

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
กุมภาพันธ์ 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.11

๗๒๒๖๗

5.3

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
กุมภาพันธ์ 2548

h267584

จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่. (2548). การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร. ราชนัย
บุญธิมา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาทักษะของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ตามแนวความคิดทาง
การประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ
ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ประการที่สอง เพื่อประเมินทักษะของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง
4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับ
เกณฑ์ที่กำหนด และประการสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อ
โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนา
นักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 และ 13 จำนวน 49
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 77 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
0.9851 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระจากกัน และ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการ
พัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้าน
ผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
โดยรวมและรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพศชายและเพศหญิง มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**AN EVALUATION OF MINI MASTER OF EDUCATION PROGRAM
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY**

**AN ABSTRACT
BY
JAKKRIT PHUNGYAI**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
February 2005**

Jakkrit Phungyai. (2005). *An Evaluation of Mini Master of Education Program*,
Srinakharinwirot University. Master thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok :
Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Rachan
Boontima, Assist. Prof. Dr. Achara Whattananarong.

The purposes of this research were : 1.) to investigate the perception on Mini Master of Education program by Kirkpatrick's evaluation model in overall and each of the four aspects : reaction, learning, behavior, and results. 2.) to evaluate the perception on Mini Master of Education program in overall and each of the four aspects : reaction, learning, behavior, and results. There was also a comparison of data with a criterion set by the researcher in order to determine the appropriateness of the program. 3.) to compare the perception on Mini Master of Education program with different gender, age, educational level, work experience, and salary. The sample consisted of 49 trainees who participated in Mini Master of Education program during batch 12 and 13. The research instrument used was a questionnaire, which is a five – point Likert's type rating scale with 77 items. The reliability of questionnaire is 0.9851. The data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test for one sample, t – test for independent sample, and one way analysis of variance.

The study revealed that trainees who enrolled in the program perceived the program as a highly appropriate in overall and each of the four aspects : reaction, learning, behavior, and results. Result also confirmed that the appropriateness level was significantly higher than criterion.

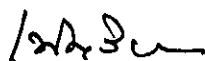
No difference was found when the measures were compared by gender, age, educational level, work experience, and salary.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ
นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

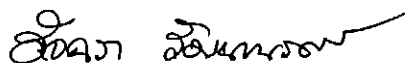
วันที่ 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



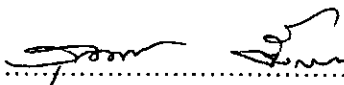
..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)



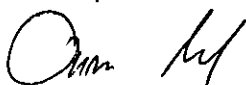
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. สุพร ตั้งสมวรพงษ์)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของอาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอาจารย์ ดร. อรรถนพ โพธิสุข กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ทั้งคำปรึกษาและคำแนะนำที่ดี ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ด้วยความดูแลเอาใจใส่จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ บรรลุตามความประสงค์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำสั่งสอนและให้ความรู้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง อาจารย์ ดร. ลีชัย ปัญญาวงศ์งาม อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ และคุณชำนาญ แสงแก้ว ที่สละเวลามาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ และเพื่อนๆ ทุกท่านในสาขาวิชาการอุดมศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 9 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดามารดา ที่ให้ความรัก ความอบอุ่นและความห่วงใย รวมทั้งให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษาและวิจัย จนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย.....	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	7
	ตัวแปรที่ศึกษา	7
	ข้อจำกัดในการวิจัย	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
	สมมุติฐานในการวิจัย	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	แนวความคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ	11
	นิยามของการประเมินผล.....	11
	นิยามของการประเมินผลโครงการ	14
	จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ.....	16
	ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ.....	17
	ประเภทของการประเมินผลโครงการ.....	20
	การจัดกลุ่มแนวความคิดในการประเมินผลโครงการ.....	22
	แนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก	23
	จรรยาบรรณของนักประเมินผลโครงการ	27
	โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง	
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ.....	31
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	42
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	42
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3 (ต่อ) การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....		45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....		46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....		48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....		49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....		68
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....		68
วิธีดำเนินการวิจัย.....		68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....		68
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....		69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....		69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....		70
สรุปผลการวิจัย.....		71
อภิปรายผล.....		72
ข้อเสนอแนะ.....		81
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....		81
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....		81
บรรณานุกรม		83
ภาคผนวก.....		94
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....		95
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....		103
ภาคผนวก ค จดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....		105
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ.....		110

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่	
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมและเพศ	42
2	ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ.....	49
3	ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ.....	50
4	ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
5	ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..	51
6	ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	51
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและ รายด้าน.....	52
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิกิริยา โดยรวมและรายข้อ.....	53
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	56
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านพฤติกรรม โดยรวมและรายข้อ.....	58
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านผลลัพธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	59
12	ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษา ระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (3.00) โดยรวมและรายด้าน.....	60
13	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	61
14	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	62
15	เปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..	64
17 เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	65
18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนา นักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีของทั้งภายในและภายนอกประเทศ ล้วนแต่มีอิทธิพลและแรงกดดันต่อองค์กร ภายใต้บริบทเช่นนี้ องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้รวมถึงเพื่อความอยู่รอด เพื่อความมั่นคงปลอดภัย และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้น การปรับตัวขององค์กรจึงกลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กรในปัจจุบัน โดยใช้หลักทางการบริหารจัดการเข้ามามีส่วนช่วยในการปรับตัวขององค์กรเนื่องจากการบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของมนุษย์และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bateman & Snell. 2002 : 14) โดยผู้บริหารจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการชี้นำ และด้านการควบคุม (Kathryn and others. 2001 : 5 - 6) ซึ่งทำให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาททางด้านการบริหารจัดการ ด้านการให้ข้อมูลสารสนเทศ และด้านการตัดสินใจ (Lewis, Goodman & Fanat. 2001 : 7 - 9) ประกอบกับการใช้ภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการกระตุ้นความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้บุคคลนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dubrin. 2000 : 264) ดังนั้น ผู้บริหารจึงนับเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการปรับตัวขององค์กรไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารจะมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดี มีแนวความคิดใหม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการอยู่เสมอจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาและเสริมสร้างผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อนึ่ง การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้นโดยการจัดกิจกรรมให้บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งและมุ่งให้รู้เรื่องใด เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปตามที่ต้องการ (Beach. 1970 : 375) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ

องค์กรได้เป็นอย่างดี โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงเป็นโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549 ที่มุ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ซึ่งครอบคลุมทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวและมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 ในด้านแนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มีคนเป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เก่าแก่แห่งหนึ่งของประเทศ ได้ดำเนินงานตามพันธกิจและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเริ่มตั้งแต่เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง อันสืบเนื่องมาจากพระมหากรุณาธิคุณในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อานันทมหิดล ซึ่งทรงเล็งเห็นความสำคัญของการฝึกหัดครู จึงทรงมีพระราชปรารภให้สร้างโรงเรียนสำหรับฝึกหัดสอนครูโดยเฉพาะในวันที่ 28 เมษายน 2492 ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศรวมโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงเข้ากับวิทยาลัยวิชาการศึกษาและให้เรียกชื่อว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2496 จนกระทั่งวันที่ 29 มิถุนายน 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีความหมายว่า มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนอกจากมีที่ทำการอยู่ที่ประสานมิตรแล้ว ยังมีที่ทำการอยู่อีกแห่งหนึ่งที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยมีหลักสูตรเปิดสอนอยู่ในขณะนี้รวมทั้งหมด 5 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2544 : 13 - 27) สำหรับหน้าที่และพันธกิจของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในส่วนของกาให้บริการวิชาการแก่ชุมชนนั้น มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญโดยมีการจัดโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะ สถาบัน และสำนัก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่สนใจและต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ อาทิ โครงการฝึกอบรมทางด้านภาษาต่างประเทศ

โครงการฝึกอบรมทางด้านการบริหารจัดการธุรกิจ และโครงการฝึกอบรมทางด้านการบริหารจัดการศึกษา เป็นต้น

โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงเป็นโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนโครงการหนึ่งที่ได้จัดดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2538 จนกระทั่งปัจจุบัน โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ แนวความคิด รวมทั้งทักษะสมัยใหม่ทางด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ได้รับจากการฝึกอบรม ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันในองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาทั้งระดับจุลภาคและระดับมหภาค ในส่วนของระดับจุลภาค คือ ประโยชน์ที่องค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ส่วนระดับมหภาค หมายถึง ประโยชน์ของการพัฒนาการศึกษาโดยรวมของประเทศไทย โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ดังนี้ ประการแรก เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ การตัดสินใจและการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดการโรงเรียนของรัฐและเอกชน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ประการที่สอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเป็นเจ้าของกิจการแต่ไม่มีเวลาเรียนในเวลาปกติได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะด้านการบริหารจัดการ ประการที่สาม เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถนำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สี่ เพื่อพัฒนานักบริหารและผู้จัดการให้มีความรอบรู้ มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ และประการสุดท้าย เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้จัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือกันในอนาคต ทั้งนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการนี้จะต้องอบรมใน 5 กลุ่มวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาการบริหารองค์กร กลุ่มวิชาการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ กลุ่มวิชาคุณภาพชีวิตและภาพลักษณ์ของผู้บริหาร กลุ่มวิชาระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และกลุ่มวิชานันทนาการและการศึกษาดูงาน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. แผนพับ. 2545ก) ปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 13 อีกทั้งยังมีโครงการที่จะเปิดรับสมัครรุ่นต่อไปภายในปี 2546 (ชำนาญ แสงแก้ว. สัมภาษณ์. 2545) โดยรุ่นที่ 13 นี้ นับเป็นรุ่นแรก que เปลี่ยนหน่วยงานรับผิดชอบโครงการจากคณะศึกษาศาสตร์ที่รับผิดชอบโครงการตั้งแต่นั้นแรกจนถึงรุ่นที่ 12 มาเป็นศูนย์วิจัยและบริการ (จันทรเพ็ญ สิทธิพันธ์. สัมภาษณ์. 2545) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยทางด้านการใช้ทรัพยากรอันจำกัดอย่างมีคุณค่าและเป็นการเสริม

ศักยภาพในการปฏิบัติการกิจของแต่ละโครงการ

จากการดำเนินโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงดังกล่าว ยังไม่มีการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ อาจเนื่องจากการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรค่อนข้างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณและเวลา อีกทั้งยังต้องประสบปัญหาในการประเมินผลซึ่งได้แก่ ขาดการวางแผนล่วงหน้า อดติและความลำเอียงของทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ขาดข้อมูลที่เที่ยงตรง ขาดการประเมินทั้งระบบ ขาดการประเมินและติดตามเพื่อปรับปรุงโครงการ และกำหนดช่วงเวลาและความถี่ของการประเมินไม่เหมาะสม (บุญธรรม กิจปริดาภิรุตย์. 2543 : 303) โดยการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบจะทำให้ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการจัดโครงการ รวมทั้งข้อดี และข้อบกพร่องของโครงการ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบโครงการนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินใจเพื่อปรับปรุงแก้ไขการบริหารและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป (อนันต์ เกตุวงศ์. 2543 : 323) ประกอบกับการประเมินผลโครงการมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ ประการแรก ช่วยชี้ให้เห็นว่าจุดประสงค์ของการดำเนินงานนั้นเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด ประการที่สอง ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ประการที่สาม กระตุ้นให้มีการเร่งรัดปรับปรุงการดำเนินงาน ประการที่สี่ ช่วยให้เห็นข้อบกพร่องในการดำเนินงาน ประการที่ห้า ช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประการที่หก ช่วยให้ข้อสนเทศแก่ผู้บริหารในด้านการดำเนินงาน และประการสุดท้าย ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในครั้งต่อไป (สำราญ มีแจ้ง. 2544 : 21 - 22) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบมีประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการโครงการอย่างใดก็ตาม โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงมีเพียงการประมวลผลโครงการเท่านั้นและจากการประมวลผลโครงการดังกล่าว พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีทัศนะว่าโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงยังมีความไม่เหมาะสมใน 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก การประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ และประเด็นที่สอง สถานที่ฝึกอบรมมีขนาดคับแคบไม่เหมาะสมกับจำนวนของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2545 : 1 - 5) การที่โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงไม่มีการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบทำให้ปัจจุบันผู้รับผิดชอบโครงการดังกล่าวได้รับทราบข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นสภาพปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมเพราะผู้รับผิดชอบโครงการสามารถปรับปรุงโครงการฝึกอบรม

ได้เพียงบางส่วนตามข้อมูลที่ได้รับทราบมาเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงที่จัดฝึกอบรมขึ้น ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุกๆ ด้าน จึงควรมีการประเมินผลโครงการ อันเป็นการประเมินผลโครงการในครั้งนี้เปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาที่จะสะท้อนผลการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมจากทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดแนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก (Kirkpatrick. 1998 : 19 - 66) ซึ่งเป็นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในช่วงหลังการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกรู้สึกต่อโครงการ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเคิร์คแพทริกได้แบ่งการประเมินผลโครงการเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปฏิกิริยา (Reaction) ด้านการเรียนรู้ (Learning) ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านผลลัพธ์ (Results) ซึ่งผู้วิจัยได้ประเมินผลโครงการครั้งนี้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านข้างต้น สาเหตุที่ผู้วิจัยใช้แนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก เนื่องจากโครงการฝึกอบรมนี้ได้สิ้นสุดการดำเนินการฝึกอบรมรุ่นที่ 13 แล้ว ทำให้ปัจจุบันผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการดังกล่าวได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถประเมินผลโครงการได้ครบทุกด้านที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งทำให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดในการวิจัย ประกอบกับแนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริกเป็นการประเมินผลครบทุกบริบทที่มีความสำคัญต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรม ดังนั้นการประเมินผลโครงการครั้งนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำแนวความคิดของเคิร์คแพทริกมาใช้ในการประเมินผลโครงการ โดยการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นต่อไปได้รับประโยชน์สูงสุด โดยแนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริกเป็นแนวความคิดที่ได้รับความนิยมนำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ตามแนวความคิดทางการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์
2. เพื่อประเมินทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงในรุ่นต่อไป
2. เป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประเมินผลโครงการของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เป็นแนวทางสำหรับประเมินผลโครงการฝึกอบรมอื่นๆ ที่จัดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหาร และผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 23 กันยายน 2544 จำนวน 30 คน และรุ่นที่ 13 วันที่ 30 มิถุนายน ถึง 22 กันยายน 2545 จำนวน 37 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 67 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็น กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ ได้แก่

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ ได้แก่

1.2.1 อายุน้อยกว่า 41 ปี

1.2.2 อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี

1.2.3 อายุมากกว่า 50 ปี

1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่

1.3.1 ระดับปริญญาตรี

1.3.2 ระดับปริญญาโท

1.4 ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่

1.4.1 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 11 ปี

1.4.2 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 ถึง 20 ปี

1.4.3 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21 ถึง 30 ปี

1.4.4 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี

1.5 อัตราเงินเดือน ได้แก่

1.5.1 อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท

1.5.2 อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท

1.5.3 อัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท

2. ตัวแปรตาม คือ ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด ดังนี้

1. ด้านระยะเวลา โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง เปิดอบรมเพียงปีละ 1 รุ่น ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 12 และ 13

2. ด้านแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการประเมินผลโครงการเป็น 4 ด้านตามแนวความคิดของเคิร์คแพทริก ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น เนื่องจากโครงการดังกล่าวได้สิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลโครงการ หมายถึง ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 และ 13 ตามแนวความคิดของเคิร์คแพทริก (Kirkpatrick) โดยมีมุ่งประเมินใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ปฏิบัติการ หมายถึง ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทางด้านวิทยาการ ด้านรูปแบบการฝึกอบรม ด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม ด้านเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม ด้านสถานที่ ด้านเครื่องมืออำนวยความสะดวก และด้านการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม

1.2 การเรียนรู้ หมายถึง การประเมินความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

1.3 พฤติกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทางด้านการปฏิบัติงานถูกต้องและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบและ

นโยบายขององค์กร ระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.4 ผลลัพธ์ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาก การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับองค์กรทางด้านแนวทางการปฏิบัติงาน

2. โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง หมายถึง โครงการที่ให้การ ศึกษาและฝึกอบรมแก่ผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและได้รับความรู้ทางด้านการบริหารจัดการทางด้านการศึกษาที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งทักษะในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา โดยเริ่มฝึกอบรมรุ่นที่ 12 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 23 กันยายน 2544 ส่วนรุ่นที่ 13 เริ่มฝึกอบรมตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน ถึง 22 กันยายน 2545

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหาร และผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 และ 13 และสำเร็จหลักสูตร แล้ว

4. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยแบ่งเป็นระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท

5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงได้ปฏิบัติงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็นประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 11 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 ถึง 20 ปี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21 ถึง 30 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี

6. อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินเดือนปัจจุบันที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงได้รับ โดยแบ่งเป็นอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท และอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท

7. เกณฑ์ หมายถึง ดัชนีชี้วัดระดับทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีโครงการ พัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์เท่ากับ 3.00

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ
 - 1.1 นิยามของการประเมินผล
 - 1.2 นิยามของการประเมินผลโครงการ
 - 1.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ
 - 1.4 ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ
 - 1.5 ประเภทของการประเมินผลโครงการ
 - 1.6 การจัดกลุ่มแนวความคิดในการประเมินผลโครงการ
 - 1.7 แนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์ดแพทริก
 - 1.8 จรรยาบรรณของนักประเมินผลโครงการ
2. โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ

แนวความคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ

นิยามของการประเมินผล

วสันต์ ติลปสุวรรณ (2528 : 4) ได้นิยามการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวัดเป็นหลัก และเปรียบเทียบเกณฑ์

วีระพล สุวรรณนันต์ (2529 : 63) ให้ความหมายว่า การประเมินผลเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าจะได้รับ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 7) กล่าวว่า การประเมินผล คือ กระบวนการมุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับตามวามนโยบาย แผนงาน โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และระดับใด

อรุณ รักธรรม (2532 : 310) สรุปว่า การประเมินผล คือ

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
2. การควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
3. การศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. การศึกษาแผนงานที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว เพื่อให้ทราบว่าตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างไร

5. การศึกษาผลกระทบทางตรงและทางอ้อมทั้งที่ตั้งไว้และไม่ตั้งไว้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 251) สรุปว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างเป็นระบบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีมากน้อยเพียงใดในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2539 : 306) อธิบายว่า การประเมินผล หมายถึง การให้คำตัดสินอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อมเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการว่าเกิดจริงหรือไม่ มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ เกิดกับคนกลุ่มไหน มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเปรียบเทียบกับก่อนและหลังมีโครงการ ตลอดจนผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพคุ้มค่ากับต้นทุนหรือไม่

รัตนา บัวสนธิ์ (2540 : 8) กล่าวว่า การประเมินผล คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลของสิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อนำข้อมูลที่ได้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินให้คุณค่าต่อข้อมูลของสิ่งนั้น

ทองหล่อ เดชไทย (2540 : 271) ได้นิยามการประเมินผลว่าเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการใช้บทเรียนต่างๆ อย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่และปรับแก้การวางแผนงานโดยการพิจารณาเลือกทางเลือกอย่างระมัดระวังสำหรับอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องถึงการวิเคราะห์โครงการด้านความเกี่ยวข้อง การกำหนดเกณฑ์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการยอมรับของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมคิด พรหมจรรย์ (2542 : 28) สรุปว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

ฐาปนา จีนไพศาล และอัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ (2542 : 10 - 1) อธิบายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า

กระบวนการและผลผลิต เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือสิ่งที่กำหนดไว้ว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด โดยที่มาตรฐานดังกล่าวอาจเป็น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย เวลา หรืองบประมาณ เป็นต้น

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543 : 317) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบและวัดสิ่งที่แผนได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผน และเมื่อนำแผนไปดำเนินการแล้ว สิ่งเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดและคาดหวังไว้เพียงใด โดยนำเอาผลที่วัดได้มาพิจารณาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้

สุวิมล ติรภานันท์ (2543 : 2) กล่าวว่า การประเมินผล คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันท่วงที

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 20 - 21) ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจและ/หรือค่านิยม และข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ทวีป ศิริวิธัม (2544 : 114) อธิบายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการแสวงหาสารสนเทศ เพื่อกำหนดคุณค่าของสิ่งใดๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระเบียบและมีหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผลและเชื่อถือได้

อัลคิน (ยาวดี (รวงชัยกุล) วิบูลย์ศรี. 2544 : 45 ; อ้างอิงจาก Alkin.1969. *Education Comment.*) ได้นิยามว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการของการคัดเลือกประมวลข้อมูล และการจัดระบบสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอต่อผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเพื่อกำหนดทางเลือกในการทำกิจกรรมหรือโครงการใดๆ

กูด (Good. 1973 : 220) อธิบายว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการค้นหา หรือตัดสินใจคุณค่า หรือจำนวนของบางสิ่งบางอย่างโดยใช้มาตรฐานของการประเมิน รวมทั้งการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายในและ/หรือเกณฑ์ภายนอก

เชิร์ตเซอร์ และลินเดน (Shertzer & Linden. 1979 : 13) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การมีความคิดเห็นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การตัดสินใจเพียงพอของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

โคราลี และหลุยส์ (Coralie & Louise. 1982 : 146) สรุปว่า การประเมินผล คือ ความพยายามในการบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นและกำหนดว่าทำไมสิ่งนั้นจึงเกิดขึ้น

บราวน์ (Brown. 1983 : 14) อธิบายว่า การประเมินผลเป็นการตีความหมายในเชิงปฏิบัติการของบุคคล โดยตีค่า ตีราคาในสิ่งนั้น เพื่อตอบคำถามว่าสิ่งนั้นดีเพียงใด

วิลเลียม และสตีเฟ่น (William & Stephen. 1990 : 400) ได้นิยามว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสารสนเทศจากแหล่งที่มาอื่นๆ

เคนเน็ท, ซีล่าและมาด้า (Kenneth, Sheila & Mada. 1993 : 480) ให้ความหมายว่า การประเมินผล คือ กระบวนการที่ผู้สืบสวนเข้าใจในสิ่งนั้นๆ ซึ่งพวกเขาจะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ของคุณค่ากับสิ่งเหล่านั้น การประเมินผลไม่สามารถกระทำได้ถ้าปราศจากการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมกับมาตรฐาน

เดวิด (David. 1997 : 480) อธิบายว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการตัดสินคุณค่า มูลค่า ข้อดีหรือประสิทธิภาพจากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการชาวไทยและนักวิชาการชาวต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับนิยามของการประเมินผล สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลข้อมูลของสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เพื่อใช้ในการพิจารณาคุณค่าโดยวิธีดำเนินการต้องมีหลักเกณฑ์นำเชือถือ

นิยามของการประเมินผลโครงการ

ประชุม รอดประเสริฐ (2530 : 39) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาบางชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น เพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินโครงการนั้นเสีย

อุทุมพร จามรมาน (2530 : 126) สรุปว่า การประเมินผลโครงการ คือ การศึกษาว่าโครงการที่วางแผนไว้นั้นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้นหรือรับรองโครงการนั้นเมื่อแล้วเสร็จ

ไพศาล หวังพานิช (2533 : 25) ได้นิยามการประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดคุณค่าของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนั้นๆ ว่าดีมีประสิทธิภาพได้ผลเพียงใด

นิตา ชูโต (2538 : 9) สรุปว่า การประเมินผลโครงการเป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุงวิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่ม

คุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 117) ให้ความหมายว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศในการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

เยาวดี (รวงชัยกุล) วิบูลย์ศรี (2544 : 305) สรุปว่า การประเมินผลโครงการเป็น กระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น อันจะนำไปสู่การตัดสินใจความสำเร็จ รวมทั้ง การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ตลอดจนการสร้างและการกำหนดทางเลือกใหม่ในการดำเนินโครงการ

ทวีป ศิริวัศมี (2544 : 148) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจและ/หรือค่านิยมที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบในการพิจารณาคัดสินคุณค่าความเหมาะสมหรือความสำเร็จของโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมเกี่ยวกับโครงการนั้น และเป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินโครงการต่อไปให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมรับการอบรมมากยิ่งขึ้นต่อไป

สตัฟเฟิลบีม และคนอื่นๆ (รัตนะ บัวสนธ์. 2540 : 7 ; อ้างอิงจาก Stufflebeam and others. 1971. *Educational Evaluation and Decision Making.*) อธิบายว่า การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการระบุและเสนอสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจ

อัลคิน (Alkin. 1972 : 107) อธิบายว่า การประเมินผลโครงการ คือ กระบวนการเพื่อช่วยในการตัดสินใจในการหาข้อเท็จจริงและสารสนเทศ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานเฉพาะสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ

วอเดน และแซนเดอร์ (สุวิมล ติรภานันท์. 2543 : 2 ; อ้างอิงจาก Worthen & Sanders. 1987. *Educational Evaluation : Alternative Approaches and Practical Guidelines.*) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการเป็นการพิจารณาคูณค่าของสิ่งๆ หนึ่ง ประกอบด้วยการจัดหาสารสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของแผนงาน ผลผลิต กระบวนการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการพิจารณาศักยภาพของทางเลือกต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนิยามของการประเมินผลโครงการทั้งของ นักวิชาการชาวไทยและนักวิชาการชาวต่างประเทศ สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาคูณค่าของโครงการที่วางแผนไว้ว่าปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ล่วงหน้าหรือไม่ เพียงใด เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการว่ามีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2531 : 15) สรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อการหาข้อมูลต่างๆ นำมาใช้ในการวางแผนโครงการ
2. เพื่อการหาข้อมูลต่างๆ นำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการ
3. เพื่อการหาข้อมูลที่แสดงถึงผลสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ
4. เพื่อการหาข้อมูลต่างๆ ที่แสดงให้เห็นประสิทธิภาพของโครงการ

พิตร ทองชั้น (2541 : 25 - 26) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ประเมินเพื่อการตัดสินใจโครงการ ส่วนใหญ่โครงการต่างๆ ไปจัดให้มีการประเมินเพื่อจุดประสงค์นี้ที่สำคัญ โดยการตัดสินใจจะมี 3 ลักษณะ คือ ตัดสินให้โครงการดำเนินต่อไป ตัดสินให้โครงการจัดขึ้นเป็นงานประจำและตัดสินให้โครงการนั้นยกเลิก

2. ประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ โดยจุดประสงค์ของแนวทางนี้ มักจะเกิดจากโครงการที่จัดแล้วแต่เล็กไม่ได้เพราะเป็นโครงการสำคัญและยังหาแนวทางยุติไม่ได้เพราะยังอยู่ในระหว่างการหาวิธีการที่ดีที่สุด การประเมินเพื่อปรับปรุงเป็นการเน้นที่จะปรับเปลี่ยนหรือหารูปแบบที่ดีที่สุด

3. ประเมินเพื่อวางแผนและกำหนดนโยบาย การประเมินแนวทางนี้ เป็นการประเมินก่อนการลงมือปฏิบัติ การประเมินนี้จะทำให้เป็นประโยชน์เพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบายในการจัดทำโครงการให้เป็นไปด้วยความราบรื่นเป็นขั้นตอนและบรรลุเป้าหมาย

4. ประเมินเพื่อพัฒนาผลของโครงการ แนวทางประเมินนี้ มุ่งที่จะพัฒนาผลของการทำงานโครงการว่าขั้นตอนต่างๆ ที่วางไว้มีปัญหาอย่างไร การประเมินในด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบผลผลิต การตรวจสอบคุณภาพการทำงาน การจัดวางงานต่างๆ เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาผลของโครงการให้ปฏิบัติได้ด้วยความราบรื่น สอดคล้องและให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ทวีป ศิริรัตน์ (2544 : 116) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการไว้ว่า เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและการดำเนินโครงการให้ดียิ่งขึ้น แต่ขณะเดียวกันจุดมุ่งหมายเฉพาะของการประเมินก็ต้องกำหนดให้ชัดเจน อีกทั้งจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ

จะช่วยให้ นักประเมินตัดสินใจได้ว่าควรจะมีส่วนร่วมในการประเมินหรือไม่

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการจะช่วยให้การปรับปรุงการบริหารจัดการโครงการ ทั้งทางด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ การปรับปรุงโครงการ การวางแผนและกำหนดนโยบายของโครงการ และการพัฒนากลไกของโครงการ โดยจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

ธำปนา ฉันทพิศาล และอัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ (2542 : 10 - 2 - 3) อธิบายถึง ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจน
2. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์เต็มที่หรือเป็นไปอย่างคุ้มค่า
3. ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์
4. ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน
5. ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

สมคิด พรหมจักษ์ (2542 : 28) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ
2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน (กรณีประเมินก่อนดำเนินโครงการ)
3. ช่วยให้การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานโครงการ
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป
5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่
6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการเพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง

และพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543 : 302 - 303) สรุปประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ดังนี้

1. ทำให้ทราบฐานะที่แท้จริงของโครงการหรืองานที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาข้อดีและข้อบกพร่อง
2. ช่วยให้การวางแผนงานและโครงการต่อไปได้ดีขึ้น
3. ทำให้ทราบความสามารถของโครงการหรืองาน ตลอดจนทราบความสามารถพิเศษของการปฏิบัติงานที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน
4. ชี้ให้เห็นคุณค่าของโครงการหรืองานที่ทำ
5. ทำให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของโครงการหรืองานที่ทำ
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบสถานการณ์ของโครงการหรืองานที่ทำได้ดีขึ้น จะได้ช่วยกันปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่า งานหรือโครงการของตนมีผู้ให้ความสนใจปัญหาสำคัญของการประเมินผล

เยาวดี (รวงชัยกุล) วิบูลย์ศรี (2544 : 93 - 95) ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ไว้ดังต่อไปนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้แต่ก็สามารถรับรองคุณภาพของการให้บริการในระดับหนึ่งได้
2. การประเมินช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง
3. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูล ซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่า โครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการคัดเลือกโครงการ ตลอดจนช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมืองอันเนื่องมาจากโครงการมีจำนวนมาก แต่เงินทุนสนับสนุนมีจำนวนจำกัด
5. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบ

ถึงข้อจำกัดและปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ ตลอดจนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ

6. การประเมินช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป ถึงแม้ว่าการดำเนินโครงการต่างๆ ล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่พึงประสงค์เป็นหลักแต่ในความเป็นจริงแล้วก็อาจจะมีผลผลิตบางส่วนที่ไม่พึงประสงค์เกิดตามมาด้วย

สำราญ มีแจ้ง (2544 : 22 - 24) กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ดังนี้

1. ช่วยอธิบายหรือกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของงานให้ชัดเจนขึ้น
2. ช่วยให้แผนงานในระดับสูงบรรลุวัตถุประสงค์
3. เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
4. ช่วยให้ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์เต็มที่
5. ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน
6. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ

แอนเดอร์สัน และบอล (Anderson & Ball. : 1978) สรุปประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจก่อนจะเริ่มจัดทำโครงการ
2. เพื่อช่วยสำหรับการตัดสินใจว่า ควรขยาย ดำเนินการต่อหรือรับรองยุติโครงการ
3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงการในแง่มูลค่าหรือจุดหนึ่งจุดใดช่วงระยะเวลาที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ บุคลากร หรือระบบการให้บริการ หรือตรวจสอบเนื้อหาของโครงการนั้นๆ
4. เพื่อเป็นประจักษ์พยานและเป็นเครื่องมือช่วยในการหาการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงการทางด้านสาธารณชน การเมือง การเงินและด้านวิชาชีพ
5. ในทางตรงกันข้ามก็อาจจะเป็นเครื่องช่วยให้ถูกใจมติในเรื่องดังกล่าวได้เช่นกัน
6. เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและความรู้พื้นฐานในกระบวนการพัฒนาสังคมในด้านวิทยาการทางสังคมวิทยา จิตวิทยาและอื่นๆ นอกเหนือไปจากการให้ความรู้ข้อเท็จจริงและความเข้าใจเฉพาะที่เกี่ยวกับโครงการที่ประเมิน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ ทั้งของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการเป็นเครื่องมือที่ช่วย

ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโครงการได้รับทราบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการให้เกิดประสิทธิภาพ

ประเภทของการประเมินผลโครงการ

ประเภทของการประเมินผลโครงการสามารถแบ่งได้ตามเกณฑ์ลำดับเวลาและเกณฑ์วัตถุประสงค์ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธิ์ (2540 : 21) และทวีป ศิริรัศมี (2544 : 152 - 153) มีความเห็นสอดคล้องกันในการจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการ โดยใช้เกณฑ์ลำดับเวลาของการบริหารโครงการว่าสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนดำเนินโครงการ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมความเป็นไปได้ในการนำโครงการไปใช้ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการใช้โครงการจริงๆ โดยผู้ประเมินจะต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันเพียงใดในแต่ละส่วนของโครงการที่จัดทำขึ้น นอกจากนั้นก็ยังจำเป็นที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลที่พึงจะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำโครงการไปทดลองใช้ (รัตนะ บัวสนธิ์. 2540 : 51) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้ ประการแรก เพื่อพิจารณาความสอดคล้องหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของแต่ละองค์ประกอบ ประการที่สอง เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าและความเหมาะสมของระยะเวลาดำเนินการ และประการสุดท้าย เพื่อตรวจสอบอุปสรรคหรือปัญหาก่อนการดำเนินการอบรม (ทวีป ศิริรัศมี. 2544 : 152)

