

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน



บรรจบ จันทอง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ASSESSMENT OF TEACHER POTENTIAL DEVELOPMENT PROJECT IN ACTIVE LEARNING
MANAGEMENT OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL
IN NAN PROVINCE



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

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

ของ บรรจบ จันทอง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	บรรจบ จันทร์ทอง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง
ปรึกษา:	
คำสำคัญ:	การประเมินโครงการ, พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน 2) เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน 3) เพื่อประเมินด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 182 รูป/คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ สถิติค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Title: ASSESSMENT OF TEACHER POTENTIAL DEVELOPMENT PROJECT IN ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN NAN PROVINCE

Author: Banchop Chanthong, 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 inputs of the project of developing teacher potential in active learning management of Phrapariyattidham School, Nan Province 2) To assess the operational process of the project of developing teacher potential in active learning management of Phrapariyattidham School Nan Province 3) To assess the productive aspects of the teacher potential development project in the field of active learning management of Phrapariyattidhamma School, Nan Province. Populations were 182 people from school administrator and teachers of Phrapariyattidhamma School. Department of General Education, Nan Province. The sample were 16 schools, 124 people from school administrator and teachers of Phrapariyattidhamma School. Department of General Education, Nan Province. The estimation was at 5 levels with a confidence value of 0.91. The statistics for the analysis were frequency distribution, percentage, mean statistic (Mean) and Standard Deviation (S.D.)

The results that : 1) the input assessment overall, it was at a high level. 2) The process assessment overall, it was at a high level. 3) The product assessment overall, it was at a high level.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย นางนันทวิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 นายไชยยศ คำสังวาลย์ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และนางเรณู หมั่นพรมแสน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็น กตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

บรรจบ จันทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก	40
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนา ศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน	70
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ เชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน.....	71
บทที่ 5 บทสรุป.....	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผลการวิจัย	83
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	98
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	99
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	111
ประวัติผู้วิจัย	119

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงรูปแบบกรอบการประเมิน IPO Model	30
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม	71
ตาราง 5 แสดงผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยปัจจัยนำเข้า	72
ตาราง 6 แสดงผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน	75
ตาราง 7 แสดงผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต	77



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แนวคิดและแบบจำลอง Input Output Model.....	23
ภาพ 2 องค์ประกอบและวัฏจักรของระบบ.....	24
ภาพ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	64



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูครูแนวใหม่ มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลักสมรรถนะ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ ซึ่งในการสร้างและพัฒนาคูครูให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน และเพื่อพัฒนาคูครูให้เป็นผู้นำในด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบัน เป็นภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการพัฒนาคูครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เสนอผลการปฏิรูปการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2542-2551 มีแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลิตและพัฒนาคูครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาระบบผลิตคูครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีระบบคัดกรองคนที่เข้ามาเป็นคูครู มีการจูงใจคนดีคนเก่งเข้ามาเรียนคูครู 2) การพัฒนาคูครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการพัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพคูครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ อันจะส่งผลให้คูครูมีความตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น (พระมหาสุทนต์ คุ้มอ่อน, รชฎ สุวรรณกัญญา และสุเทพ ทองประดิษฐ์, 2558)

แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540-2544 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการปฏิรูปในลักษณะองค์รวมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐแบบเดิมที่ใช้มาเป็นเวลานานไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์ให้เกิดผลโดยเร็ว ด้วยเหตุผลนี้จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของโลก (สมเกียรติ ตรีสมภ,

2547) ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากคนมีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองและเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ จึงมีความสำคัญอย่างมาก หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพสูง องค์กรนั้นย่อมมีขีดความสามารถพร้อมต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสามารถรองรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตาม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจนอาจส่งผลทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร และส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และไม่สามารถอาศัยหลักการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ ได้ (ลาวัลย์ เกติมา, 2561) การปฏิรูปการศึกษาถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่จะพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จดังกล่าว ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารและจัดการการศึกษาให้ทุกส่วนของ สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การศึกษาเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้มีความเจริญรุ่งเรืองซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจ ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ได้เน้นความสำคัญของการศึกษา การศึกษาเป็นหนึ่งในเสาหลักของแผนยุทธศาสตร์ลบล้างความยากจน และให้ความสำคัญกับการศึกษาและการเรียนรู้หนังสือเป็นบุริมสิทธิอันเร่งด่วนในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของชาติ และลดพ้อความยากจน (ศิริรัตน์ นิลนาก, 2562)

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากระดับประถมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้ความรู้ทั่วไป และความรู้พื้นฐานจำเป็น เพื่อเรียนต่อ หรือประกอบอาชีพ ตามความเหมาะสม ครู คือ ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครู จึงเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณะที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นและมีมาตรฐานในการประกอบ วิชาชีพ โดยต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้จะได้รับต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาตามที่ กำหนดหรือได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อย่างเพียงพอก่อนจะประกอบ วิชาชีพครูได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ได้กำหนด คุณธรรม ทักษะและความรู้ที่จำเป็นบนฐานค่านิยมร่วม สู่กรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ การศึกษาได้ดังนี้คือ การจัดการศึกษาจะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็น คุณลักษณะของผู้เรียน อันเป็นผลที่เกิดจาก การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย การศึกษา ขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงการอุดมศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษามีอิสระในการกำหนด แนวคิด ปรัชญาและวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาให้เป็นอัตลักษณ์ และสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาและความถนัดของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การศึกษาการบริหารจัดการองค์การ จำเป็นต้องพิจารณาเป็นองค์รวมของความเป็นระบบ โดยให้ความสนใจกันทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก แต่ในการปฏิบัติงานจริงที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารได้มุ่งความสนใจที่ปัจจัยป้อนเข้าเสียมากกว่า เครื่องมือที่ใช้วัดผลงาน จึงเน้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อจัดการกับปัจจัยนำเข้า แต่กลับละเลยที่จะเอาใจใส่กับปัจจัย ป้อนออก เมื่อใดก็ตามที่ปัจจัยป้อนออกได้แก่สินค้าและบริการบกพร่อง ด้วยคุณภาพผู้บริหาร ยังให้โอกาสแก่พนักงานเพราะคิดว่า เขาได้พยายามทำดีที่สุดแล้ว และการวางแผนจัดการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวยังยึดติดกับปัจจัยนำเข้าอีกเช่นเดิม หรืออย่างมาก็จะดูที่กระบวนการ ภายในองค์กร ซึ่งอาจไม่ได้ผลเท่าที่ควรจะเป็นเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะผู้บริหารขาดความเข้าใจ ถึงอิทธิพลของเงื่อนไขสภาพแวดล้อม เช่นคิดว่าเมื่อใส่คนที่มีความสามารถน่าจะทำให้ ผลผลิตหรืองานที่ออกมาดีตามไปด้วย แต่ในความเป็นคำตอบ คือ ไม่จริงเสมอไป (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554)

การพัฒนาครูมีความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคนต้อง

ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรมด้วย ครูเก่าอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์การทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาความรู้เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการทุกปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายของรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (Master Teachers) มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และนักเรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงานจำลอง การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning นั้น คือ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีโอกาสลงมือทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่น การให้ผู้เรียนได้ อ่าน เขียน ได้ตอบ และวิเคราะห์ปัญหาทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน โดยการสังเกตพฤติกรรม การเรียนของนักเรียนแล้วนำสิ่งที่สังเกตได้มาให้ข้อมูลแก่นักเรียน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงของนักเรียน ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ นอกจากนี้ต้องมีระบบนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งมีการสร้างเกิดการเรียนรู้และนำมาปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น การส่งเสริมครูให้มีโอกาสยกระดับการศึกษาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีวิธีการสอนที่ดีและได้รับการยกระดับความรู้ตามวิชาที่ได้เรียนมาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และมีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการคุ้มครองห้องเรียนเพื่อทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น การพัฒนาและสร้างมาตรฐานครูแห่งชาติ เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้กระบวนการบรรจุ และการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามการแบ่งชั้นการคุ้มครองการศึกษา เพื่อรับประกันการบรรจุครูที่มีคุณภาพ และการสร้างแรงจูงใจให้ครูอยู่ในหน้าที่การสอนเป็นเวลานาน (บันเย็น พึ่งกระจ่าง, 2561)

คุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูและผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเป็นด้านหน้าอยู่ใกล้ชิดผู้เรียนและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ดังนั้น หากครูมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ย่อมจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างครูให้มี

คุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาครู เป็นคนดี มีคุณธรรมและมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กับการเรียนวิชาสามัญตามหลักสูตรของรัฐโดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ พ.ศ. 2514 เป็นครั้งแรกและเปลี่ยนไปใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ พ.ศ. 2542 แทน โดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (กรมการศาสนา, 2542) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ทั้งต่อทางฝ่ายศาสนจักร คือได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้า และยังเป็นประโยชน์ต่อทางฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ หากพระภิกษุสามเณรลาสิกขาบทก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือสามารถประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติได้ ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานพื้นฐานและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาในระบบ ควบคู่กับการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยใช้หลักธรรมคำสอนแห่งพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการอบรมมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่พระภิกษุสามเณร โดยรับผู้ชายที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้ามาบรรพชาเป็นสามเณร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้น โดยวัดในพระพุทธศาสนามีเจ้าอาวาสวัดเป็นผู้ขอจัดตั้งดำเนินการสอนโดยมีครู อาจารย์ ซึ่งเป็นทั้งพระภิกษุและคฤหัสถ์ (สุรพร คำรังษี, 2559)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ IPO เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินโครงการมาพัฒนาและวางแผนการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
2. เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
3. เพื่อประเมินด้านผลผลิต (Product) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 182 รูป/คน คน (ที่มา: กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2564, สืบออนไลน์) โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน ได้มาโดยการกำหนดสัดส่วน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยทำการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ในปีการศึกษา 2563 โดยใช้รูปแบบการประเมินจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน อันจะทำให้โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สำหรับโครงการนี้ ได้แก่ จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณมีเพียงพอมากน้อยเพียงใด
2. ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ว่าเป็นอย่างไร สำหรับการประเมินในครั้งนี้ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการติดตามผล และการนำผลไปปรับปรุงโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ว่ามีการปฏิบัติตามมากน้อยเพียงใด

3. ด้านผลผลิต (Outputs) เป็นการประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ว่าเกิดผลอย่างไรบ้างหลังจากเข้าร่วมโครงการ ส่งผลต่อนักเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร ต่อสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างไร

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ใน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ด้านผลผลิต (Outputs)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมที่มีครูผู้สอนให้คำแนะนำ

ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนร่วมเริ่มต้นและเป็นตัวสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาสมรรถนะครูควบคู่กับความรู้ พัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีคุณภาพ (School Goal) จัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Network) พัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom) มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ออกแบบระบบการพัฒนาคู่มือถึงหลักความคุ้มค่า มีจำนวนหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีความหลากหลายเพียงพอต่อความต้องการรายบุคคลของครู

กระบวนการดำเนินงาน (Process) หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน คือ การนำเอาปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบ ครอบคลุม ตั้งแต่การบริหารจัดการ การนิเทศ การวัดผลและประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการ ทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำโครงสร้างองค์กรและทีมงาน เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีระบบและกลไกการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรทั่วถึงกัน ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา มีการประสานงานและทำความเข้าใจ

เพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างชัดเจน มีการวางแผนและเตรียมการจัดกิจกรรมตามโครงการฯ อย่างชัดเจน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับ สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินงาน ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ในศตวรรษที่ 21

ผลผลิต (Outputs) หมายถึง เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งอาจจะเป็น สิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อน ครูสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีการ พัฒนาด้านความคิดมากขึ้น มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มุ่งใช้ ศักยภาพสูงสุดของตนเองในการเป็นผู้นำสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น ตระหนักใน คุณค่าของอาชีพครูมากขึ้น สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิต มีการอบความคิดที่เติบโต (Growth Mindset) ศึกษาศึกษาที่มีกระบวนการการบริหารความเสี่ยง

กระบวนการพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง ลำดับขั้นตอนการวางแผน การนำแผน ไปใช้ มีการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพครูให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกระบวนการ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดตั้ง ขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่ พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือตามแนวหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นที่วัด ในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดน่าน มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา จำนวน 16 โรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและ รองผู้อำนวยการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนทั้งครูประจำและครูพิเศษทั้งพระและฆราวาส ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการแก้ไข และปรับปรุง กระบวนการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายการวางแผน และดำเนินงานพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และ พัฒนาการกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนระดับชั้นต่าง ๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าโดยทบทวนวรรณกรรมดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
 - 1.1 ความหมายของการประเมินโครงการ
 - 1.2 ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ
 - 1.3 ประเภทของการประเมินโครงการ
 - 1.4 รูปแบบของการประเมินโครงการ โดยใช้ IPO
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู
 - 2.1 ความหมายในการพัฒนาศักยภาพครู
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครู
 - 2.3 แนวทางการพัฒนาศักยภาพครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก
 - 3.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบเชิงรุก
 - 3.2 รูปแบบการเรียนการสอนเชิงรุก
 - 3.3 แนวทางการเรียนการสอนเชิงรุก
4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม
 - 4.1 ความหมายของพระปริยัติธรรม
 - 4.2 ความเป็นมาของการศึกษาพระปริยัติธรรม
 - 4.3 ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการในการนำไปสู่การปรับปรุง ทำให้การประเมินทรงคุณค่าอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการประเมินโครงการ (Program Evaluation) อย่างเป็นระบบผลจากการประเมินจะทำให้ผู้บริหารโครงการได้ทราบถึงจุดเด่น (Strength) จุดด้อย (Weakness) ของโครงการรวมทั้งผลกระทบ (Impact) ที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อดำเนินการแก้ไขโครงการ ได้ทันท่วงที ตลอดจนทราบว่า โครงการสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คุ่มค่าหรือไม่ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ (Decision Making) เกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข ปรับให้เข้ากับโครงการ ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

ความหมายของการประเมินโครงการ

วีระยุทธ ซาตะกาญจน์ (2557) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษาหาข้อมูลอย่างเป็นระบบตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อนำมาจัดเป็นสารสนเทศ ตัดสินคุณค่าและประกอบการพิจารณาตัดสินว่าผลสัมฤทธิ์ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะนำไปสู่การพิจารณาเลือกทางเลือกเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ หากพิจารณาความหมายที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของการประเมิน จะพบว่า มีแนวคิดใน 2 ลักษณะ คือ การประเมินในเชิงการวัด (Measurement) เป็นลักษณะของการประเมินตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ เน้นความเป็นปรนัยในเชิงประจักษ์ ความน่าเชื่อถือของการวัด ความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด การใช้สถิติวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ เพื่อหาข้อสรุป รวมทั้งการค้นหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อการเปรียบเทียบกับการประเมินในเชิงของการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ที่เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอเป็นทางเลือกในการตัดสินใจทางการบริหารจัดการโครงการมากกว่าใช้สำหรับการตัดสินค่าของโครงการ

ฐาปนา ฉินไพศาล (2543) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือสิ่งที่กำหนดไว้ว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด โดยที่มาตรฐานดังกล่าวอาจเป็นวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย เวลา หรืองบประมาณ

สุวิมล ตีรกานนท์ (2547) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการของการดำเนินงานในโครงการ ซึ่งเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถใช้ในการ

พิจารณากาผลลัพท์ของการดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างทันท่วงที หากใช้เวลานานถือว่ากระบวนการทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ

ธานี พัทธ์ชัย (2548) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาข้อชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติโครงการนั้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นอันจะนำไปสู่การตัดสินใจความสำเร็จรวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ตลอดจนจนเป็นการสร้างและการกำหนดทางเลือกใหม่ในการดำเนินโครงการ

จิระศักดิ์ สารรัตน์ (2551) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การออกแบบการวิจัยประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสรุปการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นมากที่สุด ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

สมคิด พรหมจ้อย (2552) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ว่า มีมากน้อยเพียงใด การประเมินเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ แผนงาน กล่าวคือ แผนงานโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินขณะที่แผนงานโครงการกำลังดำเนินการอยู่และการประเมินผลแผนงานโครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผลของการดำเนินโครงการจากความหมายดังกล่าว สรุปได้ดังนี้ 1) การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลความจริง (Fact) ที่เชื่อถือได้ 2) การประเมินโครงการจุดประสงค์ที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของโครงการ

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดคุณค่าของโครงการเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ ว่าดี มีประสิทธิภาพ ได้ผลเพียงใด

พิสนุ พงศ์ศรี (2553) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน ระบุ ปรับปรุง ขยายผลหรือยกเลิกโครงการ

เชาว์ อำนวย (2553) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึงกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการ นั้น ๆ ว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ ส่วนคำว่าโครงการ หมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วย ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าโดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่าง มีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศในการตัดสินสัมฤทธิ์ผลของโครงการโดยมีรูปแบบการประเมิน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพที่เป็นปัญหาอุปสรรค ความก้าวหน้าหรือความสัมฤทธิ์ผลของโครงการ ตลอดจนผลกระทบที่สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับนำมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่พึงเกิดขึ้นจากการปฏิบัติโครงการและใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจที่จะดำเนินโครงการในระยะต่อไปหรือเปิดโครงการใหม่ที่มีผลเกี่ยวข้องกับโครงการที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2555) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษาแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไร และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีผลกระทบในแง่บวกต่าง ๆ อย่างไรที่เกิดขึ้นจากโครงการ

รัตน์ บัณฑิต (2556) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึงกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาปัจจัยโครงการนั้น เพื่อดำเนินงานต่อไปหรือยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

สุวิมล ตีรกันันท์ (2555) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึงกระบวนการบรรยายเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินการและผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2553) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึงกระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นอันจะนำไปสู่การตัดสินใจ ความสำเร็จรวมทั้งการแก้ปัญหาปรับปรุง พัฒนา ตลอดจนการสร้างและการกำหนดทางเลือกใหม่ในการดำเนินโครงการ

สุภาพร พิศาลบุตร (2555) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาปัจจัยให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อกำหนดดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

กัลยา ศรีวิเชียร (2557) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ เพื่อทำให้ทราบว่า การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ตลอดจนทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อย รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการนั้น ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโครงการว่าจะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาโครงการนั้นเพื่อดำเนินงานต่อไป หรือยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

กมลกันันท์ บุญกล้า (2559) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศต่าง ๆ แล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจโครงการในแต่ละระยะ โดยนำสารสนเทศที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าควรจะดำเนินการต่อ หรือปรับเปลี่ยน ปรับปรุง ขยายผล ระบุหรือยกเลิกโครงการ

ยุพิน รอดประพันธ์ (2561) แผนหรือแนวทางในการดำเนินงานกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จ มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบให้โครงการดำเนินไปตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

และผลของสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ว่าเป็นไปตามที่ พึ่งปรารถนาหรือไม่ จากนั้นนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจหาแนวทางที่เหมาะสม ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินโครงการเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ยิ่งขึ้น

ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ

โครงการต่าง ๆ ที่ได้รับการกำหนดหรือจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องใช้จ่ายทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เงิน กำลังคน โครงการ บางโครงการมี ประโยชน์ มีคุณค่าอย่างชัดเจน ดังนั้น เพื่อที่จะตัดสินใจว่าโครงการใด มีประโยชน์มีคุณค่ามากน้อย เพียงใดจึงมีความจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการ ความสำคัญ หรือคุณประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2535)

1. การประเมินโครงการจะช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของ การดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น กล่าวคือ ก่อนที่จะได้รับการสนับสนุนให้นำไปใช้ย่อมจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมิน ส่วนใดที่ไม่ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานในการดำเนินงานหากขาดความแน่นอนแฉ่งชัดจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ให้มีความถูกต้องชัดเจนเสียก่อน ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการมีส่วนช่วยทำให้ โครงการมีความชัดเจนและสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2. การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์ เต็มที่ ทั้งนี้เพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลหรือปัจจัยใด ที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมคุ้มค่า ทรัพยากรทุกชนิดจะได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณ ที่เหมาะสมเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปจะได้รับการ คัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้มีการจัดหาเพิ่มเติม ฉะนั้น การประเมินโครงการ จึงมีส่วนที่ทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินโครงการจะช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์เมื่อโครงการได้รับการ ตรวจสอบวิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไข ให้การดำเนินการเป็นไปด้วยดี ย่อมจะทำให้แผนงาน ดำเนินไปด้วยดีและบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของ โครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ทำให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง

5. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงานทั้งนี้ เนื่องจากการประเมินผลโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมชนิดหนึ่งที่ทุกส่วนของโครงการและปัจจัยทุกชนิดที่ใช้ในการดำเนินงานจะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียดและได้รับการตรวจสอบทุกชั้นตอนส่วนใดที่เป็นปัญหาหรือไม่มีคุณภาพจะได้รับการพิจารณาย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้โครงการได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ต้องการ

6. การประเมินโครงการมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการเพราะการประเมินโครงการไม่ใช่เป็นการควบคุม บังคับบัญชาหรือสั่งการแต่เป็นการศึกษา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการ อันยอมจะนำมาซึ่งผลงานที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทั้งปวง

7. การประเมินโครงการช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ กล่าวคือ การประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหา ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานโครงการ โดยข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจว่าจะดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือจะยุติโครงการนั้นเสีย นอกจากนั้นผลของการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหารและฝ่ายการเมือง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) ได้กล่าวว่า การประเมินมีความสำคัญช่วยปรับปรุงการบริหารงานหรือโครงการ ตลอดจนงานดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืองานที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด

เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551) ได้กล่าวว่า

1. การประเมินเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถรับรองคุณภาพในการให้บริการให้มีผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงในโครงการเพื่อเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

2. ทำให้ถึงทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน ผู้ร่วมเงินทุนสามารถหาทางปรับปรุงหรือแก้ไขโครงการให้เหมาะสมตามวาระโอกาส

3. ช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อให้การจัดสรรเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดคำวิพากษ์วิจารณ์ และสอดคล้องกับความต้องการที่เป็นจริง

4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลังตามความจำเป็นเร่งด่วนตามลำดับ

5. การประเมินช่วยให้ทราบข้อมูลผู้รับบริการสามารถสะท้อนกลับถึงปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขโครงการต่อไป

6. ทำให้ทราบถึงผลลัพธ์ของโครงการว่าพึงพอใจหรือบรรลุจุดประสงค์หรือไม่อย่างไร

สมคิด พรหมจักษ์ (2550) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนโครงการตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ

4. ได้ข้อมูลที่นำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการต่อไปหรือไม่

5. ทำให้ทราบถึงข้อมูลที่บ่งบอกว่ามีประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าคุ้มค่าแก่การลงทุนหรือไม่อย่างไร

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อยและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เชาว์ อินเีย (2553) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อตัดสินความสำเร็จของโครงการอีกด้วย การประเมินโครงการเป็นการดำเนินงานที่ไม่ใช้ความพยายามในการสร้างทฤษฎีหรือพัฒนาองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ การประเมินโครงการที่นำมาใช้ในทางสังคมศาสตร์นั้น เป็นการเตรียมสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงโครงการทางสังคม เหตุผลประการสำคัญที่จำเป็นต้องประเมินโครงการก็คือ มีทางเลือกในการดำเนินโครงการได้มากมายที่จะทำให้การดำเนินงานโครงการมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องประเมินโครงการว่า ประสบความสำเร็จหรือไม่

ยุพิน รอดประพันธ์ (2561) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการประเมินโครงการจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ทราบถึงข้อมูลการดำเนินงานตามโครงการทั้งด้านความสำเร็จ ด้านอุปสรรคการดำเนินงาน และช่วยในการตัดสินใจที่จะดำเนินการต่อไปมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินมีความสำคัญในการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า ชี้ปัญหาและข้อขัดข้องด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในด้านการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการหรือการบริหารโครงการบทบาทที่กล่าวมานี้จะให้ประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารได้ดี

หากได้รับการสนับสนุนให้มีระบบการติดตามและประเมินผลขึ้นในองค์กร เพราะการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการด้านการจัดการ

ประเภทของการประเมินโครงการ

การแบ่งประเภทการประเมินโครงการคงไม่ใช่เป็นการกำหนดเกณฑ์ แต่จำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนกประเภท เช่น ใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการและรูปแบบ การประเมินมาบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ซึ่งในที่นี้อาจจำแนกการประเมินโครงการออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation) เป็นการศึกษาประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ก่อนที่เริ่มโครงการใด ๆ โดยอาจทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัยป้อน ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของโครงการ ตลอดจนผลลัพธ์หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับในขณะเดียวกันก็อาจจะศึกษาผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น

- 1.1 การประเมินผลกระทบด้านสังคม (Social Impact Assessment-SIA)
- 1.2 การประเมินผลกระทบด้านนิเวศ (Ecological Impact Assessment-EIA)
- 1.3 การประเมินผลกระทบด้านการเมือง (Political Impact Assessment-PIA)
- 1.4 การประเมินผลกระทบด้านเทคโนโลยี (Technological Impact Assessment-TIA)
- 1.5 การประเมินผลกระทบด้านประชากร (Population Impact Assessment-PIA)
- 1.6 การประเมินผลกระทบด้านนโยบาย (Policy Impact Assessment-POIA)
- 1.7 การประเมินผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Impact Assessment)

การประเมินโครงการก่อนการดำเนินการนี้มีประโยชน์สำหรับนักลงทุนเพื่อศึกษาดูว่าก่อนลงมือโครงการใด ๆ นั้นจะเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุน (Cost Effectiveness) หรือจะเกิดผลกระทบต่อระบบสิ่งแวดล้อมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ประชากร เทคโนโลยีและระดับนโยบายหรือไม่ หากได้ทำการศึกษารอบคอบแล้วอาจจะได้ผลการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะได้เกิดประโยชน์หรือโทษอย่างไร ปัญหา อุปสรรค เป็นอย่างไร เพื่อผู้เป็นเจ้าของโครงการจะได้ตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะเลิกล้มโครงการหรือปรับปรุงองค์ประกอบและกระบวนการบริหารจัดการโครงการเพียงใดเพื่อให้เกิดผลดี

2. การประเมินระหว่างดำเนินการโครงการ (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงเป็นสำคัญซึ่งมักจะใช้ประเมินผลระหว่างแผนหรือระหว่างพัฒนาโครงการ ผลที่ได้จาก Formative Evaluation นั้น จะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนั้น Formative Evaluation อาจใช้ในระหว่างดำเนินการ

จะช่วยตรวจสอบว่า โครงการได้ดำเนินไปตามแผนของโครงการอย่างไรอาจเรียกชื่อเฉพาะว่า Implementation Evaluation หรือ Formative Evaluation อาจตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการว่าดำเนินได้ผลเพียงไร เรียกว่า Progress Evaluation

โดยทั่วไปแล้ว Formative evaluation อาจใช้ประเมินสิ่งต่อไปนี้

- 2.1 ทบทวนแผนของโครงการ
- 2.2 การสร้างแผนของโครงการ
- 2.3 การพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) หรือรายการ (Check List) สำหรับรวบรวมข้อมูลตามเรื่องที่ต้องการ
- 2.4 การคัดเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม
- 2.5 การกำหนดตารางเวลาการประเมินผลให้สอดคล้องกับการดำเนินโครงการ
- 2.6 การเตรียมข้อมูลที่จะเป็นข่าวสารสำหรับการรายงานและเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ
- 2.7 การแนะนำแนวทางปรับปรุง การแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของโครงการ

3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือประเมินผลผลิต (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลรวมสรุป มักจะใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ สำหรับโครงการที่มีการดำเนินระยะยาวก็อาจใช้ Summative Evaluation ในการสรุปย่อความระยะยาวต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากระยะต่าง ๆ จะช่วยให้มีการประเมินสรุปรวมนั้นส่วนใหญ่จะรวบรวมจากผลของ Formative Evaluation เป็น Summative Evaluation ซึ่งผลสรุปที่ได้จะนำไปสู่การรายงานว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือไม่อย่างไร ตลอดจนการรายงานถึงสถานภาพของโครงการว่า ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถนำไปสู่การตัดสินใจว่า โครงการนั้นควรดำเนินการต่อหรือยกเลิก

4. การประเมินประสิทธิภาพ การประเมินโครงการโดยทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังจำกัดประเมินผลผลิต โดยมุ่งที่จะทราบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ให้บริการหรือผู้ให้ทุนในการยุติหรือขยายโครงการ แต่ในปัจจุบันนักประเมินและผู้บริหารโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วย โดยถือว่า เป็นประเภทของการประเมินที่จำเป็นสำหรับโครงการบริการทั่วไป เพราะจะช่วยเสริมให้โครงการเหล่านั้นสามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการที่

เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่นหรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญสำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติ ที่จะไม่ต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้น จะไม่มุ่งแต่เพียงความสำเร็จของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องให้ค้ำค่าในเชิงของประสิทธิภาพด้วย

โดยปกติการประเมินประสิทธิภาพของโครงการมักจะเริ่มจากคำถามต่าง ๆ กันเช่น

- 4.1 ความสำเร็จของโครงการนั้น ๆ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายแล้วมีความเหมาะสมหรือไม่
- 4.2 ผลผลิตของโครงการเกิดจากปัจจัยที่ลงทุนไปใช้หรือไม่
- 4.3 โครงการนี้มีผลผลิตสูงกว่าโครงการอื่น ๆ เมื่อลงทุนเท่ากันหรือไม่และเพราะเหตุใด

อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ (2548) เอกสารประกอบการสอนระดับบัณฑิตศึกษา เรื่อง แนวคิดการประเมินโครงการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การแบ่งประเภทของการประเมินโครงการ สามารถแบ่งได้หลายแบบตามเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ดังนี้

1. แบ่งตามหลักยึดในการประเมินโครงการ มี 2 ประเภท คือ
 - 1.1 การประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักเพื่อตรวจสอบผลของโครงการว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการหรือไม่
 - 1.2 การประเมินที่มีอิสระจากวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยไม่คำนึงว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง
2. แบ่งตามลำดับเวลาทำการประเมิน มี 3 ประเภท คือ
 - 2.1 การประเมินก่อนที่จะเริ่มดำเนินการตามโครงการเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมหรือบริบทและปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ
 - 2.2 การประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่เป็นการประเมินดูว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง
 - 2.3 การประเมินหลังจากที่โครงการสิ้นสุดลงแล้วเป็นการประเมินดูผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ
3. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน มี 2 ประเภท คือ
 - 3.1 การประเมินเพื่อปรับปรุงหรือเรียกว่าการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงโครงการเป็นการประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่

3.2 การประเมินเพื่อสรุปผลหรือเรียกว่าการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เพื่อต้องการตัดสินใจว่าโครงการนี้จะยกเลิกหรือดำเนินการต่อ เป็นการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดแล้วโดยดูว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการหรือไม่

4. แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมิน มี 4 ประเภท คือ

4.1 การประเมินสถานะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท (Context Evaluation) เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือถ้าโครงการดำเนินไปแล้วก็จะเป็นการประเมินย้อนหลังเพื่อดูว่าจุดมุ่งหมายของโครงการสอดคล้องกับนโยบายและสภาพปัญหาหรือไม่

4.2 การประเมินปัจจัยหรือตัวป้อน (Input Evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสม ความพร้อมหรือความเพียงพอของปัจจัยเพื่อต้องการใช้ผลการประเมินเป็นตัวกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ

4.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินว่ากิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นเป็นอย่างไรเพื่อต้องการใช้ผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงในระหว่าง การปฏิบัติตามโครงการ

4.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการเพื่อต้องการทราบว่าเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วผลการดำเนินงานตามโครงการเป็นอย่างไร ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่เทียบกับเกณฑ์แล้วเป็นอย่างไร

5. แบ่งตามรูปแบบของการประเมินรูปแบบการประเมินเป็นกรอบความคิดโดยอาศัยคุณลักษณะของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัย กระบวนการและผลผลิต เป็นหลักในการเสนอรูปแบบ แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

5.1 รูปแบบที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก เป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบ การบรรลุ วัตถุประสงค์ เช่น รูปแบบการประเมินของ Tyler Cronbach และ Scriven

5.2 รูปแบบมุ่งเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน เช่น รูปแบบการ ประเมินของ Stake ที่มุ่งตัดสินคุณค่าที่สิ่งที่ประเมิน

5.3 รูปแบบที่มุ่งนำผลการประเมินไปช่วยตัดสินใจ เป็นการประเมินเพื่อให้ได้มา เพื่อสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ อย่างถูกต้องได้แก่ รูปแบบ การประเมิน CIPP ของ Stufflebeam และคณะ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทการประเมินโครงการมีการประเมินโครงการ ก่อนดำเนินการ ประเมินระหว่างดำเนินการโครงการ และประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ หรือประเมินผลผลิต โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก

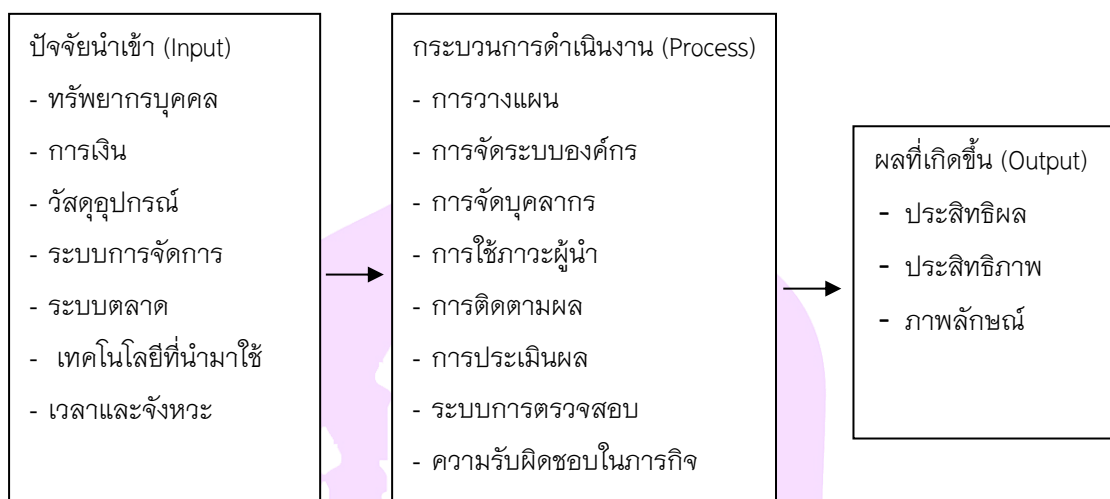
รูปแบบของการประเมินโครงการ โดยใช้ IPO

รูปแบบการประเมินโครงการ (Evaluation Models) คือ กรอบแนวคิด หรือแบบแผน ที่แสดงให้เห็นรายการที่ควรประเมิน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่งคล้ายกับพิมพ์เขียว โดยทั่วไปรูปแบบการประเมินจะบอกสาระสำคัญ 2 ประการ คือ ประเมินอะไรหรือเรื่องอะไร (What) และประเมินอย่างไร (Flow) ประเมินผลโครงการมีหลากหลายแนวคิด ซึ่งทางผู้วิจัยได้ เลือกใช้รูปแบบของการประเมินโครงการ แบบ IPO Model เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการประเมินผล การดำเนินงานของโครงการ

ตัวแบบการประเมินผลเชิงระบบ (Input Output Model หรือ System Approach Model)

ปัจจุบันแบบจำลองที่ผู้บริหารโครงการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ ด้านพัฒนาสังคม ผู้ศึกษาส่วนมากนิยมใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ คือ แนวคิด ปัจจัยนำเข้าและผลผลิตหรือตัวแบบการประเมินผลเชิงระบบ (Input Output Model หรือ System Approach Model) ที่มีหลักการสำคัญมุ่งเน้นประเมินด้วยวิธีการประเมินผลด้วยระบบ วิเคราะห์ (Analytical Evaluation) เป็นการประเมินที่วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs) ตลอดจนประเมินผลต่อเป้าหมาย (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อม ในมิติด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น การประเมินผลโครงการในแนวคิดและแบบจำลอง Input Output Model เป็นการตรวจสอบโครงการ 2 ช่วงเวลา คือ การประเมินระหว่างการดำเนินโครงการ (On-going Evaluation) ซึ่งเป็นการมุ่งประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการเพื่อตรวจสอบกระบวนการดำเนินโครงการว่า ได้ดำเนินเป็นไปตามแนวคิดและหลักการบริหารจัดการที่ดี เช่น แนวคิด PODC, PODCE หรือไม่ และเพื่อตรวจสอบวัดความก้าวหน้าของโครงการว่าได้ดำเนินเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดหรือไม่ มากน้อยเพียงใดสำหรับการประเมินหลังเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ (Ex-post Evaluation) มุ่งเน้นการประเมินประสิทธิผลของโครงการหรือตรวจสอบ ประเมินความสำเร็จผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ รวมถึงการประเมินผลต่อเป้าหมายหรือคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังจากโครงการในทิศทางที่ปรารถนาและไม่ปรารถนา โดยสรุปการประเมินผลในรูปแบบปัจจัยนำเข้าและผลผลิต มีหลักการสำคัญของการประเมิน คือ มุ่งเน้นประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ โดยจะทำการประเมิน 2 ช่วงเวลา คือ ประเมินระหว่างการดำเนินโครงการและประเมินหลัง

