

370-86
๑๐๐๐
๗๘

**การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร
ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา
ในภาคกลาง**

**ปริญญานิพนธ์
ของ
ประเทือง ทรัพย์เกิด**

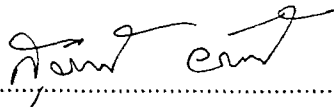
**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่**

มีนาคม 2541

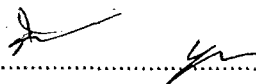
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

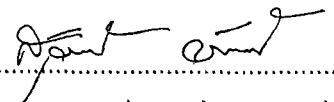
.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

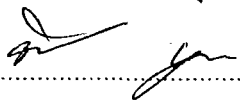
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง)

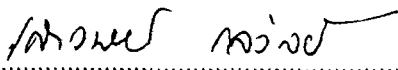
คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

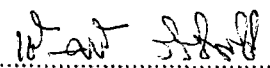
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง)

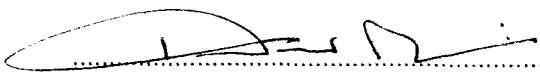
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ไชยศรี วิวิธศิริ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 16 เดือน 10 พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยการแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภรณ์ บุญส่ง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย และรองศาสตราจารย์ เชียรศรี วิวิธศิริ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายธำรง อมโร นายวิญญู มณีจันทร์ นายสมบัติ ขวัญดี และ ดร.รัชนิย พรหมพานิช ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย นางเบญจวรรณ เชื้อในเขา อนุเคราะห์ช่วยเหลืองานพิมพ์ ตลอดจนเพื่อน ๆ นิสิตการศึกษามหาวิทยาลัย รุ่งที่ 14 ที่ให้คำปรึกษาต่าง ๆ

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ คุณแม่เสริม ทรัพย์เกิด ที่กรุณาให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาตลอดมา ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประเทือง ทรัพย์เกิด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา	9
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา	11
การเข้าสู่ตำแหน่งระดับอาจารย์ใหญ่	12
การฝึกอบรม	14
จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	21
หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	33
การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหาร	
สถานศึกษาระดับสูง.....	48
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้	
จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง.....	51
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำ	
ความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	
ทั้ง 4 หมวดวิชา ตามตัวแปร อายุ วุฒิต่างการศึกษา ระยะเวลารับราชการ	
สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการอบรม....	60
ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรม	
ในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา	
ระดับสูง ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด.....	76
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
สมมติฐานการวิจัย	84
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	101
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	110
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	125

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง ในการนำความรู้ไปใช้ จำแนกตาม อายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิต่างการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการอบรม.....	48
2	ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามรายหมวดวิชา	51
3	ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ การบริหาร	52
4	ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์	54
5	ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์	56
6	ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้าง หลักสูตร	58
7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามอายุ ...	60
8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามวุฒิต่างการศึกษา.....	61
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามระยะเวลารับราชการ.....	62
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา.....	64

ตาราง

หน้า

11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามเขตการศึกษา.....	66
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวควิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่.....	68
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวควิชา บริหารศาสตร์ จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่.....	69
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยรวมทั้ง 4 หมวควิชาจำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่.....	70
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรม	71
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวควิชา บริหารศาสตร์ จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่	73
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวควิชา พฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่	74
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยรวมทั้ง 4 หมวควิชา จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่.....	75
19	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งรวบรวมได้จาก แบบสอบถามปลายเปิด	76

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ (วิชัย ตันศิริ. 2536 : 7) การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพคน ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกแล้วว่า ไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีอื่นใดที่จะใช้พัฒนาคุณภาพคนได้ดีงามและมีประสิทธิผลไปกว่า การให้การศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าการจัดการทางการศึกษา หรือการควบคุมดูแลทางการศึกษา ไร้ประสิทธิภาพเมื่อใด ก็จะทำให้การพัฒนาคุณภาพคนไปได้โดยง่ายเช่นเดียวกัน ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพคน (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533 : 168)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรมของชาติให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ตลอดจนการดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และทักษะเป็นพิเศษ ในอันที่จะผสมผสานระหว่างทักษะ ในการจัดการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา โดยเหตุนี้ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ แนวความคิด ทฤษฎี และ เทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานอยู่เสมอ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2538 : 1) แต่โดยที่ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการปฏิบัติงาน ย่อมไม่มีเวลาที่จะติดตามศึกษาแนว ความคิด ทฤษฎีและเทคนิคใหม่ ๆ ได้เพียงพอ กรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการ พัฒนาผู้บริหารขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบ ในการจัดการประถมศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารในระดับจังหวัด จึงได้กำหนดเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) รับรอง (รุ่ง แก้วแดง. 2533 : 1)

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้พิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2522 เล่มที่ 96 ตอนที่ 80 จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีฐานะเทียบเท่ากอง ต่อมาในปี พ.ศ. 2525 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ โดยให้สำนักงานศึกษาธิการเขตเป็นศูนย์การฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีศึกษาธิการเขตเป็นผู้อำนวยการศูนย์และอธิการวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้น เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2538 : 1) ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษามีหน้าที่จัดฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาวางประเภทและบางระดับ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดภายในเขตการศึกษา หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจะช่วยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านหลักสูตรงบประมาณ และฝึกอบรมวิทยากรประจำศูนย์ฝึกอบรมให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2528 ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นต้นมา (บุญทวี อรุณมาศ. 2536 : 2)

เพื่อเป็นการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) อนุมัติให้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี ตลอดจนมีทักษะและประสบการณ์ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ที่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ดังกล่าวข้างต้นว่า ต้องได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่นั้น ก.ค. จึงได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งดังกล่าว และเพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละกรม หลักสูตรนี้ได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชา ในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ทั้งนี้ โดยให้มีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 1)

หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จึงเป็นหลักสูตรหนึ่งที่ได้รับ อนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาทุกเขต การศึกษาได้ใช้หลักสูตรดังกล่าวในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 และจากการศึกษาผลงานวิจัยของเสรี เลิศสุชาตวิณิช (2531 : 256) ได้ศึกษาวิธีการและ กระบวนการฝึกอบรม ตามหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อทักษะและพฤติกรรมของครูใหญ่ที่มีอยู่เดิมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา แต่อย่างใด ในปี พ.ศ.2537 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดสัมมนาการพัฒนาการใช้ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยวิทยากร ผู้บริหารโครงการ คณะผู้จัดอบรม จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา และได้สรุปการติดตามประเมินผลจากผู้ผ่านการอบรม พบว่า ขอให้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2537 : 71) และสอดคล้องกับการสรุปผลการสัมมนาผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในศูนย์ฝึกอบรมประจำ เขตการศึกษา ในปี 2538 ในข้อปัญหาอุปสรรคพบว่า เนื้อหาบางรายวิชาและบางหมวดวิชามีความ ซ้ำซ้อนกัน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2538 : 27) และในสภาพการณ์ปัจจุบันสถานการณ์ ด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ และนโยบาย การบริหารการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื้อหาในหลักสูตรอาจจะจำเป็นต้องมีการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปด้วย เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาด้านเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับ สูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติว่าเนื้อหาใดมีความสอดคล้อง หรือนำเนื้อหาความรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถชี้ถึงความเหมาะสมของ เนื้อหาเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม ในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการ ศึกษาในภาคกลาง ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา หลักสูตรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผ่านการฝึกอบรมในการนำ เนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจากหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหมวดวิชา จำแนกตามอายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้เข้ารับการอบรม

3. เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในอนาคตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำข้อคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม มาใช้ประกอบการพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษายิ่งขึ้น และสามารถมีส่วนช่วยให้การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการครู (ก.ค.) กำหนดขึ้น จำนวน 4 หมวดวิชา คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงจากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536, 2537, 2538, จำนวน 371 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับ ปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับ สูง ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536, 2537 และ 2538 จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ซึ่งเลือกผู้บริหารโรงเรียนมาในอัตราส่วนร้อยละ 90 โดยการสุ่มอย่างง่าย ของ จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ในแต่ละเขตการศึกษา และในแต่ละปีงบประมาณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

1.1 อายุ

1.1.1 ต่ำกว่า 40 ปี

1.1.2 สูงกว่า 40 ปี ขึ้นไป

1.2 ระยะเวลารับราชการ

1.2.1 ต่ำกว่า 15 ปี

1.2.2 ระหว่าง 15 - 20 ปี

1.2.3 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

1.3 วุฒิต่างการศึกษา

1.3.1 ปริญญาตรี

1.3.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

1.4 สาขาวิชาที่จบการศึกษา

1.4.1 วิชาเอกบริหารการศึกษา

1.4.2 วิชาเอกประถมศึกษา

1.4.3 วิชาเอกอื่น ๆ

1.5 เขตการศึกษา

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตการศึกษา 1

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตการศึกษา 5

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตการศึกษา 6

1.6 ปีที่ได้รับการอบรม

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมปี 2535

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมปี 2536

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมปี 2537

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมปี 2538

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำเสนอหา ความรู้จากหลักสูตรไปใช้ โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 หมวดวิชา คือ

2.1 หมวดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

2.2 หมวดวิชา บริหารศาสตร์

2.3 หมวดวิชา พฤติกรรมศาสตร์

2.4 หมวดวิชา กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ จากคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และเป็นผู้ผ่านการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง

2. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดขึ้นใช้สำหรับฝึกอบรมครูใหญ่ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

3. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแล้วได้นำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงจากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

4. เนื้อหาในหลักสูตร หมายถึง เนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวดวิชา คือ

4.1 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งได้แก่ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนา การศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร กฎหมาย ระเบียบและคำสั่ง ที่ผู้บริหารควรทราบ วินัยและการเสริมสร้างวินัย ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับผู้บริหารเพื่อปรับปรุง คุณภาพทางการศึกษา

4.2 หมวดบริหารศาสตร์ เป็นความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิค การบริหาร ระบบข้อมูลและการวางแผนการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน การนิเทศภายในสถานศึกษา การติดตามและประเมินผล การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา การนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษา การบริหารการสอน

4.3 หมวดพฤติกรรมศาสตร์ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ การพัฒนา ตนเองและผู้ร่วมงาน การพัฒนาทีมงาน ภาวะผู้นำ การตัดสินใจและสั่งการ มนุษยสัมพันธ์ ขวัญและกำลังใจ การพัฒนาทักษะการพูด การพัฒนาวินัย และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู การประสานงาน และการสื่อความหมาย เทคนิคการประชุม การขจัดความขัดแย้ง และ การวิเคราะห์บทบาท การแก้ปัญหาพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยของนักเรียน การพัฒนาค่านิยม ให้สอดคล้องกับสังคมไทย การพัฒนาบุคลิกภาพ

4.4 หมวดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร เป็นความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางจิตใจ การพัฒนาทางกาย การศึกษาดูงาน กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ การจัดทำภาคินิพนธ์ และ การจัดทำผลงานทางวิชาการ

5. ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาภาคกลาง หมายถึง ศูนย์ฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 เป็นผู้จัด และ ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร วิธีการที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากำหนดและในแต่ละศูนย์ ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีจังหวัดในพื้นที่ต้องรับผิดชอบฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

5.1 ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1 มีจังหวัดที่รับผิดชอบ คือ จังหวัด นครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

5.2 ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 มีจังหวัดที่รับผิดชอบ คือ จังหวัด กาญจนบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

5.3 ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6 มีจังหวัดที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดลพบุรี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดอ่างทอง จังหวัดสิงห์บุรี และ
จังหวัดอุทัยธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา
2. ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา
3. การเข้าสู่ตำแหน่งระดับอาจารย์ใหญ่
4. การฝึกอบรม
5. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
6. หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
7. การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตการศึกษา เดิมเรียกว่า ภาควิชาการศึกษา โดยมีพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งภาค พ.ศ.2495 มีทั้งหมด 9 ภาค ต่อมาในปี พ.ศ. 2500 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดท้องที่ภาควิชาการศึกษาเป็นหน่วยสำหรับตรวจราชการ มีจำนวน 12 ภาควิชาการศึกษา ปี พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งท้องที่ของภาควิชาการศึกษาออกเป็น 12 เขต และเปลี่ยนชื่อภาควิชาการศึกษาเป็นสำนักงานศึกษาธิการเขต ปี พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยยกฐานะ จากสำนักงานศึกษาธิการเขตทั้ง 12 เขตการศึกษา เป็นสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 - 12 และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 12)

อำนาจหน้าที่สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 1 - 12 มีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2535 : 10 - 11)

1. ปฏิบัติงานวิชาการด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานทางวิชาการแก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของเขตการศึกษา

2. พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักสูตร และวิธีการจัดการศึกษา ตลอดจนติดตามผลการใช้หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ รวมทั้งการส่งเสริมและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

3. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้เป็นไปตามหลักวิชาการและแผนงานของกระทรวง

4. ประสานและดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกระทรวงภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารงานในสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 1 - 12 ได้มีการแบ่งโครงสร้างบริหารงานออกเป็น 2 ฝ่าย 3 กลุ่มงาน ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายแผนงาน
3. กลุ่มวิจัยและพัฒนา
4. กลุ่มพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา
5. กลุ่มพัฒนาบุคลากร

กลุ่มพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่ประสานและดำเนินการจัดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ฌ ุณย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ดังนี้

มีหน้าที่เกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ผลิตและพัฒนาเอกสาร สื่อ คู่มือและเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารการศึกษา ดำเนินการประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรเนื้อหาและวิธีการพัฒนาบุคลากร ผลิตและพัฒนาเอกสาร สื่อ คู่มือ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม นิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมของชาติ การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าประสงค์ได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารอยู่เสมอ แต่โดยที่ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดไปในการปฏิบัติงาน ไม่มีเวลาจะติดตามศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงได้มีพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 14 พ.ค. 2522 ให้มีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

23 ก.พ. 2525 กระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาเห็นว่าปริมาณของผู้บริหารการศึกษามีเป็นจำนวนมาก จึงเห็นสมควรจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม ประจำเขตการศึกษาขึ้นในทุกเขตการศึกษา (ยกเว้นเขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร) โดยให้สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 - 12 เป็นศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา

หน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา

ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีหน้าที่จัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับ และบางระดับ ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านการจัดหลักสูตรงบประมาณ และฝึกอบรมวิทยากร

คณะกรรมการอำนวยการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา

ได้มีคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรม ประจำเขตการศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2525 โดยให้ศึกษาธิการเขตเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา และให้อธิการวิทยาลัยครู เขตศึกษานั้น ๆ เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตศึกษานั้น ๆ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดในเขตศึกษานั้น ๆ เป็นกรรมการ และให้ช่วยศึกษาธิการเขต เป็นกรรมการและเลขานุการ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ม.ป.ป. : 1 - 17)

