีมาตรการในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ ดังนี้

13.1 การสร้างโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนมีความต้องการให้เยาวชนที่มีความสนใจในการศึกษาแต่มีปัญหาด้านต่าง ๆ ทางครอบครัว ได้เข้ารับการบรรพชาและ

เข้าเรียนในโรงเรียนได้อย่างมีศักดิ์ศรี พร้อมทั้งให้นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียน ได้รับการศึกษาทุก ๆด้านอย่างเต็มที่ เต็มตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ โรงเรียนจึงวางแนวทาง ดังนี้

13.1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน

13.1.2 จัดทำ School mapping

13.1.3 ประชาสัมพันธ์เชิงรุก

13.1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

13.2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนจะพยายามทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนเสริม เพิ่มความรู้ด้านต่าง 1 ที่นักเรียนอยากจะเรียน ให้ได้เรียน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้นักเรียนได้รับอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะต้องดำเนินการ ดังนี้

13.2.1 พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

13.2.2 พัฒนาสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

13.3 พัฒนาบุคลากร โรงเรียนถือว่าบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนอย่างสำคัญที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพ คุณธรรม บุคลากรทุกคน จะต้องเป็นแบบอยางที่ดี โรงเรียนจะแก้ไขข้อบกพร่อง เพิ่มเติมใบส่วนที่ขาดเหลือ ให้กับบุคลากร และที่สำคัญ บุคลากรต้องมีขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานด้วยความสุข และเต็มใจ อีกทั้งต้องอยู่ดีมีสุข โดยมีแนวทาง ดังนี้

13.3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

13.3.2 ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากร

13.3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

13.3.4 เชิดชูเกียรติ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

13.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและเครือข่ายโรงเรียนจะพยายามทำให้โรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านเทคโนโลยี เอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ และเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กรอย่างจริงจังและจริงใจ บุคลากรของโรงเรียนทุกฝ่ายจะต้องจับมือและเดินไปพร้อม ๆ กัน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน โดยมีแนวทาง ดังนี้

13.4.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการ

13.4.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

13.5 สนองงานตามพระราชดำริโรงเรียนถือว่าการกระทำใด ๆ ของโรงเรียนของบุคลากรเปรียบเสมือนเป็นการทำงานต่างพระเนตรพระกรรณของพระองค์ท่าน อยู่ในสายพระเนตร

ของพระองค์ท่านตลอดเวลา โครงการต่าง ๆ ที่พระองค์ท่านพระราชทานมา โรงเรียนต้องยกไว้เหนือเกล้าเหนือกระหม่อม จะต้องสนองงานอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ ไม่ให้ระคายเคืองเบื้องพระยุคลบาท วางแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

13.5.1 สร้างความตระหนักและองค์ความรู้งานและโครงการตามพระราชดำริฯ แก่บุคลากร

13.5.2 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งาน และโครงการตามพระราชดำ ฯ แก่บุคลากร

13.5.3 งานด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (กพด.) ต้องเป็นงานที่สำคัญที่ทางโรงเรียนจะต้องถือปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

14. วัฒนธรรมองค์กร

14.1 ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์อุปถัมภ์

14.2 สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี รักและหวงแหนสถาบัน

14.3 เสริมสร้างให้บุคลากรมีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีอาวุโสกว่า

14.4 บริหารงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการเป็นผู้ให้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

14.5 บุคลากรมีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบในหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีสามัคคีธรรม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

14.6 ให้ความร่วมมือกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลร่วมกัน

15. นโยบายหลัก 3 ประการ

15.1 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดเป็นเป้าหมายการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

15.2 ปลูกฝังผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาทางด้านปัญญาสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมวัฒนธรรม การทำงานสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

15.3 ปลูกฝังให้เกิดคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยยึดหลักคารวะธรรม ปัญญาสามัคคีธรรม และสังคหวัตถุธรรม ฯลฯ

16. แนวคิดวิธีดำเนินการ

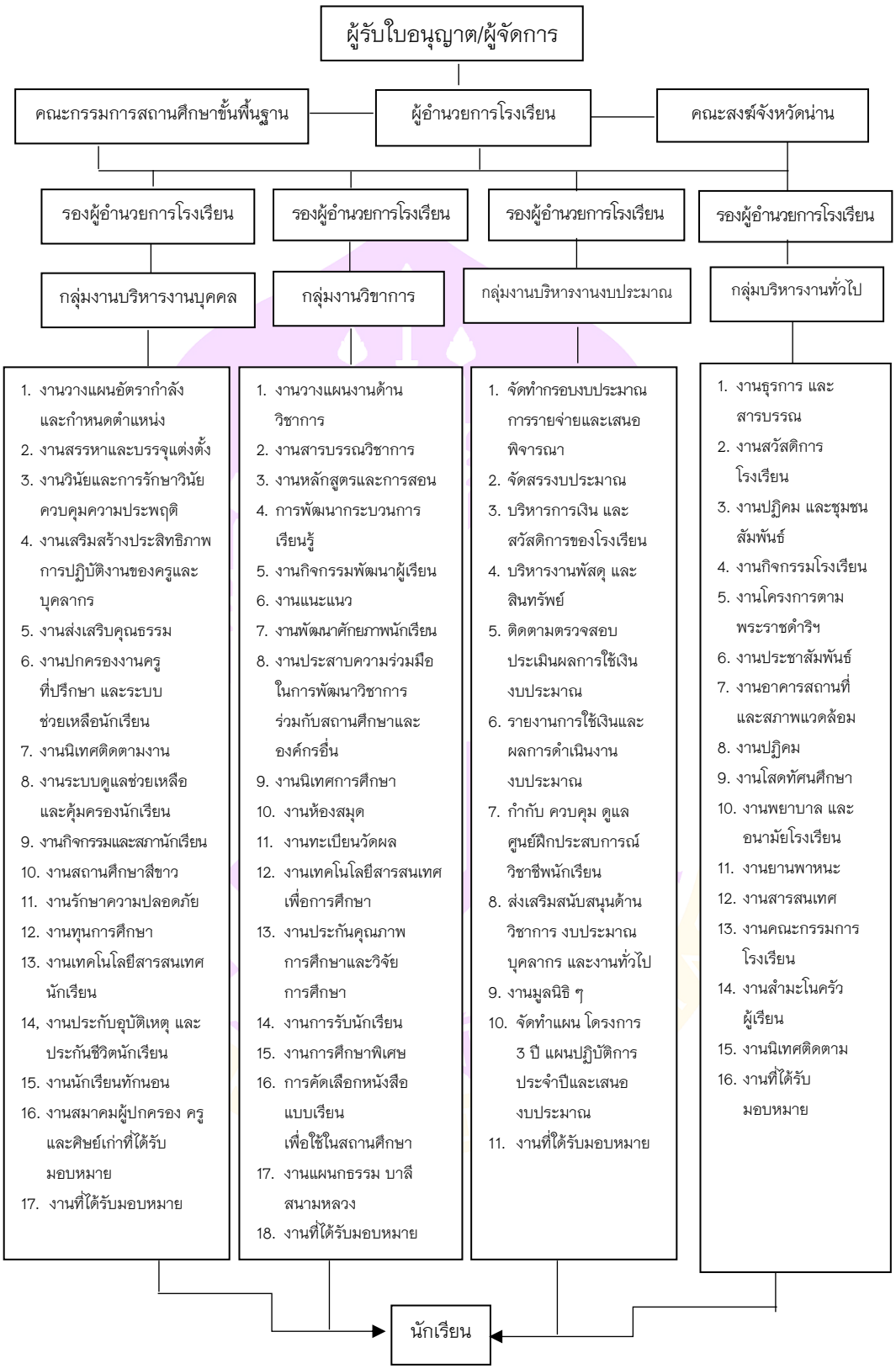
กระบวนการ ดำเนินการเป็นประเพณีสืบมาเป็นเวลานานแล้วโครงการพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช

กุมารีเพื่อสงเคราะห์เด็กยากจน ด้อยโอกาสทางการศึกษามาก มีพื้นฐานด้านเศรษฐกิจสังคมน้อย และมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นศาสนทายาทที่ดี ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และประสบผลสำเร็จในชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข เทคนิคใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สู่ภาคปฏิบัติอย่างแท้จริง ยึดหลักศีล สมาธิ ปัญญา เป็นแนวปฏิบัติ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกและซาบซึ้งในคุณธรรมนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

จุดเด่น นักเรียนได้พัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา ลดปัญหาด้านสังคม ผู้เรียนนำเป็นแนวทางปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างแท้จริง โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้ คู่คุณธรรม

17. การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายปริหารงบประมาณ และฝ่ายปริหารทั่วไป ดังนี้



ภาพ 3 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร

ตาราง 1 แสดงสถิติข้อมูลนักเรียนโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2564 ครั้งที่ 1

นักเรียน ม.ต้น				นักเรียน ม.ปลาย				รวมทั้งสิ้น
ม.1	ม.2	ม.3	รวม	ม.4	ม.5	ม.6	รวม	
63	87	108	258	49	28	40	117	375

ตาราง 2 แสดงสถิติข้อมูลบุคลากรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2564 ครั้งที่ 1

ครูประจำ				ครูพิเศษ			เจ้าหน้าที่				รวมทั้งสิ้น
พระภิกษุ	คฤหัสถ์		รวม	บาลี	คฤหัสถ์		รวม	พระภิกษุ	คฤหัสถ์		รวม	
	ชาย	หญิง			ชาย	หญิง			ชาย	หญิง		
9	9	6	24		2	3	5	1	3	5	9	38

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทิวัติถ์ มณีโชติ (2542) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยวิธีการเอชแอลเอ็มวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยวิธีการเอชแอลเอ็ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นโรงเรียนในโครงการฯ 66 โรงเรียนนอกโครงการฯ 69 โรงเรียน เก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน 135 คน ครู 250 คน และนักเรียน 1,532 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้มี 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามตัวแปรผลกระทบของโครงการฯ จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ชุดที่สอง เป็นแบบสอบถามข้อมูลตัวแปรอิสระและตัวแปรผลกระทบของโครงการฯ มี 3 ฉบับ คือ ฉบับผู้บริหาร ครู และนักเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผลกระทบทางบวกต่อนักเรียนเกี่ยวกับผู้ปกครอง คือ ผู้ปกครองเอาใจใส่ต่อการเรียนของบุตรหลานและมีเจตคติต่อโรงเรียนดีขึ้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ที่มีผลกระทบต่อนักเรียน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับชุมชนและการได้รับการพัฒนาจากโครงการฯ ของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อการเอาใจใส่ต่อการเรียน

บุตรหลานของผู้ปกครอง การเป็นโรงเรียนในโครงการฯ ไม่มีผลกระทบต่อครู แต่ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ มีผลกระทบ คือ การที่ครูได้รับการพัฒนาจากโครงการฯ มีผลกระทบทางบวกต่อครูทุกตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ครูมีคุณภาพการสอนดีขึ้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่มากขึ้น มีความสัมพันธ์กับชุมชนดีขึ้นและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกโรงเรียนมากขึ้น ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อครู ได้แก่ จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ประสบความสำเร็จมีผลกระทบทางบวกต่อการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของครูและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชน คุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อคุณภาพการสอนและการได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกโรงเรียนของครู การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อคุณภาพการสอนและการได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกโรงเรียนของครู จำนวนโครงการของโรงเรียนและการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพการสอนของครู จำนวนรายการที่โรงเรียนเป็นศูนย์ปฏิบัติการมีอิทธิพลทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชน และการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับชุมชนและการได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกโรงเรียนของครู

นันทนา ใกล้ชิด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ 3) ประเมินกระบวนการของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ 4) ประเมินผลผลิตของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอน จำนวน 13 คน ผู้เรียน จำนวน 21 คน คณะกรรมการบริหารโครงการปีการศึกษา 2547 จำนวน 9 คน และผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาในโครงการปีการศึกษา 2547 ของโรงเรียนบางสะพานวิทยา จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การประเมินด้านบริบทของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก 2) การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก 3) การประเมินด้านกระบวนการของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก 4) การประเมินด้านผลผลิตของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก

สุคนธ์ เทพณรงค์ (2553) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการหลักสูตรพิเศษโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน จังหวัดพังงา การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการหลักสูตรห้องเรียนพิเศษของโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน และเพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฯ วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 14 คน ครูผู้สอนห้องเรียนพิเศษ 63 คน ผู้ปกครองนักเรียนห้องเรียนพิเศษ 92 คน และนักเรียนห้องเรียนพิเศษ 60 คน รวมทั้งสิ้น 233 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการประเมินโครงการ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 2 ผู้เรียนห้องเรียนพิเศษ และแบบสัมภาษณ์ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซิป (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมินโครงการ 4 ด้าน คือ ด้านบริบทแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการประเมินโครงการหลักสูตรห้องเรียนพิเศษโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน โดยภาพรวมของกลุ่มผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง (กลุ่มที่ 1) และผู้เรียน (กลุ่มที่ 2) พบว่า มีการปฏิบัติระดับมาก 2) ผลการประเมินโครงการจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านบริบทแวดล้อม ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ มีการปฏิบัติระดับมาก ยกเว้นด้านปัจจัยนำเข้าของกลุ่มผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติระดับปานกลาง ผลการประเมินด้านกระบวนการและด้านผลผลิตของผู้เรียน (กลุ่มที่ 2) มีการปฏิบัติระดับมาก โดยมีความสอดคล้องกับผลการประเมินของกลุ่มที่ 1 3) แนวทางการพัฒนาโครงการด้านบริบทแวดล้อม ชุมชนควรมีการส่งเสริมสนับสนุนโครงการในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยโรงเรียนต้องสร้างความศรัทธาให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเห็นจุดเด่นของโครงการในการสอบเข้าศึกษาต่อด้านการบริหารโครงการและด้านวัสดุอุปกรณ์ และควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ด้านกระบวนการ โรงเรียนควรมีการนิเทศการดำเนินงานของโครงการอย่างต่อเนื่องและควรนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้องมาปรับปรุงโครงการต่อไปและด้านผลผลิต ควรมี

ของผู้พัฒนาทักษะ ของผู้เรียนด้านการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการค้นคว้าอย่างมีคุณภาพ