เสร็จสิ้นการดำเนินโครงการเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารว่าจะดำเนินการต่อไป จะต้องมีการปรับปรุงอะไรบ้าง หรือจะยุติโครงการ สามารถแสดงดังนี้



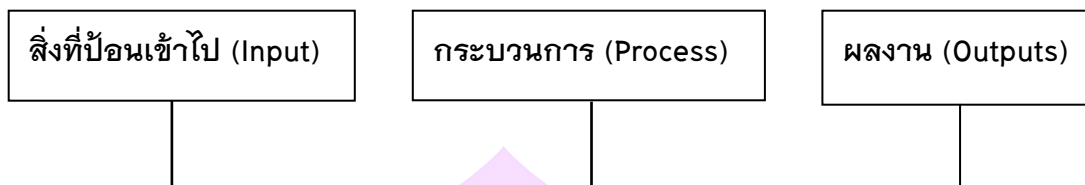
ภาพ 1 แนวคิดและแบบจำลอง Input Output Model

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2545) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs)

อรนุช มหุทัยนนท์ (2545) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมโดยรับสิ่งเข้า (Input) ผ่านกระบวนการ (Process) ที่มีการจัดเตรียมไว้เพื่อที่จะเปลี่ยนและสร้างสิ่งออก (Outputs)

ประชุม รอดประเสริฐ (2541) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง ระบบใดระบบหนึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบหรือส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไปหรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Outputs) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีปัญหาหรือไม่ทำงานส่วนอื่นก็จะหยุดชะงักไปด้วย นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อม (Environment) อย่างใกล้ชิดที่อาจกล่าว ได้ว่าระบบจะได้รับข้อมูลนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมและระบบจะสร้างหรือผลิตผลงานให้กับสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน ดังภาพ 2

ระบบ (Systems)



ภาพ 2 องค์ประกอบและวัฏจักรของระบบ

สิ่งป้อนเข้า (Input) หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ และเป็นองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ตั้งของระบบนั้นด้วย กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบซึ่งหมายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำผลงานหรือผลผลิตของระบบผลงาน (Outputs) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ โดยหมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล โดยสิ่งที่ป้อนเข้าไปกระบวนการและผลผลิตหรือผลงานจะอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อมเดียวกัน หรือ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบต่างก็มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเดียวกัน จึงจะสามารถดำเนินงานได้และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โกวิทย์ เทศบุตร (2545) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบออกเป็น 3 ส่วน เช่น ระบบโรงเรียน ประกอบด้วย

1. สัญลักษณ์ (Symbols) ได้แก่ สื่อ ภาษา คำสั่ง
2. วัตถุ (Objects) เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ
3. บุคคล (Subjects) ได้แก่ ครู อาจารย์ นักเรียนผู้ปกครอง เป็นต้น โดยองค์ประกอบแต่ละส่วนเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ดังนี้ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output)

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบทางการบริหาร ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุกด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนร่วมเริ่มต้นและเป็นตัวสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การนำเอาปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่

หลายระบบ ครอบคลุม ตั้งแต่การบริหารการจัดการ การนิเทศ การวัดผลและประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่เคยคาดคิดมาก่อน สรุปแล้วองค์ประกอบของระบบ หรือ ส่วนสำคัญของระบบมี 3 ส่วนหลัก คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป หรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Outputs) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้ จึงจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรนุช มหัทธยมนท์ (2545) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบ ได้แก่

1. สิ่งเข้าหรือการนำเข้า (Input) เกี่ยวข้องกับการรับและผสมองค์ประกอบเบื้องต้น ที่ผ่านเข้าสู่ระบบเพื่อผ่านกระบวนการตัวอย่างเช่น วัตถุประสงค์ พลังงาน ข้อมูล แรงงาน ซึ่งจะต้องได้รับการจัดการ เพื่อที่จะผ่านเข้าสู่กระบวนการที่จัดเตรียมไว้

2. กระบวนการ (Process) เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนสิ่งเข้าให้เป็นสิ่งออก ตัวอย่าง เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการหายใจของมนุษย์หรือ กระบวนการคำนวณทางคณิตศาสตร์

3. สิ่งออกหรือการนำออก (Outputs) เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายขององค์ประกอบที่เกิดจากกระบวนการในการเปลี่ยนไปสู่จุดหมายปลายทาง เช่น สินค้าสำเร็จรูป การบริการหรือ สารสนเทศเพื่อการจัดการสิ่งออกมาสู่สิ่งแวดล้อม อาจมีทั้งสิ่งออกที่เป็นผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นสินค้า หรือการบริการ (Service) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2548) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินแบบ IPO Model

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อออกแบบโครงการ 2) กระบวนการ (Process) เพื่อประเมินขั้นตอนในการดำเนินการตามโครงการ และ 3) ผลผลิต (Outputs) ดังนี้

1. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จุดมุ่งเน้นหลัก คือ เพื่อช่วยจัดลำดับโครงการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็นโดยการศึกษาและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ที่มีศักยภาพหรือมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การประเมินปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกล่วงหน้าถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวหรือประสิทธิผลของความพยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่าง ๆ สารสนเทศที่ได้จากการประเมิน

ปัจจัยนำเข้าจะมีความสำคัญสำหรับบ่งบอกให้เห็นถึงความรับผิดชอบ (Accountability) ของผู้พัฒนาโครงการที่พยายามออกแบบและปรับปรุงงบประมาณของโครงการหรือสิ่งแทรกแซง นอกจากนี้แล้วการประเมินปัจจัยนำเข้าก็จะช่วยจำแนกและจัดลำดับแนวทางที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ใช้เป็นทางเลือกสำหรับการดำเนินงานต่อไป โดยสรุปการประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับผลประโยชน์ก่อให้เกิดแผนงานปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการบันทึกและสร้างสำเนาที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรและวิธีดำเนินงานในแผนงานนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยให้ผู้นำโครงการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงความสูญเสียเปล่าใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมหรือโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าถึงทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไป การประเมินปัจจัยนำเข้า นำไปประยุกต์ใช้ได้หลายกรณี เช่น ผู้บริหารใช้สำหรับจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับเงินลงทุนสนับสนุนการดำเนินงานจากคณะกรรมการกำหนดนโยบายในหน่วยงานหนึ่ง ๆ โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาใช้สำหรับจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนแผนงานโครงการทางการศึกษาในขณะเดียวกันผู้กำหนดนโยบายหรือผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจทางการศึกษาก็ใช้สำหรับการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความคุ้มค่าหรือประสิทธิผลที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนหรืองบประมาณที่ต้องจัดสรรให้กับโครงการหรือนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ผลที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ การวิเคราะห์รูปแบบวิธีการที่ใช้ในรูปของราคาและกำไร (Cost and Benefit) ที่จะได้รับโดยการประเมินในอัตรากำลัง เวลา งบประมาณ วิธีการที่มีศักยภาพ แต่ถ้าเป็นการประเมินด้านการศึกษาผลกำไร อาจไม่อยู่ในรูปตัวเลข การประเมินปัจจัยนำเข้านี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่จะตัดสินใจได้ว่า ควรตั้งวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติอย่างไร การใช้อัตรากำลัง การวางแผนงานและการดำเนินการอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างจากการประเมินบริบทในแง่ที่ว่า การประเมินปัจจัยนำเข้า เป็นการทำเฉพาะกรณีนั้น ๆ และวิเคราะห์ภายในโครงการเท่านั้น รูปแบบของคำถามที่ใช้ถามมีมากมาย เช่น วัตถุประสงค์จะกำหนดวิธีดำเนินการได้หรือไม่ และจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ วิธีการที่กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ จะดำเนินการกับยุทธวิธีที่เลือกมาอย่างไร ฯลฯ คำถามต่าง ๆ เหล่านี้จะแสดงถึงความสำคัญของการประเมินข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า เพื่อที่จะได้เป็นตัวกำหนดยุทธวิธีเพื่อเป็นการดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยคำถามที่จะใช้ มีตั้งแต่ระดับกว้าง ๆ และคำถามเฉพาะ

2. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตรวจสอบการนำแผนงานหรือโครงการไปใช้หรือตรวจสอบการดำเนินการใช้แผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญ

ประการหนึ่งของการประเมินกระบวนการก็คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการว่า เป็นไปตามตารางเวลาที่กำหนดหรือไม่ การใช้งบประมาณและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งก็เพื่อชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับปรุงการใช้งบประมาณและแนวทางการดำเนินงานของโครงการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเมื่อมีการเริ่มต้นดำเนินงานของโครงการ หรือแผนงานผู้ปฏิบัติย่อมไม่สามารถที่จะกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัด กิจกรรม การใช้บุคลากร งบประมาณ หรืออื่น ๆ ดังนั้น การได้รับสารสนเทศจากการประเมิน กระบวนการ ก็สามารถนำไปใช้ประกอบ การตัดสินใจปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในโครงการให้สามารถดำเนินการต่อไปและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการในการประเมินกระบวนการนั้น ควรทำการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมและค่าใช้จ่ายจริง กับกิจกรรมในแผนงานโครงการ และงบประมาณที่กำหนดไว้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร รวมทั้งบรรยายให้เห็นถึง ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้และท้ายที่สุดก็ควรจัดทำรายงานที่ผู้ร่วมโครงการ หรือผู้ทำการสังเกตได้ตัดสินใจคุณภาพของกระบวนการใช้ การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อแผนดำเนินการ ได้รับอนุมัติและลงมือทำการประเมินกระบวนการจำเป็นต้องได้รับการเตรียมการเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้รับผิดชอบและผู้ดำเนินการ ทุกลำดับชั้น การประเมินกระบวนการมี วัตถุประสงค์ใหญ่อยู่ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาและทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการหรือการดำเนินการตาม ขั้นตอนที่กำหนดไว้

2. เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน

3. เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ มี 3 วิธี คือ

1. แสดงให้เห็นหรือกระตุ้นเตือนศักยภาพของทรัพยากรที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งต่อไปนี้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม บุคลากรและหน่วยงาน วิธีการสื่อสาร การให้เหตุผล ความเข้าใจและความเห็นพ้องกัน ในวัตถุประสงค์ของแผนการ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในแผนการนั้นและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากแผนการ ความเพียงพอของแหล่งบุคลากร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก บุคลากร ปฏิทิน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. เกี่ยวกับการวางโครงการและการตัดสินใจก่อนวางแผนโดย ผู้อำนวยการ ระหว่างดำเนินโครงการนั้น ตัวอย่างการตัดสินใจก่อนวางแผน เช่น โครงการพัฒนาแบบสอบถาม

ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องเลือกหน่วยงานอย่างเจาะจง สำหรับเข้าร่วมในการทดลอง สร้างข้อกระทงใหม่ ๆ ของแบบสอบถาม ผู้ตัดสินใจจะสามารถจัดเตรียมวางโครงการล่วงหน้า ได้ดี เมื่อมีหน่วยงานให้เลือก แต่ตัวเลือกเหล่านี้จะยังไม่มีจนกว่าจะมีรายชื่อหน่วยงานที่จะ สอบถามไป เมื่อหน่วยงานได้รับการติดต่อแล้ว จึงตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานมีความเต็มใจ เข้าร่วมในการทดลองแบบสอบถาม ดังนั้น ผู้พัฒนาแบบสอบถามจึงต้องเลือกหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแบบการสุ่มตัวอย่างมากที่สุด (แบบการสุ่มจะได้รับการตัดสินใจเลือกวิธีการมาก่อน) และเขาต้องกำหนดตารางเฉพาะในการบริหารแบบสอบถาม ในการทดลองตามรูปแบบของแบบสอบถาม ดังนั้น ในโครงการส่วนใหญ่สถานการณ์ที่ต้อง ตัดสินใจจึงมีจำนวนมาก และนี่เป็นเครื่องมือที่แสดงความชัดเจนถึงความต้องการข้อมูลจาก การประเมินกระบวนการ

3. ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ จะบอกลักษณะสำคัญใหญ่ ๆ ของ โครงร่างโครงการ เป็นต้นว่า มโนทัศน์ต้องการสอนและปริมาณของการอภิปรายที่จะมีในของ การประเมิน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าเพื่อที่จะได้เป็นตัวกำหนดยุทธวิธีเพื่อเป็นการ ดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยคำถามที่จะใช้มีตั้งแต่ระดับกว้าง ๆ และ คำถามเฉพาะ

3. การประเมินผลผลิต (Outputs) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดและแปลความหมายของ ความสำเร็จ ไม่เฉพาะเมื่อสิ้นสุดวัฏจักรของโครงการเท่านั้น แต่ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในระหว่างการปฏิบัติตามโครงการด้วย ระเบียบวิธีทั่ว ๆ ไปของการประเมินผลผลิต จะรวม สิ่งเหล่านี้เข้าด้วยกัน คือ ดูว่าการกำหนดวัตถุประสงค์นั้นนำไปใช้ได้หรือไม่ เกณฑ์ในการวัด ที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมคืออะไร เปรียบเทียบผลที่วัดมาได้มาตรฐาน สมบูรณ์ หรือมาตรฐานสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ก่อน และทำการแปลความหมายถึงเหตุของ สิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการร่วมด้วย เกณฑ์นั้นอาจเป็น ทั้ง Instrumental Criteria หรือ Congruence Criteria ซึ่งสคริปต์เวเนได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่าง ของเกณฑ์ทั้งสอง ดังนี้

3.1 Instrumental Criteria จะสัมพันธ์กับความสำเร็จที่อยู่ในระดับปานกลางและ มีส่วนช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ในที่สุด เช่น ก่อนที่แบบสอบถามจะถูกสร้างขึ้น รูปแบบของแบบสอบถามและคำถามจำนวนมากในแบบสอบถามนั้นจะต้องได้รับการจัดทำขึ้นก่อน หรือก่อนที่หน่วยงานจะอ่านคำว่า cake ได้อย่างเข้าใจ เขาจะต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับ สิ่งที่เป็นความหมายของคำมาก่อน

3.2 Congruence Criteria จะเป็นเกี่ยวกับเงื่อนไขเบื้องต้นที่ถูกกำหนดไว้ โดยกลุ่มหน่วยงานจะต้องได้รับคะแนนจากแบบทดสอบที่ระบุมากกว่า หรือเท่ากับจำนวนที่กำหนดการประเมินมีความหมายเพียงส่วนที่เป็นการประเมินผลผลิตเท่านั้น ถึงแม้ว่าจะมีการประเมินแบบอื่นที่แตกต่างจากการประเมินผลผลิต แต่การประเมินเหล่านี้ก็ยังคงมีความสัมพันธ์คล้ายคลึงกันมาก ทั้งการประเมินบริบทและการประเมินผลผลิตจะประเมินสิ่งที่มีอยู่ว่าบรรลุเป้าหมายใดอย่างมีระบบ โดยที่การประเมินบริบทจะพิจารณาระบบโดยส่วนรวม และการประเมินผลผลิตพิจารณาความเปลี่ยนแปลงในระบบ ดังนั้น การประเมินบริบทจึงแสดงสิ่งที่จำเพาะในรูปที่การประเมินผลผลิต นำไปใช้ภายหลัง (สิ่งที่แสดงอย่างเจาะจงนั้น จะเป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินความสำเร็จขั้นสุดท้ายของผลผลิต)

การประเมินปัจจัยนำเข้าและการประเมินผลผลิตสามารถที่จะแยกให้เห็นได้ง่าย สำหรับการประเมินปัจจัยนำเข้าจะเกิดขึ้นก่อนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโครงการในขณะที่การประเมินบริบทกำหนดสิ่งจำเพาะสำหรับการประเมินผลผลิต การประเมินปัจจัยนำเข้าก็แสดงสิ่งจำเพาะสำหรับการประเมินกระบวนการการตัดสินใจโดยใช้การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะสำหรับวางแผนการประเมินผลผลิต ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการที่เลือกและแผนการประเมินผลผลิต ซึ่งสามารถประยุกต์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบปฏิบัติได้

การประเมินผลผลิตจะสืบสาวสิ่งที่มีอยู่ว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์ไปแล้วหรือกำลังจะบรรลุ แต่การประเมินกระบวนการจะประเมินสิ่งที่มีอยู่ว่าระเบียบการนั้นได้รับการกระทำไปตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ การประเมินทั้ง 2 ชนิด จะให้เขียนข้อมูลย้อนกลับสำหรับการควบคุมและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติในกระบวนการ การประเมินกระบวนการทำให้สามารถที่จะลงความเห็นได้ว่าการนำระเบียบปฏิบัติไปทำจริงนั้นบรรลุหรือไม่ สารสนเทศทั้งสองชนิดจะแสดงให้เห็นอย่างหนักแน่นถึงสาเหตุได้มากกว่าอันใดอันหนึ่งโดยลำพัง ในการตัดสินใจว่าระเบียบปฏิบัตินั้นควรดำเนินการต่อไปโดยมีการแก้ไขหรือว่าต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด ถึงแม้จะเพิ่มหน้าที่มีการควบคุมโครงการเข้ามาด้วย การประเมินทั้งสองก็ยังคงอำนวยความสะดวกและช่วยอธิบายถึงผลที่ได้จากโครงการ

ทั้งนี้สามารถสรุปรูปแบบกรอบการประเมินแบบ IPO Model ได้ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงรูปแบบกรอบการประเมิน IPO Model

การประเมิน	รายละเอียด
การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input)	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรงบประมาณ - การบริหารงานบุคคล - วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ - การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
การประเมินกระบวนการ (Process)	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานตามแผน - การประชาสัมพันธ์ - การประสานงาน - การบริหารและการจัดการ - การติดตามและประเมินผล
การประเมินผลผลิต (Outputs)	<ul style="list-style-type: none"> - การนำไปใช้ประโยชน์ - การอยู่ร่วมกันในสังคมและมีความรับผิดชอบ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ระบบ หมายถึงกลุ่มขององค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันและส่งผลซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพวัตถุประสงค์ โดยมีส่วนประกอบ 3 ส่วนที่เื้อต่อ การกระทำ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs) เช่น ระบบสารสนเทศทะเบียนประวัตินักเรียน ประกอบด้วย การจัดทำข้อมูล การรับข้อมูล การส่งข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู

ครูถือว่าเป็นบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การทางการศึกษาให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดประสงค์และนโยบายการดำเนินการภายในหน่วยงานทางการศึกษาต้องอาศัยศักยภาพและความสามารถของครูเป็นสำคัญ ดังนั้น ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบ มีทัศนคติมีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถปรับตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยดังที่กล่าว สามารถสร้างให้มีในตัวของคุณครูได้หากมีการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาครูเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า

ครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานสถานศึกษา จะกำหนดหน้ามั่งคั่งหรือล่มสลายอยู่ที่ครูนั่นเอง การพัฒนาครูทำได้ 3 วิธีการใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) อย่างใดอย่างหนึ่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน องค์การและหน่วยงานทางการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ครูมีคุณภาพปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด การพัฒนาครูโดยทั่วไปจะเริ่มตั้งแต่บุคคลนั้นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาครูด้วยการศึกษานั้นเป็นการมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ซึ่งจะสามารถนำติดตัวไปประกอบอาชีพและเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงาน การฝึกอบรมเน้นที่งานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมักจะเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ส่วนการพัฒนาเน้นที่ตัวบุคคลและองค์การพร้อม ๆ กัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จร่วมกัน (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2543)

ความหมายในการพัฒนาศักยภาพครู

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติพฤติกรรมตลอดจนทักษะในการทำงานให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ มีความคิดก้าวหน้ามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาครูว่ามีคำที่นำมาใช้อยู่ 2 คำ ในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานกับการให้การศึกษา (Educating) การศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยีเทคนิคในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งการจะไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2540) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการ

เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการพัฒนาครูมีหลายหลากวิธี ผู้บริหารควรจะให้ครูทุกคนสามารถดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาครู

นवलศรี บุญรักษ์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการหรือวิธีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การ และบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ถาวร นามลาพุทธา (2549) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แพกตอน (Paxton, 1976) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้

นิพนธ์ สารชาติ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมาน อัครภูมิ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้และเป็นการตอบสนองของบุคคลในการเติมเต็มศักยภาพและความก้าวหน้าในงานของตนด้วย

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์การทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติอุปนิสัย วิธีการ ทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครู

จากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคนิควิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความทันสมัย ตลอดเวลาโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานใน ภาระหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2542) ได้กล่าวว่า 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน เพื่อหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

ทัศนีย์ วงศ์สมบูรณ์ (2549) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เป็นกระบวนการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวิธีการทำงาน เพิ่มพูนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งความก้าวหน้าในด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ

พิไลวรรณ อินทรักษา (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช้เป็นที่องค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชา ควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน จะต้องดิ้นรนขวนขวายกันเองโดยลำพัง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านองค์การ ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์การ ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์การ ช่วยให้กิจการขององค์การดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์การ ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์การ ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบ ตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทัศนคติ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ทำงาน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และความร่วมมือประสานงาน การพัฒนาขีดความสามารถทำให้องค์การเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังกล่าว ดังนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการการศึกษาสำเร็จได้ตาม เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

เอกชัย เบี้ยฮูด (2551) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรมี 6 ประการ คือ 1) การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบ และวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น 2) การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน 3) การพัฒนาบุคลากร ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้งาน 4) แบ่งเบาภาระหน้าที่ผู้เป็นหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา 5) เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรนั้น ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนเองรับผิดชอบ 6) ทำให้บุคคลมีโอกาสปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการรับรู้หรือความรู้ ความคิดให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

มานิตย์ นาคเมือง (2552) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะการเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อหาวิชาที่สอนและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการของ หน่วยงานและของครูเอง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า ครูนับเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูอยากให้ศิษย์มีความรู้ ความชำนาญ ในด้านทักษะใด ตัวครูเองนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งต้องรู้และเข้าใจในสิ่งนั้นอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดสิ่งนั้นได้ แต่เนื่องด้วยปัจจุบันยังพบปัญหาที่เกิดกับตัวครูพอสมควร ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมด้วย

บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเอง ทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรมด้วย ครูเก่าอายุงาน 10 ปีขึ้นไปต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์การทำหน้าที่ ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาความรู้เพื่อให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง ตามความต้องการทุกปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายของรัฐ มีการสร้างเครือข่าย การพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (Master Teachers) มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียน ให้เป็นห้องทำงานจำลอง การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์

ทักษะการตั้งคำถาม รวมถึงทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning นั้น คือ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีโอกาสลงมือทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่น การให้ผู้เรียนได้ อ่าน เขียน ได้ตอบ และวิเคราะห์ปัญหาทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน โดยการสังเกตพฤติกรรมของการเรียนของนักเรียนแล้วนำสิ่งที่สังเกตได้มาให้ข้อมูลแก่นักเรียน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงของนักเรียน ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จักจริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับ การเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ นอกจากนี้ต้องมีระบบนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งมีการสร้างเกิดการเรียนรู้และนำมาปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2557) กล่าวถึง การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะครู คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการอบรมและพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูมีความรู้ ทักษะ และมีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ นอกจากจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจทั้งตัวครูและโรงเรียนแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านและทำให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติและสังคมต่อไป นอกจากนี้นักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและยังมีกฎหมายและองค์การต่าง ๆ ที่มีสาระบัญญัติที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

มาตรา 9(5) แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 บัญญัติว่า ครูสภามีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551)

มาตรา 80 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี 2550 บัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัยค่านึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สถาบันพระปกเกล้า, 2552)

มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551 บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนาตาม

ระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552)

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครูจึงมีความจำเป็นและความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพที่สามารถทำงานได้อย่างดี เพื่อให้ทันกับภาวะการณ์ ภาวะปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามลำดับ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ด้านการศึกษาหลักสูตรก็มีการปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาอยู่เสมอ ด้วยเหตุผลหลายประการดังกล่าว ได้มีผู้เสนอแนวคิดความจำเป็นในการพัฒนาครูและครูในสถานศึกษาก็เช่นกัน แต่ละคนล้วนมีความแตกต่างกันทั้งระดับความรู้ ความชำนาญ ทักษะคิด ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นประกอบกับสภาพของปัญหาในการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาศักยภาพครู

กระบวนการการพัฒนาบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นรวมทั้งยึดหลักความต้องการของผู้รับการพัฒนาดำเนินถึงความต้องการและปัญหาภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศจัดขึ้นสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการใหม่หรือผู้ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ เรื่อง การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำสถานที่ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การจัดองค์กร การรู้จักผู้ร่วมงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การอบรมเป็นการศึกษาหาหรือชี้แจงการตัดสินใจหรือการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป วิธีการที่ใช้ เช่น การอบรมสัมมนาเพื่อให้ครูได้ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการวางแผนในการปฏิบัติงาน การอบรมประจำเดือนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติราชการและเสริมสร้างความรู้ต่าง ๆ การอบรมสายชั้นการพัฒนาความรู้ในแต่ละสายชั้น

3. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต เช่น การพัฒนาหลักสูตร

4. การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและเพิ่มพูนความสามารถเรื่องต่าง ๆ ที่คณะครูมีความต้องการและได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติ การเขียนแผนการสอน การเขียนคำขอและการทำผลงานทางวิชาการ การทำและการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

5. การปฏิบัติจริงเป็นการนำความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้คณะครูที่มีความรู้ความสามารถนำไปทดลองการปฏิบัติจริงแล้วนำผลมาเสนอที่ประชุมเพื่อให้คณะครูคนอื่น ๆ นำไปปฏิบัติตาม เช่น การพัฒนาแผนการสอน การพัฒนาวิธีสอน เป็นต้น

6. การศึกษาเอกสาร เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้อง

7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติงานครูด้วยการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานให้คณะครูในแต่ละงานที่เกี่ยวข้องได้มีไว้ศึกษาและเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือวางแผนการบริหารโรงเรียน การรับสมัครนักเรียน การรับบริจาค เป็นต้น

8. การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด สนับสนุนให้คณะครูได้เข้าประชุมอบรมในวิชาการต่าง ๆ ในหน่วยงานนอกสังกัดที่จัดเพิ่มเติม โดยการร่วมออกค่าใช้จ่ายในการอบรม

9. การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรงประหยัดเวลาเป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรที่ได้เห็นตัวอย่างผลงานและให้ความสนใจในการปฏิบัติตาม

วิธีการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามความมุ่งหมายจะต้องอาศัยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้เช่นกัน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) ได้กล่าวว่า วิธีพัฒนาข้าราชการ โดยแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ปฏิบัติสืบเนื่องมาจากอดีตก่อนที่จะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งราชการได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งส่วนใหญ่จัดสรรในสาขาที่ขาดแคลน หรือที่จำเป็นต้องศึกษาทั้งในและ

ต่างประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดต่อผู้ร่วมงาน

1.2 การจัดการศึกษาหรือการฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการในสาขาวิชาหรือระดับการศึกษาที่สถาบันการศึกษามีได้จัดให้มีการเรียนการสอนซึ่งเป็นการแก้ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรในอดีตของส่วนราชการ

2. การพัฒนาบุคลากรในระหว่างรับราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาข้าราชการโดยสำนักงาน ก.พ. โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดประชุม สัมมนา บรรยายพิเศษและการสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา ต่อการฝึกอบรมทางไกล เป็นต้น

ศิริวรรณ หวังดี (2549) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการบูรณาการการเรียนการสอน “ศูนย์การเรียนรู้ หรือ Learning Center” เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่เริ่มตั้งแต่การสร้างและจัดทำศูนย์การเรียนรู้ การนำศูนย์การเรียนรู้ไปพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความถนัดในการสร้างคำถาม-คำตอบ การเล่าเรื่องและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่การเก็บรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน กลุ่มและองค์กรนั้นยังพบค่อนข้างมาก จึงควรทำการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเขียนและการสกัดความรู้ การสร้างการเรียนรู้ การสืบค้นแหล่งเรียนรู้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้มีการสนับสนุนและเสริมจุดแข็ง

นิพนธ์ สารชาติ (2550) ได้สรุปถึงการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม อันได้แก่การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นิยมในการพัฒนาครูเนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานอันได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงานแต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการฝึกอบรมหรือดูงานนั้น หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงานอันได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือความเข้าใจจาก

การปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น การแนะนำชี้แจงประชุมชี้แจงการศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้ร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น

4. การพัฒนาด้วยตนเองอันได้แก่การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน กรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ ซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาครูทั้งหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้จึงให้ถือว่า การพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาองค์การวิธีหนึ่ง

ศิริยา เพ็ชรแก้ว (2548) ได้สรุปถึงการพัฒนาครู คือ การพัฒนาตนเองโดยอาศัยความตั้งใจแน่วแน่ จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเป็นแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
5. เข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมเมื่อมีโอกาส
6. เป็นผู้นำหรือบรรยายเป็นบางโอกาส
7. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
8. หาโอกาสลาศึกษา หรือดูงานทั้งในหรือนอกประเทศเป็นครั้งคราว
9. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน
10. ให้ความสนใจตำราภาษาต่างประเทศบ้าง

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางกระบวนการพัฒนาครูจะมีขั้นตอนเดียวกันกับการดำเนินการด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ขั้นตอนเตรียมโดยการศึกษาศาสนาปัญหาแล้วกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาขั้นวางแผน คือ ขั้นตอนการจัดทำรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาครู ขั้นตอนดำเนินการตามแผนเป็นขั้นตอนลงมือปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 2 และขั้นสุดท้าย คือ การประเมินผล การพัฒนาเพื่อนำข้อสรุป ข้อดีข้อเสีย สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงครั้งต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ต้องมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ให้ครูสามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการจัดการกระบวนการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้แก่การดำเนินการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการคิด การปฏิบัติ การได้รับการปรึกษาชี้แนะ การนำความรู้ไปใช้ การถอดบทเรียน การสะท้อนคิด รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์การทำงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เกิดแรงบันดาลใจ เกิดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ค้นพบศักยภาพด้วยตนเอง สามารถสร้างความรู้ เข้าใจ เชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย

ความหมายของการเรียนรู้แบบเชิงรุก

วิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวว่า กิจกรรมในกระบวนการเรียนรู้ (Process of Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรม มีทักษะทั้งในเชิงความคิด และเทคนิควิธีที่จะใช้ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในชีวิตจริง ผู้เรียนสามารถพูดคุยและเขียนสื่อสารในสิ่งที่เรียน วิจารณ์โต้แย้งระหว่างเพื่อนและอาจารย์ผู้สอนได้ ผู้เรียนยังสามารถจัดระบบการคิด และสร้างวินัยต่อกระบวนการแก้ปัญหารับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยหลายอย่าง เช่น การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการสร้างความรู้ด้วยตนเองนั้นมีทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง (Constructivism)

แพทยศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2559) กล่าวว่า Active learning เป็นแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทมาก และสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การรวบรวมข้อมูลและสรุปความเห็น โดยใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมของตน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่จากการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning นั้น ผู้สอนสามารถเลือกใช้วิธีสอนได้หลากหลายรูปแบบ เช่น Cooperative/Collaborative Learning, Discovery Learning, Experiential Learning, Problem-Based learning, Inquiry-Based Learning, Project-Based learning

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อน ความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ ในชีวิตจริงของผู้เรียน

1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอน ที่หลากหลาย
5. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหา และกิจกรรม
6. ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของ ผู้เรียน

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) ได้กล่าวว่า

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พุด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และ หลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง แนวการจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ จัดระบบการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกิดกระบวนการคิดในระดับสูง การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้อภิปรายความรู้และมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยที่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ มากกว่าเนื้อหาของรายวิชา ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างถ่องแท้ และเข้าใจในเชิงลึก และทำให้นักเรียนเห็นประโยชน์จากสิ่งที่เรียน

รูปแบบการเรียนการสอนเชิงรุก

เชดคักดี ภัคศิริโรจน์ (2556) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

1. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต กิจกรรมที่เป็นพลวัต เช่น การฝึก การแก้ปัญหา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม และกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaboratory Learning) ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
4. จัดกิจกรรมการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีสอนที่หลากหลาย มากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว แม้รายวิชาที่เน้นทางด้าน การบรรยาย หลักการและทฤษฎีเป็นหลักก็สามารถจัดกิจกรรมได้ เช่น การอภิปราย การ แกะไขสถานการณ์ที่กำหนดเสริมเข้ากับกิจกรรมการบรรยาย มีความท้าทาย ไร้ใจ กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน
5. วางแผนในเรื่องเวลาการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องของเนื้อหาและกิจกรรมในชั้นเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจำเป็นต้องใช้เวลามากกว่าการบรรยาย ผู้สอนต้องวางแผนการสอนอย่างชัดเจน กำหนดรายละเอียดลงในประมวลรายวิชา
6. ผู้สอนต้องใจกว้าง มี ความอดทนในการรอฟังคำตอบของผู้เรียน ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน

7. สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเองมากขึ้น มีความมั่นใจในการเรียน กล้า คิด กล้าแสดงความคิดเห็น

8. มีการสื่อสารที่ชัดเจน

9. ลดบทบาทของตนเองเป็นเพียงผู้ชี้แนะ แนวทางและจัดหาจุดมุ่งหมายให้กับผู้เรียน พลอยไพสิน นิลกรรณ์ (2562) ได้กล่าวว่า 1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรม เหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติหรือเน้นการฝึกทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนการสอนได้ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล หลักการสอน คือ ผู้สอนวางแผนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเป็นต่อการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด อภิปรายสิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์ ตัวอย่างเทคนิคการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ได้แก่ เทคนิคการสาธิต และเทคนิคเน้นการฝึกปฏิบัติการ 2. สอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) โดยการสอนแบบโครงงานสามารถจัดเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมเดี่ยวก็ได้ ให้พิจารณาจากความยาก-ง่าย และความเหมาะสมของโจทย์งาน และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วางแผน และกำหนดเกณฑ์อย่างกว้าง ๆ แล้วให้นักศึกษาวางแผนดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา จากนั้นให้นักศึกษานำเสนอแนวคิด การออกแบบชิ้นงาน พร้อมให้เหตุผลประกอบจากการค้นคว้า ให้ผู้สอนพิจารณาร่วมกับการอภิปรายในชั้นเรียน จากนั้นผู้เรียนลงมือปฏิบัติทำชิ้นงาน และส่งความคืบหน้าตามกำหนด การประเมินผลจะประเมินตามสภาพจริง โดยมีเกณฑ์การประเมินกำหนดไว้ล่วงหน้าและแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนลงมือทำโครงการ และมีการเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประเมินผล

3. การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดจากเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการศึกษาค้นคว้าปัญหาที่สมมุติขึ้นจากความจริง แล้วผู้สอนกับผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาเสนอวิธีแก้ปัญหา หลักของการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ การเลือกปัญหาที่สอดคล้องกับเนื้อหาการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม วิเคราะห์ วางแผนกำหนดวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน ขณะลงมือแก้ปัญหาสุดท้ายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแก้ปัญหาผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปผลการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้จากการลงมือแก้ปัญหา

4. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดเป็นลำดับขั้นแล้วขยายความคิดต่อเนื่องจาก

ความคิดเดิม พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผลและเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่มี จนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุปแล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ

มณฑิภา ชุตติบุตร (2553, สื่อออนไลน์) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูด้วยวิธีเสริมพลัง (Empowered Development Approach) ซึ่งมีวิธีการพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. การอบรม (Training) การอบรมเป็นกิจกรรมแรกที่ต้องดำเนินการ
2. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)
3. การชี้แนะ (Coaching)
4. การนิเทศ (Supervision)

เสกสรร สนวน (2554) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่จะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาบุคลากรใน 3 มิติ ได้แก่

1. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิดและการให้บุคลากร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร
2. การพัฒนาลักษณะนิสัย (Iraits) คือ การทำให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับองค์กร
3. การพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การจูงใจให้บุคลากรทั้งในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและตำแหน่งที่สูงขึ้น ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จำแนกตามบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่เพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน ซึ่งจำแนกรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ ทัศนคติที่ดีและคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรตามหลักสูตรการฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ศุภฎี โยเหลา (2556) ได้กล่าวถึง วิธีการในการพัฒนาครูของอเมริกา คือ PLC หรือ Professional Learning Community ลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจะมีขนาดของกลุ่มประมาณ 6-5 คน หรือไม่เกิน 20 คน จะเริ่มต้นที่ “ใจ” เป็นกลุ่มการเรียนรู้

ร่วมกันแบบสมัครใจของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มาพบกันอย่างสม่ำเสมอ และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้การทบทวนตนเอง และสะท้อนคิดสิ่งที่ได้ปฏิบัติ จะอยู่ทบทวนร่วมกันกับกลุ่มกลุ่มจะร่วมรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สมาชิกกลุ่มมีบทบาทเท่าเทียม มีการทำงานเป็นทีม การดำเนินการนี้อาจไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำเนินการกระบวนการสะท้อนตนเองนับเป็นการแสวงหาความรู้ความจริงจากการปฏิบัติ ในลักษณะ Action Research ในการทำ Professional Learning Community (PLC) ในโรงเรียนต่าง ๆ ผู้ที่เป็น Coach หรือ Mentor โดยจะต้องทำ ดังนี้