การเข้าสู่ตำแหน่งระดับอาจารย์ใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ได้จัดฝึกอบรมมาเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ใหญ่ โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นเกณฑ์ ส่วนการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระดับอาจารย์ใหญ่ เป็นไปตามเกณฑ์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 220 - 235)

หลักเกณฑ์การปรับปรุงตำแหน่งจากครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) อนุมัติให้ปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้น มีการดำเนินการคือ เมื่อกรมเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นว่า ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงจากเดิมในสาระสำคัญ ขนาดที่จะต้อง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น โดยหน่วยงานทางการศึกษา นั้นต้องมีจำนวนนักเรียนเฉลี่ย 3 ปีการศึกษา ย้อนหลังถึงเกณฑ์ปริมาณ นักเรียนชั้นต่ำตามที่ ก.ค. กำหนด และในปีการศึกษาที่จะขอต้องมีจำนวนนักเรียนถึงเกณฑ์นักเรียนชั้นต่ำสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย คือ ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 - 7 จะต้องมีจำนวนนักเรียนชั้นต่ำ 121 คน

โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา คือ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาสำหรับคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ประกอบด้วยกรรมการผู้แทน อ.ก.ค. จังหวัด หรือกรรมการผู้แทน อ.ก.ค. สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แล้วแต่กรณี จำนวน 1 คน และกรรมการผู้แทน ก.ค. อีก 1 คน รวมเป็นคณะละ 3 คน โดยประธาน ก.ค. เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว

หลักเกณฑ์ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากครูใหญ่เป็นอาจารย์ใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและคะแนนประเมินของแต่ละ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ปริมาณงาน จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนตำแหน่งบุคลากร จำนวนพื้นที่หรือที่ดิน จำนวนอาคาร จำนวนห้องในอาคาร จำนวนเงินในความรับผิดชอบ ด้านที่ 2 คุณภาพของงาน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านที่ 3 สภาพของงาน ได้แก่ สภาพที่ตั้ง การคมนาคม การสาธารณูปโภค สภาพแวดล้อม

การกำหนดตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

อาจารย์ใหญ่มีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงานในฐานะหัวหน้าในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุม ดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอนและการฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร แผนการสอน โครงการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ จัดโปรแกรมการเรียนรู้ คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดบริการแนะแนว ห้องสมุดและสื่อทางการศึกษา ให้ใช้ได้ทันในสถานศึกษา จัดฝึกอบรมและให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและท้องถิ่น ควบคุม ดูแลงานธุรการ หรืองานบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียน และเอกสาร ให้เป็นไปตาม ระเบียบ ควบคุมดูแล ปกครอง จัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ติดตามให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและนิเทศ บังคับบัญชา ครู อาจารย์ นักเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ของนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้เข้ารับการศึกษอาบรม และเจ้าหน้าที่อื่น ติดต่อประสานงาน สร้างเสริมความสัมพันธ์กับประชาชนในท้องถิ่น วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลงาน รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาของสถาน ศึกษา นำเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพมาใช้และเผยแพร่ พัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งและปฏิบัติ การสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายวิชา แก่นักเรียน นักศึกษา หรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และทำการสอน สถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นข้าราชการครู มีประสบการณ์ตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 6 ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้น ยังมีความสามารถทางด้านวางแผน กระบวนการกลุ่ม และการติดต่อ สื่อความหมาย ตลอดจนความสามารถในการจัดการเป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงาน บุคคล และมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา สามารถเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจภายใน สถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนงานของกรม กระทรวง เจ้าสังกัด นอกจากนั้น จะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และขจัดความขัดแย้งได้ดีมาก มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาล และปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ทางการบริหารสถานศึกษา

ได้รับตำแหน่งเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 6 ถึง ระดับ 7 ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ผู้ใด มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8

การฝึกอบรม

ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่จะทำให้คนได้รับความรู้ ทักษะและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่เจริญงอกงาม เป้าหมายของการฝึกอบรมมุ่งการพัฒนามนุษย์ เพื่อนำสิ่งที่ได้มาพัฒนางานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสังคม สำหรับความหมายของการฝึกอบรมนั้นนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน

ความหมายของการฝึกอบรม

ฟลิปโป (Flippo. 1970 : 268) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขั้นถาวร ประกอบด้วยด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านทัศนคติ

กู๊ด (Good. 1973 : 613) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และทักษะแก่บุคคล ภายใต้งานบางประการแต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาทั่วไป

ราเบย์ (Rabey. 1981 : 6) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคคลได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อเตรียมตัวให้พวกเขาทำงานกิจกรรมในอนาคต ซึ่งจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาด้วย

สำหรับนักวิชาการของไทย ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้ เช่น

น้อย ศิริโชติ (2523 : 7) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นตามความต้องการเฉพาะขององค์การ หรือหน่วยงาน หรือบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเตรียมตัวจะเข้าทำงานและกำลังปฏิบัติงานประจำอยู่แล้ว ให้มีสมรรถภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน และตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วยิ่งขึ้น อาจจะเรียกว่า เป็นการฝึกหัดฝีมือด้านอาชีพให้กับคนทำงานก็ได้ การฝึกอบรมจะใช้ช่วงเวลาสั้น ๆ และลงทุนน้อยกว่าการศึกษาโดยตรง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 257) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคล ให้เหมาะหรือเข้ากับงาน หรือการทำงาน

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ไปในทางที่เจริญงอกงาม มีความเหมาะสมที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม

จากแนวความคิดและความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาแล้ว ถ้าจะพิจารณาถึงความมุ่งหมาย หรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมนั้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์ 4 อย่าง คือ (วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 30)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ความมุ่งหมายข้อนี้ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ หลักการทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นการบรรยาย อภิปราย สรุปเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับความรู้ นั้น อบรมที่เกี่ยวกับความรู้ แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ซึ่งเกิดจากการทดลอง ค้นคว้า วิจัย แล้วนำความรู้ที่นั้นมาเผยแพร่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2. เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน วัตถุประสงค์ข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือ หรือวัสดุเกือบเหมือนเช่นเดียวหรือคล้ายคลึงกับเครื่องมือ หรือวัสดุเกือบเหมือนเช่นเดียวกับที่ใช้อยู่ในองค์การ เช่น การฝึกอบรม การลงบัญชี ก็จะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติการลงบัญชีในขณะที่ฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบของบัญชี เช่นเดียวกับบัญชีที่ใช้ในองค์การ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ก็ควรจะเป็นเครื่องมือเช่นเดียวหรือคล้ายกับที่ใช้ในองค์การ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานนั้น

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม ความมุ่งหมายข้อนี้ เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนความประพฤติหรือพฤติกรรมของตน ให้เป็นพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ต้องการของสังคม การฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม จึงเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นทางด้านจิตใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นคุณค่าของการประพฤติตามกฎของสังคม กฎของสังคมเป็นข้อตกลง ที่เกิดจากความเห็นดีเห็นชอบของคนกลุ่มใหญ่ การประพฤติตามกฎจึงเป็นที่ปรารถนาของคนส่วนมากในสังคมนั้น

4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ การที่บุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์การ บุคลากรจะต้องมีเจตคติตรงกับเจตคติขององค์การ องค์การที่ดีจะต้องมีบุคลากรที่มีความตั้งใจตรงกันในการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย องค์การจึงมีหน้าที่ที่จะต้องปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรทุกคนให้มีเจตคติที่ตรงกับองค์การ การเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติจึงเป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมที่เน้น ทางด้านจิตใจโดยถือเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์

วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมทั้ง 4 ประการ ที่กล่าวมาเป็นวัตถุประสงค์ ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง อาจตั้งความมุ่งหมายเพียงประการเดียว หรือหลายประการก็ได้วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความสำคัญของการฝึกอบรม

องค์การใดไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมเป็นแนวทางอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝึกอบรมควรจะต้องอยู่บนฐานยึดถือที่ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในคุณลักษณะของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมในการบริหารงาน เป็นกฎเกณฑ์สำคัญที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยรวม (ผิน ปานขาว, 2520 : 24) ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส เข้ารับการอบรมมากขึ้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญดังที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ ทักษะที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นการช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงานและด้านบุคลากรและยังช่วยส่งเสริม ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พยอม วงศ์สารศรี, 2531 : 197 - 198)

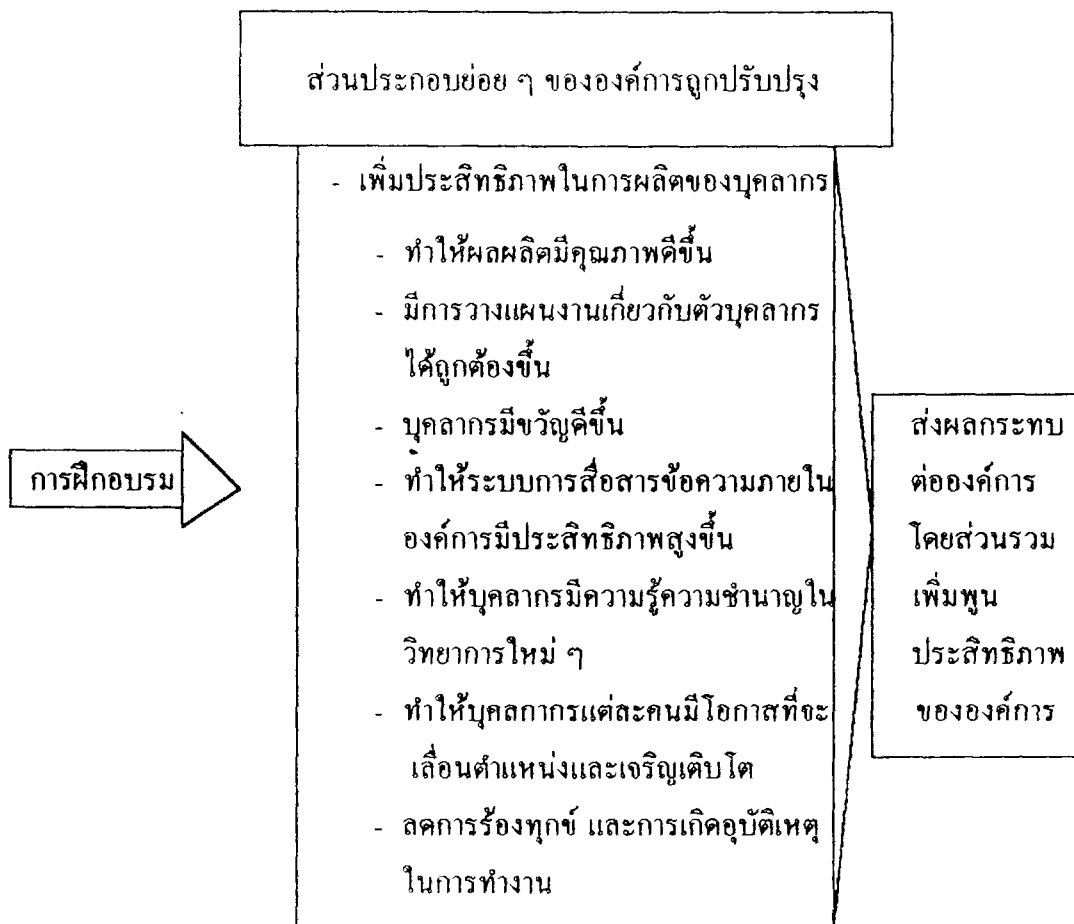
ส่นัน อินทรประเสริฐ และคณะ (2529 : 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมในแง่ของพฤติกรรมศาสตร์ว่า

1. เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีงามให้แก่บุคคลในองค์การ จนสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ได้ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารบุคคลตามแนวความคิดที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นเบื้องต้นเพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อไป

3. เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ทำให้ ความรู้สึของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนน้อยขององค์การโดยตรง และจากการที่ส่วนน้อยนั้นมีคุณภาพดีขึ้น ก็ทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2524 : 5) ยังได้เขียนอธิบายเป็นภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม (สุปราณี ศรีฉัตรากิมข.2524 : 5)

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานโดยพิจารณาถึงสิ่งที่ป้อนเข้า (Input) การดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการ (Process) และมีผลออกมา (Output) และจำเป็นต้องมีการย้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทุกกระบวนการต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและมีความสำคัญทุกขั้นตอน ดังนี้คือ

1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. พิจารณางานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
3. วิเคราะห์งานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
4. กำหนดบุคคลที่จะได้รับการฝึกอบรม
5. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
6. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
7. วางแผนการจัดการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผลการฝึกอบรม
10. ติดตามผลระยะยาว

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2531 : 41 - 50) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกันกับของ บอยเคิล แต่มีส่วนที่เพิ่มเติมเกี่ยวกับการหาความจำเป็น ซึ่งมีขั้นตอนการพิจารณาจากการวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์งานและการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานและการเลือกเทคนิคการฝึกอบรมอีกด้วย

วิธีการฝึกอบรม

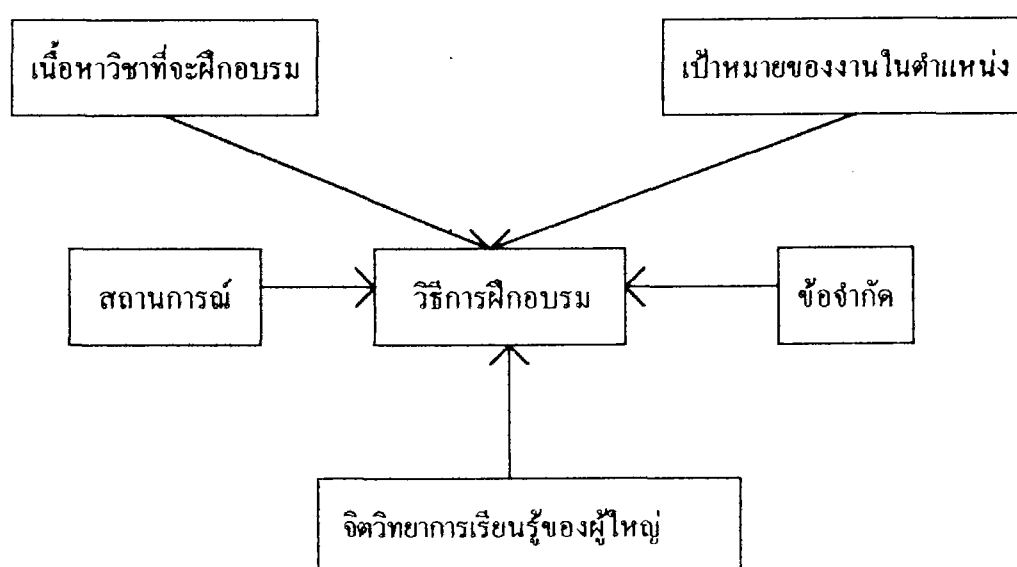
ในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสมมีหลายวิธีที่ควรใช้ผสมผสานกันเพื่อให้เกิดผลเต็มที่ในการฝึกอบรม