2. การประเมินผลระหว่างดำเนินโครงการ เป็นการติดตามตรวจสอบและประเมินกระบวนการดำเนินการขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่โดยเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ (ทวีป ศิริรัศมี. 2544 : 152) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการปรับปรุงโครงการในด้านต่างๆ โดยมุ่งหวังให้ผลการดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเพื่อให้การดำเนินโครงการปราศจากอุปสรรคใดๆ ที่พึงเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นยังมีเหตุผลบางประการที่ต้องมีการประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ซึ่งได้แก่ ประการแรก ทำให้ผู้ดำเนินโครงการได้รับข้อมูลที่สำคัญอันจะใช้สำหรับการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติหรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของโครงการที่ดำเนินการอยู่ในขณะนั้น ประการที่สอง ช่วยให้เกิดการพิจารณาตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการโดยสม่ำเสมอว่าจะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุถึงหรือไม่ และประการสุดท้าย อาจใช้ผลจากการประเมินเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจดำเนินการขยายโครงการให้ต่อเนื่องหรือระงับล้มเลิกโครงการ (รัตนะ

บัวสนธิ์. 2540 : 62)

3. การประเมินผลภายหลังสิ้นสุดโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีข้อเสนอแนะอย่างไรในการปรับปรุงให้โครงการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในอนาคต (ทวีป ศิริวิทย์. 2544 : 153) โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญๆ 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก เพื่อที่จะรู้ว่าการดำเนินงานของโครงการที่ผ่านมาทั้งหมดได้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการตั้งแต่ในขั้นการออกแบบวางแผนเริ่มแรกหรือไม่ ประการที่สอง เพื่อที่รู้ว่าผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการนั้นเป็นผลที่แท้จริงจากการดำเนินโครงการโดยตรงหรือไม่ และมีผลอื่นใดที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการไปทำให้เกิดขึ้นโดยมิได้มุ่งหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น และประการสุดท้าย เพื่อที่จะรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการนั้นใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานไปมากน้อยเพียงไร คุ่มค่าหรือไม่กับทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไปและผลที่ได้จากโครงการเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการจากโครงการหรือไม่ (รัตนะ บัวสนธิ์. 2540 : 90)

ส่วนเชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2541 : 13) ได้กล่าวถึงการจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการโดยใช้เกณฑ์วัตถุประสงค์สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินโครงการในแต่ละขั้นตอนของแผนดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากที่สุด การประเมินลักษณะนี้จะริเริ่มและดำเนินการโดยผู้ปฏิบัติโครงการ

2. การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลเบ็ดเสร็จเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยการตรวจสอบคุณภาพ ความคุ้มค่าของผลลัพธ์ของโครงการเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจว่าควรยุติโครงการปรับปรุงบางส่วนของโครงการ ดำเนินการต่อไปโดยไม่มีการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนโครงการเป็นแผนงานต่อเนื่องที่มีลักษณะเป็นงานประจำ การประเมินลักษณะนี้มักอาศัยนักประเมินระดับวิชาชีพเป็นผู้ประเมิน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเภทของการประเมินผลโครงการ สรุปได้ว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 เกณฑ์ คือ เกณฑ์ลำดับเวลาและเกณฑ์วัตถุประสงค์ โดยการประเมินผลโครงการในแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรเลือกประเภทของการประเมินผลโครงการให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กั้นแน

กำหนด

การจัดกลุ่มแนวความคิดในการประเมินผลโครงการ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอการจัดกลุ่มแนวความคิดในการประเมินผลโครงการไว้
อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2536 : 91) ได้จำแนกกลุ่มแนวความคิดในการประเมินผล
โครงการไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มแนวความคิดที่มุ่งประเมินเพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เน้นการใช้วิธีเชิงระบบ โดยเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร
2. กลุ่มแนวความคิดที่มุ่งประเมินเพื่อการตัดสินใจอย่างธรรมชาติ เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร
3. กลุ่มแนวความคิดที่มุ่งประเมินเพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อให้ นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน
4. กลุ่มแนวความคิดที่มุ่งประเมินเพื่อการตัดสินใจอย่างธรรมชาติ เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อให้ นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

ส่วนเยาวดี (รวงชัยกุล) วิบูลย์ศรี (2544 : 63 - 65) ได้แบ่งกลุ่มของแนวความคิดไว้
2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. กลุ่มแนวความคิดในการประเมินเพื่อการตัดสินใจ มุ่งเน้นการประเมินที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการประเมินที่ครบวงจร ซึ่งให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม
2. กลุ่มแนวความคิดในการประเมินเพื่อการตัดสินใจ เน้นการให้คุณค่าหรือดีราค่าสิ่งที่ถูกประเมินโดยให้ความสำคัญกับผลผลิตที่เกิดจากโครงการทั้งหมด แม้จะเป็นผลกระทบก็ถือว่าเป็นข้อมูลสำคัญต่อการตัดสินใจ

สมคิด พรหมจ้อย (2542 : 40) และสำราญ มีแจ้ง (2544 : 111 - 112) มีความเห็น
สอดคล้องกันในการแบ่งกลุ่มของแนวความคิดในการประเมินผลโครงการนั้น สามารถแบ่งได้
เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มแนวความคิดที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยให้ความสนใจเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับวัตถุประสงค์เป็นหลัก แนวความคิดที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แนวความคิดของไทเลอร์ ครอนบากและสคริพเวน
2. กลุ่มแนวความคิดที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า โดยให้ความสนใจกับการตัดสินใจคุณค่า

ของสิ่งที่ถูกประเมิน แนวความคิดที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แนวความคิดของสเติกและโปรวัส

3. กลุ่มแนวความคิดที่เน้นการตัดสินใจ มุ่งผลผลิตสารสนเทศให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร แนวความคิดที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แนวความคิดของ เวลช สตัฟเฟิลบีม อัลคิน แฮมมอนด์และเคิร์คแพทริก

จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า กลุ่มแนวความคิดในการ ประเมินผลโครงการสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจ กลุ่มที่ เน้นการตัดสินใจคุณค่าและกลุ่มที่เน้นการเปรียบเทียบผลกับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยทุก แนวความคิดมีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ เพื่อให้ได้รับสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ โครงการ

แนวความคิดในการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก

เคิร์คแพทริก (Kirkpatrick. 1998 : 19 - 66) ได้กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะการประเมินผลโครงการฝึกอบรมจะช่วยให้รู้ว่าการจัด โครงการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยจะช่วยให้ผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมได้รับ ทราบว่า

1. โครงการฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไรแก่หน่วยงานบ้าง
2. ควรจะจัดการฝึกอบรมในรูปแบบเดิมและควรจัดต่อไปอีกหรือไม่
3. ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการฝึกอบรมจะปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการฝึกอบรม ให้ดีขึ้นได้อย่างไร

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์คแพทริกได้เสนอแนวความคิดในการประเมิน ผลการฝึกอบรมควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
4. การประเมินผลลัพธ์ (Results)

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมในแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการฝึกอบรมได้รับข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานฝึกอบรม

1. การประเมินปฏิกิริยา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้เข้ารับการอบรมมีปฏิกิริยาต่อ โครงการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อผู้บรรยาย สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวก วิธีวิทยา เนื้อหาสาระมากนักน้อยเพียงใด สัดส่วนของการบรรยายและอภิปรายเป็นอย่างไร เป็นต้น แต่ไม่รวมถึงการวัดการเรียนรู้เนื่องจากปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่กำหนดว่าโครงการควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ การประเมินปฏิกิริยาจะช่วยให้ผู้ประเมินทราบถึงปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดหรือส่วนที่ตอบในแบบสอบถาม ทำให้มองเห็นความรู้สึกของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการและลดปัญหาอันเกิดจากการใช้คำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงไม่กี่รายเกี่ยวกับโครงการ

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตรงกับสภาพความเป็นจริง ได้แก่

1. กำหนดให้แน่นอนชัดเจนว่าต้องการข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาต่อเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร และระยะเวลาการฝึกอบรม เป็นต้น
 2. วางแผนกำหนดรูปแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูลไว้ล่วงหน้า
 3. ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่สามารถนำคำตอบมาแปลงเป็นตัวเลขแจ่มแจ้งความถี่หรือวิเคราะห์เชิงปริมาณได้
 4. ควรกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงปฏิกิริยาผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง ควรกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองในแบบสอบถาม
2. การประเมินการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้าง มีทัศนคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การประเมินในลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับการวัดการเรียนรู้ หลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิค และทักษะที่กำหนดไว้ในโครงการโดยเคิร์คแพทริกได้เสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ ดังนี้
1. ต้องวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
 2. การวิเคราะห์ผลการทดสอบควรวิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม
 3. ถ้าเป็นไปได้ควรมีการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของกลุ่มผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

แนวทางการประเมินการเรียนรู้สามารถแบ่งแยกเทคนิคและวิธีการในการประเมินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนี้

1. ความรู้ เป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เทคนิคและวิธีการที่ใช้อาจเป็นแบบทดสอบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. ทักษะ เป็นการวัดด้านความรู้สึกรู้ เช่น ความสนใจ ความรู้สึก ค่านิยม สามารถใช้วิธีวัดได้หลายวิธี คือ ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินตนเองหรืออาจใช้บทบาทสมมติของพฤติกรรมในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรม

3. ทักษะ เป็นการวัดความสามารถในการปฏิบัติ เช่น ทักษะด้านการพูด การเขียน การปฏิบัติ โดยสามารถใช้แบบทดสอบการปฏิบัติงานว่าได้รับทักษะอย่างไรบ้างหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินพฤติกรรม หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เกิดขึ้นจากแนวความคิดทั่วไปว่า ปฏิบัติการที่ดีต่อโครงการฝึกอบรมมิได้หมายถึง การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการก็มิได้หมายถึง พฤติกรรมที่ดีขึ้นในการทำงานยังมีปัจจัยต่างๆ มากมายที่นอกเหนือไปจากโครงการฝึกอบรมที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่า เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ โดยการประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินในสองขั้นแรก

ข้อควรพิจารณาในการประเมินพฤติกรรม ได้แก่

1. ควรมีการวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงและควรมีการประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ

3. ควรเก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง

แนวทางการประเมินพฤติกรรม มีดังนี้

1. ใช้แนวความคิดการประเมินแบบก่อนและหลังการฝึกอบรม คือ วัดผลพฤติกรรมก่อนที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากร แล้วเก็บผลของการ

วัดเพื่อเปรียบเทียบกับการวัดผลตอนสุดท้ายภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อทราบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. การจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือเปรียบเทียบมาตรฐาน เพื่อให้ทราบว่าจะหลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วมีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่

3. ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสังเกตของผู้บังคับบัญชา

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลงานประจำปี

5. ใช้การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีได้เข้ารับการฝึกอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

การประเมินพฤติกรรม ในการประเมินตามแนวทางข้างต้นจะต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก ดังนั้น ควรประเมินกับโครงการฝึกอบรมขนาดใหญ่ ส่วนโครงการฝึกอบรมขนาดเล็ก ควรใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

1. กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. เตรียมคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์

3. ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม เพื่อจะได้ทราบว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ ว่าได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงหรือไม่

4. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรจะเอามาแปลงตัวเลขทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

4. การประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลขั้นนี้ใช้เพื่อเชื่อมโยงผลของโครงการเข้ากับการปรับปรุงองค์กร โดยผลลัพธ์บางอย่างอาจวัดได้จากการลดต้นทุน เนื้อของผลงานที่เพิ่มขึ้น และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนไป การประเมินดังกล่าวควรพยายามทุกทางที่จะต้องระบุแยกตัวแปรอื่นที่อาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและนำตัวแปรเหล่านั้นเข้ามาพิจารณาในการวิเคราะห์ประเมินผลโครงการด้วย ดังนั้น การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จมิได้หมายความว่า เป็นผลจากการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว

แนวทางในการประเมินผลลัพธ์ มีดังนี้

1. ดัชนีของความพึงพอใจของทีมงาน

2. ผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

3. ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการประเมินผลลัพธ์

1. ควรมีการวัดสภาวะการณหรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมแล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณหรือเงื่อนไขภายหลังการฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นได้หรือวัดได้

2. พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร

แนวความคิดของเคิร์คแพทริกเป็นแนวความคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวความคิดในการประเมินผลโครงการโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ซึ่งสอดคล้องและเหมาะสมกับโครงการที่ผู้วิจัยต้องการประเมินผล เพราะโครงการได้สิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว ทำให้สามารถทราบถึงผลลัพธ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

จรรยาบรรณของนักประเมินผลโครงการ

นิตา ชูโต (2538 : 179 - 181) ได้สรุปว่า นักประเมินผลโครงการควรมีจรรยาบรรณดังนี้

1. นักประเมินต้องเห็นชอบในหลักการประเมินก่อนที่จะตกลงใจทำการประเมินโครงการนั้นๆ เพื่อไม่เกิดอคติแก่ผลประเมินนั้น
2. นักประเมินต้องมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อวิชาชีพของตนเอง
3. ในการวางแผนของงานประเมินจะต้องไม่เป็นการตัดสิทธิของผู้รับบริการคนหนึ่งคนใดหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยสิ้นเชิง หรือก่อให้เกิดความเสียหาย
4. ผู้ที่ถูกประเมินควรจะได้รับทราบถึงกระบวนการบางอย่างและขั้นตอนที่สำคัญในการประเมิน
5. เกณฑ์ในการประเมินโครงการควรจะเป็นเรื่องของการเห็นพ้องกันระหว่างผู้วางนโยบาย ผู้ร่วมทำโครงการและกลุ่มผู้ประเมิน
6. ผู้ประเมินควรจะต้องป้องกันการนำผลการประเมินไปในทางที่ผิดและเสียหาย หรือการอ้างใช้ผลการประเมินเหนือความจริง
7. ผู้ประเมินควรจะต้องสงวนสิทธิ์ในการแพร่กระจายผลการประเมินให้แก่สาธารณชนและ/หรือผู้ร่วมวงวิชาชีพ ให้ได้ทราบถึงผลของการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพโดยมีข้อแม้ว่าไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานที่ประเมิน ผู้ร่วมทำ

โครงการและ/หรือผู้รับบริการในโครงการ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 217 - 218) กล่าวว่า นักประเมินผลโครงการจะต้องหลีกเลี่ยงมิให้เกิดการเสียหายใดๆ แก่บุคคลหรือกลุ่มที่เป็นที่มาของข้อมูลโดยที่บุคคลนั้นมิได้รับรู้หรือไม่ได้อนุญาตให้นำข้อมูลส่วนบุคคลของตนหรือของกลุ่มมาเผยแพร่

การรักษาความลับส่วนบุคคลหรือของกลุ่มเกิดขึ้นได้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้เก็บข้อมูลไม่ว่าจะใช้วิธีการใดจะต้องไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลหรือกลุ่มมาเปิดเผยพูดคุยให้กับเพื่อนร่วมงานฟังในที่เปิดเผยหรือพูดคุยในที่สาธารณะ เพราะผู้ให้ข้อมูลมิได้มีเจตนาหมายที่จะให้ข้อมูลมาเพื่อใช้ในสถานที่ดังกล่าวแต่ให้มาเพื่อเป็นประโยชน์แก่การศึกษาเชิงวิชาการ
2. การเก็บรักษาข้อมูล ผู้ประเมินควรดำเนินการต่างๆ ที่จะไม่สามารทำให้ผู้ใดมาค้นคว้าเจาะข้อมูลที่จะระบุชื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจนชัดเจนได้ว่าใครเป็นใคร หากมีการเขียนชื่อผู้ให้ข้อมูลในกระบวนการเก็บข้อมูล ผู้ประเมินอาจจะลบชื่อสกุลออกจากแบบสอบถามแบบประเมินหรือแบบบันทึก แล้วให้เลขรหัสแทนโดยเก็บรักษาใบกำกับรหัสที่มีชื่อนามสกุลของแต่ละบุคคลและเลขรหัสไว้ในสถานที่ที่ผู้อื่นไม่สามารถนำมาใช้เชื่อมโยงกับแบบสอบถามแบบประเมินหรือแบบบันทึกได้ว่าเป็นของใคร ในทางปฏิบัติหากชื่อผู้ให้ข้อมูลไม่มีความจำเป็นไม่ควรมีการเขียนไว้บนแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์และอ่านผลข้อมูล ผู้ประเมินจะต้องไม่เปิดเผยที่มาของข้อมูลในแต่ละประเด็นว่ามาจากบุคคลใด ไม่ว่าจะโดยย่อชื่อและนามสกุลจริง หรือไม่ย่อชื่อนามสกุลก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ย่อชื่อไปแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ที่ถูกย่อชื่อและนามสกุลได้

นอกจากการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลแล้ว ในกระบวนการวิจัยประเมินผลโครงการ ผู้ประเมินอาจจะต้องอาศัยมาตรฐานวัดที่จะใช้ประเมินผลโครงการ ซึ่งอาจจะมีนักวิชาการได้เคยสร้างมาแล้วหรือเคยมีแนวความคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการได้พัฒนาสร้างขึ้น ซึ่งผู้ประเมินผลโครงการได้นำมาใช้ประโยชน์ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ในกรณีเช่นนี้ ผู้ประเมินควรแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าได้นำผลงานของใครมาใช้เป็นประโยชน์บ้างและอย่างไร

เยาวดี (ราชัยกุล) วิบูลย์ศรี (2544 : 118 - 120) ได้เสนอจรรยาบรรณที่นักประเมินผลโครงการพึงปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. ต้องซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ

2. ต้องมีความรับผิดชอบ
3. ต้องรักษาความลับอย่างเคร่งครัด
4. ต้องไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
5. ต้องมีคุณธรรม

ทวีป ศิริวิทย์ (2544 : 160) เป็นนักวิชาการอีกท่านที่ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของนักประเมินผล ไว้ดังนี้

1. การประเมินโครงการใดๆ ก็ตาม ผู้ประเมินจะต้องมีความมั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามสัญญาที่ตกลงไว้กับผู้ว่าจ้างหรือผู้มอบหมายให้ทำการประเมิน
2. ชื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ เคารพในหลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง หรือใช้อคติด้วยเงื่อนไขหรือเหตุผลใดๆ ก็ตามเสนอผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงและหลักวิชา
3. เคารพต่อสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ให้ข้อมูลหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการทุกฝ่าย การออกแบบการประเมินและการดำเนินการประเมินจะต้องปกป้องและคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล ผลได้ผลเสียชื่อเสียงและความปลอดภัยหรือผลกระทบต่อความเป็นมนุษย์หรือสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
4. เกณฑ์ในการประเมินควรเป็นเรื่องที่เห็นต้องกันของผู้วางนโยบายหรือผู้บริหารองค์กร ผู้ร่วมดำเนินโครงการและผู้ประเมิน
5. ไม่นำผลการประเมินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเป็นไปในทางข่มขู่หรือหลอกลวงเจ้าของโครงการ/หน่วยงาน/ผู้ว่าจ้าง พร้อมทั้งป้องกันการนำผลการประเมินไปใช้ในทางที่ผิดหรือให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้เกี่ยวข้องในโครงการ
6. การรายงานผลการประเมินจะต้องเปิดเผย ถ่ายทอดเทคนิควิธีการประเมินเพื่อความก้าวหน้าของวงการวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ร่วมวิชาชีพ กล่าวที่จะอธิบายให้รายละเอียดและเผชิญกับความเป็นจริงแม้ว่าอาจจะทำให้ความนิยมในตนเองหรือการยอมรับจากบุคคลอื่นลดลงไปก็ตาม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของนักประเมินผลโครงการ สรุปได้ว่า นักประเมินโครงการจะต้องชื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ โดยรักษาความลับและไม่บิดเบือนข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินโครงการ อีกทั้งจะต้องประเมินโดยปราศจากอคติและรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา

โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ทำหน้าที่ในการผลิตบุคลากรทางด้านการศึกษามาก่อนไปรับใช้ประชาชาติมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มีศิษย์เก่าที่เข้าไปมีบทบาททางด้านการศึกษาในทุกระดับและมีจำนวนไม่น้อยที่มีบทบาทในฐานะนักการศึกษาระดับสูงของชาติ โดยเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี โท เอก ทางด้านการศึกษา แต่ในสังคมยุคปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีภาวะการแข่งขันกันอย่างสูงในทุกด้าน มีการใช้ข้อมูลข่าวสารเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหาร การจัดการและการตัดสินใจ นักบริหารและผู้จัดการยุคใหม่จึงจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่ถึงพร้อมด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารการจัดการทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินงานที่จำเป็นสำหรับการบริหารองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างชาญฉลาดเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิทยาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจึงได้จัดโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงนี้ ติดต่อกันมาถึง 12 รุ่น สำหรับหลักสูตรฝึกอบรม รุ่นที่ 13 (หลักสูตรพิเศษ) นี้ มุ่งตรงสู่เป้าประสงค์ของการนำความรู้ความคิดสมัยใหม่ไปใช้ได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาโดยรวมของประเทศชาติโดยมีวัตถุประสงค์ 5 ประการดังต่อไปนี้ ประการแรก เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ การตัดสินใจและการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดการโรงเรียนของรัฐและเอกชน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ประการที่สอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเป็นเจ้าของกิจการแต่ไม่มีเวลาเรียนในเวลาปกติได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะด้านการบริหารและการจัดการ ประการที่สาม เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการบริหารและการจัดการที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถนำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สี่ เพื่อพัฒนานักบริหารและผู้จัดการ ให้มีความรอบรู้ มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ ต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ และประการสุดท้าย เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักบริหารและผู้จัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนโดยการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือกันในอนาคต

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเรียน 5 กลุ่มวิชา ได้แก่ การบริหารองค์กร การบริหาร

การศึกษาสมัยใหม่ คุณภาพชีวิตและภาพลักษณ์ของผู้บริหาร ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และนันทนาการและการศึกษาดูงาน รวมเวลาทั้งสิ้น 90 ชั่วโมง เป็นระยะเวลาประมาณ 3 เดือน โดยเรียนเฉพาะวันอาทิตย์ เวลา 09.00 - 16.00 น. ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน ถึง 22 กันยายน 2545 เมื่อจบหลักสูตรผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเวลาในการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จะได้รับ ประกาศนียบัตร " การบริหารและการจัดการศึกษา " (Mini Master of Education, MMED) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และในกรณีที่ไปอบรมศึกษาดูงานต่างประเทศจะได้รับ วุฒิบัตรจากสถาบันที่ศึกษาในต่างประเทศด้วย ค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร คนละ 23,000 บาท ซึ่งครอบคลุมค่าน้ำหนังสือและเอกสารประกอบคำบรรยาย ค่าใช้จ่ายในการ เยี่ยมชมและศึกษาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานในภาครัฐและเอกชน ค่าอาหารกลางวัน เครื่องดื่ม ของว่างและวุฒิบัตร ทั้งนี้ไม่รวมค่าใช้จ่ายในการศึกษาและดูงานต่างประเทศ สำหรับ ผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมโครงการดังกล่าวสามารถติดต่อขอรายละเอียดได้ที่ ศูนย์วิจัยและ บริการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. แผ่นพับ. 2545ก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ

วลัยพร ศรีเชียงราย (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ดำเนินการร่วมกันโดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับ สถาบันราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านบริบท พบว่า ได้สนองตอบความต้องการของบุคลากรในจังหวัดเชียงรายและพื้นที่ใกล้เคียงโดยผู้เข้าศึกษาส่วนใหญ่ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนวิทยฐานะและยกฐานะทางสังคม และเห็นด้วยที่จะให้จัดการเรียนการสอนใน โครงการฯ ร่วมกันทั้ง 2 สถาบัน โดยใช้สถาบันราชภัฏเชียงรายเป็นสถานที่ดำเนินการ ซึ่ง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านอาจารย์ผู้สอน พบว่า มีความเหมาะสมและมีความพร้อมสำหรับด้านแหล่งวิทยาการสำหรับการค้นคว้าและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโครงการฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และด้าน อาคารสถานที่ ได้แก่ ห้องเรียน ห้องจัดกิจกรรม ห้องน้ำห้องส้วม สถานที่จอดรถยานพาหนะ ห้องสมุด ห้องอาหาร ห้องประชุมเล็กมีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอนเห็นด้วยที่จะให้มีการปรับค่าธรรมเนียมการศึกษา จึงควรมีการปรับปรุงวิธีดำเนินงาน

3. ด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า นักศึกษาและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า กระบวนการรับสมัครและสอบคัดเลือก รูปแบบการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาของอาจารย์ ที่ปรึกษาทั่วไปและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระมีความเหมาะสมมาก

4. ด้านผลการดำเนินงาน พบว่า นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและส่ง ผลต่อการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและหน่วยงานในด้านต่อไปนี้ คือ ความรู้ การตัดสินใจ ความ รับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การสื่อสาร คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ จึงควรดำเนินการโครงการ หรือขยายโครงการลักษณะนี้ต่อไป

อิทธิพล ใจสมัคร (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการกองทุนเงิน ให้อภัยยืมเพื่อการศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทมหาวิทยาลัยในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการบริหารและจัดการดำเนินงานโครงการกองทุนเงินให้อภัยยืมเพื่อการศึกษา

1.1 การรับรู้และเข้าใจโครงการกองทุนเงินให้อภัยยืมเพื่อการศึกษาของ

ผู้ปฏิบัติงานและดำเนินโครงการกองทุนเงินให้อภัยยืมฯ มีการรับรู้ข่าวสารทุกคนโดยรับรู้ข้อมูลจาก กองบริการการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยมากที่สุด (ร้อยละ 92.9) ซึ่งเป็นการรับรู้ข่าวสารที่ มาจากคู่มือปฏิบัติงานโครงการกองทุนเงินให้อภัยยืมฯ ของทบวงมหาวิทยาลัย สำหรับการเข้าใจ โครงการกองทุนเงินให้อภัยยืมฯ ส่วนใหญ่เข้าใจวัตถุประสงค์สอดคล้องตามพระราชบัญญัติ คือ เป็นกองทุนเงินให้อภัยยืมฯ แก่นักศึกษาและนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่าย การศึกษา และค่าครองชีพระหว่างการศึกษา

1.2 การวางแผนและควบคุมของคณะกรรมการกองทุนประจำสถาบัน มีการจัด เตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ร้อยละ 81.0) โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน กองทุนฯ ตามมติคณะกรรมการ คือ มุ่งการบริหารงบประมาณให้ครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และมีการวางแผนและควบคุมการดำเนินตามระเบียบและ กระบวนการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดทุกประการ การจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานจะ จัดตั้งครั้งเดียวแล้วประกาศใช้ตลอดไป มีการสรรหาคณะกรรมการจากคณะหน่วยงานต่าง ๆ และฝ่ายกิจการนักศึกษาควบคู่กัน ส่วนการปฏิบัติงาน คณะกรรมการจะเคร่งครัดระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นสำคัญ แต่ก็ยังประสบปัญหาการปฏิบัติงานด้านความสมบูรณ์และความชัดเจน ของระเบียบและกฎเกณฑ์ เป็นต้นว่า คุณสมบัติผู้มีสิทธิกู้ยืม หลักฐาน การกู้ยืม นโยบายเชิง ปฏิบัติ และการจัดสรรงบประมาณของทบวงมหาวิทยาลัย

1.3 การจัดการด้านสมรรถนะองค์กร ในเรื่องความพร้อมของบุคลากรและสถานที่ที่มีระดับความพร้อมน้อย

1.4 การจัดประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการเผยแพร่ด้วยสื่อประเภทโปสเตอร์และบอร์ดข่าวสารเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 97.6) โดยได้รับสื่อจากทบวงมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.8) ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยจัดส่งให้กระชั้นชิดทำให้การประชาสัมพันธ์ของฝ่ายกิจการนักศึกษาแต่ละสถาบันมีระยะดำเนินการกระชั้นชิดมากไปด้วย

2. ด้านการดำเนินงานตามกระบวนการของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ส่วนใหญ่ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการตามกระบวนการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดขั้นตอนไว้เป็นอย่างดีและยึดถือระเบียบของคู่มือปฏิบัติงานที่ทบวงมหาวิทยาลัยจัดส่งให้ขั้นตอนที่เป็นปัญหามาก คือ การพิจารณาคัดเลือกและการสัมภาษณ์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์ขอกู้ยืมไม่ชัดเจนเท่าใดนักและการสัมภาษณ์ไม่มีกรอบหลักเกณฑ์ ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้กำหนดเองเป็นส่วนมาก โดยพิจารณาสัมภาษณ์ประเด็นฐานะเศรษฐกิจด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัวเป็นหลักสำคัญ สำหรับการประกาศผลผู้ผ่านการคัดเลือกและสัมภาษณ์นั้นจะประกาศที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาของแต่ละสถาบันเป็นหลัก ส่วนการทำสัญญานั้นกว่าครึ่งหนึ่งทำสัญญาที่มหาวิทยาลัยนั้นๆ และอีกเกือบครึ่งให้ทำสัญญาที่ท้องที่ของผู้กู้ยืมเป็นปัญหาต่อกระบวนการตรวจสอบสัญญา ส่วนการติดตามผลของฝ่ายกิจการนักศึกษา ส่วนใหญ่มีการติดตามด้านผลการเรียนของผู้กู้และรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกให้ทบวงมหาวิทยาลัยรับรู้ แต่ด้านการสำรวจความต้องการเงินกองทุนของนักศึกษา การตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของผู้กู้ยืมและการพัฒนาสภาพนักศึกษามีการติดตามน้อยมาก

3. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาปรากฏว่า ด้านปัจจัยนำเข้าที่เน้นการบริหารและจัดการโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมฯ และด้านกระบวนการดำเนินงานภายใต้กรอบระเบียบคู่มือที่ทบวงมหาวิทยาลัยจัดส่งเป็นสำคัญ ซึ่งมีความหละหลวมและบกพร่องเชิงปฏิบัติหลายประการ จำเป็นต้องแก้ไขและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

3.1.1 ต้องสร้างความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้มีทิศทางเดียวกันทุกสถาบัน

3.1.2 ต้องแก้ไขและปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้รัดกุมมากขึ้น

เช่น ความสมบูรณ์และความชัดเจนของหลักฐานการขอกู้ คุณสมบัติผู้มีสิทธิกู้ยืม

3.1.3 ต้องเพิ่มสมรรถนะการจัดการองค์การด้านบุคลากรและสถานที่ให้เพียงพอกับปริมาณงานเพื่อช่วยการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกยิ่งขึ้น

3.1.4 ต้องจัดประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลให้เที่ยงตรง ถูกต้องรวดเร็ว และเท่าเทียมกันเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้โดยตรง

3.2 ด้านกระบวนการ (Process)

3.2.1 ต้องแก้ไขเพิ่มเติมเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกและการสัมภาษณ์ให้มีวิธีการและหลักการพิจารณาตัดสินใจได้ถูกต้อง อาทิ ผลการเรียนรู้ รายได้ครอบครัว เป้าหมายสูงสุด เป็นต้น

3.2.2 ต้องสร้างกระบวนการและวิธีการทำสัญญาให้รัดกุม รอบคอบและตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานและข้อมูลสัญญาได้ อาทิ ลายมือชื่อ บุคคลค้ำประกัน ต้องสอดคล้องกับหลักฐานการขอกู้

3.2.3 ต้องเร่งดำเนินการติดตามผลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ อาทิ การตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ผู้กู้ยืม การพ้นสภาพนักศึกษา การสำรวจความต้องการเงินกองทุนเพื่อเป็นข้อมูลการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

3.2.4 ต้องมีโครงการแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างเครือข่ายปฏิบัติงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งจัดอบรมผู้กู้ยืมให้ตระหนักคุณค่าเงินและมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

อัสดา อินยาศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมากในทุกประเด็น

2. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากในด้านการปฏิบัติงานของ

นักศึกษา การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การนิเทศและการประเมินผลการฝึกงาน สำหรับวิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น ส่วนผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากในทุกประเด็น

บุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจใหม่มหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านรายวิชา ประเมินลำดับความสำคัญ ความรู้ความเข้าใจ แนวคิดใหม่ๆ และความทันสมัย การเรียงลำดับเนื้อหาและตารางการอบรมในโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจใหม่มหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมพบว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางถึงระดับมากและในการจัดลำดับความสำคัญของรายวิชาโดยใช้ฐานนิยมพบว่าทุกมหาวิทยาลัยเห็นว่ารายวิชา " การจัดการ " มีความสำคัญมากที่สุด

2. ด้านการปฏิบัติการอบรม ประเมินผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร สื่อการอบรม ระยะเวลาในการอบรม อาคารสถานที่และคณะกรรมการดำเนินงาน โดยส่วนรวมพบว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางถึงระดับมาก

3. ด้านการนำไปใช้ ประเมินการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในรายวิชาไปปรับหรือประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมพบว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางถึงระดับมาก

สุชาติ เฟ่งศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครู อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษามีความคิดเห็นต่อโครงการวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา ในปีการศึกษา 2539 ในภาพรวมวิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งและรายภาค ดังนี้

1. ด้านบริบท พบว่า มีความเข้าใจสภาวะแวดล้อมของโครงการ ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์และโครงสร้างของโครงการอยู่ในระดับมาก ยกเว้นภาคกลางมีความความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของโครงการ ได้แก่ อาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ความร่วมมือ อุปกรณ์ บุคลากรและงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านกระบวนการ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโครงการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การจัดองค์กรและบุคลากร การอำนวยความสะดวก การนิเทศติดตาม และประเมินผลอยู่ในระดับพอใช้ ยกเว้นภาคเหนือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