สุรชัย จิวเจริญสกุล (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประเมินโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring คณะประเมินใช้ระเบียบวิธีการวิจัยประเมิน (Evaluation Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์การประเมินเฉพาะ คือ 1) เพื่อประเมินบริบท (Context) 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) 3) เพื่อประเมินกระบวนการ (Process) และ 4) เพื่อประเมินผลลัพธ์ (IEST) ของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย การประเมินผลกระทบ (Input Evaluation) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการประเมินการถ่ายทอดการส่งต่อ (Transportability Evaluation) ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคคล 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 99 คน โดยเป็นครูผู้สอนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 84 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และกลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน 2) ผู้ประสานงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 2 คน 3) อาจารย์นิเทศจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย 1. แบบสอบถามความต้องการ จำเป็น ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ 2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม 3. แบบตรวจสอบรายการการจัดการเรียนการสอนครู 4. แบบตรวจสอบรายการของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ 5. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการ Coaching and Mentoring 6. แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยและรายงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ การวิเคราะห์ข้อมูล ทำโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการประเมิน พบว่า

1. ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และในประเด็นความพร้อมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเป็นคู่พัฒนา พบว่า คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพร้อมในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประทุมธานี เขต 2

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์เข้าร่วมโครงการอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ สำหรับแผนพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring พบว่า กำหนดให้มีการพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ ช่วงแรกเป็นการฝึกอบรม จำนวน 2 วัน และช่วงที่ 2 เป็นการ Coaching and Mentoring จำนวน 3 ครั้ง

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการของโครงการ พบว่า การดำเนินงานโครงการเป็นไปตามแผนพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่ได้กำหนดไว้สำหรับในประเด็นของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ขณะดำเนินงานโครงการ พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนใช้วิธีการสอนและสื่อสารการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย 4. ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ของโครงการ พบว่า ผลที่ได้จากการดำเนินงาน โครงการส่วนใหญ่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เห็นว่า ได้ประโยชน์หรือเกิดผลทางบวกมากกว่าทางลบสำหรับการประเมินในด้านประสิทธิผล พบว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามระยะเวลาและมีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลงานส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ถึงดีเยี่ยม และเพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการถ่ายทอดส่งต่อและเกิดความยั่งยืน ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯจะนำรูปแบบหรือกระบวนการดำเนินงานโครงการในแต่ละกลุ่มไปดำเนินการต่อกับโรงเรียนในสังกัด

กัตติกา ศรีมหาวโร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการครอบครัวร่วมทำน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านสระบัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการครอบครัวร่วมทำน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านสระบัว โดยใช้แนวคิดการประเมินของ Danial L. Stufflebeam รูปแบบการประเมินแบบ CIPPIEST Model ประกอบด้วย 1) การประเมินด้านบริบท (C: Context Evaluation) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (I: Input Evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (P: Process Evaluation) 4) ด้านผลผลิต (P: Product Evaluation) 5) การประเมินด้านผลกระทบ (I: Impact Evaluation) 6) การประเมินด้านประสิทธิผล (E: Effectiveness Evaluation) 7) การประเมินด้านความยั่งยืน (S: Sustainability Evaluation) และ 8) การประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ (T: Transportability Evaluation)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินและแบบทดสอบจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และนักเรียน ผลการประเมิน พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมโดยรวม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 421, S.D. = 0.57) ด้านปัจจัยนำเข้า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.57) ด้านกระบวนการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.72) ด้านผลผลิต ผลการทดสอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (13–16 คะแนน) ร้อยละ 46.28 มีความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.83) และมีความพึงพอใจต่อโครงการ อยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.82) ด้านผลกระทบ มีผลกระทบในด้านบวกต่อนักเรียน ครูผู้สอน และ ผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.74) ด้านประสิทธิผลโครงการ มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.87) ด้านความยั่งยืนโครงการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.74) และด้านการถ่ายโยงความรู้โครงการมีผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.78)

ชนากานต์ ฮึกหาญ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในประเด็นต่อไปนี้ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต การประเมินด้านผลกระทบ การประเมินด้านประสิทธิผล การประเมินด้านความยั่งยืน การประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โรงเรียน จำนวน 57 คน สุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. การประเมินบริบท พบว่า หลักสูตรสถานศึกษา ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจของสถานศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้มีความเหมาะสม 2. การประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า คุณสมบัติของผู้บริหาร คุณสมบัติของครู คุณสมบัติของนักเรียน มีความเหมาะสม 3. การประเมินกระบวนการ พบว่า โครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียน ไม่มีความเหมาะสม ควรปรับลดในส่วนของเนื้อหาบางรายวิชาให้น้อยลง แต่การวัดผลประเมินผลมีความเหมาะสม 4. การประเมินผลผลิต พบว่า ผลการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและ ธรรมชาติของวิชา 5. ผลการวิเคราะห์การประเมินผลกระทบ พบว่า ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน และกิจกรรมโครงการที่โรงเรียนจัดขึ้นมีผลสะท้อนให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ 6. การประเมินประสิทธิผล พบว่า ผลของการใช้ทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 มีความเหมาะสม 7. การประเมินด้านความยั่งยืน พบว่า ความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีความเหมาะสม 8. การประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ พบว่า ผลที่เกิดกับผู้เรียนในการถ่ายทอดความรู้มีความเหมาะสม

กันยารัตน์ วงษ์วิบูลย์สิน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ และ 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ โดยมีกรอบการวิจัยตามโมเดล CIPPI วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) ระยะพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ได้ร่างองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 4 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดี และโรงเรียนที่ดำเนินการปกติ รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์เป็นระดับคะแนน 1–4 และ 2) ระยะตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมินโครงการ ตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน จากนั้นนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์และทำการพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ ได้ตัวบ่งชี้ จำนวน 34 ตัวบ่งชี้ ภายใต้การประเมิน 5 ด้าน 14 องค์ประกอบ และ 2) คุณภาพของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษโดยภาพรวมผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญในระดับดี

ธนภณ บุญพลอย (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์การรับรู้และศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากลมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล (2) วิเคราะห์การรับรู้และศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล และ (3) วิเคราะห์ตัวแปรจำแนกการรับรู้และศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล รุ่นที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 358 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย สถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. โรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากลมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก คือ มีความรู้ทางวิชาการที่เป็นเลิศ มีทักษะด้านภาษา มีทักษะในการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีหลักในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ที่มีความเป็นสากล เรียกว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) ประกอบด้วย 3 สาระการเรียนรู้ ได้แก่ IS1–การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation) IS2–การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation) IS3–การนำองค์ความรู้ไปใช้บริการสังคม (Social Service Activity) ซึ่งใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เรียกว่า บันได 5 ขั้น ของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย (1) การตั้งประเด็นคำถามและปัญหา (2) การสืบค้นความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสารสนเทศ (3) การสรุปองค์ความรู้ (4) การสื่อสารและการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ และ (5) การบริการสังคมและจิตสาธารณะ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใช้หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งพิจารณาจากคุณภาพของหลักฐานการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของกิจกรรมการเรียนการสอน 2. ครูในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากลมีการรับรู้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้มากที่สุดในด้านเป้าหมายคุณภาพนักเรียน รองลงมา คือ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการจัดสาระการเรียนรู้ที่มีความเป็นสากลลงในหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีศักยภาพด้านการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในสาระการเรียนรู้ที่มีความเป็นสากลมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและ

ประเมินผลการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ที่มีความเป็นสากลตามลำดับ 3. ตัวแปรจำแนกการรับรู้ของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 50.55 จำแนกกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 85.2 ตัวแปรที่จำแนกการรับรู้ของครูที่ดีที่สุด คือ ตัวแปรดัมมี่ความเป็นครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนตัวแปรจำแนกศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 16.56 จำแนกกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 69.6 ตัวแปรที่จำแนกศักยภาพของครูที่ดีที่สุด คือ ตัวแปรดัมมี่ความเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

พระมหาวิเศษ ปญญาวชิโร (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคเหนือตอนบน พบว่า สภาพการดำเนินในการจัดการศึกษาทั้งที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง นักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นที่ต้องการของสถาบันระดับอุดมศึกษาชั้นนำ ผลงานของนักเรียนก็ปรากฏมีให้เห็นอยู่เสมอ ๆ ซึ่งเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมภายนอก แต่สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีอยู่เช่นกัน ปัญหาอุปสรรคด้านวิชาการ เป็นต้นว่า นักเรียนมีปัญหาอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนไทยภูเขา ความรู้พื้นฐานไม่แน่นพอ นักเรียนพื้นราบมีปัญหาทางสังคม ครอบครัวแตกแยกทำให้นักเรียนเป็นคนก้าวร้าว ไม่มีความสนใจในการเรียน นักเรียนบางส่วนลาออกกลางคัน รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดเรียนนาน ไม่มีการลาออก และมีการเข้าออกบ่อย หลักสูตรไม่ค่อยชัดเจน ไม่มีจุดยืนที่แน่ชัดเท่าที่ควร มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน

ศรายุธ วุฒิแพทย์ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.91) และสภาพด้านการให้ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (3.65) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.47) และปัญหาการให้ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (3.38)

สุรีพร คำรังษี (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ประสบการณ์การบวชเรียนของสามเณรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การบวชเรียนของสามเณรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นสามเณร โรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน จำนวน 14 ราย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

การสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสบการณ์การบวชเรียนของสามเณรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ประสบการณ์ชีวิตก่อนบวชเรียน ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย คือ วิถีชีวิตเหตุแห่งการบวชเรียน และการเตรียมตัวก้าวเข้าสู่ชีวิตสามเณร 2) ประสบการณ์การบวชเรียนจากเริ่มบวชจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ การปรับตัวเข้าสู่วิถีชีวิตสามเณร และการเรียนรู้ศึกษา และ 3) ความงอกงามจากการบวชเรียน ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย คือ การทบทวนตนเอง การเข้าถึงชีวิตสามเณร และเป้าหมายและความคาดหวังในอนาคต

สุรศักดิ์ เขื่อนขันต์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม และศึกษาบริบทการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ตลอดจนถึงนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย กระบวนการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย พบว่า มีกระบวนการการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในและนอกสถานศึกษา บริบทการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ควรจัดครูผู้สอนให้ตรงตามวิชาเอกวิชาโท หรือความถนัดโดยเชิญบุคคลภายนอกมาสอนร่วม และรับครูให้ตรงกับสาขา ให้มีการอบรมครูที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาสมรรถภาพงานที่รับผิดชอบหรือจ้างครูพิเศษในรายวิชาที่ขาด และดึงศิษย์เก่ามาช่วยสอนในด้านกระบวนการ ควรให้มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยมีการปรับภูมิทัศน์เพื่อให้สถานที่พร้อมรองรับการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและมีการไปศึกษานอกสถานที่เสมือนกับเป็นแหล่งเรียนรู้มีชีวิต จากการศึกษา รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงราย พบถึงรูปแบบดังนี้ คือ 1) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ 2) รูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารเป็นทีม สามารถทดแทนกันได้ 3) รูปแบบการสร้างให้ประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้สามเณรในภูมิภาคอาเซียนมาเรียนได้ 4) รูปแบบ

การวางแผนและการมีส่วนร่วมโดย ให้ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางพระพุทธศาสนาในจังหวัดเชียงราย

พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุลยลา), (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ทำการวิจัยผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่มีบริบทเดียวกัน 11 โรงเรียน โดยการวิจัยแบ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จำนวน 88 รูป/คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–Depth Interview) กับผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 10 รูป/คน ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป งานด้านธุรการยังไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร การสนับสนุนส่งเสริมรับผิดชอบตรวจสอบภายในและด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีภาระหน้าที่การทำงานหลายอย่าง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเอาใจใส่ ขาดการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา เน้นพรรคพวกมากกว่าเน้นผู้มีความรู้ความสามารถ มีการเอื้อพวกพ้องกันเอง ไม่เน้นผลงาน

2. การศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ทราบว่า การบริหารงานทั่วไป สภาพแวดล้อมไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการสนับสนุนนักเรียนยังมีการเลือกปฏิบัติ ด้านการบริหารวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้เรื่องหลักสูตร ไม่มีความชัดเจน ด้านหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนยังเป็นรูปแบบเดิม ด้านการบริหารงบประมาณ การใช้งบประมาณไม่คุ้มค่า มีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษากำหนด และด้านการบริหารงานบุคคล ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเอาใจใส่ ขาดการพัฒนาบุคลากร การ คัดเลือกบุคลากรมีการเอื้อพวกพ้อง ไม่เน้นความรู้ความสามารถ

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช) (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 59 รูป/คน และครูผู้สอน จำนวน 113 รูป/คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 172 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่า PNI modified = 0.45 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่า PNI modified = 0.42 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่า PNI modified = 0.41 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า PNI modified = 0.39 และด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง มีค่า PNI modified = 0.33 2) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ควรประชุมครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบ ควรดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิด

งานวิจัยต่างประเทศ

Jacque (2012) ได้ศึกษาการประเมินระยาว ของหลักสูตรวิทยาศาตร์การพัฒนาด้านอาชีพ โดยการพัฒนาโปรแกรมมืออาชีพสำหรับครูผู้สอน (K–12) ได้ดำเนินการโดยใช้รูปแบบการประเมินซิป โมเดล ซึ่งได้อธิบายและวิเคราะห์ข้อมูล จากโปรแกรมนี้มาแล้ว 11 ปี ครูระดับประถมศึกษา 62 เปอร์เซ็นต์ ของครูที่เข้าร่วมทั้งหมด 384 คน ครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 17 เปอร์เซ็นต์ และครูมัธยมศึกษาตอนปลาย 13 เปอร์เซ็นต์ โปรแกรมนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความคิดริเริ่มการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดที่แตกต่างกันออกไป กิจกรรมมีความสอดคล้องกับหลักการของผู้ใหญ่ ตลอดจนการเรียนรู้ การออกแบบ โปรแกรมมีการวางแผนอย่างรอบคอบ ได้รับการสนับสนุนโดยเนื้อหาได้ถูกเชื่อมโยงกับมาตรฐาน วิทยาศาสตร์ของรัฐ ผู้ที่เข้าร่วมทำงานในกลุ่มเล็ก ๆ มักจะมาจากโรงเรียนเดียวกันตลอด โปรแกรม โครงการพัฒนามืออาชีพที่เป็นเรื่องของการศึกษา ผลของการประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการยึดมั่นอยู่กับองค์ประกอบของการวิจัยตามโปรแกรมการพัฒนามืออาชีพที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนามืออาชีพได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การรับรู้ความสามารถตนเองสำหรับครูวิทยาศาสตร์ที่เข้าร่วมในโปรแกรมนี้ ได้รับรู้ถึงความสามารถ