การที่จะกำหนดวิธีการฝึกอบรมเช่นใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงาน หรือตำแหน่งที่จะทำการฝึกอบรม
2. เนื้อหาวิชาที่จะฝึกอบรม
3. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการแล้ว สถานการณ์ในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งและ
ข้อจำกัด ในด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม ก็นับว่ามีส่วนในการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมเช่นกัน

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดวิธีการฝึกอบรม



(ที่มา : Radwell, Susic. Educational Administrator Training Methods. London :

University of London Institute of Education, 1986 : p. 40 - 41)

จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจในลักษณะธรรมชาติและข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เรียนได้คือพอสมควร จึงจะสามารถเข้าใจและจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ดีได้ (ปฐม นิคมนนธ์. 2528 : 277) การเรียนการสอนเด็กในระบบโรงเรียนมีความยากลำบากซับซ้อนอยู่มากแล้ว แต่สำหรับการเรียนการสอนผู้ใหญ่ยิ่งยากลำบากซับซ้อนกว่า ทั้งนี้เพราะว่าในชั้นเรียนที่อยู่ในระบบโรงเรียนนั้นเด็กนักเรียนจะมีวัยที่ใกล้เคียงกัน มีพื้นฐานระดับความรู้ใกล้เคียงกัน มีแรงจูงใจหรือวัตถุประสงค์ในการเรียนคล้ายคลึงกัน แต่นักศึกษาผู้ใหญ่นอกจากมีความแตกต่างในเรื่องของพื้นฐานความรู้ ความสนใจ และวัตถุประสงค์ในการเรียน ต่างกันแล้ว ผู้ใหญ่ยังมีประสบการณ์ชีวิตที่ได้ประสบมาเป็นเวลาช้านาน จึงอาจจะกล่าวได้ว่าในการสอนผู้ใหญ่มีตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้สอนจะต้องนำไปพิจารณามากกว่าจำนวนตัวแปรที่มีในการเรียนการสอนของเด็ก (อุณา นพคุณ 2527 : 2)

นักการศึกษาผู้ใหญ่จำเป็นต้องมีความสนใจและเข้าใจธรรมชาติของผู้ใหญ่ เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา สิ่งที่ควรทราบเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีดังนี้

1. พัฒนาร่างกายและจิตใจของผู้ใหญ่ในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้ใหญ่ และจะเป็นข้อมูลอย่างดีในการจัดกิจกรรมได้ถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น ความสามารถในการมองเห็นของผู้ใหญ่ ช่วงอายุ 45-60 ปี จะลดลงประมาณครึ่งหนึ่งของคนอายุระหว่าง 25-40 ปี ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงต้องจัดเป็นพิเศษในเรื่องของแสง เพื่อให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลง

สวณัน วัฒนวงศ์ (2524 : 57 - 59) ได้สรุปพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ซึ่งเอื้อต่อนักการศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ
2. ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชา

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือการวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ด้านการนำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ ก็คือการใช้ความรู้สึกที่ต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านความรู้แล้วทำหน้าที่ประเมินว่าเขาคือตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการด้านนี้ อย่างดีพอ เช่น รูปแบบแผนการเรียนการสอน เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน

จากทฤษฎีการเรียนรู้ของ โบลส์ สรุปเป็นหลักในการสอนผู้ใหญ่ได้ 3 ประการ คือ

1. ครูควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาผู้ใหญ่ โดยเน้นกิจกรรมการสอนแบบบุคคลเป็นแกน (Person - centered)

2. การจัดหลักสูตรควรเน้นที่ประเด็นปัญหา เพื่อให้ผู้ใหญ่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในกระบวนการแก้ปัญหา

3. การเรียนควรเริ่มต้นที่ปัญหาของผู้ใหญ่ และสิ่งที่ผู้ใหญ่ต้องการอยากรู้ คิคค์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2524 : 25, อ้างอิงมาจาก คิคค์, ม.ป.ป.) ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ครูผู้สอนผู้ใหญ่ในการที่จะช่วยเหลือผู้ใหญ่ให้ประสบความสำเร็จในการเรียนไว้ดังนี้

1. โดยการเพิ่มระดับของการใช้สิ่งเร้าให้สูงมากขึ้นกว่าปกติ เช่น การให้แสงสว่างสำหรับพวกที่สายตาและการแลเห็นผิดปกติ

2. โดยการให้นักศึกษาผู้ใหญ่มีเวลาได้เรียนรู้เนื้อหาวิชามาก่อนล่วงหน้า การให้อ่านมาก่อน เพื่อให้ทราบสภาพการเรียนรู้ใหม่ ๆ

3. อนุญาตให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ไปตามความสามารถของตนเอง

4. โดยพยายามจัดและลดองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สุขสบาย ความเหน็ดเหนื่อย ความเคร่งเครียด

5. โดยพยายามให้ผู้เรียนได้ทราบผลของการเรียนรู้ในทันทีทันใด

6. โดยการให้แรงเสริมแก่พฤติกรรมทั้งหลายที่ประสบผลสำเร็จ

7. ช่วยกระตุ้นและสนับสนุนให้แต่ละบุคคลพยายามเพิ่มการช่วยเหลือตนเองหรือการจัดการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - managing)

สกินเนอร์ (Skinner, 1968 : 64 - 68) กล่าวถึงหลักการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ในระดับใดก็ตาม ควรมีเครื่องมือในการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถและเรียนรู้ด้วยความสบายใจ เครื่องมือควรเป็นสื่อการเรียนที่ก่อให้เกิดการเสริมแรงแก่ผู้เรียน และการหล่อหลอมพฤติกรรม จะเห็นได้ว่าตัวเสริมแรงนั้น ควรเป็นแบบแผนการเรียน เพราะทำให้เกิดการเสริมแรงอย่างฉับพลัน เมื่อผู้เรียนเลือกแบบแผนการเรียนที่ต้องการจะมีผลต่อกำลังใจของผู้เรียน และงดการเสริมแรง เมื่อสิ่งเร้านั้นผิดไปจากสิ่งที่ต้องการ

ในกระบวนการจัดการการเรียนการสอน ครูผู้สอนนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่ง ควรส่งเสริมสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ที่ดี เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2526 : 43 - 44) ให้แนวคิดในเรื่องของบทบาทของครูเพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ มีดังนี้

1. หาวิธีการทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน บรรยากาศของห้องเรียน เต็มไปด้วยการยอมรับ เห็นอกเห็นใจ ใจกว้างใจ ช่วยเหลือ เป็นมิตรซึ่งกันและกันในหมู่ผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และสนใจใฝ่รู้มากขึ้น

2. ร่วมมือกับผู้เรียนในการวางแผนการเรียน การเรียนที่มีแบบแผนและขั้นตอนที่เหมาะสมทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว เหล่านี้ คือ ความรู้ของผู้เรียนเวลาที่จะใช้ในการเรียน เครื่องมือประกอบการเรียน ความรู้ความสามารถของตัวผู้สอนเอง ฯลฯ ผู้สอนซึ่งมีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญและเคยผ่านการเรียนวิชานั้น ๆ มาแล้ว ย่อมสามารถช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นเป้าหมายของการเรียนได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

3. ร่วมมือกับผู้เรียนวางแผนการเรียน การเรียนที่มีแบบแผนและขั้นตอนที่เหมาะสมทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว

4. เป็นทั้งผู้ให้กำลังใจ แนะนำช่วยเหลือ รวมทั้งเป็นผู้บริการและจัดหาแหล่งความรู้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนพาผู้เรียนไปดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