4. ด้านผลผลิต พบว่า มีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของโครงการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาอาชีพของบุคคลในชุมชนและท้องถิ่น การตอบสนองนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาและการยกระดับการศึกษาของชุมชนและท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อกนิษฐ์ หงส์วิณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพหัวหน้าภาค/หัวหน้าฝ่ายของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า

1. การนำความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองอยู่ในระดับมากทั้งทางด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
2. ผู้ผ่านการอบรมให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - 2.1 ควรเพิ่มวิชาบริหารในหลักสูตร
 - 2.2 วิทยากรควรมีประสบการณ์และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้นำไปใช้ได้

2.3 ควรจัดความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับระยะเวลาของการฝึกอบรมไม่ยาวนานเกินไป

2.4 ควรเพิ่มคอมพิวเตอร์และเอกสารการเรียนรู้ให้มีมากเพียงพอต่อผู้เข้าอบรม

2.5 ควรให้สถานที่เข้าประชุมกับสถานที่พักอยู่ในบริเวณเดียวกันหรือใกล้กัน

2.6 ไม่ควรจัดตารางสอนให้แน่นเกินไปและไม่ควรใช้วิธีบรรยายมากเกินไป

กัลยา โดทองสุข (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการตำรวจชุมชนของตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น
 - 1.1 ด้านบุคลากรและด้านสถานที่ พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนและราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
 - 1.2 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจและข้าราชการ

ตำรวจประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.3 ด้านงบประมาณ พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนและราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย

2. การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ

2.1 ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการบังคับบัญชา การกำกับดูแล การประเมินผลและด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนและราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจและราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการปฏิบัติงานตามแผน พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจและราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านปัญหา อุปสรรค พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนและราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านกระบวนการของโครงการตำรวจชุมชนสอดคล้องกันว่าราษฎรอาสาสมัครปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่องเพราะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ตามโครงการไม่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง การปฏิบัติงานจำเป็นต้องจัดหาเพิ่มเติมด้วยตนเอง ทำให้เกิดความท้อแท้หันไปทำงานหาเลี้ยงครอบครัวตนเองตามปกติ ส่วนที่เป็นปัญหารองลงมา ได้แก่ ราษฎรอาสาสมัครขาดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากไม่ได้รับการอบรม สัมมนาเพิ่มเติมทั้งด้านความรู้ทางกฎหมาย การใช้อาวุธและวิธีปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่ติดตามดูแลช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไข

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการทำให้ข้าราชการตำรวจและราษฎรอาสาสมัครชาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงานจึงเป็นไปโดยไม่ต่อเนืองและสม่ำเสมอ

3. การประเมินผลผลิตโครงการ

ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการได้รับบริการของประชาชนและด้านการ พัฒนาและการจัดสายตรวจ พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจ ราษฎรอาสาสมัครประจำตำรวจชุมชน และประชาชนในเขตพื้นที่ตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นในภาพรวมสอดคล้องกันว่ามีความ เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการตำรวจประจำตำรวจชุมชนมีความคิดเห็นใน ภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

สุปราณี เรียบร้อยเจริญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการ พัฒนานักบริหารในภาคราชการ : ศึกษากรณีกระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า

1. นักบริหารระดับกลางที่เป็นประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี มีอายุราชการระหว่าง 21 - 25 ปี ส่วนใหญ่มีคู่สมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 รับผิดชอบด้านบริหาร มีความ พร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่ง และหน้าที่เดิมและส่วนใหญ่เคยเข้าฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ในรอบ 5 ปีมาแล้ว

2. ผลที่ได้รับในด้านต่างๆ หลังจากผ่านการฝึกอบรม พบว่า นักบริหารระดับกลางที่เป็น ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ก่อนข้างมาก และมีวุฒิภาวะในการทำงานมากขึ้น

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความพร้อมในการเข้ารับ การฝึกอบรมและลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเป็นผลให้มีความแตกต่างกันในการนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองโดยรวม การพัฒนาตนเองด้านการ วางแผน การพัฒนาตนเองด้านการบริหารงาน การพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่ต่างกันเป็นผลให้มีความแตกต่างกันในการพัฒนาตนเอง ด้านการวางแผน การพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ราชการที่แตกต่างกันเป็นผลให้มีความแตกต่างกันในการพัฒนาตนเองด้านการวางแผน ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดต่างกันเป็นผลให้มีความแตกต่างในการพัฒนาตนเองโดยรวม การพัฒนาตนเองด้านการวางแผน การพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ปัจจัยส่วน บุคคลด้านการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ในรอบ 5 ปี และอายุที่แตกต่างกันเป็นผลให้มีความ

แตกต่างกันในการเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะในการทำงาน

4. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในด้านต่างๆ พบว่า การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองโดยรวมและการเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะในการทำงาน แต่การพัฒนาตนเองโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะในการทำงาน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารองค์กรเมื่อได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรควรจะต้องกำหนดให้มีการจัดทำการประเมินผลโครงการทั้งระบบ ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการในระหว่างดำเนินการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ และให้มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทำให้ทราบถึงความสำเร็จของโครงการและหากผู้บริหารองค์กรให้ความสนใจ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลอย่างจริงจังเป็นระบบและต่อเนื่องก็จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเป็นการช่วยลดความสูญเสียงบประมาณและเวลาอีกด้วย

อนันต์ เตียวต้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ ส่วนโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ในรายข้อส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก

2. ด้านปัจจัยนำเข้า คุณลักษณะของวิทยากร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ในรายข้อส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ในรายข้อส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนสถานที่ฝึกอบรมและสถานที่พักโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนงบประมาณตามโครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ในรายข้อส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ด้านกระบวนการ การดำเนินงานฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนการวัดผลและการประเมินผลโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ในรายข้อส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารโครงการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก

4. ด้านผลผลิต ปริมาณผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสม

ในระดับมาก ส่วนคุณภาพผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก

5. สรุปผลการประเมินในด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตโดยรวมและเป็นรายข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ

6. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อโครงการฝึกอบรมเป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์ต่อบุคลากรและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานดี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ควรคัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์ ควรจัดระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ หรือใช้วิธีสมัครเข้ารับการฝึกอบรม หรือคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานเรียงลำดับไว้ ควรจัดช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคมของทุกปี จัดภาคทฤษฎีไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ควรเชิญผู้ประสบผลสำเร็จด้านการบริหารมาเล่าประสบการณ์และควรเพิ่มหลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ

แยล (Yael. 1999 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินการฝึกอบรมหัวข้อการบริหารโครงการ ณ สาธารณรัฐไอเอ็มเอส แคนาดา โดยใช้แบบจำลองของเคิร์คแพทริก ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ควบคุมโครงการและวิทยากร กล่าวว่า เป็นการฝึกอบรมแบบพื้นฐานเพื่อให้ทราบถึงวิธีการและคำศัพท์เฉพาะที่จำเป็นในการบริหารโครงการ โดยมีข้อเสนอแนะว่า การฝึกอบรมควรเพิ่มเติมในประเด็นการนำไปประยุกต์กับโครงการของไอเอ็มเอสและการใช้ซอฟต์แวร์ทางการบริหารโครงการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้กับโครงการได้อย่างประสบผลสำเร็จและสามารถจัดการกับความไม่แน่นอนของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฟอร์กูสัน (Ferguson. 2000 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมอาสาสมัครหญิงที่คาร์บอนเดล โดยมุ่งประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมในการฝึกอบรมอาสาสมัครให้มีความรู้เกี่ยวกับความรุนแรงภายในประเทศ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมฝึกอบรมอาสาสมัครหญิงที่คาร์บอนเดลมีประสิทธิผลทางด้านแนะนำข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับความรุนแรงภายในประเทศเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลให้เกิดความรุนแรงภายในประเทศและสนับสนุนทฤษฎีว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างจิตและวัตถุเพื่อยุติความรุนแรงภายในประเทศ อีกทั้งผู้เข้าอบรมยังเสนอแนะให้ปรับปรุงโปรแกรมฝึกอบรมด้วย

บอสเทน (Bostain. 2000 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมแบบจำลองพัฒนาพฤติกรรมทางการบริหารในโรงงาน : การโอนย้ายการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนการใช้แบบจำลองพฤติกรรมในโรงงานเพื่อปรับปรุงทักษะระหว่างบุคคลทางการควบคุมดูแลโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง การโอนย้ายการฝึกอบรมเข้าสู่งานถูกยอมรับจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ปกติ โดยการวิจัยนี้เป็นการเปรียบเทียบกับวิธีการวิจัยแบบจำลองพฤติกรรมที่มีมาก่อนหน้านี้

เชนเคิล (Schenkel. 2000 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการนาร่อง : การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาได้รับความรู้และคำแนะนำด้านทักษะเพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้รับการแทรกแซง โดยพฤติกรรมก้าวร้าวของนักศึกษาที่ได้รับการแทรกแซงทั้งจากการรายงานตนเองและจากอาจารย์ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า นักศึกษาต้องการให้เข้าใจถึงการตัดสินใจของวัยรุ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เหลียง (Liang. 2001 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลสำหรับนักศึกษาต่างชาติระดับบัณฑิตศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โครงการสามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาต่างชาติสำหรับการปรับปรุงทักษะภาษาอังกฤษโดยการจัดทดสอบและการมอบหมายงานในชั้นเรียน ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ที่เคยศึกษาภาษาอังกฤษมากกว่า 10 ปี ยังคงไม่มั่นใจในทักษะภาษาอังกฤษของพวกเขาเมื่อมาถึงสหรัฐอเมริกา ความไม่พอใจในการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ได้รับจากประเทศของตนและความคาดหวังว่าโครงการภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองจะช่วยในการปรับปรุงทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษของพวกเขามีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และความพึงพอใจของนักศึกษา ลักษณะการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางช่วยให้ผลลัพธ์เป็นบวก ในทางตรงกันข้ามความเข้าใจคลาดเคลื่อนในภารกิจของโครงการ ความไม่พอใจในกระบวนการจัดทดสอบความโกรธซึ่งเป็นผลมาจากนักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียนวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองโดยพวกเขาไม่เชื่อว่าพวกเขาต้องลงทะเบียนเรียนและเนื้อหาวิชาที่เรียนในชั้นเรียนง่ายเกินไปทำให้ระดับแรงจูงใจ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพของโครงการอยู่ในระดับต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการทั้งของนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยส่วนมากจะมุ่งเน้นในการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการ ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินโครงการ กระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการหรือสรุปผลการดำเนินโครงการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) เพื่อประเมินทางด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยวางกรอบการวิจัยตามแนวความคิดของเคิร์คแพทริก วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้ามียรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 23 กันยายน 2544 จำนวน 30 คน และรุ่นที่ 13 ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน ถึง 22 กันยายน 2545 จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น 67 คน โดยประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมและเพศ

รุ่น	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
12	10	20	30
13	9	28	37
รวม	19	48	67

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำมากำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 และ 13 ตามแนวความคิดของเคิร์คแพทริก ทั้งทางด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 และ 13 ทั้งทางด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามทางด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ มีดังต่อไปนี้

5 คะแนน หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับความเหมาะสม หรือระดับความรู้ความเข้าใจ หรือระดับของพฤติกรรมมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับความเหมาะสม หรือระดับความรู้ความเข้าใจ หรือระดับของพฤติกรรมมาก

3 คะแนน หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับความเหมาะสม หรือระดับความรู้ความเข้าใจ หรือระดับของพฤติกรรมปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับความเหมาะสม หรือระดับความรู้ความเข้าใจ หรือระดับของพฤติกรรมน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับความเหมาะสม หรือระดับความรู้ความเข้าใจ หรือระดับของพฤติกรรมน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับของความเหมาะสม หรือระดับความรู้ ความเข้าใจ หรือระดับของพฤติกรรมมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับของความเหมาะสม หรือระดับความรู้ ความเข้าใจหรือระดับของพฤติกรรมระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับของความเหมาะสม หรือระดับความรู้ ความเข้าใจหรือระดับของพฤติกรรมปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับของความเหมาะสม หรือระดับความรู้ ความเข้าใจหรือระดับของพฤติกรรมน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีทัศนะว่ามีระดับของความเหมาะสม หรือระดับความรู้ ความเข้าใจหรือระดับของพฤติกรรมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการอภิปรายผลต่อไป

3. นำแบบสอบถามให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการประเมินผลโครงการจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) พิจารณาคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถามเพื่อแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ในทางกลับกัน ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า .50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ไม่ได้ ผลปรากฏว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการประเมินผลโครงการมาแก้ไขปรับปรุงนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทให้พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้เข้ารับการศึกษาอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 จำนวน 20 คน

5. นำผลที่ได้จากข้อ 4 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค 27 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วย t - test for Independent Sample (Ferguson. 1981 : 180) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นอย่างน้อย ถ้าพบว่า ค่า t มีนัยสำคัญแสดงว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนก ในทางกลับกัน ถ้าค่า t ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าข้อนั้นไม่มีอำนาจจำแนก ผลปรากฏว่า ข้อคำถามจำนวน 80 ข้อ พบข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกจำนวนทั้งสิ้น 77 ข้อ (ภาคผนวก ง)

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกและนำไปตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 169) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9851

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง รุ่น 12 และ 13
2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 คน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยการหาค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ในส่วนของแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (ส่วนที่ 2) เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหาร และผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 3.00 เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t - test for One Sample)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระจากกัน (t - test for Independent Sample) สำหรับการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ส่วนการจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หรือ F - test ถ้าในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

5. วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีแจงความถี่และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาเพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการอภิปรายผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

- 2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ของคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระจากกัน (t - test for Independent Sample)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t - test for One Sample)

3.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระจากกัน (t – test for Independent Sample)

3.3 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3, 5 และ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หรือ F - test ถ้าในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ
f	แทน	ค่าความถี่ (Frequency)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ

ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 3.00 โดยการทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t - test for One Sample)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ค่า โดยใช้ t – test for Independent Sample หรือการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ค่า โดยใช้ F – test ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยเรียงลำดับตามความถี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังแสดงในตาราง 2 - 6

ตาราง 2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	10	20.41
หญิง	39	79.59
รวม	49	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน (20.41%) และเพศหญิง จำนวน 39 คน (79.59%) จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 49 คน (100%)

ตาราง 3 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 41 ปี	14	28.57
41 – 50 ปี	22	44.90
มากกว่า 50 ปี	13	26.53
รวม	49	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอายุน้อยกว่า 41 ปี จำนวน 14 คน (28.57%) อายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 22 คน (44.90%) และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 13 คน (26.53%) จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 49 คน (100%)

ตาราง 4 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ปริญญาตรี	31	63.27
ปริญญาโท	18	36.73
รวม	49	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน (63.27%) และปริญญาโท จำนวน 18 คน (36.73%) จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 49 คน (100%)

ตาราง 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 11 ปี	6	12.24
11 – 20 ปี	22	44.90
21 – 30 ปี	15	30.62
มากกว่า 30 ปี	6	12.24
รวม	49	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 6 คน (12.24%) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 ถึง 20 ปี จำนวน 22 คน (44.90%) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21 ถึง 30 ปี จำนวน 15 คน (30.62%) และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน (12.24%) จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 49 คน (100%)

ตาราง 6 ค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,001 บาท	17	34.69
15,001 – 30,000 บาท	20	40.82
มากกว่า 30,000 บาท	12	24.49
รวม	49	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 17 คน (34.69%) อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท จำนวน 20 คน (40.82%) และอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 12 คน (24.49%) จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 49 คน (100%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ดังแสดงในตาราง 7 - 11