ของตนเองในเชิงบวก ที่ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากครูที่เข้าร่วมในการพัฒนาโปรแกรมนี้ มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Donna (2011) ได้สำรวจวิธีการการบริการความพิการที่ถูกประเมินโดยการเลือกจากชุมชน วัตถุประสงค์ของคุณภาพจากการศึกษาหลายเว็ปไซต์ คือ การสำรวจวิธีการที่เป็นโปรแกรมบริการผู้ที่มีความพิการ ได้รับการประเมินจากชุมชนโดยใช้ รูปแบบการประเมินแบบซิป กรอบการประเมินผลครั้งนี้ ได้ศึกษาเพื่อตรวจสอบ 1) องค์ประกอบพื้นฐานของโปรแกรมเหล่านี้ 2) วิธีการที่ดำเนินการของโปรแกรมเป็นอย่างไร 3) กระบวนการการประเมินและผลกระทบต่อการบริการ และ 4) อิทธิพลของพื้นฐานความรู้และ ทักษะของผู้อำนวยการ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ทุกสถาบันมีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการ นอกจากนี้กรรมการบริการความพิการรับคำสั่งตามกฎหมาย และควรไม่มีข้อจำกัดสำหรับการให้บริการ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) การพัฒนา ติดตามการฝึกอบรมอาชีพแก่กรรมการ บริการคนพิการ 2) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับคณาจารย์และ ผู้บริหาร 3) การยอมรับรูปแบบการประเมินโปรแกรม

Lyndon (2010) ได้ศึกษาการพัฒนาและการทดสอบรูปแบบการให้คำปรึกษาสำหรับการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลอง ซึ่งอยู่ที่ความต้องการของการประเมินผลการศึกษาพิเศษ มุ่งเน้นการพัฒนาความโดดเด่นที่แตกต่างกันของกระบวนการ คือรูปแบบการพัฒนาให้ผู้นำทางการศึกษาทั่วไป และผู้นำทางการศึกษาพิเศษที่มีข้อมูลอย่างมีคุณภาพและขั้นตอนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาพิเศษ เป็นความรับผิดชอบที่ซับซ้อนขึ้นกว่าเดิม ความจำเป็นสำหรับโปรแกรมรูปแบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพมีประโยชน์เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของการศึกษาพิเศษ คือ ความหลากหลายของรูปแบบการประเมินผลของโครงการ ซึ่งได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาและสภาพแวดล้อมขององค์กรอื่น ๆ แต่การประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาพิเศษได้รับการจำกัดและมักจะได้ผลที่ไม่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของของการประเมินผลของการศึกษาพิเศษนี้ ซึ่งรูปแบบการประเมินของการศึกษาพิเศษนี้มีชื่อว่า PEISE ซึ่งระบุการดำเนินงานของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษ ข้อมูลเหล่านี้มีการวิเคราะห์ อภิปรายผล โดย เป็นการประเมินตามรูปแบบโครงสร้างของ ซิป โมเดล ซึ่งถือเป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้สำหรับประเมินระยะยาวและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินทุกโครงการ

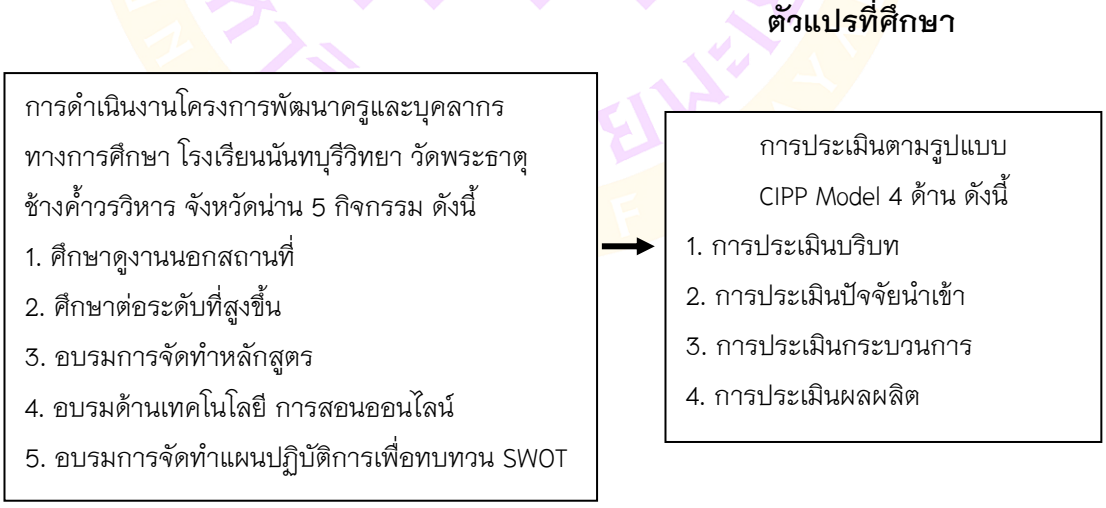
Parkes (2009) ได้สำรวจ 724 ครอบครัวในทางตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระบบสองภาษาในเรื่องใครเป็นผู้เลือก การศึกษาเป็นระบบสองภาษาให้กับบุตร ผลการศึกษา พบว่า หลายครอบครัวเห็นว่า การเรียนในระบบ

สองภาษาทำให้บุตรสามารถพูดอ่านและเขียนเป็นสองภาษาได้ (ร้อยละ 93.6) บุตรหลานจะได้ประสบความสำเร็จในระดับสังคมโลก (ร้อยละ 63.1) จะประสบความสำเร็จในโรงเรียน (ร้อยละ 61.3) และจะสามารถอยู่ร่วมกับสังคมที่มีความแตกต่างกันได้อย่างสะดวก (ร้อยละ 60.7) หลายครอบครัวถือว่า การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุตรหลาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการศึกษาในอนาคตรวมทั้งยังให้ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและการเงิน นอกจากนั้นแล้วการเรียนในระบบสองภาษายังสร้างความภูมิใจในตัวเองให้กับบุตรหลานเพิ่มขึ้นและยังมีจุดเด่นในการที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับต่างชาติให้กับบุตรหลานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การประเมินผลกิจกรรมการประเมินโครงการต่าง ๆ นั้น จะต้องมีการประเมินทั้งระบบว่าเป็นไปไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเพียงพอต่อการตัดสินใจ ผู้วิจัยจึงได้ทำการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่ครอบคลุมจุดประสงค์ของโครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการสนับสนุนการดำเนินงานในปีต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านโดยใช้เครื่องมือวิธีการวิจัยสำรวจ จึงได้ลำดับขึ้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 29 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 9 รูป/คน กรรมการสถานศึกษา 12 รูป/คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จำนวน 53 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของลิเคร์ท (Likert) 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 การประเมินบริบท (Context Evaluation)