1. ลงไปศึกษา ณ โรงเรียนเพื่อให้รู้บริบทของโรงเรียน รู้ความต้องการพื้นฐานเดิมว่า มีใครทำ PLC อยู่บ้าง แล้วมีกลุ่ม บุคลากรคนใดสามารถช่วยแนะนำคนอื่นได้ ใครมีศักยภาพในการเชิญชวนคนอื่น ๆ ให้เข้าร่วม PLC ได้รู้ว่ามีจุดเด่นอะไร เป็นต้น

2. ต้องลงพื้นที่หลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับบุคลากรในโรงเรียนและทำความเข้าใจกับคนในกลุ่มสร้างความคุ้นเคยระหว่างบุคลากรกับ Coach/Mentor

3. ช่วยเสริมสร้าง PLC เช่น อาจพบว่า มี PLC กลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่แล้วก็ช่วยค้นหาสิ่งที่ต้องการพัฒนา ช่วยกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน ช่วยให้มีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาจนำเครื่องมือประเมิน (Assessment Tools) ไปช่วยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน

4. หมั่นไปร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชี้แนะ (Coaching) เพื่อให้ครูบรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้ได้ก่อน หลังจากนั้น ผู้ที่เป็น Coach หรือ Mentor จึงค่อยสรุปในตอนท้ายว่าการดำเนินการจนบรรลุสิ่งที่ต้องการจำเป็นมีรูปแบบของการดำเนินการอย่างไร

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครูในสถานศึกษามีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือผู้บริหารที่จะต้องเลือกใช้วิธีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา

แนวทางการเรียนการสอนเชิงรุก

บลูม (Bloom, 1976) กล่าวว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้สอนกำหนดและจัดกิจกรรมการเรียนรวมทั้งวัดประเมินผลได้ถูกต้อง โดยได้จำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เรียกว่า Taxonomy of Educational Objectives ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย 1. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้ทางด้าน ความรู้ ความคิด การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ด้านจิตพิสัย (Affective

Domain) พฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ และคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอดคล้องสิ่งที่ตั้งตามตลอดเวลาจะทำให้ พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ 3. ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงาน เป็นตัวชี้ระดับของทักษะ (อติญาณ์ ศรีเกษตริน, 2543)

สุพรรณณี ชาญประเสริฐ (2557) กล่าวว่า แนวทางจัดการเรียนรู้ของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ควรออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดยให้มีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ไม่เน้นการสอนแบบบรรยายที่ใช้เวลานาน ๆ หากเป็นการบรรยายควรมีกิจกรรมขึ้นเป็นช่วง ๆ ซึ่งกิจกรรมนั้นอาจมีความหลากหลาย เช่น การบันทึกอย่างมีโครงสร้าง การทำแผนภาพ ผังมโนทัศน์ การวาดรูป การยกตัวอย่าง การนำเสนองานการร่วมแสดงความคิดเห็น การสรุป ความรู้ด้วยการใช้ภาษาของตนเอง

2. ผู้สอนควรออกแบบหรือเลือกกิจกรรมที่มีความหลากหลายมีความเหมาะสมและ ที่สำคัญ กิจกรรมนั้นต้องให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือลงมือปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการคิด ซึ่งเป้าหมายของการทำกิจกรรมเพื่อให้นักเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้ (Bonwelle & Eison 1991)

2.1 ให้เกิดความคิดขั้นสูงหรือความคิดสร้างสรรค์

2.2 ให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ

อาจจะจับเป็นคู่จัดเป็นกลุ่มเล็ก หรือ กับเพื่อนในชั้นเรียน

2.3 มีการแสดงออกหรือถ่ายทอดความคิดเห็นผ่านการเขียน

2.4 มีการสำรวจเจตคติและคุณค่าเฉพาะบุคคล

2.5 มีบรรยากาศของการให้และรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ

2.6 เปิดโอกาสให้มีการสะท้อนความคิดต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้

3. ผู้สอนควรให้ผู้เรียนมีอิสระในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนในเวลาทีพร้อมกัน เช่น ขณะที่ผู้เรียนกลุ่มหนึ่ง กำลังดำเนินกิจกรรมตามใบงาน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากหนังสือ เอกสาร แต่อีกกลุ่มหนึ่งอาจดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้สอนต้องมีการออกแบบกิจกรรมหรือวิธีการดำเนินการเรียนรู้นอกเหนือจากบทเรียนปกติ

4. ผู้สอนควรแบ่งสัดส่วนเวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะ มีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก โดยใช้เวลาในการถ่ายทอดข้อมูลในส่วนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบผิวเผินในสัดส่วนที่น้อยกว่า นอกจากนี้ ผู้สอนจะต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ และแสดงออกถึงประสบการณ์ที่พวกเขาได้เรียนรู้ รวมทั้งมีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับทันทีจากเพื่อนหรือครูผู้สอน

5. รูปแบบของการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่นิยมนำมาใช้ในห้องเรียนแบบ Active Learning

5.1 กิจกรรมเป็นรายบุคคล (Individual Activities)

5.2 กิจกรรมแบบจับคู่ (Paired Activities)

5.3 กิจกรรมกลุ่มย่อย (Small Group Activities)

5.4 กิจกรรมแบบโครงสร้าง (Project Activities)

การเลือกใช้กิจกรรมรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม จำนวนผู้เรียน ระยะเวลาในการทำกิจกรรม ขนาดของห้องเรียน พื้นที่ในการทำกิจกรรม รวมทั้งทักษะความสามารถในการดำเนินกิจกรรมของผู้สอน สำหรับแนวทางการวัดและการประเมินควรเป็น Authentic Assessment และ Alternative Assessment แต่สิ่งที่ผู้สอนควรคำนึงถึง คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะใช้เวลามากขึ้น ดังนั้น ควรมีการบริหารจัดการเวลาในชั้นเรียนให้คุ้มค่ามากที่สุด ผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนและการเตรียมความพร้อมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมด้วย

การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ทั้งด้วยการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน จากจัดการเรียนรู้นั้นเกิดจากการลงมือปฏิบัติของนักเรียนทั้งรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม และสุดท้ายการจัดการเรียนรู้สำเร็จได้อาจมีการเปลี่ยนแปลงใช้หรือไม่ใช้ แต่การจัดการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของทั้งผู้สอนและผู้เรียนในบทบาทที่ต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนค่อนข้างมีอิสระในการเรียนรู้ ดังนั้น ในลำดับแรกผู้สอนต้องฝึกให้มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่

1. ทักษะการฟัง ต้องเป็นการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทักษะการอ่าน การดู การมอง และการสังเกต
3. ทักษะการพูด ต้องเป็นการพูดอย่างมีความหมาย
4. ทักษะการเขียน ต้องเป็นการเขียนอย่างมีความหมาย

5. ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ต้องเป็นการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน

Shenker, Goss, and Bernstein (1996, Online) ได้กล่าวถึง แนวทางจัดการเรียนรู้ของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

1. ผู้สอนควรสื่อสารกับผู้เรียนให้ชัดเจนในเรื่องของการเรียนการสอน เนื่องจาก การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการขยายทักษะการคิดวิเคราะห์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจน ความสามารถในการประยุกต์เนื้อหาของผู้เรียน

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรส่งเสริมความรับผิดชอบในการค้นคว้า และส่งเสริม การเรียนรู้ นอกเวลาของผู้เรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งต้องมุ่งเน้นให้ ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยตนเองมากขึ้น

3. การเรียนแบบบรรยายในชั้นเรียนอาจจะครอบคลุมเนื้อหามากกว่า แต่เมื่อผู้เรียน ออกจากชั้นเรียน เนื้อหาที่มากจนไม่ชัดเจนจะทำให้ผู้เรียนลืมและไม่เข้าใจได้ ถึงแม้ว่า การเรียนรู้เชิงรุกจะใช้เวลาสอนมากกว่า และเรียนรู้มนต์ศน์ได้น้อยกว่า แต่ผู้สอนสามารถ ปรับแก้ได้ โดยสอนมนต์ศน์ที่สำคัญและสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้เรียนว่า ผู้เรียนต้องเรียนรู้ บางมนต์ศน์ด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะทำได้ดี เพราะผู้เรียนมีความเข้าใจใหม่มนต์ศน์ที่ได้เรียนรู้ และสามารถนำไปใช้กับการเรียนมนต์ศน์ใหม่ด้วยตนเองได้

4. ผู้สอนควรเลือกวิธี และกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน และปรับวิธีการสอน เนื่องจาก การเรียนรู้เชิงรุกวิธีหนึ่ง ๆ ไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียนทุกคน ซึ่งการเรียนรู้ เชิงรุก จะมีความยืดหยุ่นสูง เนื่องจากสามารถปรับวิธีสอนและเทคนิคการสอน ตลอดจนใช้ กิจกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งทำได้มากกว่าการสอนแบบบรรยาย

5. ผู้สอนควรสอนจากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยาก และควรสอนจากสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวไปหา สิ่งที่อยู่ไกลตัว โดยคำนึงถึงประสบการณ์เดิมและทักษะเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ การจัดกิจกรรมใหม่ ควรให้ต่อเนื่องกับกิจกรรมเดิม วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Center for Teaching Excellence, University of Kansas. 2000, Drake. 2000, Online) ได้กล่าวถึงแนวทางจัดการเรียนรู้ของการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ดังนี้

1. ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะผู้เรียนการเรียนรู้เริ่มต้นจากความรู้เดิมของผู้เรียน ไม่ใช่ความรู้ของ ผู้สอน ผู้สอนมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียน สนับสนุนและ วินิจฉัยการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างให้เกียรติและเท่าเทียมกัน ให้การยอมรับและสนับสนุนความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ผู้สอนเป็นผู้จัดหาจุดมุ่งหมายที่สำคัญให้แก่ผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างหรือเลือกจุดมุ่งหมายเพิ่มเติม

3. บรรยากาศในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุน ช่วยเหลือกัน อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนทุกคนรู้จักกันเป็นอย่างดีและเคารพในภูมิหลัง สถานภาพ ความสนใจ และจุดมุ่งหมายของกันและกัน ผู้สอนจะใช้การสอนที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียน อภิปราย ทำงานกลุ่มและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น

4. กิจกรรมการสอนยึดปัญหาเป็นสำคัญ และแรงขับเคลื่อนในการเรียนรู้เกิดจากผู้เรียน การเรียนเริ่มจากปัญหาที่แท้จริงซึ่งเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายและความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนมีความยืดหยุ่นในการเลือกปัญหา จัดระบบการปฏิบัติงานและตารางเวลาเพื่อความก้าวหน้าด้วยตนเอง ผู้สอนจะเริ่มสอนตั้งแต่ปัญหาง่าย ๆ เพื่อให้เกิดมโนทัศน์ รูปแบบของกิจกรรมต้องลดความซ้ำซ้อนของภาระงานที่ไม่จำเป็นให้อยู่ในระดับต่ำสุด ส่งเสริมและกำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

5. สนับสนุนให้มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านการประเมินผลนั้น ควรทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่องระหว่างการเรียนการสอนโดยเน้นที่ การบอข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การประเมินผลทั้งหมดควรอิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced) มากกว่าอิงกลุ่ม (Norm) และให้ครอบคลุมข้อเท็จจริง มโนทัศน์และการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เป็นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic) อย่างสม่ำเสมอ ผู้เรียนได้รับอนุญาตให้แก่ไขงาน ปรับปรุงงานใหม่ หากการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้มาตรฐาน โดยระดับผลการเรียนพิจารณาจากงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จและความสามารถของตนเอง ให้คำแนะนำ โดยเน้นให้ผู้เรียนปรับปรุงงานให้ดีขึ้นมากกว่าระบุข้อผิดพลาดเพื่อกล่าวโทษ

6. การสอนพัฒนามากกว่าชี้แนะ หรือ การนำเสนอการสอนเน้นที่ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ความรู้มากกว่าการจดจำและการทำซ้ำ โดยให้ความสำคัญกับวิธีวิทยาศาสตร์ ยอมรับคำตอบที่หลากหลายมากกว่าคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว เน้นการใช้เทคโนโลยี สื่อและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนชี้แนะตนเอง และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานผู้เรียนเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ในการเสริมสร้างความรู้ รวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลจากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจรูปแบบและวิธีเรียนและช่วยผู้เรียนแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ผู้สอนจึงเป็นผู้แนะแนวทางไม่ใช่ผู้กำหนดขั้นตอน กิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามทุกขั้น แต่ต้องเน้นและสอนให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชิงวิเคราะห์ (Metacognition) ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดให้พระภิกษุสามเณรได้รับการศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย เป็นภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของคณะสงฆ์ เพราะผู้บวชเข้ามานั้นตั้งใจเพื่อศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย หรือเรียกว่า บวชเรียน โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบให้การสนับสนุนกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ความหมายของพระปริยัติธรรมธรรม แผนกสามัญศึกษา

สมชาย ไมตรี (2539) ได้กล่าวว่า พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง ระบบการจัดการศึกษาที่วัดจัดไว้สำหรับพระภิกษุและสามเณรเป็นการศึกษาระดับมัธยม เนื้อหาที่เรียนจะมีวิชาด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลักและมีวิชาอื่น ๆ ทางด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม และวลัยพร ศิริภิรมย์ (2545) ได้กล่าวว่า พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ผู้เรียนต้องเรียนทั้งนักธรรมภาษาบาลี และหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งวัดหรือมูลนิธิของวัดจัดตั้งขึ้นสำหรับเป็นสถานศึกษาของพระภิกษุและสามเณร

มงคล สิทธิหล่อ (2545) ได้กล่าวว่า พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร ตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2534

กองพุทธศาสนศึกษา (2546) ได้กล่าวว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์

พระนิमित กลิ่นดอกแก้ว (2549) ได้กล่าวว่า พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่รัฐจัดไว้สำหรับพระภิกษุและสามเณร เป็นการจัด การศึกษาระดับมัธยมเนื้อหาวิชาที่เรียนจะมีวิชาด้านพระพุทธศาสนาเป็นวิชาหลัก มีวิชาอื่น ๆ ทางด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เป็นวิชาเสริม เพื่อให้โอกาสพระภิกษุ สามเณรได้ศึกษาวิชาการทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป และการดำเนินการจัดการ การศึกษาเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่รัฐจัดไว้สำหรับพระภิกษุและสามเณร เป็นการศึกษา พระปริยัติธรรมควบคู่กับการเรียนวิชาสามัญตามหลักสูตรของรัฐโดยกระทรวงศึกษาธิการ

ความเป็นมาของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เมื่อพระพุทธศาสนาเผยแผ่เข้ามาสู่ประเทศไทย พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ ตั้งแต่กรุงสุโขทัยจนถึงสมัยปัจจุบัน ทรงบำเพ็ญพระองค์เป็นองค์อุปถัมภ์ ทรงมีพระราชศรัทธา อย่างแรงกล้า ทรงส่งเสริมการเรียนรู้อะไรพระปริยัติธรรม บางพระองค์ทรงอุปสมบทใน บวรพระพุทธศาสนาและทรงเชี่ยวชาญในภาษาบาลี เช่น พระมหาธรรมราชาลิไทแห่ง กรุงสุโขทัย และพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ การสนับสนุนให้พระภิกษุสามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมนั้น ถือได้ว่า เป็นประเพณีมา แต่โบราณ และเป็นที่สืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยืนยาวอีกด้วย การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ ในปัจจุบันสามารถจัดเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (พระราชวรมนี (ประยูร ธรรมจิตฺโต), 2542)

1. การศึกษาที่เป็นระบบการศึกษาของคณะสงฆ์เอง ซึ่งแยกเป็นอิสระจากระบบ การศึกษาของรัฐ ได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ซึ่งจัดเป็น 9 ชั้น คือ เปรียญธรรม ประโยค 1-2 และเปรียญธรรม 3 ประโยค-เปรียญธรรม 9 ประโยค

2. การศึกษาที่คณะสงฆ์จัดให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของรัฐ ได้แก่ การศึกษา ซึ่งหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลในพระศาสนาเป็นผู้ดำเนินการ คือ

2.1 มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง ซึ่งคณะสงฆ์รับเข้าเป็นการศึกษาของคณะสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งรัฐกำหนดให้จัดขึ้นตาม ความประสงค์ของคณะสงฆ์

2.3 การศึกษาที่จัดขึ้นอย่างอิสระทั้งจากระบบการศึกษาของคณะสงฆ์เอง และ ระบบการศึกษาของรัฐ ได้แก่ จิตภาวันวิทยาลัย โรงเรียนพระอภิธรรม เป็นต้น

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของการศึกษา คณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของซึ่งมีมูลเหตุสืบ เนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ สภากาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัด แผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษากำหนดให้การเรียนบาลี นักธรรม และ ความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา นี้ ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุ และสามเณรเรียนกันมาก

ทางคณะสงฆ์ โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามันตศึกษา สำนักเรียนวัด โดยมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามันตศึกษา สำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย เหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่า การศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ (สุริพร คำรังษี, 2559)

ดังนั้น แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟัน ชุตินฺธรมหาเถระ) จึงได้ตั้งคณะกรรมการ ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาสามันตศึกษา และปริทัศน์ศึกษา ได้ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วย การศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามันตศึกษา สำนักเรียนวัดเสีย และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่การณปรากฏต่อมาว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อย เพราะภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียน โดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้ระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก (กรมการศาสนา, 2521)

ในขณะที่เดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามันตศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะ

มีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป”

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรจะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้าราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่งรายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมศาสนา (คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (วิชัย ธรรมเจริญ, 2541)

ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

การจัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2535 จังหวัดน่านครั้งนั้นได้ถูกจัดเข้าสังกัดในกลุ่มที่ 8 ซึ่งมีจังหวัดต่าง ๆ ที่อยู่ในกลุ่มนี้ คือ เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอนพะเยา แพร่ น่าน และเชียงราย โดยมีพระมหาสุวัณณ์ สุวฒฺชโน (ครูสิริธรรมานุศาสตร์) ผู้จัดการโรงเรียนเซตุนนศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นประธานกลุ่มที่ 8