5. ช่วยเหลือผู้เรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ว่าบรรลุถึงสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังไว้ มากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ สุนทร โคตรบรรเทา (2525 : 8 - 9) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องบทบาทของครูผู้สอนไว้ดังนี้ คือ บทบาทของครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในกลุ่ม เป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกของกลุ่มได้ชี้แจงจุดมุ่งหมายของตน เป็นผู้สร้างบรรยากาศของการยอมรับฟังความคิดเห็นของ คนอื่น เป็นผู้ช่วยเหลือชี้แนะแหล่งวิทยาการที่จะหาความรู้เพิ่มเติมตามที่กลุ่มต้องการเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น และสามารถทำได้หลายบทบาท และครูจะปรับปรุงวิธีสอนการจัดหลักสูตรบทเรียนโปรแกรมการฝึก ตลอดจนเครื่องช่วยเรียนต่าง ๆ แล้ว การสร้างนิสัยการเรียน ที่ถูกต้องนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ซึ่งได้แก่ การเรียนด้วยความสนใจ ตั้งใจ ใคร่รู้ ใคร่เรียน ใช้การสังเกต ได้ถาม ฝึกคิด หาทางพัฒนาและปรับปรุง ตนเองเสมอ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไม่เกิดขึ้น ถ้าหากเพียงแต่ครูให้คำแนะนำหรือสั่งให้ทำเท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย

ฉะนั้นการศึกษาแบบแผนการเรียนของผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนแล้ว ก็ยังได้แบบอย่างวิธีปฏิบัติที่ให้ประโยชน์ด้วย อย่างไรก็ตามผู้เรียนจะต้องพัฒนาวิธีการของตนเองขึ้น เพราะการเลียนแบบอาจได้ผลเพียงบางส่วน แต่ถ้าผู้เรียนถดถอยและพัฒนาวิธีการของตนเองขึ้นมาการเรียนรู้อีกก็จะมีคุณค่าและมีการพัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพราะในปัจจุบันมีกิจกรรม หลายอย่างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้นว่า การจัดตั้งห้องสมุด ศูนย์การเรียน ที่อ่านหนังสือ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ก็มีสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์เพื่อการศึกษา การเรียนในระบบทางไกล เป็นต้น ความพยายามทั้งหลายเหล่านี้ก็เพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคเรื่องเวลาและระยะทางไกล ข้อสำคัญอยู่ที่การเห็นความสำคัญของการศึกษา การสร้างนิสัยรักการเรียนและพัฒนาตนเองตลอดเวลา

หลักสูตรและความหมายของหลักสูตร

ทาบา (Taba. 1962 : 9 - 10) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วยเป้าหมายการเรียนรู้ วัตถุประสงค์เฉพาะเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดนี้ จะเป็นเครื่องชี้แนวทางการเลือกและจัดเนื้อหาวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงประเมินผลด้วย

กู๊ด (Good. 1973 : 157) กล่าวว่าหลักสูตร คือเนื้อหาที่จัดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาเป็นโครงการที่โรงเรียนกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียน รวมทั้งประสบการณ์ทั้งปวงที่โรงเรียนจัดขึ้นสำหรับนักเรียน ภายใต้การแนะนำและการควบคุมของโรงเรียน

เซเลอร์ (Saylor. 1974 : 17) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง แผนงานในการจัดโอกาสแห่งการเรียนรู้ ให้แก่กลุ่มผู้เรียนที่โรงเรียนหรือสถาบันต้องรับผิดชอบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายกว้าง ๆ หรือจุดมุ่งหมายเฉพาะ

โบแชมป์ (Beauchamp. 1975 : 196) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง แผนงานที่เขียนอธิบายถึงขอบข่ายและการจัดเตรียมของโปรแกรมการศึกษาในโรงเรียนในแผนงานนี้ อาจประกอบด้วยข้อความที่บอกถึงความต้องการหลักที่เป็นแนวทางสำหรับวางแผนการสอน จุดมุ่งหมายของโรงเรียน โครงสร้าง เนื้อหา และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินคุณค่าและประสิทธิผลของหลักสูตรและระบบหลักสูตร

แทนเนอร์ และแทนเนอร์ (Tanner and Tanner. 1980 : 43) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือการสร้างความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาอย่างมีระบบ ภายใต้ความดูแลของสถาบัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มความรู้ หรือประสบการณ์

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2511 : 108) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ได้เรียนเนื้อหาวิชา ทักษะคติแบบพฤติกรรมกิจวัตร สิ่งแวดล้อม ฯลฯ เมื่อมวลเข้ากันแล้ว ก็เป็นประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของเด็ก อันถือว่าเป็นหลักสูตรทั้งสิ้น

ภิญโญ สาร (2531 : 240) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือ โครงการการเตรียมเด็กและเยาวชน ให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมภายในขอบเขตของวัฒนธรรมนั้น ๆ

ธำรง บัวศรี (2532 : 6) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

วิชัย คิสสระ (2535 : 19) กล่าวว่า หลักสูตร คือ กลุ่มวิชา หรือประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียน

จากความหมายต่าง ๆ ของหลักสูตร ที่นักการศึกษาไทยและต่างประเทศได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น เราอาจจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 4 หมวดด้วยกัน (เสาวนีย์ เลวลีย์. 2536 : 40) ได้แก่

1. หลักสูตรเป็นกระบวนการหรือเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน
2. หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียน

3. หลักสูตรเป็นแผนหรือโครงการที่จัดให้แก่ผู้เรียน
4. หลักสูตรเป็นจุดหมายปลายทางที่เป็นลักษณะที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

องค์ประกอบของหลักสูตร

ทาบบา (Taba. 1962 : 320 - 331) นักการศึกษาผู้เชี่ยวชาญ เรื่องหลักสูตรไม่ว่าจะออกแบบหรือรูปแบบอย่างไรก็ตาม ควรจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความมุ่งหมาย (Objective) เป็นการกำหนดว่าต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนอย่างไร หรือจะให้การศึกษาเพื่ออะไร

2. เนื้อหาวิชา (Contents) เป็นการเลือกสรร และจัดเนื้อหาวิชา ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) หมายถึง การนำหลักสูตรที่เป็นรูปเล่มไปปฏิบัติให้เกิดผล

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการค้นหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงไร และอะไรเป็นสาเหตุ

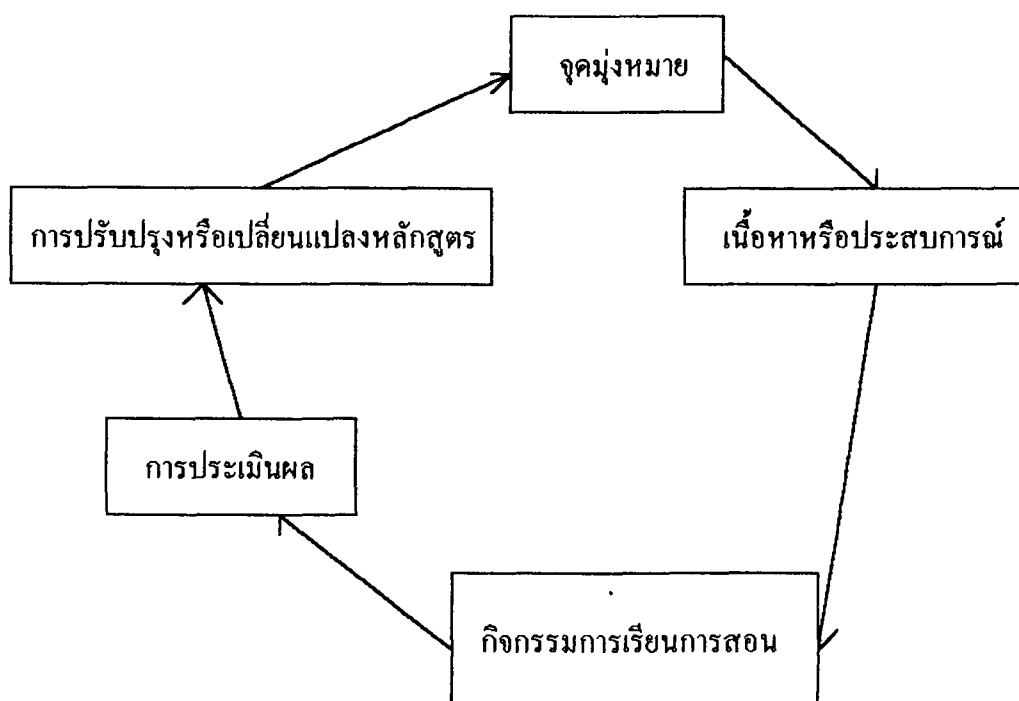
พจน์ สะเพียรชัย (2517 : 106) มีความเห็นว่า โครงสร้าง หรือองค์ประกอบหลักสูตรจะประกอบด้วย