ฉบับที่ 2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

ฉบับที่ 3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

ฉบับที่ 4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

ขั้นตอนสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ด้าน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจความเที่ยงตรงของเนื้อหา

5. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับหน่วยการวัดที่มิใช่ประชากรในการวิจัยแล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

6. หากพบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นแล้ว จึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.1 ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

1.2 นางนัฑวิภรณ์ จันต๊ะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

1.3 นายไชยยศ คำสังวาลย์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (Index of Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะต้องมีค่าระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและกรรมการการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับครูผู้สอน

เจ้าหน้าที่ และกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแช่แห้ง จังหวัดน่าน จำนวน 30 รูป/คน โดยนำแบบสอบถามไปปรับปรุง แล้วนำมาตรวจคะแนนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ 0.86

4. แบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วแล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือนำจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากรซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 50 ฉบับ โดยการแจกตามห้องพักครูของโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร

4. ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มประชากรทำการตอบเรียบร้อยแล้ว

5. ตรวจความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารโรงเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)

3. สังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วทำผลมาประมวล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในรายด้านทั้ง 4 ด้าน นำมาหาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ)

3. หาความสอดคล้องดัชนีความเชื่อมั่นระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แต่ละข้อด้วยสูตร (Item–Objective Index: IOC)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน” เป็นการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ และกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน 4 ด้าน คือ 1) การประเมินบริบท 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า 3) การประเมินกระบวนการ 4) การประเมินผลผลิต ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	44	83.02
หญิง	9	16.98
รวม	**53**	**100.00**
ตำแหน่งหน้าที่		
ครูผู้สอน	29	54.70
เจ้าหน้าที่	9	17.00
กรรมการสถานศึกษา	15	28.30
รวม	**53**	**100.00**

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (%)
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	7.50
ปริญญาตรี	41	77.40
ปริญญาโท	8	15.10
รวม	**53**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	15	28.30
ระยะ 5–10 ปี	22	41.50
ระยะ 11 ปี ขึ้นไป	16	30.20
รวม	**53**	**100.00**

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 83.02) ตำแหน่งหน้าที่ครูผู้สอน (ร้อยละ 54.70) วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 77.40) ประสบการณ์การทำงานระยะ 5–10 ปี (ร้อยละ 41.50)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้าน ได้แก่ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการการประเมินผลผลิต ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ด้านที่	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)	4.01	.52	มาก	2
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	3.97	.55	มาก	4
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	4.11	.58	มาก	1
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)	4.00	.56	มาก	3
ผลรวม	**4.02**	**.54**	**มาก**	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .52) และด้านที่ 4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.0, S.D. = .56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .55)

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินบริบท โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

การประเมินบริบท	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	4.17	.54	มาก	5
2. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	3.94	.40	มาก	6
3. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	3.92	.42	มาก	7
4. โครงการมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม	3.68	.46	มาก	11
5. เป้าหมายในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถแก้ปัญหาคุณภาพครูได้	3.87	.49	มาก	9
6. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้	4.26	.58	มาก	2
7. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา มีเป้าหมายที่สามารถพัฒนาครูสู่การพัฒนาการศึกษาได้	3.83	.42	มาก	10
8. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้	4.28	.56	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

การประเมินบริบท	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
9. สถานศึกษามีกิจกรรมในวิธีการดำเนินโครงการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	3.89	.47	มาก	8
10. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการมีความชัดเจน	4.23	.66	มาก	4
11. สถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้	4.24	.76	มาก	3
12. สถานศึกษามีกิจกรรมของโครงการสอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	3.89	.41	มาก	8
ผลรวม	**4.01**	**.52**	**มาก**	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.58) และข้อที่ 11 สถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 4 โครงการมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.46)

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินปัจจัยนำเข้าโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

การประเมินปัจจัยนำเข้า	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านบุคลากร				
1. วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม	3.91	.40	มาก	2
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	3.90	.45	มาก	3
3. วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย	4.38	.52	มาก	1
4. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม	3.79	.45	มาก	5
5. วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบการบรรยายได้อย่างเหมาะสม	3.89	.41	มาก	4
6. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน	3.53	.66	มาก	6
รวม	**3.89**	**.45**	มาก	
2. ด้านงบประมาณ				
7. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	3.89	.40	มาก	2
8. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	3.83	.45	มาก	3
9. โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ	4.21	.52	มาก	1
รวม	**3.97**	**.42**	มาก	

ตาราง 6 (ต่อ)

การประเมินปัจจัยนำเข้า	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์				
10. สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ	3.96	.49	มาก	4
11. โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.06	.30	มาก	3
12. โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	4.13	.43	มาก	1
13. โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ	4.09	.48	มาก	2
รวม	**4.06**	**.66**	มาก	
4. ด้านบริหารจัดการ				
14. สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info)	3.68	.46	มาก	7
15. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Network)	4.15	.78	มาก	4
16. สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom)	3.92	.32	มาก	5
17. สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (Coach)	4.21	.73	มาก	3
18. สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม	3.85	.49	มาก	6
19. สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ	4.26	.67	มาก	1
20. สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ	4.25	.75	มาก	2
21. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก	3.60	.56	มาก	8
รวม	**3.99**	**.55**	**มาก**	
ผลรวม	**3.97**	**.55**	**มาก**	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การประเมินปัจจัยนำเข้า โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1. ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = .52) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .40) และข้อที่ 2 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .45) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 6 วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = .66)

2. ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .52) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .40) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = .45)

3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 12 โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .43) รองลงมา คือ ข้อที่ 13 โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .48) และ ข้อที่ 11 โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .30) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 10 สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .49)

4. ด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 19 สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = .67) รองลงมา คือ ข้อที่ 20 สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .75) และ ข้อที่ 17 สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (coach) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .73) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 14 สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .46)

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินกระบวนการ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

การประเมินกระบวนการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการวางแผนการดำเนินโครงการสู่การปฏิบัติการ	3.96	.47	มาก	10
2. มีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียดและวิธีการดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.08	.47	มาก	7
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม	4.04	.54	มาก	8
4. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.09	.40	มาก	6
5. มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ	4.13	.43	มาก	5
6. มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการชัดเจน	4.09	.40	มาก	6
7. มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและตอบสนองตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน	4.02	.43	มาก	9
8. มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	4.25	.47	มาก	2
9. ดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผนและขั้นตอนการดำเนินการที่กำหนดไว้ในโครงการ	4.21	.45	มาก	4
10. ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ	4.30	.56	มาก	1
11. ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน	3.91	.45	มาก	12

ตาราง 7 (ต่อ)

การประเมินกระบวนการ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
12. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.19	.67	มาก	5
13. สถานศึกษามีการจัดประชุมแต่ละทีมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.92	.42	มาก	11
14. มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ	4.23	.69	มาก	3
ผลรวม	**4.11**	**.58**	**มาก**	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การประเมินกระบวนการ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 10 ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.47) และข้อที่ 14 มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 11 ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.45)

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินผลผลิต โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