ต่อมาปี พ.ศ.2544 ได้จัดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมขึ้นมาใหม่โดยทางสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จากที่เคยสังกัดกลุ่มที่ 8 จึงได้มาอยู่ในกลุ่มที่ 6 ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่ อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง มีพระครูถาวรรัตนานุกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนมดแดงสันติสุข จังหวัดน่าน เป็นประธานกลุ่มที่ 6 จนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีพระครูฉันทเจตยานุกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนปริยัติธรรมวัดพระธาตุแช่แห้ง เป็นประธานกลุ่ม การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง เพื่อเป็นผู้ประสานงานในการจัดการศึกษาให้กับ พระภิกษุ สามเณร และเป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พุดพิพัฒน์ ทวีวชิรพัฒน์ และ สุมาลี สันติพลวุฒิ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินผล การดำเนินงานการพัฒนาผู้ประกอบการให้เกิดธุรกิจ/ผลิตภัณฑ์ใหม่ การประเมินผล การดำเนินงานการพัฒนาผู้ประกอบการให้เกิดธุรกิจและผลิตภัณฑ์ใหม่ มีกิจกรรมที่ทำการประเมินทั้งหมด 8 กิจกรรม ใช้การประเมิน 3 วิธีขึ้นกับประเภทกิจกรรม วิธีแรก คือ การประเมินผลกิจกรรม การฝึกอบรมตามแบบจำลอง IPO ผลการวิจัย พบว่า ความเหมาะสมของปัจจัยเข้า ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมในการฝึกอบรม และระดับประโยชน์หรือผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง ส่วนความเหมาะสมของการดำเนินงานของโครงการอยู่ในระดับสูงมาก วิธีที่สอง คือ การประเมินประสิทธิผลของทุกกิจกรรม พบว่า มีประสิทธิผลของผลผลิตและประสิทธิผลของผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงและระดับค่อนข้างต่ำตามลำดับ วิธีที่สาม คือ การประเมินประสิทธิภาพ พบว่า อัตราส่วนระหว่างต้นทุน-ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพตามเป้าหมายมีระดับประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ของโครงการด้านเศรษฐศาสตร์ให้มูลค่าปัจจุบัน สุทธิ เท่ากับ 8,380,966 บาท อัตราส่วนระหว่างประโยชน์ต่อต้นทุน เท่ากับ 1.10 และอัตราผลตอบแทนทาง เศรษฐศาสตร์ของโครงการ เท่ากับ ร้อยละ 40.99 ซึ่งสูงกว่าอัตราคิดลดร้อยละ 10

ศักดิ์มงคล เชื้อทอง และคณะ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินผลโครงการ “เยาวชนสระบุรี รวมพลังจิตอาสาเพื่อสังคม” เป็นการวิจัยเพื่อประเมินผลโครงการ “เยาวชนสระบุรี รวมพลังจิตอาสาเพื่อพัฒนาสังคม” โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Evaluation Model) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ประกอบด้วย นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 56 คนและนักเรียนของโรงเรียนสังกัดพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 44 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดชิปปี้ (CIPP Model) ของ Stufflebeam (1991) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม มีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับความต้องการของผู้ร่วมโครงการในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้นมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมในระดับมากและด้านผลผลิต มีผลสัมฤทธิ์ของโครงการในระดับมาก

กัณฑ์ฤทัย คลังพหล, กิติโรจน ปณทรรนทกะ และวัสสพร จิโรจพันธ์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศของมูลนิธิชินโสภณพนิช ผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า โดยภาพรวมครู ผู้นิเทศก์ และผู้วิจัยมีระดับการประเมินโครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศของมูลนิธิชินโสภณพนิช อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$ S.D. = 0.385, $\bar{X} = 4.49$ S.D. = 0.360 และ $\bar{X} = 4.38$ S.D. = 0.279 ตามลำดับ) ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยมีผลการประเมินโครงการอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารและผู้ปกครองมีระดับการประเมินโครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศของ มูลนิธิชินโสภณพนิช อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$ S.D. = 0.298 และ $\bar{X} = 4.71$ S.D. = 0.317 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการดำเนินการ และด้านผลผลิตของการประเมินโครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานคร สู่ความเป็นเลิศของ มูลนิธิชินโสภณพนิช ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประเมินโครงการฯ ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ผู้นิเทศก์ และคณะผู้วิจัย มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศของ มูลนิธิชินโสภณพนิช มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักเรียน พบว่า โครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศของ มูลนิธิชินโสภณพนิช ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

กัลยา ศรีวิเชียร (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 รายละเอียด ดังนี้

1.1 การประเมินด้านบริบท พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

1.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

1.3 การประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

1.4 การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

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

2.1 ควรกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของหลักสูตร

2.2 จัดเตรียม สื่อ อุปกรณ์ ให้มีความเพียงพอ สำหรับอำนวยความสะดวกในการใช้งานและสืบค้นข้อมูล

2.3 ปรับสัดส่วนกิจกรรมการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิไลพร จันทรโพยม (2557) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการ การเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการประเมินปฏิภานศึกษา ความพึงพอใจในภาพรวม คะแนนเฉลี่ยสำหรับครู และนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยคะแนนเฉลี่ยของโครงการในภาพรวมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด และคะแนนเฉลี่ยของโครงการในภาพรวมของนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินความรู้ ครูและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอบรมรู้เท่าทันสื่อภาพรวม ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยผลการประเมินความรู้ ทักษะและเจตคติของครูที่เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบความรู้และทักษะเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อของครู ผู้เข้ารับการอบรมโดยภาพรวม พบว่า ครูมีคะแนนวัดความรู้และทักษะหลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีคะแนนวัดความรู้ และทักษะหลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินพฤติกรรม ครูและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า ภาพรวมทั้ง 2 ครั้ง ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยผลการประเมินพฤติกรรมตนเองของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินครั้งที่ 2 สูงกว่าการประเมินครั้งที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินพฤติกรรมของครู โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินครั้งที่ 2 สูงกว่าการประเมินครั้งที่ 1 เช่นกัน ขณะที่ผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจของครูในการนำความรู้ไปส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อให้กับนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญคะแนนเฉลี่ยของการประเมินครั้งที่ 2 สูงกว่าการประเมินครั้งที่ 1 และผลการประเมินทักษะ และความตระหนักรู้เท่าทันสื่อจากผู้เชี่ยวชาญ คะแนนเฉลี่ยของการประเมินครั้งที่ 2 สูงกว่า การประเมินครั้งที่ 1

4. ผลการประเมินผลลัพธ์ ของโครงการ พบว่า ในภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยผลการประเมินการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนที่ครูแกนนำจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม

รู้เท่าทันสื่อ คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความพึงพอใจของครู ในการนำความรู้ ทักษะการรู้เท่าทันสื่อไปใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

นุกุลกิจ ศรีวิชัย และสุวรรัฐ แลสันกลาง (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการ แข่งขันกีฬาคุณนัทยาเยาวชนเทศบาลนครลำปางนี้ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม ผลการประเมิน พบว่า มีความจำเป็นในการพัฒนา นักกีฬาและความสามารถของนักกีฬา โครงการฯ มีประโยชน์และช่วยส่งเสริมพัฒนาการ แข่งขันกีฬาให้ก้าวไปสู่ระดับสากลต่อไป ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีความพร้อมของบุคลากร ด้านงบประมาณ การใช้งบประมาณในการแข่งขัน มีความคุ้มค่า การใช้งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านแผนงาน/โครงการ ในการแข่งขันกีฬาที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้านกระบวนการ พบว่า การดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาฯ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อยตั้งแต่เริ่มจนจบการแข่งขันกีฬาฯ และด้านสรุปผลการแข่งขันกีฬาฯ การประกาศผลการแข่งขันเมื่อทำการแข่งขันเสร็จสิ้นแต่ละคู่ การสรุปผลการแข่งขันฯ ให้เห็นชัดเจน ณ สนามแข่งขัน การแจ้งผลการแข่งขันที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้ประชาชนทราบกัน อย่างทั่วถึงเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทุกกิจกรรมดำเนินการอยู่ในระดับดี และผ่านเกณฑ์ที่ กำหนด ด้านผลผลิตตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ผลการประเมิน พบว่า เด็ก เยาวชนและ ประชาชนเกิดให้ความสนใจเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาฯ เพิ่มขึ้น ด้านการดูแลการแข่งขันกีฬาเป็น ผู้ชมและผู้เชียร์ใช้การปรบมือแสดงถึงการให้เกียรติผู้ชมและผู้เชียร์ยอมรับคำตัดสินของ กรรมการผู้ตัดสิน และด้านเล่นกีฬาเป็นผู้เล่นแสดงความเคารพผู้ชมและคณะกรรมการ ผู้ตัดสิน ผู้เล่น แสดงกิริยาวาจาสุภาพต่อกรรมการผู้ตัดสิน กองเชียร์ และผู้ชม ซึ่งทุกรายการ อยู่ในระดับมาก

อัญญรัตน์ นาเมือง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการใช้สารเสพติด ในโรงเรียนเทศบาลบ้านเขานิเวศน์ จังหวัดระนอง ผลการวิจัย พบว่า ประเมินในภาพรวม เฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69) โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.74) ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน เป็น เพศหญิง ร้อยละ 59.40 เพศชาย ร้อยละ 40.60 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นนักเรียน ร้อยละ 54.10 เป็นบุคลากรปฏิบัติงานร้อยละ 9.40 และเป็นผู้ปกครองนักเรียน ร้อยละ 36.50 ผลการประเมินในภาพรวม เฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่เกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$,

S.D. = 0.69) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.74)

สุขกมล สุขสว่างโรจน์ และคณะ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานโครงการกระเป๋ายาสมุนไพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการกระเป๋ายาสมุนไพรด้านประสิทธิภาพและความยั่งยืน พบว่า มีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) กับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เป็นอย่างดี ในการดำเนินการโครงการฯ ครั้งแรก ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อมา มีการดำเนินการด้วยการจัดตั้งกองทุนสำหรับการบริหารจัดการ มีการกำหนด เป้าหมายของพื้นที่ที่ดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงาน บางพื้นที่ยังคงมีการดำเนินการต่อจนถึงปี พ.ศ. 2555 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการให้มีการดำเนินการโครงการฯ ต่อ เพราะประชาชนมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น

2. จากการสรุปบทเรียนการดำเนินงานโครงการกระเป๋ายาสมุนไพร พบว่า การกระจายให้ อสม. ดำเนินการรับผิดชอบ มีความเหมาะสม มีการสร้างเครือข่าย อสม. เพื่อส่งเสริมการใช้ยาสมุนไพร ควรมีการดำเนินงานต่อเนื่อง ปัญหาที่สำคัญ คือ การจัดสรรยาสมุนไพรมาให้ครั้งละจำนวนมาก ทำให้ยาหมดอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ได้

3. ความคิดเห็นของ อสม. เกี่ยวกับการดำเนินโครงการกระเป๋ายาสมุนไพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.09$, S.D. = 0.49)

4. ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินโครงการกระเป๋ายาสมุนไพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$, S.D. = 0.41)

เข้ม ชอบกิตติ์วรกุล, ชูชีพ พุทธิประเสริฐ และยงยุทธ ยะบุญธง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโรงเรียนอ้อมก้อยวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการดำเนินการและด้านผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน คือ ด้านบริบท หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโรงเรียนอ้อมก้อยวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอ้อมก้อยวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านกระบวนการดำเนินการ พบว่า มีการปฏิบัติและเป็นจริงในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีความเหมาะสมและความเพียงพอในระดับมาก และด้านผลการดำเนินการ พบว่า มีความสำเร็จและความพึงพอใจ ในระดับมาก สำหรับข้อเสนอแนะแนวทาง

ในการพัฒนาโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโรงเรียนอมก๋อวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้จากการประเมินโครงการในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านบริบทของโครงการ ควรปรับเป้าหมายของโครงการให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและบริบทของโรงเรียน รวมทั้งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อย่างชัดเจน

ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านเชิงชุมชนให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการ

ด้านกระบวนการดำเนินการ ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการอ่านอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการนิเทศ กำกับติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านผลการดำเนินการโครงการ ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและดึงดูดความสนใจให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการอ่าน ให้มีนิสัยรักการอ่านอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนผลการตรวจสอบยืนยันข้อเสนอแนะแนวทาง ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะแนวทางดังกล่าว เพราะมีความเหมาะสมเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลในเชิงประจักษ์ได้จริง

กุนนที พุ่มสงวน และบุญเกิด หงวนบุญมาก (2561) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการวิจัย พบว่า ขาดการวางแผนการประเมินอย่างเป็นระบบ ไม่มีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมิน ขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง ผู้ประเมินขาดความรู้ความสามารถในการประเมิน และขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ในส่วนของเหตุผลหลักที่ต้องมีการประเมินก็เพื่อความรับผิดชอบของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงโครงการ และเพื่อนำไปสู่การขยายผล ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรงตามสภาพจริงและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงต้องใช้วิธีการดำเนินงานการประเมินที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งบทความนี้ได้นำเสนอแนวทางการประเมินที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการประเมินโครงการสร้างเสริมสุขภาพ 3 วิธี คือ 1) การประเมินความก้าวหน้า 2) การประเมินแบบมีส่วนร่วม และ 3) การประเมินเสริมพลัง

พิจิกานต์ ศรีพิมาย และรัตนะ บัวสนธ์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินความสามารถในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการประเมินความสามารถในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา มีกระบวนการ

ดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างความสัมพันธ์กับผู้ใช้ผลการประเมินที่เป็นเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2 ทำความเข้าใจเจตนาของโครงการให้ชัดเจน ขั้นตอนที่ 3 ค้นหาความจริงในโครงการ ขั้นตอนที่ 4 ตกลงกันให้ได้ว่าจะเปลี่ยนแปลงการออกแบบโครงการอะไรบ้าง ขั้นตอนที่ 5 ค้นหาการออกแบบการประเมินผลที่เป็นทางเลือก และขั้นตอนที่ 6 ตกลงกำหนดลำดับความสำคัญของการประเมินผลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการประเมินรูปแบบการประเมินความสามารถในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา พบว่า มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการของคณะกรรมการร่วมพัฒนาคุณภาพงานประเมินทางการศึกษา ทั้ง 4 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.70) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) มาตรฐานด้านความเหมาะสม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) และมาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า รูปแบบการประเมินความสามารถในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72)

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

ซาปิโร (Shapiro, 1993) ได้วิจัย เรื่อง การแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลองแบบ Moonbase American (A Study of Collaborative Problem Solving in Moonbase American Simulation: Active Learning) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการแก้ปัญหาใน Moonbase American Simulation เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ทฤษฎี Glaser and Strauss Grounded Theory เก็บข้อมูลจากผู้ถูกทดลอง จำนวน 96 คน ด้วยวิธีบันทึกเทปวิดีโอ และการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล

2 ลักษณะ คือ พิจารณาแก้ปัญหาตามอุปบัติการณ์ และวิเคราะห์อุปบัติการณ์กับผู้ถูกทดลองเป็นรายบุคคล ราย 2 คน และเป็นกลุ่ม

ผลการวิจัย ยืนยันได้ถึงการแก้ปัญหาขณะใช้สถานการณ์จำลอง สรุบบแผนของการแก้ปัญหาได้ดังนี้

1. มีการตัดสินใจ มีกระบวนการของการตกลงใจร่วมกันต่อแผนปฏิบัติการ
2. ทำงานเป็นทีม มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่ตกลงร่วมกัน
3. มีการร่วมมือแบบข้ามทีม
4. ทำงานในกลุ่มอย่างมีความเชื่อมั่น
5. มีการใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญพิเศษของสมาชิกทีม

บอททรอฟ (Boffroff, 1993) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของกลุ่มต่อกิจกรรมในห้องเรียน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (The Impact of Group Versus Individualized Classroom Activities on the Levels of Achievement of Students in a Tenth Grade Religion Course) โดยศึกษาในนักเรียนระดับเกรด 10 จำนวน 530 คน ที่ Loma Linda Academy, California ในปีการศึกษา 1992-1993 ตัวอย่างประชากรมี 142 คน อายุ 13-18 ปี เป็นนักเรียนที่ต่างวัฒนธรรมกัน และเป็นผู้ลงทะเบียนเรียนวิชาประวัติศาสตร์ศาสนา 3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาผลของกลุ่มต่อกิจกรรมในห้องเรียนที่แตกต่างกัน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อแบบแผนการเรียนต่อความภาคภูมิใจในตนเอง เครื่องมือวัดความภาคภูมิใจในตนเองเป็นเครื่องมือของ คูเปอร์สมิท (Coopersmith, 1990) เครื่องมือวัดแบบแผนการเรียนใช้ของ DukDum/Price-Learning Style Inventory (1990) โดยเก็บข้อมูลทั้งก่อนเรียน (Pretest) และหลังเรียน (Posttest)

ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมรายบุคคล มีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียน
2. กิจกรรม/พฤติกรรมกลุ่ม มีผลน้อยที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียน
3. ความแตกต่างเรื่องเพศ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. มีความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์กับแบบแผนการเรียน

จากข้อค้นพบนี้ สามารถนำไปพัฒนาพฤติกรรมรายบุคคลเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

เบอร์พิทท์ (Burpitt, 1995) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรม หัวหน้าทีม หน้าทีของทีมที่มีหลากหลาย และการติดต่อสื่อสารแบบ Team Cross Boundary (Pro-active

Learning Among Project Team: The Influence of Leader Behavior, Functional Diversity, and Cross Boundary Communication) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับองค์การกับระดับการทำงานเป็นทีม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัว และตัวแปรตาม 3 ตัว ตัวแปรต้น คือ ประสิทธิภาพของทีม และ Pro-active Learning ตัวแปรตาม คือ การติดต่อสื่อสารแบบ Team Cross Boundary หน้าที่ของทีมที่มีหลากหลาย และพฤติกรรมของหัวหน้าทีม

จุดเด่นของแนวคิด Pro-Active Learning ซึ่งมีความหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นการค้นหาวิธีปฏิบัติใหม่ ซึ่งอาจเป็นทักษะใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดจากทีม และเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจมีความจำเป็นในอนาคต Pro-active Learning จะตรงกันข้ามกับการเรียนการสอนตามปกติที่เคยปฏิบัติกันมา (Routine) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการคงไว้ซึ่งระดับของสมรรถนะของเทคโนโลยีที่กำหนดขึ้นมา หรือเกี่ยวกับกิจกรรมและสิ่งที่เคยปฏิบัติกันมา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพของทีม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำทีม
2. มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง Pro-active Learning กับทั้งพฤติกรรมผู้นำทีมและการติดต่อสื่อสารแบบ Team Cross Boundary
3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของทีมในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

ข้อค้นพบนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ปรับปรุง ความสามารถในการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมได้ ผลการศึกษาพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง คือ เรื่องของทีมเอง และหัวหน้าทีม ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ และได้ กระตุ้นความสามารถและความตั้งใจของทีมในการเริ่มต้นการเรียนรู้

ฮิลล์ (Hal, Karen, 1997) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาพยาบาลในสหัสวรรษใหม่” (Nursing Education for the New Millenium) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิธีสอนที่ดีที่สุดที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยสอนนักศึกษาพยาบาลจำนวน 46 คน ในวิชาเภสัชวิทยา แบ่งนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 23 คน กลุ่มที่ 1 สอนด้วยวิธี บรรยายและอภิปรายกลุ่ม ในลักษณะ Active Learning กลุ่มที่ 2 สอนด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริง (Experience Learning) ทั้ง 2 กลุ่มมีการทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน ด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา 30 ข้อ ประเมินแบบการเรียนรู้ด้วย Learning Style Inventory (LSI) ที่สร้างโดย David Kolb