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน

ทักษะที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหาร และผู้จัดการศึกษาระดับสูง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n = 49)		
	X	S.D.	ระดับ
ด้านปฏิบัติการ	3.81	0.42	มาก
ด้านการเรียนรู้	3.79	0.51	มาก
ด้านพฤติกรรม	4.14	0.46	มาก
ด้านผลลัพธ์	4.26	0.46	มาก
รวมทุกด้าน	4.00	0.35	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ในด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์ และโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิบัติการ โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ด้านปฏิภรียา	n = 49		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
<u>วิทยาการ</u>				
1.	มีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ	4.10	0.55	มาก
2.	ใช้ถ้อยคำเหมาะสมกับการเป็นวิทยาการ	4.18	0.53	มาก
3.	เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมอารมณ์	4.14	0.50	มาก
4.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.18	0.53	มาก
5.	มีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับการเป็นวิทยาการ	4.08	0.57	มาก
6.	มีความรู้ในวิชาที่ฝึกอบรม	4.22	0.74	มาก
7.	มีความกระตือรือร้น และตั้งใจ	4.16	0.59	มาก
8.	มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.20	0.61	มาก
9.	มีความตรงต่อเวลา	4.02	0.69	มาก
	รวม	4.15	0.59	มาก
<u>รูปแบบการฝึกอบรม</u>				
10.	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.69	0.47	มาก
11.	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม	3.55	0.89	มาก
12.	การศึกษาดูงานภายในประเทศ	3.82	0.83	มาก
13.	การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.43	0.89	ปานกลาง
14.	ระยะเวลาในการอบรมต่อสัปดาห์	3.73	0.81	มาก
15.	การจัดนันทนาการ	3.35	0.9	ปานกลาง
	รวม	3.60	0.86	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านปฏิภรกรรย	n = 49		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
<u>เอกสารประกอบการฝึกอบรม</u>				
16.	เอกสารเหมาะสมกับการฝึกอบรม	3.86	0.79	มาก
17.	เอกสารเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน	3.82	0.75	มาก
18.	เอกสารมีสาระครบตามหัวข้อฝึกอบรม	3.73	0.78	มาก
	รวม	3.80	0.77	มาก
<u>เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม</u>				
19.	เนื้อหาสาระสอดคล้องกับเอกสารแนะนำโครงการ	3.90	0.62	มาก
20.	เนื้อหาสาระครบถ้วนตามเอกสารแนะนำโครงการ	3.90	0.65	มาก
21.	ความน่าสนใจของเนื้อหาสาระ	4.04	0.64	มาก
	รวม	3.95	0.64	มาก
<u>สถานที่</u>				
22.	ขนาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.47	0.87	ปานกลาง
23.	ขนาดของห้องที่รับประทนอาหาร	3.43	0.79	ปานกลาง
24.	แสงสว่างของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.77	0.71	มาก
25.	ความสะดวกของการคมนาคม	3.80	0.71	มาก
26.	ความสะอาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.73	0.76	มาก
27.	ความสะอาดของห้องที่รับประทนอาหาร	3.71	0.74	มาก
28.	ความสะอาดของห้องน้ำ	3.55	0.96	มาก
	รวม	3.64	0.80	มาก
<u>เครื่องอำนวยความสะดวก</u>				
29.	คุณภาพของอุปกรณ์การฝึกอบรม	3.55	0.71	มาก
30.	จำนวนของอุปกรณ์การฝึกอบรม	3.41	0.73	มาก
31.	ความทันสมัยของอุปกรณ์การฝึกอบรม	3.63	0.81	มาก
32.	ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์การฝึกอบรม	3.59	0.81	มาก
	รวม	3.55	0.77	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านปฏิกริยา	n = 49		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
<u>การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม</u>				
33.	สวัสดิการที่ได้รับ (เช่น อาหาร เครื่องดื่ม)	4.14	0.71	มาก
34.	ค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรม	3.65	0.75	มาก
35.	การให้บริการของเจ้าหน้าที่โครงการ	4.00	0.79	มาก
36.	จำนวนของเจ้าหน้าที่โครงการ	3.67	0.77	มาก
	รวม	3.87	0.78	มาก
รวมทั้งสิ้น		3.81	0.42	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มีทัศนคติต่อด้านปฏิกริยาโดยรวมว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 13 การศึกษาดูงานต่างประเทศ ข้อ 15 การจัดนันทนาการ ข้อ 22 ขนาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม ข้อ 23 ขนาดของห้องที่ไว้รับประทานอาหาร และข้อ 30 จำนวนของอุปกรณ์การฝึกอบรม ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านการเรียนรู้ โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ด้านการเรียนรู้	n = 49		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนหรือหลักสูตรสถานศึกษาตาม พ.ร.บ.	3.90	0.77	มาก
2.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.82	0.78	มาก
3.	ภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลิกภาพ	4.00	0.74	มาก
4.	การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.73	0.76	มาก
5.	การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	3.92	0.70	มาก
6.	การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน	3.73	0.64	มาก
7.	การปฏิรูปการเรียนรู้	3.80	0.64	มาก
8.	การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.65	0.75	มาก
9.	จิตวิทยาการบริหาร	3.88	0.70	มาก
10.	กฎหมายสำหรับผู้บริหารโรงเรียน	3.73	0.70	มาก
11.	พระราชบัญญัติการศึกษากับการพัฒนาโรงเรียน	3.90	0.59	มาก
12.	เทคนิคการติดต่อสื่อสารเพื่อการบริหาร	3.84	0.62	มาก
13.	การประชาสัมพันธ์องค์การ	3.80	0.68	มาก
14.	เทคนิคการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน	3.67	0.69	มาก
15.	การบริหารการเงินในโรงเรียน	3.51	0.77	มาก
16.	การวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจ	3.80	0.64	มาก
17.	การบริหารสถานศึกษาแบบเน้นคุณภาพ	3.82	0.63	มาก
18.	การประกันคุณภาพในสถานศึกษา	3.92	0.67	มาก
19.	การจัดอาคารและสถานที่เพื่อสร้างบรรยากาศ	3.84	0.75	มาก
20.	ความคิดสร้างสรรค์	3.84	0.66	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเรียนรู้	n = 49		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
21.	การศึกษาดูงานภายในประเทศ	3.88	0.70	มาก
22.	การศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.37	1.13	ปานกลาง
รวม		3.79	0.51	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มีทัศนคติต่อการเรียนรู้โดยรวมว่ามีระดับความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติว่ามีระดับความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 22 การศึกษาดูงานต่างประเทศ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติว่ามีระดับความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านพฤติกรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านพฤติกรรม	n = 49		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
<u>การปฏิบัติงานถูกต้องและสอดคล้องกับกฎ</u>				
<u>ระเบียบและนโยบายขององค์กร</u>				
1.	ปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบาย	4.16	0.62	มาก
2.	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย	4.00	0.68	มาก
3.	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.14	0.61	มาก
4.	ปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อบกพร่อง	3.67	0.72	มาก
	รวม	3.99	0.68	มาก
<u>ระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา</u>				
5.	ตรวจทานงานการนำส่งทุกครั้ง	4.10	0.62	มาก
6.	ปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.16	0.59	มาก
7.	เข้าปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด	4.24	0.56	มาก
8.	ไม่เลิกปฏิบัติงานก่อนเวลาที่กำหนด	4.18	0.63	มาก
9.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	4.10	0.65	มาก
	รวม	4.16	0.61	มาก
<u>ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน</u>				
10.	ไม่ละทิ้งงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หากเผชิญกับปัญหา	4.33	0.62	มาก
11.	ไม่ผลักภาระงานของตนให้ผู้อื่น	4.33	0.55	มาก
12.	หากไม่มาปฏิบัติงาน ท่านสามารถติดตามงานได้	4.26	0.60	มาก
	รวม	4.31	0.59	มาก
รวมทั้งสิ้น		4.14	0.46	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มีทัศนคติต่อด้านพฤติกรรมโดยรวมว่ามีระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติว่าระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านผลลัพธ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านผลลัพธ์	n = 49		ระดับ
		X	S.D.	
<u>แนวทางในการปฏิบัติงาน</u>				
1.	ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.45	0.58	มาก
2.	ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร	4.45	0.58	มาก
3.	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร	4.43	0.61	มาก
4.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.26	0.69	มาก
5.	นำหลักการทางการบริหารจัดการมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.55	มาก
6.	จงใจให้ผู้อื่นเชื่อฟังและคล้อยตามตน	4.10	0.55	มาก
7.	ติดต่อกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตน	3.82	0.93	มาก
รวม		4.26	0.46	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มีทัศนคติต่อด้านผลลัพธ์โดยรวมว่ามีระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติว่าระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 3.00 ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (3.00) โดยรวมและรายด้าน

ทักษะที่มีต่อ โครงการฯ	n = 49		t	p	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านปฏิบัติการ	3.81	0.42	13.51*	0.00	สูงกว่าเกณฑ์
ด้านการเรียนรู้	3.79	0.51	10.78*	0.00	สูงกว่าเกณฑ์
ด้านพฤติกรรม	4.14	0.46	17.27*	0.00	สูงกว่าเกณฑ์
ด้านผลลัพธ์	4.26	0.46	19.10*	0.00	สูงกว่าเกณฑ์
รวมทุกด้าน	4.00	0.35	19.85*	0.00	สูงกว่าเกณฑ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน ดังแสดงในตาราง 13 -17

ตาราง 13 เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ทักษะที่มีต่อ โครงการฯ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 10)		(n = 39)			
	X	S.D.	X	S.D.		
ด้านปฏิบัติการ	3.75	0.44	3.83	0.42	-0.54	0.59
ด้านการเรียนรู้	3.68	0.46	3.81	0.53	-0.73	0.47
ด้านพฤติกรรม	4.29	0.42	4.10	0.47	1.16	0.25
ด้านผลลัพธ์	4.47	0.34	4.20	0.48	1.66	0.10
รวมทุกด้าน	4.05	0.26	3.99	0.37	0.48	0.63

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพศชายและเพศหญิง มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ
ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ทักษะที่มีต่อโครงการฯ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	1.08	0.35
	ภายในกลุ่ม	46	8.12	0.18		
	รวม	48	8.50			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	1.50	0.23
	ภายในกลุ่ม	46	11.79	0.26		
	รวม	48	12.56			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.22	0.81
	ภายในกลุ่ม	46	10.17	0.22		
	รวม	48	10.27			
ด้านผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.009	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	46	10.21	0.22		
	รวม	48	10.23			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	46	5.90	0.13		
	รวม	48	5.97			

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีทักษะต่อโครงการ
พัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนะที่มีต่อ โครงการฯ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	p
	(n = 31)		(n = 18)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านปฏิบัติการ	3.86	0.48	3.72	0.27	1.13	0.27
ด้านการเรียนรู้	3.81	0.58	3.74	0.37	0.49	0.62
ด้านพฤติกรรม	4.19	0.51	4.06	0.35	0.99	0.33
ด้านผลลัพธ์	4.34	0.46	4.12	0.44	1.65	0.10
รวมทุกด้าน	4.05	0.40	3.91	0.22	1.38	0.17

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีทัศนะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ
ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะที่มีต่อโครงการฯ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านปฏิภิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	0.50	0.69
	ภายในกลุ่ม	45	8.23	0.18		
	รวม	48	8.50			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	0.22	0.07	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	45	12.34	0.27		
	รวม	48	12.56			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.06	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	45	10.09	0.22		
	รวม	48	10.27			
ด้านผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.70	0.23	1.11	0.35
	ภายในกลุ่ม	45	9.53	0.21		
	รวม	48	10.23			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.12	0.04	0.30	0.82
	ภายในกลุ่ม	45	5.85	0.13		
	รวม	48	5.97			

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทักษะ
ต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและ
ผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ทัศนะที่มีต่อโครงการฯ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านปฏิภิรียา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	46	8.22	0.18		
	รวม	48	8.50			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.84	0.44
	ภายในกลุ่ม	46	12.12	0.26		
	รวม	48	12.56			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	1.81	0.17
	ภายในกลุ่ม	46	9.52	0.21		
	รวม	48	10.27			
ด้านผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.34	1.66	0.20
	ภายในกลุ่ม	46	9.54	0.21		
	รวม	48	10.23			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.09	0.69	0.51
	ภายในกลุ่ม	46	5.79	0.13		
	รวม	48	5.96			

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีทัศนะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนา
นักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม
และด้านผลลัพธ์

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
<u>ด้านปฏิบัติการ</u>		
1.	วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ	4
2.	ควรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	3
3.	วิทยากรบางท่านพูดไม่น่าสนใจ	2
4.	หัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความหลากหลายดี	1
5.	ควรขยายขนาดของห้องฝึกอบรมและห้องรับประทานอาหาร	1
6.	ควรเพิ่มหัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ทันสมัย	1
7.	เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมดี	1
<u>ด้านการเรียนรู้</u>		
	ได้รับความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น	4
<u>ด้านพฤติกรรม</u>		
1.	สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานของตน	5
2.	มีวิสัยทัศน์มากขึ้น	1
3.	มีแนวคิดในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบหมายงานดียิ่งขึ้น	1
<u>ด้านผลลัพธ์</u>		
1.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความซื่อสัตย์และตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุดแก่องค์กร	1
2.	นำเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไปใช้กับองค์กร	1
3.	เพิ่มเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือในการพัฒนาองค์กร	1

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ
โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้

ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ดังนี้ ด้านปฏิภิกิริยา วิทยากรมีความรู้ ความสามารถดี รูปแบบการฝึกอบรมควรเป็นเชิงปฏิบัติการ วิทยากรบางท่านพูดไม่น่าสนใจ หัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความหลากหลายดี ควรขยายขนาดของห้องฝึกอบรมและห้องรับประทานอาหาร ควรเพิ่มหัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ทันสมัย และเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อมีความเหมาะสมดี ด้านการเรียนรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานของตน มีวิสัยทัศน์มากขึ้น และมีแนวคิดในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมอบหมายงานดียิ่งขึ้น และด้านผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความซื่อสัตย์และตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุดแก่องค์กร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมไปใช้กับองค์กร และเพิ่มเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือในการพัฒนาองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เป็นการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล การวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ตามแนวความคิดทางการประเมินผลโครงการของเคิร์คแพทริก โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์
2. เพื่อประเมินทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 23 กันยายน 2544 จำนวน 30 คน และรุ่นที่ 13 ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน ถึง 22 กันยายน 2545 จำนวน 37 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 67 คน โดยประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนทั้งสิ้น

49 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.13

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา จำนวน 36 ข้อ ด้านการเรียนรู้ จำนวน 22 ข้อ ด้านพฤติกรรม จำนวน 12 ข้อ และด้านผลลัพธ์ จำนวน 7 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 77 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9851

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองจดหมายที่จัดพิมพ์ชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมทั้งติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนกลับมาได้โดยสะดวก
3. ดำเนินการติดตามแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนมาภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้วเลือกฉบับที่สมบูรณ์ตรวจสอบให้คะแนนและวิเคราะห์หาคำตอบเพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยการหาค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ ในส่วนของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (ส่วนที่ 2) เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 3.00 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t - test for One Sample)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระจากกัน (t – test for Independent Sample) สำหรับการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ส่วนการจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หรือ F - test ถ้าในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)
5. วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาเพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการอภิปรายผลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านปฏิบัติการ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการศึกษาดูงานต่างประเทศ การจัดนันทนาการ ขนาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม ขนาดของห้องที่ใช้รับประทานอาหาร และจำนวนของอุปกรณ์การฝึกอบรม ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อของด้านการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการศึกษาดูงานต่างประเทศ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายข้อของด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 3.00 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพศชายและเพศหญิง มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านปฏิภานโดยรวม พบว่า มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น ทั้งวิทยากร รูปแบบการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อวิทยากรว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากวิทยากรของโครงการ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในประเด็นที่ฝึกอบรม อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิทยากรนั้นเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ทั้งในด้านความรู้ พุทธิปัญญา ด้านทัศนคติ จริยศึกษา และด้านทักษะ หัดดศึกษา (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 34) โดยวิทยากรควรมีคุณลักษณะพิเศษเพื่อเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพของวิทยากรเอง ดังนี้ วิทยากรควรเป็นผู้ไวต่อความรู้สึกในการรับรู้ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถในการใช้วิธีการในการตอบโต้และแสดงออกต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิทยากรควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความกระปี้กระเป่า การสร้างแรงจูงใจ การให้ความสนใจและการรู้จักเสียสละอุทิศเวลาให้กับงาน อีกทั้งวิทยากรควรเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับวิธีการทำงานของตน

(รัฐประวารพฤกษ์. 2538 : 50) โดยยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 234) ได้สรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิทยากร ดังนี้ วิทยากรขาดทักษะเกี่ยวกับเทคนิควิธีการฝึกอบรม ขาดการเตรียมการในเรื่องเนื้อหา ขาดทักษะในการประเมินผล ถ่ายทอดไม่ตรงเป้าหมายของการฝึกอบรม ไม่รักษาเวลา บรรยายเกินความเป็นจริง ไม่ศึกษาพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และขาดทักษะและจิตวิทยาในการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับรัฐประวารพฤกษ์ (2538 : 177) ที่สรุปปัญหา พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิทยากร ดังนี้ ปัญหาทางด้านวิทยากร ได้แก่ ปัญหาในการสรรหาและเชิญวิทยากรทำได้ยาก เนื่องจากวิทยากรที่เป็นมืออาชีพมีจำนวนจำกัด เวลาว่างอาจไม่ตรงกับช่วงเวลาที่จัดฝึกอบรม จึงมักได้วิทยากรแทน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความสนใจ ปัญหาวิทยากรที่มีประสบการณ์สูงแต่ขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ ปัญหาในการจ่ายค่าตอบแทนวิทยากร ปัญหาวิทยากรขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้ และปัญหาวิทยากรขาดความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหามีดังนี้ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมจะต้องจัดทำทำเนียบวิทยากรแยกเป็นสาขาวิชาและประสบการณ์ เพื่อสะดวกในการเชิญวิทยากร รวมทั้งควรมีข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากรกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จัดฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเชิญวิทยากร ในส่วนของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรขนาดเล็กควรชี้แจงให้วิทยากรทราบถึงค่าตอบแทนที่สามารถจ่ายให้ได้ ดังนั้น วิทยากรนอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในหัวข้อที่จะบรรยายแล้ว วิทยากรยังจะต้องมีทักษะในการสื่อสารให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้าใจเนื้อหาที่ใช้ในการบรรยายและวิทยากรควรมีประสบการณ์จริงในหัวข้อที่บรรยาย เพราะจะส่งผลให้การบรรยายเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของสุรพล ไมยวงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อวิทยากร อยู่ในระดับเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพินิต จันทน์เสนะ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมคุณธรรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นต่อวิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์ (2546 : 103) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง รุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ.