ประเมินผลผลิต	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ก. ด้านความรู้				
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน	4.00	.60	มาก	3
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.28	.62	มาก	2
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน	3.87	.39	มาก	5
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน	4.30	.60	มาก	1
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร	3.92	.32	มาก	4
รวม	**4.07**	**.54**	**มาก**	
ข. ด้านเทคนิควิธี				
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน	4.21	.65	มาก	2
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.36	.61	มาก	1
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.79	.45	มาก	5
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.92	.32	มาก	3
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.55	.63	มาก	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเมินผลผลิต	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง	3.89	.37	มาก	4
รวม	**3.95**	**.59**	**มาก**	
ค. ด้านคุณลักษณะ				
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะและค่านิยมสู่การเป็นศาสนทายาทที่ดี	3.87	.49	มาก	6
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น	4.23	.46	มาก	1
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและมุ่งมั่นทำงานมุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	3.98	.43	มาก	5
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาวะอนามัยแก่ผู้เรียน	4.06	.40	มาก	3
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป็นต้นแบบความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ	4.05	.49	มาก	4
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน	4.13	.43	มาก	2
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร	3.66	.47	มาก	7
รวม	**3.99**	**.58**	**มาก**	
ผลรวม	**4.00**	**.56**	**มาก**	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การประเมินผลผลิต โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1. ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = .54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = .60) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .62) และ ข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = .60) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .39)

2. ด้านเทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = .61) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .65) และข้อที่ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .32) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 10 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. =.63)

3. ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = .49) รองลงมา คือ ข้อที่ 17 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .43) และข้อที่ 15 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาวะอนามัยแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .40) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = .47)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน มีจุดมุ่งหมาย 1)เพื่อประเมินบริบทของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 2) เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 3) เพื่อประเมินกระบวนการโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน 4) เพื่อประเมินผลผลิตโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 29 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 9 รูป/คน กรรมการสถานศึกษา 12 รูป/คน โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จำนวน 53 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของลิเคร์ท (Likert) จำนวน 91 ข้อ ใน 4 ด้าน คือ 1) การประเมินบริบท 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า 3) การประเมินกระบวนการ 4) การประเมินผลผลิต

สรุปผลการวิจัย

1. การประเมิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) และด้านที่ 4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluationส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 6

โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้ และข้อที่ 11 สถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 4 โครงการมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านที่ 2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1. ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 1 วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม และข้อที่ 2 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 6 วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 12 โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ ข้อที่ 13 โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ และข้อที่ 11 โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 10 สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ด้านบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 19 สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 20 สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ และข้อที่ 17 สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (Coach) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 14 สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านที่ 3 ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 10 ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้น

ในการเข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 8 มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และข้อที่ 14 มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 11 ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านที่ 4 ด้านผลผลิต (Product Evaluation) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1. ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านเทคนิควิธี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน และข้อที่ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 10 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 17 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และข้อที่ 15 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาวะอนามัยแก่ผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 18 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัยโดยละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ และมีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์รัฐมนตรีว่ากระทรวงศึกษาธิการ นโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน เป็นกรอบแนวคิดในการจัดการบริหารโดยกระทรวงศึกษาธิการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีบทบาทหลักดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในข้อที่ 4 นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ศิลาน้อย และอังคณา ตุงคะสมิต (2554) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการ ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผลและขั้นปรับปรุง พัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1)จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเยนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2)พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3)จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเยนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากนี้

2. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงเป็นลำดับที่สอง ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้ และสถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุธ วุฒิแพทย์ (2558) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพด้านการพัฒนา บุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสภาพด้านการให้ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัญหาการให้ค่าตอบแทนมี ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า 1. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ 45.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.5 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี ร้อยละ 46 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 54.6 และมีประสบการณ์ในการทางาน 6–10 ปี ร้อยละ 49.1 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน พบว่า ด้านที่ 4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สูงเป็นลำดับที่สาม ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน และมีความสามารถในการ

ถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาวะอนามัยแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีบทบาทหลักดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในข้อที่ 4 นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ศิลาน้อย (2554) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการ ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผลและขั้นปรับปรุง พัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเยนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) โครงการควรมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

2.1 ด้านบุคลากร วิทยากรควรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน

2.2 ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ

2.3 ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ สถานศึกษาควรสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ

2.4 ด้านบริหารจัดการ สถานศึกษาควรมีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

4.1 ด้านความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน

4.2 ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

4.3 ด้านคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

บรรณานุกรม

กมลานันท์ บุญกล้า. (2559). **การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาซิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **การปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กัญญามน อินหว่าง, สุพจน์ อินหว่าง และอภิชาต วรรณภิระ. (2554). **การจัดการวิสาหกิจชุมชน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

กัตติกา ศรีมหาวโร. (2557). การประเมินโครงการครอบครัวร่วมทำน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านสระบัว. **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,** 6(2), 113–122.

กันยารัตน์ วงษ์วิบูลย์สิน. (2560). **การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษแบบบูรณาการ.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

กัลยา ศรีวิเชียร. (2557). **การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).

ชนากานต์ ฮึกหาญ. (2558). **การประเมินหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

ชลธิชา แพ่งบรรเทา. (2557). **การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

ชวนคิด มะเสนะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,** 16(1), 14.

เชาว์ อินใย. (2553). **การประเมินโครงการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาราวรรณ ญาณะนันท์. (2555). **การพัฒนาแอพพลิเคชั่นด้านการศึกษาสำหรับระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์บนคอมพิวเตอร์พกพาแบบแท็บเล็ต.** รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

ทิวัติถ์ มณีโชติ. (2542). **การวิเคราะห์ผลกระทบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยวิธีการเอชแอลเอ็ม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธนภณ บุญพลอย. (2556). **การวิเคราะห์การรับรู้และศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

นันทนา ใกล้ชิด. (2550). **การประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

นิรุสณา เจ๊ะบู. (2560). **การวิจัยเชิงประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบไคโร (CIRO).** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

บุษยมาศ แสงเงิน. (2555). **การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา.** สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2564, จาก http://www.gotoknow.org/blogs/posts/374954.

ปาริฉัตร คะนึงเหตุ. (2554). **การประเมินโครงการห้องสมุดมีชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

พงศ์สิทธิ์ พราหมณ์ชื่น. (2556). **คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร.** กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช). (2563). **แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.

พระมหานธันิติ สุมโน. (2555). **ผู้ใหญ่.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุลยลา). (2561). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

พระมหาวิเศษ ปัญญาวชิโร. (2562). **ความต้องการในการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขังในทัณฑสถานหญิง เชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา, น่าน.

พระสาย แวงคำ. (2544). **ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

พัชนี สมพงษ์. (2555). **การประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2552).** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2555). การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,** 6(1), 117–128.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2556). **หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา: จากการบรรยายแบบประเพณีโบราณ สู่การสอนแบบไม่สอน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี สังข์ทอง. (2561). **หลักสถิติ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ลัดดา ศิลาน้อย. (2554). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. **วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น,** 16(3), 281–291. .

วัชรากร ศุภกาญจนรุจิ. (2558). **การประเมินโครงการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS): กรณีศึกษากรมทางหลวง.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.

ศรายุธ วุฒิแพทย์. (2558). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2555). **คู่มือวิทยากร Module การพัฒนาสมรรถนะ หลักสูตรพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

สันติ บุญภิรมย์. (2557). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ปุ๊คพอยท์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนศึกษา. (2550). **คู่มือปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง และการศึกษาทางเลือก.** กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เจริญผล.