ผลการศึกษา พบว่า

1. จากเป้าหมายของสถาบันที่ตั้งไว้ว่า เพื่อให้เกิดความสะดวกอย่างมีอิสระในการเรียนรู้ด้วยตนเอง คณาจารย์จึงสอนด้วยวิธีการจัดประสบการณ์จริง (Experience Learning)

ภายหลังจากที่ปรับปรุงหลักสูตรแล้วเมื่อภาคฤดูร้อนที่ผ่านมา ผลการสอบ พบว่ามีความยากลำบากในการจัดการสอนแบบนี้ และนักศึกษาเองก็ต่อต้านการสอนแบบนี้ด้วย

2. หลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่เน้นการคิดแบบวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking)

ฟอกซ์ (Fox, 1998) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการการสอนแบบเชิงรุกในวิชาพีชคณิต (The Effect of Graphing Calculator Used in an Active Learning Environment on Intermediate Algebra Students' Achievement and Attitude) เป็นการศึกษาวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Study) ศึกษาในนักศึกษา 6 ชั้นเรียนของวิทยาลัยชุมชน โดยใช้วิชาพีชคณิตที่เรียนใน 7 สัปดาห์แรกของเทอม ขณะวิจัย นักศึกษากลุ่มทดลองจะได้รับเครื่องมือที่ใช้ในการเรียน คือ T1-82 Graphing Calculator (เป็นเครื่องมือกระตุ้นการเรียนการสอนแบบเชิงรุก) ส่วนนักศึกษากลุ่มควบคุมเรียนตามปกติ คือใช้ Scientific Calculator ของเขาเอง ทั้ง 2 กลุ่ม ถูกจัดอยู่ในสภาพการเรียนการสอนเชิงรุก ไม่มีผู้สอนคนใดเคยใช้ T1-82 Graphing Calculator มาก่อน นักศึกษาทั้งหมด 166 คน ได้ถูกทดสอบก่อน (Pretest) ข้อมูลทั้งหมดถูกรวบรวมไว้ในแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ 3 ชุด และสำรวจหลังเรียนอีก 1 ชุด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยไว้ว่า

1. การสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อการเรียนรู้
2. การใช้ T1-82 Graphing Calculator กระตุ้นการเรียนแบบ Active Learning สามารถช่วยนักศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างตัวเลข สัญลักษณ์ และกราฟได้
3. การช่วยเหลือนักศึกษา อาจไม่ต้องฝึกการใช้ T1-82 Graphing Calculator ให้เคยชินมาก่อน แต่ควรทดสอบพื้นฐานเดิมของการใช้ T1-82 Graphing Calculator ก่อนการวิจัย

ในวิทยาลัยชุมชนนี้มีนักศึกษาที่มีความหลากหลาย การนำเทคโนโลยีมาใช้สอนควรคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ และประสบการณ์ของเขาเหล่านั้น

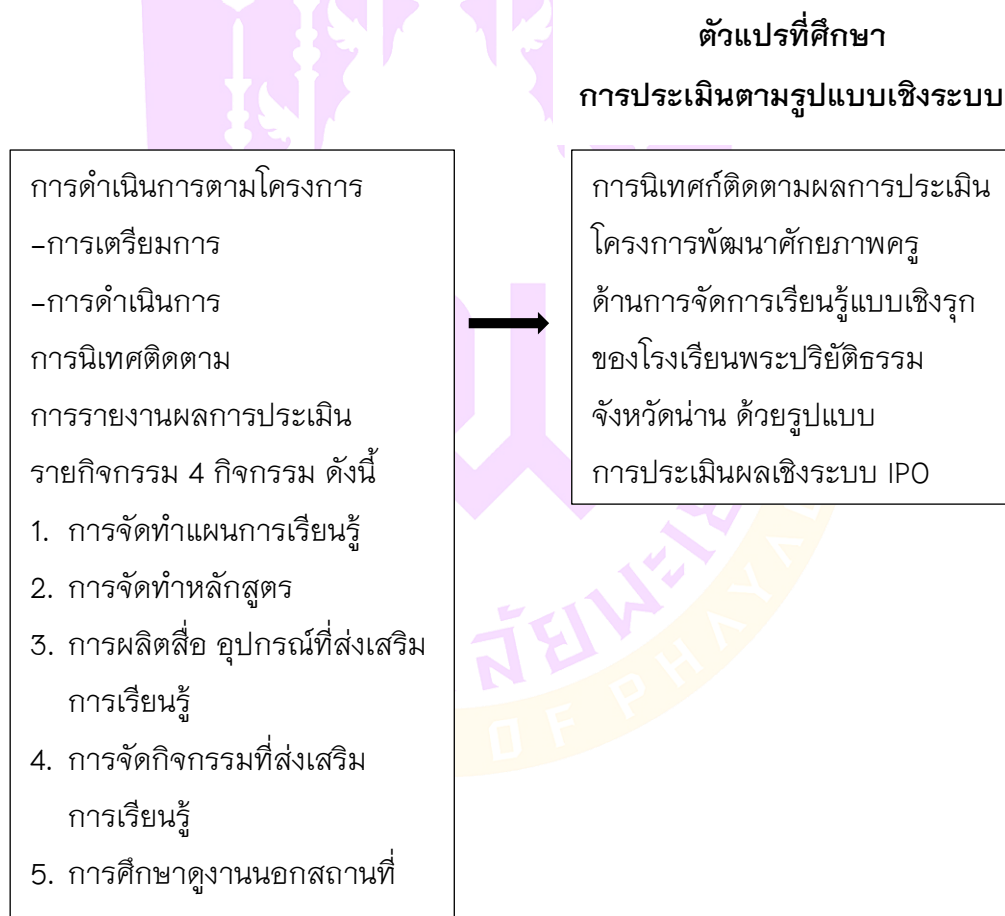
Agado (1998) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพทางตอนใต้ของมลรัฐเท็กซัส วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพทางตอนใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบเป็นไปขั้นตอนมีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยอำนวยความสะดวกในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ระบบสนับสนุน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานกับผู้นิเทศและใช้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาการรับรู้ของครู ความสามารถของนักเรียนที่เกิดจากการนำผลการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นการศึกษาการประเมินผลโครงการพัฒนารูปแบบการประเมินความสามารถ การประเมินเป็นกระบวนการรวบรวมและ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมและผลลัพธ์ของโครงการ การประเมินผล การดำเนินโครงการ การประเมินโครงการโรงเรียน การประเมินโครงการพัฒนานักบริหาร ระดับสูง การประเมินผลการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลของการการสอนแบบเชิงรุก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประเมินโครงการนี้เป็นการดำเนินการเพื่อศึกษาผลของการดำเนินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยผู้ประเมินได้จัดดำเนินการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมิน IPO (พชรวิทย์ จันทร์ศิริลลิต, 2548, หน้า 24-27) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 182 รูป/คน คน (กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) (กองพุทธศาสนศึกษา, 2564, สืบออนไลน์) โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน ได้มาโดยการกำหนดสัดส่วน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนนันทบุรีวิทยา วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร	28	19
โรงเรียนวัดบุญยืน อำเภอเวียงสา	14	10
โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดนิโครธาราม อำเภอท่าวังผา	11	8
โรงเรียนวัดน้ำโคกรั้นนทชัยศึกษา วัดน้ำโคก อำเภอท่าวังผา	8	5
โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดภูเก็ต อำเภอปัว	11	8
โรงเรียนวัดปรากฏ อำเภอปัว	17	12
โรงเรียนพระปริยัติธรรมมานุสรณ์วัดฟ้าสวรรค์ อำเภอบ้านหลวง	7	5
โรงเรียนวัดดอนมดแดงสันติสุขวิทยา อำเภอสันติสุข	11	8
โรงเรียนวัดป่าแม่จรมโสถิตาราม อำเภอแม่จรม	10	7
โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุแช่แห้ง	7	5
โรงเรียนนันทจรมเขตศึกษา อำเภอแม่จรม	13	9
โรงเรียนเชียงกลางปริยัติศึกษา อำเภอเชียงกลาง	8	5
โรงเรียนวัดบ่อหลวงวิทยาธรรม อำเภอบ่อเกลือ	9	4
โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง อำเภอทุ่งช้าง	8	5
โรงเรียนวัดนาราบวิทยา อำเภอนาน้อย	11	8
โรงเรียนพระปริยัติศาสนาภิพัฒน์ วัดเมืองราม อำเภอเวียงสา	9	6
รวม 16 โรงเรียน	182	124

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของ ลิเคิร์ต (Likert) คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน 3) ด้านผลผลิต

1. ขั้นตอนสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ฉบับ คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน 3) ด้านผลผลิต

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจความเที่ยงตรงของเนื้อหา

1.5 เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับหน่วยการวัดที่มีใช้ประชากรในการวิจัยแล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

1.6 หากพบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นแล้ว จึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.1.1 นางนันทวิภรณ์ จันทะพรหมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน เขต 1

2.1.2 นายไชยยศ คำสังวาลย์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน เขต 1

2.1.3 นางเรณู หมั่นพรมแสน ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน เขต 1

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

2.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 30 รูป/คน จากโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดแช่แห้ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจคะแนนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ 0.90

2.4 แบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วแล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดน่าน จำนวน 16 โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
3. ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 124 ฉบับ โดยการแจกตามโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่านและได้รับแบบสอบถามคืน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้ว
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)
3. นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน 3) ด้านผลผลิต ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 124)	ร้อยละ (%)
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้บริหารสถานศึกษา	7	5.60
	ครูผู้สอน	117	94.40
	รวม	124	100.00
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	112	90.30
	ปริญญาโท	12	9.70
	รวม	124	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	39	31.50
	ระยะ 5 – 10 ปี	73	58.90
	ระยะ 11 ปี ขึ้นไป	12	9.70
	รวม	124	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 117 รูป/คน (ร้อยละ 94.4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 รูป/คน (ร้อยละ 5.6)

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 112 รูป/คน (ร้อยละ 90.3) วุฒิปริญญาโท จำนวน 12 รูป/คน (ร้อยละ 9.7)

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 73 รูป/คน (ร้อยละ 58.9) ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 รูป/คน (ร้อยละ 31.5) ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 12 รูป/คน (ร้อยละ 9.7)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยรวมรายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการดำเนินงาน ด้านผลที่เกิดขึ้น โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์การประเมิน โครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

การประเมินพัฒนาศักยภาพครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก 3 ด้าน				
1. การประเมินปัจจัยนำเข้า	3.94	0.50	มาก	2
2. การประเมินกระบวนการดำเนินงาน	4.02	0.53	มาก	1
3. การประเมินด้านผลผลิต	3.92	0.51	มาก	3
ผลรวม	3.92	0.51	มาก	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .53) รองลงมา คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .50) ตามลำดับ ส่วนการประเมินด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .51)

ตาราง 5 แสดงผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยปัจจัยนำเข้า

การประเมินปัจจัยนำเข้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านบุคลากร				
1. วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม	3.81	.47	มาก	6
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.41	.60	มาก	1
3. วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย	4	.57	มาก	4
4. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม	4.12	.52	มาก	2
5. วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบการบรรยายได้อย่างเหมาะสม	3.89	.47	มาก	5
6. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน	4.04	.55	มาก	3
รวม	4.03	.51	มาก	
2. ด้านงบประมาณ				
7. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	3.74	.48	มาก	2

ตาราง 5 (ต่อ)

การประเมินปัจจัยนำเข้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
8. สถานศึกษานับสนุนงบประมาณในการจัด กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษา เพียงพอ	3.66	.47	มาก	3
9. โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้ เพียงพอ	3.98	.50	มาก	1
รวม	3.79	.49	มาก	
3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์				
10. สถานศึกษานับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ	4.11	.51	มาก	3
11. โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหา ในการฝึกอบรม	4.01	.50	มาก	4
12. โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วม ฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	4.22	.53	มาก	2
13. โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ	4.35	.60	มาก	1
รวม	4.17	.54	มาก	
4. ด้านบริหารจัดการ				
14. สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info)	3.83	.50	มาก	3
15. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน (Network)	3.78	.50	มาก	4
16. สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอน ในชั้นเรียน (Classroom)	3.99	.52	มาก	1
17. สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครูและ โรงเรียน (Coach)	3.76	.49	มาก	6
18. สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้า รับการอบรม	3.68	.49	มาก	7

ตาราง 5 (ต่อ)

การประเมินปัจจัยนำเข้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
19. สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ	3.96	.50	มาก	2
20. สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพอ	3.64	.47	มาก	8
21. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายในและ ภายนอก	3.77	.50	มาก	5
รวม	3.80	.52	มาก	
ผลรวม	3.94	.50	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1. ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .60) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเอง ต่อผู้รับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .52) และข้อที่ 6 วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1 วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .47)

2. ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .47)

3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .60) รองลงมา คือ ข้อที่ 12 โครงการจัดวัสดุลงทะเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .53) และ ข้อที่ 10 สถานศึกษานับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้

ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .51) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 11 โครงการ มีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .50)

4. ด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .525) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่ 16 สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom) มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .52) รองลงมา คือ ข้อที่ 19 สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .50) และ ข้อที่ 14 สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อ การพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .50) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .49

ตาราง 6 แสดงผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการ เรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการ ดำเนินงาน

การประเมินกระบวนการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการวางแผนการดำเนินโครงการสู่การ ปฏิบัติการ	3.89	.51	มาก	9
2. มีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียดและวิธีการ ดำเนินโครงการ อย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.08	.55	มาก	7
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการ ประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม	4.15	.55	มาก	3
4. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่บุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.09	.51	มาก	6
5. มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และ รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ ทุกระยะ	4.17	.53	มาก	2
6. มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการ ชัดเจน	4.09	.50	มาก	6
7. มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและ ตอบสนองตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน	3.88	.50	มาก	10

ตาราง 6 (ต่อ)

การประเมินกระบวนการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
8. มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	3.78	.47	มาก	12
9. ดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผนและขั้นตอน การดำเนินการที่กำหนดไว้ในโครงการ	3.95	.50	มาก	8
10. ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมโครงการ	4.12	.56	มาก	4
11. ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน	3.99	.50	มาก	8
12. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุม การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.22	.55	มาก	1
13. สถานศึกษามีการจัดประชุมแต่ละที่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตาม และประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วม โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	3.8	.49	มาก	11
14. มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูล สารสนเทศ	4.11	.56	มาก	5
ผลรวม	4.02	.53	มาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 12 มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้า

การดำเนินโครงการทุกระยะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53) และข้อที่ 3 มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.47)

ตาราง 7 แสดงผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต

ประเมินผลผลิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ก. ด้านความรู้				
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน	4.11	.62	มาก	1
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.02	.56	มาก	2
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน	4	.53	มาก	3
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน	3.87	.50	มาก	5
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร	3.98	.52	มาก	4
รวม	3.99	.54	มาก	
ข. ด้านเทคนิควิธี				
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน	3.98	.52	มาก	1
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.66	.51	มาก	5
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.79	.49	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเมินผลผลิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.92	.50	มาก	2
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	3.55	.57	มาก	6
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง	3.89	.48	มาก	3
รวม	3.79	.50	มาก	
ค. ด้านคุณลักษณะ				
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะและค่านิยม สู่การเป็นศาสนทายาทที่ดี	3.87	.49	มาก	6
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น	4.23	.51	มาก	1
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเสียสละและมุ่งมั่นทำงานมุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	3.98	.52	มาก	6
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสม เป็นต้นแบบสุภาพะอนามัยแก่ผู้เรียน	4.06	.50	มาก	3
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป็นต้นแบบความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ	4.05	.51	มาก	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเมินผลผลิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์จัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมศักยภาพ ผู้เรียนโดยใช้โครงงาน	4.13	.52	มาก	2
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนา ทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร	3.66	.51	มาก	7
รวม	3.98	.50	มาก	
ผลรวม	3.92	.51	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .62) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .56) และข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .53) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .50)

2. ด้านเทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .52) รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .59) และ ข้อที่ 11 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .48) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 10 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .57)

3. ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษ์ความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .51) รองลงมา คือ ข้อที่ 17 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .52) และ ข้อที่ 15 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็นต้นแบบสุภาพระอนามัยแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .50) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .51)



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน มีจุดมุ่งหมายงานวิจัยดังนี้ 1) เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน 2) เพื่อประเมินด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน 3) เพื่อประเมินด้านผลผลิต (Product) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 182 รูป/คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทั้ง 16 โรงเรียน จำนวน 124 รูป/คน ในปีการศึกษา 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 71 ข้อ ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการดำเนินงาน 3) ด้านผลผลิต

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ ส่วนการประเมินด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 วิทยากร

สามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม และข้อที่ 6 วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1 วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 12 โครงการจัดวัสดุลงทะเลเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ และ ข้อที่ 10 สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอ ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 11 โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่ 16 สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 19 สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ และ ข้อที่ 14 สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ (Info) ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 12 สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 5 มีการจัดตั้ง คณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ และข้อที่ 3 มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 8 มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านผลผลิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง การบริหารงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ ข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ด้านเทคนิควิธี มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ข้อที่ 11 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 10 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.3 ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 ครูและบุคลากรทางการศึกษารักความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อที่ 17 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ ข้อที่ 15 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสม เป็นต้นแบบสุภาพระอบน้อมแก่ผู้เรียน ตามลำดับ ส่วน ข้อที่ 18 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญของการวิจัยโดยละเอียดดังนี้

1. จากผลการวิจัยการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร บุญมี (2563) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ร่วมกัน มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีความสามารถด้านการสื่อสาร เจรจา และนำเสนอในที่สาธารณะพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความสนใจของผู้เรียนและชุมชน บริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม นำทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา และเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเนื่องมาจากทักษะในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบเปิดกว้าง ให้อิสระในการทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ประยุกต์การบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น ทักษะการบริหารจัดการจึงช่วยให้ผู้บริหารมีกระบวนการในการทำงาน หรือปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. จากผลการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยนำเข้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านบุคลากร วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม และวิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน ด้านงบประมาณ โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้เพียงพอและสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์เพียงพอ โครงการจัดวัสดุลงทะเลเบียนการเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ สถานศึกษานับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเพียงพอและด้านบริหารจัดการ สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom) สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ และสถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กล่าวถึง หน้าที่ของสถานศึกษาตามการบริหารงานด้านวิชาการ ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้ โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการ บริหารและการจัดการ

และสอดคล้องกับ เบญจภรณ์ รัญระนา (2560) ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ขอบข่ายงานวิชาการ ครูต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาควรหลอมรวมหลักสูตรตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการกับบริบทของชุมชน จัดการนิเทศภายในหลากหลายรูปแบบ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. จากการประเมินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการสอน ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามสภาพจริง ด้านคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษารักความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนโดยใช้โครงงาน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแต่งกายอย่างเหมาะสม เป็นต้นแบบสุภาพระอาณามย์แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต ฤทธิ์จรรยา (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานเพื่อให้ได้การพัฒนา เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงาน และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ในหน่วยงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไป

ในอนาคตอีกด้วย “การศึกษาดูงาน” เป็นการศึกษาสถานศึกษาที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การประเมินปัจจัยปัจจัยนำเข้า
 - 1.1 ด้านบุคลากร วิทยากรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม
 - 1.2 ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ
 - 1.3 ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับเนื้อหาในการฝึกอบรม
 - 1.4 ด้านบริหารจัดการ สถานที่อบรมมีความเหมาะสมในการเข้ารับการอบรม
2. การประเมินกระบวนการดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน
3. การประเมินผลผลิต
 - 3.1 ด้านความรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีความรู้ในหลักจิตวิทยา การเรียนการสอนให้ครอบคลุมและหลากหลาย
 - 3.2 ด้านเทคนิควิธี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
 - 3.3 ด้านคุณลักษณะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอทีโลกแห่งการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
2. ควรเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

บรรณานุกรม

- กมลนันท์ บุญกล้า. (2559). การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน
บ้านหนองปลาวิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรมการศาสนา. (2521). การประเมินผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.
กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2542). การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประชาชนประจำปี 2542.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2546). การศึกษาของคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2564). สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.
สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2564, จาก <https://deb.onab.go.th/th/content/page/index/id/6681>
- กัณฑ์ฤทัย คลังพหล, กิติโรจน ปณฺทนนทกะ และวัสสพร จิโรจพันธ์. (2556). การประเมิน
โครงการโรงเรียนกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศ ของมูลนิธิชิน โสภณพนิช. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 7(3), 19-
39.
- กัลยา ศรีวิเชียร. (2557). การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร,
กรุงเทพฯ.
- กุนนที พุ่มสงวน และบุญเกิด หงวนบุญมาก. (2561). แนวทางการประเมินโครงการสร้างเสริม
สุขภาพ. วารสารพยาบาลทหารบก, 18(3), 26-34.