1. ปรัชญาหรือความมุ่งหมาย
2. เนื้อหาวิชา
3. การเรียนการสอน
4. การประเมินผล
5. การบริหารและการบริการหลักสูตร

ไม่ว่าจะตีความหมายของหลักสูตรเป็นอย่างไร องค์ประกอบของหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ หลักสูตรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 253)

1. จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. เนื้อหาหรือประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
3. กิจกรรมทางการเรียนการสอนที่จัดให้กับผู้เรียน
4. การประเมินผลการเรียนการสอน
5. การปรับปรุง หรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

และองค์ประกอบทั้ง 5 ประการต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบของหลักสูตร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

2533 : 253)

หลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ตามเอกสารในการศึกษาค้นคว้าเท่าที่รวบรวมได้ คือ นางลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532 : 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการซึ่งมีความมุ่งหวังที่จะเสริมสร้างและพัฒนาความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถของบุคคลขณะที่กำลังทำงานอยู่ให้กว้างขวาง และก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในการฝึกอบรมผู้จัดการฝึกอบรมจำเป็นต้องกำหนดเนื้อหาวิชาระยะเวลาและรายละเอียดอื่น ๆ เป็นกรอบไว้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทราบว่า จะต้องศึกษา หรือเรียนรู้เรื่องอะไร อย่างไร เพื่อให้การฝึกอบรม จะได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กรอบที่กำหนดไว้นี้โดยทั่ว ๆ ไป เรียกว่า หลักสูตรการฝึกอบรม และ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 25) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่า

หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ โดยมีการจัดเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เพื่อจะอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ น้อย ศิริโชติ (2534 : 48) ที่กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึงวิชา เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทัศนคติ และความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม ที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ขอบเขต เนื้อหา วิชา สาระ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ทำความเข้าใจ เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถนำไปปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้บังเกิดผลดีต่อส่วนรวม

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเนื้อหาสาระอย่างย่อ ๆ ที่จะจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีเนื้อหาสาระ ตลอดจนกระทั่งการจัดกิจกรรมที่จะทำให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่จะให้ตรงกับวัตถุประสงค์นั้น ผู้จัดจะต้องดูความจำเป็นของการฝึกอบรม แล้วหาทางบรรจุเนื้อหาสาระ และการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความจำเป็น หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีก็จะต้องสามารถยืดหยุ่นได้ ทั้งนี้เพื่อความจำเป็นของกลุ่มย่อย ๆ ที่อาจแตกต่างกันไป

ในการฝึกอบรมกันทั่วไปนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมจะจัดตามความต้องการขององค์การที่เกิดจากวัตถุประสงค์ขององค์การ อย่างไรก็ตาม หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดกันอยู่ขณะนี้ ถ้าแยกตามลักษณะเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งได้เป็น 4 ชนิด คือ (วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 32)

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre - Inservice Training หรือ On the Job Training)

เป็นการแนะนำให้ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การได้รู้จักการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่ตนเกี่ยวข้อง เข้าใจขั้นตอนในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรใหม่รักงาน รักองค์การ หลักสูตรชนิดนี้จึงเน้นวัตถุประสงค์ให้บุคลากรใหม่เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในงานที่ตนเองจะต้องปฏิบัติ เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับงานและเน้นการปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่และเป้าหมายขององค์การ

2. การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ (Off the Job Training)

บุคลากรที่ทำงานในองค์การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพที่ดีอยู่แล้ว แต่ถ้ามีความรู้ใหม่ ๆ หรือแนวคิดใหม่ ๆ หรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ซึ่งบุคลากร ประจำการน่าจะรับรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ควรที่จะให้บุคลากรได้รับรู้นั้น การอบรมบุคลากรประจำการจึงมีวัตถุประสงค์ที่เน้นการเพิ่มพูนความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ หรือแนวปฏิบัติ ใหม่ ๆ เป็นหลักสำคัญ

3. การฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ (Pre - Promotional Training) เป็นการฝึกอบรมที่เพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ บทบาทและความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ฝึกอบรมให้เกิดทักษะและประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ใหม่ การรู้จักวางตัวที่เหมาะสมเมื่อรับหน้าที่ใหม่ และจะต้องปรับเปลี่ยนเจตคติให้พอใจและรักงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ จึงเน้นจุดประสงค์ของการฝึกอบรมทุกอย่าง แต่มุ่งทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่

4. การฝึกอบรมผู้ใกล้เกษียณ (Pre - Retirement Training) เป็นการฝึกอบรมที่เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพเมื่อเกษียณราชการไปแล้ว การปฏิบัติตนเองให้เหมาะสมกับวัย การรักษา สุขภาพจิตใจให้มั่นคง ทำจิตใจให้แจ่มใสซึ่งเป็นจิตที่สะอาด สงบและสว่าง หลักสูตรนี้ จึงเน้นวัตถุประสงค์ทั่ว ๆ ไป ที่จะประโยชน์กับผู้สูงอายุ หลักสูตรการฝึกอบรมนี้เป็นหัวใจของการฝึกอบรม เพราะเป็นแนวทางไปสู่จุดประสงค์ และควรเป็นแนวทาง เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม นอกเหนือจากนั้น หลักสูตรควรบรรจุเนื้อหาสาระสำคัญ ต่อกระบวนการบริหารและทักษะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร และยังคงคำนึงถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาด้วย ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรมและจริยธรรม เพราะนอกเหนือจากการบริหารหลักสูตรแล้ว ยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ด้านอื่น ๆ ด้วย

“หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” เป็นหลักสูตรที่เตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre - Promotional Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ และพฤติกรรมที่ดีในการบริหารงาน ทั้งนี้โดยมุ่งให้ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

หลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด ได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรโดยการแต่งตั้งกรรมการ 2 คณะ คือ คณะกรรมการการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อคณะทำงานได้ร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้นำเสนอต่อ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และเมื่อ อ.ก.ค. วิสามัญพิจารณาเห็นชอบจึงได้นำเสนอคณะกรรมการ

ข้าราชการครู ให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมโดย 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) (สำนักงาน ก.ค. 2530 : 1 - 3) ได้ประกาศใช้หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อเป็นการเตรียมข้าราชการครูที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี ตลอดจนมีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ที่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูดังกล่าวข้างต้นว่า ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ตามหลักสูตร และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ทั้งตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ และผู้อำนวยการศูนย์