สุคนธ์ เทพณรงค์. (2553). **การประเมินโครงการหลักสูตรพิเศษโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน จังหวัดพังงา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา.** วิทยานิพนธ์ พธ.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

สุรชัย จิวเจริญสกุล. (2556). **การพัฒนารูปแบบการสร้างระบบธุรกิจร้านอาหารไทยมืออาชีพ.** ปริญญานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุรศักดิ์ เขื่อนขันต์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

สุรีพร คำรังษี. (2559). **ประสบการณ์การบวชเรียนของสามเณร โรงเรียนนันทบุรีวิทยาพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุวิมล ติรกานันท์. (2547). **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรอนงค์ มากจันทร์. (2555). **การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากร กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Donna, A. W. (2011). **An Exploration of How Disability Support Serbices are Evaluated in Select Communities Colleges.** Chicago, Illinois: Digital Commons@NLU.

Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A. and Dyer, L. D. (1983). **Personnel/ Human Resource Management.** Illinois: Irwin.

Jacque, M. E. (2012). **The Principles of Scientific Management.** New York: Harper.

Lyndon, L. L. (2010). Patient Cooperation in a Rehabilitation Center: Assumption of the Client Role. **Journal of Health and Social Behavior,** 9, 328–336.

Parkes, M. R. (2009). Making Friends in Cyberpacce. **Journal of Communication,** 46(1), 80–97.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. วัชระ จตุพร	ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางนัฑวิภรณ์ จันต๊ะพรมมา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
3. นายไชยยศ คำสังวาลย์	ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินบริบทของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านโดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)ของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายขจรศักดิ์ คำกาน

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพในโครงการ

( ) ครูผู้สอน

( ) เจ้าหน้าที่

( ) กรรมการสถานศึกษา

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) ระยะ 5–10 ปี

( ) ระยะ 11 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับสภาพจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
2. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา					
3. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม					
4. โครงการมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม					
5. เป้าหมายในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถแก้ปัญหาคุณภาพครูได้					
6. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้					

การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
7. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา มีเป้าหมายที่สามารถพัฒนาครูสู่การพัฒนาการศึกษาได้					
8. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้					
9. สถานศึกษามีกิจกรรมในวิธีการดำเนินโครงการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ					
10. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการมีความชัดเจน					
11. สถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้					
12. สถานศึกษามีกิจกรรมของโครงการสอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายขจรศักดิ์ คำกาน

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพในโครงการ

( ) ครูผู้สอน

( ) เจ้าหน้าที่

( ) กรรมการสถานศึกษา

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) ระยะ 5–10 ปี

( ) ระยะ 11 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยนำเข้า

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับสภาพจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1. ด้านบุคลากร					
1. วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม					
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
3. วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย					
4. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม					
5. วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบการบรรยายได้อย่างเหมาะสม					
6. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน					
2. ด้านงบประมาณ					
7. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ					
8. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ					
9. โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ					

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์					
10. สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ					
11. โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม					
12. โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ					
13. โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ					
4. ด้านบริหารจัดการ					
14. สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info)					
15. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Network)					
16. สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom)					
17. สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (Coach)					
18. สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม					
19. สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ					
20. สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ					
21. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ฉบับที่ 3

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน ของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน โดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation)

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายขจรศักดิ์ คำกาน

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพในโครงการ

( ) ครูผู้สอน

( ) เจ้าหน้าที่

( ) กรรมการสถานศึกษา

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) ระยะ 5–10 ปี

( ) ระยะ 11 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับสภาพจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

กระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation)	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
1. มีการวางแผนการดำเนินโครงการสู่การปฏิบัติการ					
2. มีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียดและวิธีการดำเนินโครงการอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม					
4. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
5. มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ					
6. มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการชัดเจน					
7. มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและตอบสนองตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน					
8. มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ					

กระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. ดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผนและขั้นตอนการดำเนินการที่กำหนดไว้ในโครงการ					
10. ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ					
11. ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการจัดการเรียนการสอน					
12. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13. สถานศึกษามีการจัดประชุมแต่ละทีมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตาม และประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
14. มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยพะเยา UNIVERSITY OF PHAYAO

ฉบับที่ 4

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านผลผลิตของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่านโดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายขจรศักดิ์ คำกาน
นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพในโครงการ

( ) ครูผู้สอน

( ) เจ้าหน้าที่

( ) กรรมการสถานศึกษา

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) ระยะ 5–10 ปี

( ) ระยะ 11 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต (Product Evaluation)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับสภาพจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	4	3	2	1
ก. ด้านความรู้					
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน					
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน					
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน					
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร					
ข. ด้านเทคนิควิธี					
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน					
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					

การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร					
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง					
ค. ด้านคุณลักษณะ					
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะและค่านิยมสู่การเป็นศาสนทายาทที่ดี					
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น					
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและมุ่งมั่นทำงานมุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาวะอนามัยแก่ผู้เรียน					
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป็นต้นแบบความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ					
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน					
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามเพื่อเป็นการพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และรับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบ่งออกเป็น 1 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ทั้ง 4 ด้าน

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

–1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นายขจรศักดิ์ คำกาน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
1.	สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	โครงการมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับระยะเวลาในการฝึกอบรม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5.	เป้าหมายในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถแก้ปัญหาคุณภาพครูได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
7.	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา มีเป้าหมายที่สามารถพัฒนาครูสู่การพัฒนาการศึกษาได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนันทบุรีวิทยา สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9.	สถานศึกษามีกิจกรรมในวิธีการดำเนินโครงการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10.	สถานศึกษามีวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการมีความชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11.	สถานศึกษามีเป้าหมายของโครงการมีความเป็นไปได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12.	วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13.	วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14.	วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15.	วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16.	วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบการบรรยายได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
17.	วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18.	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
19	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
20	โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ	1	1	1	3	100	ใช้ได้
22	โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23.	โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Network)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
28	สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและโรงเรียน (Coach)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	มีการวางแผนการดำเนินโครงการสู่การปฏิบัติการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	มีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียดและวิธีการดำเนินโครงการ อย่างชัดเจนและเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
36	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
37	มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
39	มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและตอบสนองตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
41	ดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผนและขั้นตอนการดำเนินการที่กำหนดไว้ในโครงการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43	ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44	มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	สถานศึกษามีการจัดประชุมแต่ละทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46	มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
47	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
48	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
49	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
50	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
51	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
52	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
53	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
54	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
55	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
56	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
57	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
58	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะและค่านิยม สู่การเป็นศาสนทายาทที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
59	ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
60	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเสียสละและมุ่งมั่นทำงานมุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
61	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุขภาวะอนามัยแก่ผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
62	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป็นต้นแบบความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
		1	2	3	3		
63	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
64	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	ขจรศักดิ์ คำกาน
วัน เดือน ปี เกิด	11 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 พธ.บ. (การเมืองการปกครอง), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนนันทบุรีวิทยา (วัดพระธาตุช้างค้ำ วรวิหาร) จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	ขจรศักดิ์ คำกาน (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร จังหวัดน่าน. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 1–11). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.