2545 ของกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อวิทยากรของหลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง อยู่ในระดับเหมาะสม

ประเด็นรูปแบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะต่อรูปแบบการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากโครงการ ได้จัดดำเนินการฝึกอบรมมาหลายรุ่น และได้มีการปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมและสามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการวางแผนที่ดี โดยเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมควรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่บรรยาย หากมีเวลาน้อยเกินไปจะเป็นการยัดเยียดเนื้อหา ในทางตรงกันข้าม หากให้เวลามากเกินไปจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย ส่วนเวลาเริ่มฝึกอบรม เวลาพักระหว่างการฝึกอบรม เวลาพักรับประทานอาหาร และเวลาเลิกฝึกอบรม ควรตรงเวลาตามหมายกำหนดการที่กำหนด อีกทั้งไม่ควรจัดฝึกอบรมในช่วงที่มีการหยุดยาวติดต่อกันหลายวัน เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะไม่สะดวกที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

ประเด็นเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะต่อเอกสารประกอบการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเอกสารประกอบการฝึกอบรมครบถ้วนตามหัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรม อีกทั้งยังเป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ทันสมัย และมีความเหมาะสมต่อการฝึกอบรม โดยเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรม ดังนี้ เอกสารประกอบการฝึกอบรมช่วยให้การเรียนรู้ การถ่ายทอด การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยทำให้การฝึกอบรมมีความน่าสนใจ หรือก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ช่วยทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ง่ายขึ้น เพราะมีเอกสารประกอบการฝึกอบรม ช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ช่วยทบทวนความรู้ที่อบรม ช่วยประหยัดเวลาในการถ่ายทอด และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการฝึกอบรม ถ่ายทอด หรือการนำเสนอ (สมชาติ กิจยรรยง. 2546 : 186)

โดยฐิระ ประवालพุกษ์ (2538 : 176) ได้สรุปปัญหา พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเอกสารการฝึกอบรม ไว้ดังนี้ ปัญหาเอกสารมีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ปัญหาหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมไม่สามารถจัดทำเอกสารให้ทันใช้ เพราะไม่มีความรู้เพียงพอ และวิทยากรภายนอกส่งต้นฉบับให้ช้า บางครั้งก็ไม่มีเอกสารให้ และปัญหาหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมมีขีดจำกัดในการจัดหาเอกสารมาใช้ในการฝึกอบรม แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว มีดังนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมควรจัดให้มีบุคลากรทำหน้าที่ผลิตเอกสารประกอบการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ประสานงานและแลกเปลี่ยนเอกสารระหว่างหน่วยฝึกอบรม อีกทั้งประสานงานกับวิทยาการในการขอรับเอกสารต้นฉบับล่วงหน้าและจัดหาบทความที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่วิทยากรบรรยายมาจัดทำเป็นเอกสารเสริม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจดีขึ้น และแก้ปัญหากรณีวิทยาการไม่มีเอกสารให้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมควรรวบรวมรายการเกี่ยวกับเอกสารใหม่ๆ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกซื้อหนังสือที่จำเป็น รวมทั้งการแสวงหาจากแหล่งหนังสือที่ให้เปล่า

ประเด็นเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากเนื้อหาสาระสอดคล้องและครบถ้วนตามเอกสารแนะนำโครงการ อีกทั้งเนื้อหาสาระยังมีความน่าสนใจ ซึ่งเนื้อหาสาระที่ใช้ในการฝึกอบรมควรตรงกับความต้องการในการนำไปปฏิบัติงานหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่นำเสนอในเอกสารแนะนำโครงการ โดยนำเสนอเนื้อหาที่สอดคล้องกันของวิทยาการแต่ละท่านตามลำดับ และลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาที่วิทยากรจะบรรยาย เพื่อไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเบื่อหน่าย โดยไพบุลย์ เกียรติโกมล และคนอื่นๆ (2543 : 43 – 55) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถภาพของผู้สอนคอมพิวเตอร์ระดับอุดมศึกษาในด้านการบริหารและด้านการเรียนการสอน ในช่วงปีพุทธศักราช 2540 – 2550 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์ พบว่า สถานศึกษาควรตรวจสอบหลักสูตรทางด้านคอมพิวเตอร์ที่เปิดดำเนินการอยู่เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสมรรถภาพของผู้สอนคอมพิวเตอร์ต่างๆ ให้สามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของสังคม

ประเด็นสถานที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อสถานที่ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสถานที่ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งสะดวกในการเดินทางเพราะตั้งอยู่ใจกลางเมือง รวมทั้งห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม ห้องที่ใช้รับประทานอาหาร และห้องน้ำมีความสะอาดมาก ซึ่งสถานที่ที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานฝึกอบรม โดยจะต้องคำนึงถึงทัศนียภาพโดยรวมที่สร้างบรรยากาศให้ดูสดชื่น เจริญหูเจริญตา มีความสะอาดเรียบร้อยทั้งสภาพโดยรอบภายนอกและภายในห้องอบรม การเลือกสถานที่ควรพิจารณาให้ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี สถานที่ควรตั้งอยู่บริเวณที่มีการคมนาคมสะดวก ห้องอบรมควรมีขนาดเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม บริเวณภายในและภายนอกห้องอบรมควรมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ และปราศจากสิ่งรบกวน โดยห้องอบรมควรมีลักษณะเป็นเอกเทศ เป็นสัดส่วน และมี

สิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2544 : 140) โดยฐิระ ประवालพฤษ (2538 :176) ได้สรุปปัญหา พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ ไว้ดังนี้ ปัญหาหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมไม่มีสถานที่สำหรับการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ทำให้เกิดปัญหาในการจัดเตรียมห้องอบรม ปัญหาขาดห้องอบรมขนาดเล็ก สำหรับการอบรมกลุ่มย่อย ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการอบรม โดยเสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้ หน่วยที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมที่ไม่มีสถานที่ที่เป็นของตัวเอง ใช้วิธีการเช่าสถานที่หรือใช้บริการของโรงแรมจะช่วยลดภาระในเรื่องการจัดและบริการ หากเป็นหน่วยฝึกอบรมของทางราชการอาจจะขอความร่วมมือใช้สถานที่กับหน่วยงานฝึกอบรมอื่นๆ ที่มีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว

ประเด็นเรื่องอำนวยความสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อเรื่องอำนวยความสะดวกว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความทันสมัย และมีคุณภาพดี รวมถึงมีจำนวนที่เหมาะสม สามารถรองรับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี โดยอุปกรณ์การฝึกอบรมควรมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในสื่อที่ใช้ตลอดเวลาในการฝึกอบรม

ประเด็นการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการให้บริการที่ดีของเจ้าหน้าที่โครงการ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความประทับใจ รวมทั้งการกำหนดค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่โครงการมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมเพราะเจ้าหน้าที่โครงการมีหน้าที่ในการจัดเตรียมสถานที่ สรรหาวิทยากร จัดเตรียมเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปอย่างราบรื่น อีกทั้งเจ้าหน้าที่โครงการจะเป็นบุคคลแรกที่จะได้พบกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น เจ้าหน้าที่โครงการจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะทำให้บรรยากาศเริ่มต้นด้วยดี ตั้งแต่การฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย

สำคัญทางสถิติ

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านการเรียนรู้โดยรวม พบว่า มีระดับความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากเนื้อหาที่ใช้นั้นได้สรุปมาจากศาสตร์ทางการบริหารจัดการแขนงต่างๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมถือเป็นหัวใจหลักของการฝึกอบรม และจากการเรียนรู้ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การจัดโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ที่ระบุว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในทฤษฎี และหลักการบริหารจัดการ การตัดสินใจและการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดการโรงเรียนของรัฐและเอกชน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ (ศิริลักษณ์ เชียงสอน, 2542 : 17 – 18) จากเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้น ล้วนแต่มีความมุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ทฤษฎี แนวคิด และเทคนิคใหม่ๆ ที่ใช้ในการบริหาร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของวิจิตร อาวะกุล (2540. 52) ที่กล่าวว่า หลักสูตรที่ดีควรส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน โดยการเลือกเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ ต้องมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องมีประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งสังคมต้องรักษาไว้ ต้องเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ ต้องเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาสังคม และต้องสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการฝึกอบรมและสังคม (ชำรง บัวศรี, 2532 : 211) สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ พรหมบุปผา (2538 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรการศึกษาอบรมนักเรียนนายอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุโสฬส พึ่งบุญ (2543 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมและสัมมนาหลักสูตรนักปกครองระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ 39 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ตามหลักสูตรในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์ (2546 : 79) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานที่ตินระดับสูง รุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ. 2545 ของกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านความรู้ที่ได้รับตามหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านพฤติกรรม โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งประเด็นการปฏิบัติงานถูกต้องและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบและนโยบายขององค์กร ประเด็นระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา และประเด็นความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา ยั่งยืน (2535 : 98) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน บุคคล ปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญา อาจอำนวย (2542 : 106) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจง อบกลิ่น (2545 : 131) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด จากการวิจัยพบว่า มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหญิง พ่วงลาภหลาย (2546 : 77) ที่วิจัยเรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ วิทยากรสินเชื่อ ” ของพนักงานธนาคารออมสิน จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมนำผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ด้านผลลัพธ์ โดยรวมและรายข้อ พบว่า มีระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการงานวิจัยนี้ ผลลัพธ์ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรม โดยโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งการเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุปรานี ศรีฉัตรากิมุข (2524 : 5) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร แล้วยังมีประโยชน์ที่เห็นได้ชัดแจ้งหลายประการ ทั้งเป็น ประโยชน์ต่อตัวพนักงานแต่ละบุคคล และยังส่งผลให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของเจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์ (2546 : 62) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผล การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษา โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร ระดับกลางของการไฟฟ้านครหลวง จากการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้สำเร็จการฝึกอบรม และ ผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นที่ได้จากการติดตามผลการฝึกอบรมในด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการ อยู่นี้อยู่ในระดับมาก

5. ผลการประเมินทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหาร และผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ทัศนะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่า เกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ทุกด้านมี ความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมมี ศักยภาพในการจัดฝึกอบรม อีกทั้งหน่วยงานดังกล่าวมีประสบการณ์ในการจัดโครงการฝึกอบรม มานานกว่า 10 ปี และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่โครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้น

6. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการพัฒนา นักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง โดยรวมและและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะไม่แตกต่างกัน ทุกตัวแปร ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้รับการฝึกอบรมเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็น เป็นรูปแบบการฝึกอบรม เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม รวมทั้งค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของคณาภรณ์ ประเสริฐยิ่ง (2543 : 6) ที่เปรียบเทียบตัวแปรเพศ ในงานวิจัยเพื่อศึกษา ความคาดหวังของครู สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลางกลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อการจัดหลักสูตรอบรมคอมพิวเตอร์ จำแนกตามตัวแปร

เพศไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพร อักษรศาสตร์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การจัดทำแผนการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ตามทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนทางวิชาการ จำแนกตามตัวแปรเพศไม่แตกต่างกัน โดยมีงานวิจัยที่ได้เปรียบเทียบตัวแปรอายุ ได้แก่ งานวิจัยของพวงสุวรรณ พันธุ์มะม่วง (2541 : 150 – 151) เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานวิจัยที่เปรียบเทียบตัวแปรระดับการศึกษา ได้แก่ งานวิจัยของคณาวรรณ ประเสริฐยิ่ง (2543 : 125) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการจัดหลักสูตรอบรมคอมพิวเตอร์ พบว่า การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูต่อการจัดหลักสูตรอบรมคอมพิวเตอร์ จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอรรถย ทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่วนงานวิจัยของจำเนียร ชุณหโสภาค (2539 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารื่อง ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานวิจัยที่เปรียบเทียบตัวแปรประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ งานวิจัยของพีระนันท์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 51) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี พบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี และ 6 – 10 ปี ส่วนใหญ่เห็นว่าควรฝึกงาน ส่วนประสบการณ์ 3 – 5 ปี และประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรฝึกงาน ส่วนอรพร อักษรศาสตร์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารื่อง การจัดทำแผนการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ตามทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง มีทัศนะเกี่ยวกับความจำเป็นของกิจกรรมการจัด

ดำเนินการฝึกอบรมโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาที่พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม ดังนั้น ควรปรับรูปแบบวิธีการฝึกอบรมเป็นแบบเชิงปฏิบัติการ เพื่อที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริง โดยการนำกรณีศึกษามาใช้ในการฝึกอบรม
2. จากการศึกษาที่พบว่า ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อขนาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมและขนาดของห้องที่ใช้รับประทานอาหาร ว่ามีระดับความเหมาะสมปานกลาง โดยปัจจุบันได้ใช้ห้องเดียวกัน ดังนั้น สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมและรับประทานอาหาร ควรมีการแยกออกจากกันให้ชัดเจน ซึ่งรวมทั้งขนาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรมจะต้องเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. จากการศึกษาที่พบว่า ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการศึกษาดูงานต่างประเทศ ว่ามีระดับความเหมาะสมปานกลาง ดังนั้น การศึกษาดูงานต่างประเทศ ทางโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง ควรติดต่อประสานงานกับสถาบันการศึกษาของต่างประเทศที่มีข้อตกลงแลกเปลี่ยนทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพราะจะทำให้การศึกษาดูงานที่ต่างประเทศได้รับความสะดวก รวมทั้งได้รับความรู้และประสบการณ์ต่างๆ มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการใช้แบบทดสอบประเมินก่อน และหลังการฝึกอบรมในเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความแตกต่างในระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการทางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ควรมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการอื่นๆ อาทิเช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการทดสอบ เป็นต้น เพื่อให้ได้รับข้อมูลในการวิจัยที่หลากหลาย และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรณีการ บุญฤทธิ์. (2537). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรม
ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม. ปรินิพนธ์
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา ยั่งยืน. (2535). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล ปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กำลาภ โตทองสุข. (2543). การประเมินโครงการตำรวจชุมชนของตำรวจภูธรภาค 6.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
ราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- คณาวรรณ ประเสริฐยิ่ง. (2543). การศึกษาความคาดหวังของครูต่อการจัดหลักสูตรอบรม
คอมพิวเตอร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ สิทธิพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ เป็นผู้สัมภาษณ์, ทีมมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2545.
- จำเนียร ชุณหโสภาค. (2539). ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนา
บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์. (2546). การติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์การ :
กรณีศึกษา โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการไฟฟ้า
นครหลวง. ปรินิพนธ์ ค.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชัยรัตน์ พรหมบุปผา. (2538). การประเมินหลักสูตรการศึกษอาบรมนักเรียนนายอำเภอ.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถ่ายเอกสาร.

ชำนาญ แสงแก้ว เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ เป็นผู้สัมภาษณ์, ทีมมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2545.

เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์. (2541). การประเมินโครงการ : แนวคิดและหลักการ. กรุงเทพฯ:

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฐานา ฉันทไพศาล และอัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ. (2542). การบริหารโครงการและการศึกษา

ความเป็นไปได้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชีวะฟิล์มและไซเท็กซ์.

จิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนามุคคผลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

สภาสถาบันราชภัฏ.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2543). การประเมินผลงานฝึกอบรม : การตรวจสอบความสำเร็จของ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ทวีป ศิริรัศมี. (2544). การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกอง

ทุนสนับสนุนการวิจัย.

ทองหล่อ เดชไทย. (2540). หลักการบริหารสาธารณสุข. นครปฐม: สถาบันสาธารณสุข

อาเขียน.

ธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์. (2546). ประสิทธิผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง

รุ่นที่ 19 ประจำปี พ.ศ. 2545 ของกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย. ปรินูญานิพนธ์ ศ.ม.

(เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ธำรง บัวศรี. (2532). ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ

: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

นิตา ชูโต. (2538). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.

บรรจง อบกลิณ. (2545). การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการ
ฝึกอบรมหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✓ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). "การประเมินผลงานและโครงการทางสุขศึกษา," ใน รวม
บทความการวิจัย การวัดและประเมินผล. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. หน้า 302 - 303.

กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.

✓ บุษบงศ์ จงจิตเจริญ. (2541). การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัย
ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2538). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2530). หลักการวิจัยประเมินผล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

พระมหาพิณิต จันทน์เสนะ. (2540). ประสิทธิผลการฝึกอบรมคุณธรรมข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พวงสุวรรณ พันธ์มะม่วง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของ
ผู้จบหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน หน่วยฝึกอาชีพวัดนอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.
ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิตร ทองชั้น. (2541). เทคนิคและวิธีการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

พีระนันท์ คำบอนพิทักษ์. (2542). ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของ
นักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ไพบูลย์ เกียรติโกมล และคนอื่นๆ. (2543, มกราคม – เมษายน). “สมรรถภาพของผู้สอน
คอมพิวเตอร์ระดับอุดมศึกษาในด้านบริหารและด้านการเรียนการสอนในช่วงปีพุทธศักราช
2540 – 2550,” วารสารวิจัยและพัฒนา มจร. 23(1): 43 – 45.
- ไพศาล หวังพานิช. (2533, มกราคม - เมษายน). “หลักและวิธีประเมินโครงการ,” วารสาร
การวัดผลการศึกษา. 11(33): 25.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2544). วันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2544. กรุงเทพฯ
: สันติศิริการพิมพ์.
- . (2545ก). โครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง. (แผ่นพับ).
กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- . (2545ข). สรุปการประมวลผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
รุ่น ที่ 13. (เอกสารประกอบการประชุม). กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและบริการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: เอสแอนดีจี
กราฟฟิค.
- เยาวดี (รางชัยกุล) วิบูลย์ศรี. (2544). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา บัวสนธ์. (2540). การประเมินผลโครงการ : การวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ:
คอมแพคท์พริ้นท์.
- วลัยพร ศรีเชียงราย. (2540). การประเมินโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่
ดำเนินการร่วมกัน โดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับสถาบันราชภัฏ
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วสันต์ ศิลปสุวรรณ. (2528). หลักการประเมินผลโครงการสุขภาพ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิจิตร อวาทกุล. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- . (2540). การฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วินัย คร้ามวงศ์. (2542). การประเมินหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

วีระพล สุวรรณนันท. (2529). ความรู้เบื้องต้นในการจัดทำแผนและโครงการ. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2536). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริณญา อาจอำนวย. (2542). การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ศิริลักษณ์ เชียงสอน. (2542). การวิเคราะห์การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรมของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2538). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2538. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. อัดสำเนา.

สมคิด พรหมจ้อย. (2542). เทคนิคการประเมินโครงการ. นนทบุรี: ม.ป.พ.

สมชาติ กิจยรรยง. (2546). เทคนิคการถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บัคส์.

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2531). การประเมินโครงการ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สมหญิง พ่วงลาภหลาย. (2546). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "วิทยาการสืบเชื้อ"

ของพนักงานธนาคารออมสิน. ปริญญาโท ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

✓ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). วิธีวิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- . (2544). "ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา," ใน รวมบทความ

ความทางการประเมินโครงการ. บรรณาธิการโดยสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. หน้า 117.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). สรุปสาระสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ.

✓ สำราญ มีแจ้ง. (2544). การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: นิธิแอดเวอร์ไท

ซิงกรุ๊ป.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). การประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. กรุงเทพฯ

: เลียงเชียง.

สุชาติ เพ็งศรี. (2541). การประเมินโครงการวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยพลศึกษา.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

สุปราณี เรียบร้อยเจริญ. (2544). การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารในภาคราชการ :

ศึกษากรณีกระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. (2524). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล ไมยวงษ์. (2536). การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมนายอำเภอของวิทยาลัย

การปกครอง กรมการปกครอง. ปริญญาโท ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ นานานุกุล. (2539). เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ดิรกานันท์. (2543). การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุโสภา พึ่งบุญ. (2543). ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครอง
ระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ 39. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

อกนิษฐ์ หงส์วิณะ. (2543). การประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพหัวหน้าภาค/
หัวหน้าฝ่ายของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.

อรัญญ์ ทองฤกษ์ฤทธิ. (2538). ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ในโครงการพัฒนาบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

อพร อักษรศาสตร์. (2540). การจัดดำเนินการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ตามทักษะของ
ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ เกตุวงษ์. (2543). หลักและเทคนิคการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ เดียวต้อย. (2545). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

อรุณ รักธรรม. (2532). *การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อัสดา อินยาศรี. (2541). *การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน*. ปริญญาโท กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อิทธิพล ใจสมัคร. (2541). *การประเมินโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วุฒิปริญญาโท พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อุทุมพร จามรมาน. (2530). *การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

Alkin, C.R. (1972). *Evaluation Theory Development*. in *Evaluation Action Program : Reading in Social Action and Education*, pp. 107. Boston: Allyn & Bacon.

Anderson, S.B. & Ball, S. (1978). *The Profession and Practice of Program Evaluation*. California: Jossey - Bass.

Bateman, Thomas S. & Snell, Scott A. (2002). *Management : Competing in the New Era*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Beach, Dale S. (1970). *Personnel : The Management of People at Work*. 2nd ed. London: Macmillan.

Bostain, Nancy S. (2000). *Evaluation of a Management Development Behavior Modeling Training Program in Industry : Transfer of Training*. Dissertation, Ph.D. (Psychology). Florida: Graduate School Walden University. Photocopied.

Brown, F.G. (1983). *Principles of Educational and Psychological Testing*. 3rd ed.

New York: CBS College.

Coralie Bryant & Louise G. White. (1982). *Managing Development in the Third World*.

Colorado: Westview.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing*. 5th ed. New York:

Harper and Row.

David A. Payne. (1997). *Applied Educational Assessment*. California: Wadsworth.

Dubrin, Andrew J. (2000). *Essentials of Management*. 5th ed. New Jersey:

South-Western.

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*.

New York: McGraw-Hill.

Ferguson, Robin McIver. (2000). *An Evaluation of the Carbondale Women's Center*

Volunteer Training Program (Illinois). Dissertation, Ph.D. (Psychology).

Illinois: Graduate School Southern Illinois University at Carbondale. Photocopied.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Kathryn, Bartol. et al. (2001). *Management : A Pacific Rim Focus*. 3rd ed. NSW:

McGraw-Hill.

Kenneth W. Howell, Sheila L. Fox & Mada K. Morehead. (1993). *Curriculum - Based*

Evaluation : Teaching and Decision Making. 2nd ed. California: Brooks/Cole.

Kirkpatrick, Donald L. (1998). *Evaluating Training Programs : The Four Levels*.

2nd ed. California: Berrett - Koehler.

Lewis, Pamela S., Goodman, Stephen H. & Fanat Patricia M. (2001). *Management :*

Challenges in the 21st Century. 3rd ed. Ohio: South-Western.

- Liang, Xuelun. (2001). *An Evaluation of a Public University's ESL Program for International Graduate Students*. Dissertation, Ph.D. (Education). Ohio: Graduate School Bowling Green State University. Photocopied.
- Mehrens, W.A. & Lehman, I.J. (1973). *Measurement and Evaluation in Education and Psychology*. New York: Holt, Pinehart and Winston.
- Pophan, W.J. (1975). *Education Evaluation*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rossi, Peter H. & Howard E. Freeman. (1982). *Evaluation : Systematic Approach*. 2nd ed. California: Sage.
- Schenkel, Mary Watkins. (2000). *Evaluation of Pilot Program : Conflict Resolution*. Master Thesis, M.S.N. (Nursing). Texas: Graduate School Texas Tech University. Photocopied.
- Shertzer, B. & Linden, J.D. (1979). *Fundamentals of Individual Appraisal*. Massachusetts: Houghton Mifflin.
- William Wiersma & Stephen G. Jurs. (1990). *Educational Measurement and Testing*. 2nd ed. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Yael, Nisan H. (1999). *Evaluation of the Project Management Training Course at IMS Health Canada*. Master Thesis, M.A. (Education). Quebec: Graduate School Concordia University. Photocopied.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- คำชี้แจง
1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามทัศนะของผู้บริหารและผู้จัดการศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูงใน 4 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 3. ผลจากคำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานหรือต่อตัวท่าน ดังนั้น ขอให้ท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อคำถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 41 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

4. ประสบการณ์ทำงาน

() น้อยกว่า 11 ปี

() 11 – 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() มากกว่า 30 ปี

5. อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

() น้อยกว่า 15,001 บาท

() 15,001 – 30,000 บาท

() มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษา
ระดับสูง ใน 4 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม
และด้านผลลัพธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อในรายการประเมินแต่ละด้าน แล้วพิจารณาว่าท่านมี
ทักษะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง อย่างไร
แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับทักษะของท่าน

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>ด้านปฏิบัติการ</u>					
<u>วิทยาการ</u>					
1. มีความสามารถในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ					
2. ใช้ถ้อยคำเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร					
3. เป็นผู้มีความรับผิดชอบและควบคุมอารมณ์					
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5. มีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับการเป็นวิทยากร					
6. มีความรู้ในวิชาที่ฝึกอบรม					
7. มีความกระตือรือร้น และตั้งใจ					
8. มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					
9. มีความตรงต่อเวลา					
<u>รูปแบบการฝึกอบรม</u>					
10. การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง					
11. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงาน เป็นกลุ่ม					
12. การศึกษาดูงานภายในประเทศ					
13. การศึกษาดูงานต่างประเทศ					
14. ระยะเวลาในการอบรมต่อสัปดาห์					
15. การจัดนันทนาการ					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
<u>เอกสารประกอบการฝึกอบรม</u>					
16. เอกสารเหมาะสมกับการฝึกอบรม					
17. เอกสารเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน					
18. เอกสารมีสาระครบตามหัวข้อฝึกอบรม					
<u>เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม</u>					
19. เนื้อหาสาระสอดคล้องกับเอกสารแนะนำโครงการ					
20. เนื้อหาสาระครบถ้วนตามเอกสารแนะนำโครงการ					
21. ความน่าสนใจของเนื้อหาสาระ					
<u>สถานที่</u>					
22. ขนาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม					
23. ขนาดของห้องที่ใช้รับประทานอาหาร					
24. แสงสว่างของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม					
25. ความสะดวกของการคมนาคม					
27. ความสะอาดของห้องที่ใช้ในการฝึกอบรม					
28. ความสะอาดของห้องที่ใช้รับประทานอาหาร					
26. ความสะอาดของห้องน้ำ					
<u>เครื่องอำนวยความสะดวก</u>					
29. คุณภาพของอุปกรณ์การฝึกอบรม					
30. จำนวนของอุปกรณ์การฝึกอบรม					
31. ความทันสมัยของอุปกรณ์การฝึกอบรม					
32. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์การฝึกอบรม					
<u>การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม</u>					
33. สวัสดิการที่ได้รับ (เช่น อาหาร เครื่องดื่ม)					
34. ค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรม					
35. การให้บริการของเจ้าหน้าที่โครงการ					
36. จำนวนของเจ้าหน้าที่โครงการ					

รายการประเมิน	ระดับความรู้ ความเข้าใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้					
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาฝึกอบรมเพียงใด					
37. การพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนหรือหลักสูตรสถานศึกษาตาม พ.ร.บ.					
38. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
39. ภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลากร					
40. การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
41. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา					
42. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน					
43. การปฏิรูปการเรียนรู้					
44. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน					
45. จิตวิทยาการบริหาร					
46. กฎหมายสำหรับผู้บริหารโรงเรียน					
47. พระราชบัญญัติการศึกษากับการพัฒนาโรงเรียน					
48. เทคนิคการติดต่อสื่อสารเพื่อการบริหาร					
49. การประชาสัมพันธ์องค์การ					
50. เทคนิคการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน					
51. การบริหารการเงินในโรงเรียน					
52. การวิเคราะห์ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจ					
53. การบริหารสถานศึกษาแบบเน้นคุณภาพ					
54. การประกันคุณภาพในสถานศึกษา					
55. การจัดอาคารและสถานที่เพื่อสร้างบรรยากาศ					
56. ความคิดสร้างสรรค์					
57. การศึกษาดูงานภายในประเทศ					
58. การศึกษาดูงานต่างประเทศ					

รายการประเมิน	ระดับของพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรม					
ท่านมีพฤติกรรมหลังจากผ่านการฝึกอบรมอย่างไร					
<u>การปฏิบัติงานถูกต้องและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และนโยบายขององค์กร</u>					
59. ปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบาย					
60. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย					
61. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
62. ปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อบกพร่อง					
<u>ระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา</u>					
63. ตรวจทานงานการนำเสนอทุกครั้ง					
64. ปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
65. เข้าปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด					
66. ไม่เลิกปฏิบัติงานก่อนเวลาที่กำหนด					
67. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
<u>ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน</u>					
68. ไม่ละทิ้งงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หากเผชิญกับปัญหา					
69. ไม่ผลักภาระงานของตนให้ผู้อื่น					
70. หากไม่มาปฏิบัติงาน ท่านสามารถติดตามงานได้					
ด้านผลลัพธ์					
<u>แนวทางในการปฏิบัติงาน</u>					
71. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
72. ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร					
73. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร					
74. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					

รายการประเมิน	ระดับของพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
75. นำหลักการทางการบริหารจัดการมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
76. จูงใจให้ผู้อื่นเชื่อฟังและคล้อยตามตน					
77. ติดต่อกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านปฏิภกรรยา

.....

.....

.....

ด้านการเรรยนรู้

.....

.....

.....

ด้านพฤติกรรม.....

.....

.....

.....

ด้านผลลัภร

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ภาคผนวก ค

จดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/3736

วันที่ 11 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองกลาง

เนื่องด้วย นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา วัฒนางรงค์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายชำนาญ แสงแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

หะวานนท์

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทบ 1012/ 3 737

วันที่ 11 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมมร วัฒนานรงค์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สมกิจ กิจพูนวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

Longkorn Uthairat

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 3735

วันที่ 11 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา วัฒนางรงค์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อรรถพร โพธิสุข และ อาจารย์สุวพร เข้มเอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อานภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 3739



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

// เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการเขตเทคนิคกรุงเทพฯ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา วัฒนาวรงค์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ลิขัย ปัญญาวงศ์ราม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-8432005

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อและ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	p	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	p	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	p	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (t)	p
1.)	2.39	0.04	21.)	3.16	0.01	41.)	3.10	0.01	61.)	3.13	0.01
2.)	2.39	0.04	22.)	3.16	0.01	42.)	2.71	0.02	62.)	2.53	0.03
3.)	2.39	0.04	23.)	3.10	0.01	43.)	2.74	0.02	63.)	3.16	0.01
4.)	3.10	0.01	24.)	3.16	0.01	44.)	2.53	0.03	64.)	3.13	0.01
5.)	2.71	0.02	25.)	4.24	0.01	45.)	2.30	0.04	65.)	2.53	0.03
6.)	2.39	0.04	26.)	3.16	0.01	46.)	3.10	0.01	66.)	2.39	0.04
7.)	2.71	0.02	27.)	2.71	0.02	47.)	2.53	0.03	67.)	2.71	0.02
8.)	2.45	0.03	28.)	3.87	0.01	48.)	2.71	0.02	68.)	2.39	0.04
9.)	2.53	0.03	29.)	2.86	0.02	49.)	3.80	0.01	69.)	2.39	0.04
10.)	2.30	0.04	30.)	2.44	0.03	50.)	2.86	0.02	70.)	2.71	0.02
11.)	3.81	0.01	31.)	3.87	0.01	51.)	2.83	0.02	71.)	3.10	0.01
12.)	2.91	0.02	32.)	2.86	0.02	52.)	5.00	0.01	72.)	3.16	0.01
13.)	2.53	0.03	33.)	2.91	0.02	53.)	3.16	0.01	73.)	2.86	0.02
14.)	2.35	0.04	34.)	2.53	0.03	54.)	3.16	0.01	74.)	3.13	0.01
15.)	3.87	0.01	35.)	3.80	0.01	55.)	2.71	0.02	75.)	2.57	0.03
16.)	5.00	0.01	36.)	2.30	0.04	56.)	2.39	0.04	76.)	2.44	0.03
17.)	2.71	0.02	37.)	2.90	0.02	57.)	3.80	0.01	77.)	2.53	0.03
18.)	2.71	0.02	38.)	2.71	0.02	58.)	2.45	0.03			
19.)	2.83	0.02	39.)	2.91	0.02	59.)	2.53	0.03			
20.)	2.71	0.02	40.)	4.78	0.01	60.)	3.16	0.01			

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.9851

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายจักรกฤษณ์ พึ่งใหญ่
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/187 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่การตลาดตราสารทุน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทหลักทรัพย์ ไทยพาณิชย์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	พ.ศ. 2543 ปริญญาบัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรังสิต
	พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์