โกวัฒน์ เทศบุตร. (2545). **คู่มือการเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.**

มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม.

เข้ม ขอบกิตติ์วรกุล, ชูชีพ พุทประเสริฐ และยงยุทธ ยะบุญจง. (2560). การประเมินโครงการ

ส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโรงเรียนอมก๋อยวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. **Veridian E-**

Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

และศิลปะ, 10(2), 2009–2023.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บัณฑิต พอยท์.

จิระศักดิ์ สารรัตน์. (2551). **ชุดเรียนรู้ด้วยตนเองและปฏิบัติการ: การประเมินโครงการ.**

กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2545). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา.**

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.

เชาว์ อินเีย. (2533). **การประเมินโครงการ Program Evaluation.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชิดศักดิ์ ภักดีวิโรจน์. (2556). **ผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง ทักษะกระบวนการทาง**

คณิตศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ การคิดอย่างมี

วิจารณญาณ และความเชื่อมั่นในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. .

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). **เทคโนโลยีการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย.** กรุงเทพฯ:

ไอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.

ฐาปนา ฉิ่งไพศาล. (2543). **การบริหารโครงการและการศึกษาความเป็นไปได้**

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). **บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติ**

ตามแนวทางของ Active Learning. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัย

บูรพา, ชลบุรี.

ดุขฎิ โยเหลา. (2556). **การศึกษากิจการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุด**

ความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน : จาก

ประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- ถาวร นามลาพุทธา. (2549). การพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนบ้านขามครุราษฎร์อุปกัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ทัศนีย์ วงศ์สมบุรณ์. (2549). การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา
, ชลบุรี. .
- ธานี พิทักษ์ผล. (2548). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2543). เอกสารการสอนวิชา การบริหารบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15
(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม และวลัยพร ศิริภิรมย์ม. (2545). แนวทางการจัดการศึกษาพระ
ปรียัติธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. รายงานการศึกษา,
กลุ่มงานศาสนากับการเรียนรู้ สกศ., กรุงเทพฯ.
- นวลศรี บุญรักษา. (2542). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- นิพนธ์ สารชาติ. (2550). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงการ
โรงเรียน บ้านคลองสุด (ประชาอุทิศ) อำเภอชูชัน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นุกุลกิจ ศรีวิชัย และสุวรรัฐ แลสันกลาง. (2558). การประเมินโครงการแข่งขันกีฬาหุ่นยนต์เยาวชน
เทศบาลนครลำปาง อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
4(2), 38-48.
- บันเย็น เพ็งกระจ่าง. (2561). การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของ
โรงเรียน สารสาสน์วิเทศ คลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- เบญจภรณ์ รัญระนา. (2560). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา พ.ศ. 2551. (14 กันยายน 2553). **ราชกิจจานุเบกษา**. 127(109 ง).
 หน้า 40-45.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). **การบริหารโครงการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เนติกุล
 การพิมพ์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2541). **นโยบายและการวางแผน : หลักการทฤษฎี**. กรุงเทพฯ:
 เนติพงษ์การพิมพ์.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต**. กรุงเทพฯ:
 พิมพ์ตะวัน.

พชรวิทย์ จันทศิริสิริ. (2548). **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร**. มหาสารคาม:
 มหาวิทยาลัยสารคาม.

พนัส หันนาคินทร์. (2550). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พระนิมิต กลิ่นดอกแก้ว. (2549). **วินัยเรื่องใหญ่กว่าที่คิด**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระมหาพุทธณา ตุ่มอ่อน, รชฎ สุวรรณภูมิ และสุเทพ ทองประดิษฐ์. (2558). **สมรรถนะประจำ
 สายงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม**.
 วิทยานิพนธ์ ก.ศ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

พระราชวรมุณี (ประยูร ธรรมจิตโต). (2542). **ธรรมนุญชีวิต พุทธจริยเพื่อชีวิตที่งดงาม**.
 กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.

พลอยไพลิน นิลกรรณ. (2562). **แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning โครงการ
 การนิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง**.
 ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35.

พิจิกานต์ ศรีพิมาย และรัตนะ บัวสนธ์. (2562). **การพัฒนารูปแบบการประเมินความสามารถ
 ในการประเมินได้ของโครงการทางการศึกษา**. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 นครสวรรค์**, 21(4), 212-223.

พิชิต ฤทธิ์จรัญ. (2555). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 แฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

พิไลวรรณ อินทร์क्षा. (2550). **การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.,
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- พิสนุ พงศ์ศรี. (2553). **เทคนิควิธีการประเมินโครงการ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด้านสหวิชาการพิมพ์. .
- พุดมิพัฒน์ ทวีวีชรพัฒน์ และสุมาลี สันติพลวุฒิ. (2556). การประเมินผลการดำเนินงานการ พัฒนาผู้ประกอบการให้เกิดธุรกิจ/ผลิตภัณฑ์ใหม่. ใน **การประชุมทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 52 สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และ บริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** (หน้า 159–166). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แพทยศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). **การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เอกสารประกอบการบรรยายสารแพทยศาสตร์ศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2564, จาก <https://school.medicine.psu.ac.th>.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2556). **หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา: จากการบรรยาย แบบประเพณีโบราณ สู่การสอนแบบไม่สอน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มงคล สิทธิหล่อม. (2545). **การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มณีนภา ชุตติบุตร. (2553). **การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีการเพิ่มพลังของกลุ่มนิเทศติดตาม และ ประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3**. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2565, จาก <http://spbkk1.sesao1.go.th/kmresearch/datareserch/mon/empowered.pdf>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). **การประเมินโครงการ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ยุพิน รอดประพันธ์. (2561). **การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรม โดยประยุกต์ใช้รูปแบบ การประเมินชิป (CIPP Model) โรงเรียนวัดห้วยธารทหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3**. รายงานวิจัย, โรงเรียนวัดห้วยธารทหาร, นครสวรรค์.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). **การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ** (ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2553). **การประเมินโครงการ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ะ บัณฑิต. (2556). **วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลาวัลย์ เกติมา. (2561). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพพระวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. **วารสารการศึกษาศาสตร์**, 19(1), 174-177.
- วรภาพ บุญมี. (2563). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิชัย ธรรมเจริญ. (2541). **คู่มือปฏิบัติการงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิไลพร จันทรโพยม. (2557). **การประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการ การเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).
- ศักดิ์มงคล เชื้อทอง, ประกริต รัชวัตร, จีราภรณ์ ชื่นฉ่ำ และนัยนา ภูลม. (2556). การประเมินผลโครงการ “เยาวชนสระบุรี รวมพลังจิตอาสาเพื่อสังคม. **วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี**, 26(1).
- ศิริยา เพ็ชรแก้ว. (2548). **การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนผู้ใหญ่ ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บริหาร ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาโท คศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริรัตน์ นิลนาถ. (2562). การประเมินโครงการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ศิริวรรณ หวังดี. (2549). ทฤษฎีองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2552). ทศวรรษ: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมเกียรติ ศรสมภ. (2547). การปฏิรูประบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: ประดิพัทธ์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ (ครั้งที่ 6). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สมชาย ไมตรี. (2539). การศึกษาของพระสงฆ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงาน
เขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ:
เจริญผล.
- สุขกมล สุขสว่างโรจน์, ศุคราภรณ์ สามประดิษฐ์, อติญาณ์ ศรเกษตริน และรุ่งนภา จันทรา.
(2560). การประเมินผลการดำเนินโครงการกระเป๋ายาสมุนไพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 4(3), 63-75.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ:
สามลดา.
- สุพรรณิ ชาญประเสริฐ. (2557). การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ
ที่ 21, สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. **นิตยสาร (สสวท.)**, 42(185),
10-13.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2555). **การวางแผนบริหารโครงการ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรพงษ์ แสงสีมูช. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 16(2),
119-128.
- สุริพร คำรังษี. (2559). **ประสบการณ์การบวชเรียนของสามเณรโรงเรียนนันทบุรีวิทยา พระ
ปริยัติธรรม จังหวัดน่าน**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
นันทบุรี.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2547). **การประเมินโครงการ แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**
(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร สนวา. (2554). **การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
ทฤษฎีใหม่ ในโรงเรียนแก่นนำสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**.
ศรีสะเกษ: พิเศษจุฬารพิมพ์.
- อติญาณ์ ศรเกษตริน. (2543). **สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับ
นักศึกษพยาบาล**. ปริญญาโท ค.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.

- อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์. (2548). **แนวคิดการประเมินโครงการ. เอกสารประกอบการสอนระดับบัณฑิตศึกษา.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรนุช มหัทธยมนนท์. (2545). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชลี ธรรมะวิสิทธิ์กุล. (2552). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2564, จาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>.
- อัญญรัตน์ นาเมือง. (2560). การประเมินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาเร็กซ์ในโรงเรียนเทศบาลบ้านเขานิเวศน์ จังหวัดระนอง. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 4(2), 51–58.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). **Competency Development Roadmap.** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอกชัย เบี้ยอูด. (2551). **คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- Agado, A. (1998). **Staff Development in Effective Boarder Schools.** Texas: The University of Texas at Austin.
- Benjamin, S. B. (1976). **Taxonomy of Education Objective, Handbook I : Cognitive Domain.** New York: David Mckay.
- Boffroff, J. W. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Burpit, J. M. (1995). **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Fox, R. (1998). **School Climate Improvement : A Challenge to the School administrator.** Englewood; Colorado: Phi Delta Kappa.
- Hal, K. W. (1997). **Theory and Research in Administrators.** New York: Macmillan.
- Center for Teaching Excellence, University of Kansas. (2000). **Teaching Strategies: Active Learning.** Retrieved November 27, 2021, from <http://www.ku.edu/-etc/resources/teachingtips/active.htm>.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educstional and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Paxton, D. R. (1976). Employee development: A lifelong learning approach. **Training & Development Journal**, 30(12), 24–26.

Shapiro, W. L. (1993). Professional Development : Untangling the Influence of Work
Contexton Teacher Learning. **International Journal Research**, (5)2, 245.

Shenker, J., Goss, S. A. and Bernstein, D. A. (1996). **Instructor's Resource Manual for
Psychology: Implementing Acting Learning in the Classroom**. Retrieved
September 22, 2021, from <http://s.psych/uiuc.edu/~jskenker/active.html>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นางนันทวิภรณ์ จันตะพรมมา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
น่าน เขต 1
2. นายไชยยศ คำสังวาลย์ ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
น่าน เขต 1
3. นางเรณู หมีนพรมแสน ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
น่าน เขต 1



แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง ประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
แบบเชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายบรรจบ จันทอง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

- () ผู้บริหาร
() ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() ระยะ 5-10 ปี
() ระยะ 11 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับ
สภาพจริง 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. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม และความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม					
5. วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบการบรรยายได้ อย่างเหมาะสม					
6. วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถตอบคำถามได้ ชัดเจน					
2. ด้านงบประมาณ					
7. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ					
8. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 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

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง ประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
แบบเชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายบรรจบ จันทอง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

- () ผู้บริหาร
() ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() ระยะ 5-10 ปี
() ระยะ 11 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับ
สภาพจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด 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 รายละเอียดและวิธีการดำเนินโครงการ อย่างชัดเจนและเหมาะสม					
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการประเมินผลโครงการตามความเหมาะสม					
4. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
5. มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการทุกระยะ					
6. มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการชัดเจน					
7. มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องและตอบสนองตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน					
8. มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจขั้นตอนและวิธีดำเนินการ					
9. ดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผนและขั้นตอนการดำเนินการที่กำหนดไว้ในโครงการ					

กระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ครูและบุคลากรในโครงการมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ					
11. ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอน					
12. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13. สถานศึกษามีการจัดประชุมแต่ละทีมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
14. มีการรายงานผลข้อมูลของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง ประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
แบบเชิงรุกโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน โดยข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายบรรจบ จันทร์ทอง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

- () ผู้บริหาร
() ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() ระยะ 5-10 ปี
() ระยะ 11 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ด้านผลผลิต (Product)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในด้านที่สอดคล้องกับ
สภาพจริง 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					
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร					

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

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบงานวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการ
จัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

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

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการประเมินโครงการพัฒนา
ศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน
ทั้ง 3 ด้าน

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
การศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอ
ผลการวิจัยเป็นภาพรวม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในการ
ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นายบรรจบ จันทอง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน ดังนี้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
1. ด้านบุคลากร						
1. วิทยากรมีการสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3. วิทยากรมีเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4. วิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมและความเป็นกันเองต่อผู้รับการฝึกอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบการบรรยายได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านงบประมาณ						
6. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8. โครงการบริการอาหารและเครื่องดื่มได้ เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
3. ด้านวัสดุ/อุปกรณ์						
9. สถานศึกษาสนับสนุนมีสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10. โครงการมีเอกสารที่สอดคล้องกับ เนื้อหาในการฝึกอบรม	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
11. โครงการจัดวัสดุลงทะเลเบียน การเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12. โครงการมีป้ายประชาสัมพันธ์ เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านบริหารจัดการ						
13. สถานศึกษามีการจัดระบบ สารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่มี คุณภาพ (Info)	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
14. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน (Network)	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
15. สถานศึกษามีการพัฒนาการเรียน การสอนในชั้นเรียน (Classroom)	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
16. สถานศึกษามีโค้ชในการพัฒนาครู และโรงเรียน (Coach)	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17. สถานที่อบรมมีความเหมาะสม ในการเข้ารับการอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18. สถานที่อบรมมีแสงสว่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19. สถานที่ฝึกอบรม มีความเหมาะสม เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
20. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21. มีการวางแผนการดำเนินโครงการ สู่การปฏิบัติการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22. มีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียด และวิธีการดำเนินโครงการ อย่างชัดเจนและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และ ระยะเวลาในการประเมินผล โครงการตามความเหมาะสม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
24. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการ ดำเนินโครงการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25. มีการจัดตั้งคณะทำงานติดตาม กำกับ และรายงานความก้าวหน้า การดำเนินโครงการทุกระยะ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26. มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบโครงการชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27. มีการกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้อง และตอบสนองตามวัตถุประสงค์ อย่างครบถ้วน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28. มีการให้ความรู้ ประชุมชี้แจง สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
29. ดำเนินกิจกรรมโครงการตามแผน และขั้นตอนการดำเนินการที่ กำหนดไว้ในโครงการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30. ครูและบุคลากรในโครงการมี ความกระตือรือร้นในการเข้าร่วม โครงการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31. ครูและบุคลากรในโครงการปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัด การเรียนการสอน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
32. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและ ควบคุมการดำเนินงานตาม โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33. สถานศึกษามีการจัดประชุม แต่ละที่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและ ประเมินผลความรู้ที่ได้รับจาก การเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34. มีการรายงานผลข้อมูลของ โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นข้อมูล สารสนเทศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
ก. ด้านความรู้						
35. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้างการบริหารงาน ในโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ ของโรงเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและแผนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ในหลักจิตวิทยาการเรียน การสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ในการจัดกิจกรรม ทั้งในและนอกหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ข. ด้านเทคนิควิธี						
40. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดทำ แผนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
42. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้และกระตุ้นนักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
45. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนที่ สอดคล้องตามสภาพจริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ค. ด้านคุณลักษณะ						
46. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณลักษณะและค่านิยม สู่การ เป็นศาสนทายาทที่ดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
47. ครูและบุคลากรทางการศึกษา รักความเป็นไทย ภูมิใจในท้องถิ่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
48. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเสียสละและมุ่งมั่นทำงาน มุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			R	IOC 1.00	ความหมาย
	1	2	3			
49. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแต่งกายอย่างเหมาะสมเป็น ต้นแบบสุภาพระอนามัยแก่ผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
50. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเป็นต้นแบบความสามารถในการ อ่าน การเขียน การสื่อสารและ การคิดคำนวณ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
51. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการ เรียนรู้โดยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน โดยใช้โครงงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
52. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาทักษะการใช้ไอที โลกแห่งการสื่อสาร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	บรรจบ จันทอง
วัน เดือน ปี เกิด	15 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551 พธ.บ. (การเมืองการปกครอง), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนนันทบุรีวิทยา (วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร) จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	บรรจบ จันทอง (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). การประเมิน โครงการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดน่าน. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 136-144). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