ดังนั้น ก.ค. ได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษารวม 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำหรับข้าราชการครู สายงานผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว และเพื่อให้หลักสูตร มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละกรม หลักสูตรนี้ได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรมมีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ทั้งนี้ โดยให้มีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการศึกษาให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ และทักษะด้านการบริหารไปใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ประกอบด้วยหมวดวิชาดังนี้	
หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	24 ชั่วโมง
หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์ว่าด้วยความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ในหน้าที่ทั้งที่ใช้ร่วมกันทุกกรม และที่ใช้เฉพาะของแต่ละกรม	57 ชั่วโมง
หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์ว่าด้วยวิชาที่เสริมสร้างสมรรถภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งที่ใช้ร่วมกันทุกกรมและ ใช้เฉพาะของแต่ละกรม	52 ชั่วโมง
หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร	51 ชั่วโมง
รวม (ไม่น้อยกว่า)	184 ชั่วโมง

4. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- 4.1 ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของกรมเจ้าสังกัด
- 4.2 มีใบรับรองแพทย์ว่าสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
- 4.3 อายุไม่เกิน 55 ปี หากเกิน 55 ปี ต้องมีใบรับรองแพทย์ว่ามีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

ทั้งนี้ยกเว้นกรณีผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้วและสถานศึกษาที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่นั้น ได้รับการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ใช้ระยะเวลาฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง ทั้งนี้ ให้ อ.ก.ค. กรมมีอำนาจเพิ่มจำนวนชั่วโมงฝึกอบรม ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละกรม

6. แนวในการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน ดังนี้

- 6.1 บรรยาย
- 6.2 ฝึกปฏิบัติ

- 6.3 อภิปราย
- 6.4 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
- 6.5 กรณีศึกษา
- 6.6 สารคดี
- 6.7 ระดมสมอง
- 6.8 บทบาทสมมุติ
- 6.9 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- 6.10 วิธีการอื่น ๆ

7. ผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม

กระทรวงศึกษาธิการโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรมสำหรับวิทยากรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาจัดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องที่จะบรรยายเป็นอย่างดี

8. การประเมินและติดตามผล

8.1 เกณฑ์การประเมิน

- 8.1.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือไม่น้อยกว่า 147 ชั่วโมง
- 8.1.2 ผ่านการประเมินผลรายวิชา ภาคปฏิบัติ และพฤติกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

8.2 การติดตามผล

ให้สำนักงาน ก.ค. สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นผู้ติดตามผลว่าผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้ว ได้นำความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการอบรมไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร

หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงาน ก.ค. 2530 : 43 - 45)

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

1. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	3 ชั่วโมง
2. การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา	3 ชั่วโมง
3. การจัดการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม	3 ชั่วโมง
4. การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	3 ชั่วโมง
5. กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ผู้บริหารควรทราบ	6 ชั่วโมง
6. วินัยและการเสริมสร้างวินัย	3 ชั่วโมง
7. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับผู้บริหารเพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา	3 ชั่วโมง
รวม	24 ชั่วโมง

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหาร	6 ชั่วโมง
1.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎี	(3 ชั่วโมง)
1.2 เทคนิคการบริหาร	(3 ชั่วโมง)
2. ระบบข้อมูลและการวางแผน	(3 ชั่วโมง)
3. การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ	24 ชั่วโมง
3.1 การบริหารงานบุคคล	(3 ชั่วโมง)
3.2 การบริหารงบประมาณ	(3 ชั่วโมง)
3.3 การบริหารการเงินและบัญชี	(3 ชั่วโมง)
3.4 การบริหารงานพัสดุ	(3 ชั่วโมง)

3.5 การบริหารงานธุรการ	(3 ชั่วโมง)	
3.6 การบริหารกิจการนักเรียน/นักศึกษา	(3 ชั่วโมง)	
3.7 การบริหารงานวิชาการ	(3 ชั่วโมง)	
3.8 การบริหารงานสวัสดิการ	(3 ชั่วโมง)	
4. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน		3 ชั่วโมง
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา		3 ชั่วโมง
6. การติดตามประเมินผล		3 ชั่วโมง
7. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา		3 ชั่วโมง
8. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา		3 ชั่วโมง
9. วิชาบริหารศาสตร์อื่น ๆ ได้แก่ การบริหารการสอน การอนุบาลศึกษา การบริหารกลุ่มโรงเรียน		
(โดย อ.ก.ค. กรม เป็นผู้กำหนดความเหมาะสมกับสภาพงานของแต่ละกรม)		
รวม		57 ชั่วโมง

หมวดที่ 3 พุทธิกรรมศาสตร์

1. การพัฒนาองค์การ		3 ชั่วโมง
2. การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน		3 ชั่วโมง
3. การพัฒนาทีมงาน		3 ชั่วโมง
4. ภาวะผู้นำ		3 ชั่วโมง
5. การตัดสินใจสั่งการ		3 ชั่วโมง
6. มนุษย์สัมพันธ์		3 ชั่วโมง
7. ขวัญและกำลังใจ		3 ชั่วโมง
8. การพัฒนาทักษะการพูด		3 ชั่วโมง
9. การพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู		3 ชั่วโมง
10. การประสานงานและการสื่อความหมาย		6 ชั่วโมง
10.1 การประสานงาน	(1 1/2 ชั่วโมง)	
10.2 การสื่อความหมาย	(1 1/2 ชั่วโมง)	
11. เทคนิคการประชุม		3 ชั่วโมง

12. การจัดความขัดแย้งและการวิเคราะห์บทบาท	
12.1 การจัดความขัดแย้ง	(2 ชั่วโมง)
12.2 การวิเคราะห์บทบาท	(2 ชั่วโมง)
13. การแก้ปัญหาพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยของนักเรียน	3 ชั่วโมง
14. การพัฒนาค่านิยมให้สอดคล้องกับสังคมไทย	3 ชั่วโมง
15. วิชาพฤติกรรมศาสตร์อื่น ๆ ได้แก่ การพัฒนานุคลิกภาพ เทคนิคการพูด เทคนิคการประชุม	6 ชั่วโมง
(โดย อ.ก.ค. กรม เป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมกับสภาพงานของแต่ละกรม)	
รวม	52 ชั่วโมง

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. การพัฒนาทางจิตใจ	16 ชั่วโมง
2. การพัฒนาทางกาย	12 ชั่วโมง
3. การศึกษาดูงาน	12 ชั่วโมง
4. กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์	11 ชั่วโมง
5. ทัศนิพนธ์	
6. การจัดทำผลงานทางวิชาการ	
รวม	51 ชั่วโมง
รวมทั้งหมด (ไม่น้อยกว่า)	184 ชั่วโมง

คำแนะนำการใช้หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

- หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรเตรียมข้าราชการครูที่จะดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
- หลักสูตรการฝึกอบรมมี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 หัวหน้าศูนย์ 1 และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 2 เป็นต้น

2.2 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาเขต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการศูนย์ วิทยาเขตและตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด/ภาค และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด/ภาค

3. เนื้อหาวิชาของหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร ส่วนใหญ่จะมีหัวข้อวิชาคล้ายคลึงกัน ทั้งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528

อย่างไรก็ดี แม้หัวข้อวิชาจะคล้ายคลึงกัน แต่วิธีการฝึกอบรมนั้นแตกต่างกันไปในเรื่องของความเข้ม ความลึก กล่าวคือ หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษานั้นความรู้ทางทฤษฎีเป็นสำคัญ ส่วนหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เน้นความเข้ม ความลึกของเนื้อหาและเน้นการลงมือปฏิบัติการวิเคราะห์ปัญหา หรือกรณีศึกษาให้มาก ดังนั้น ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมต้องทำความเข้าใจกับวิทยากรให้ตรงกัน

4. เมื่อกรมใดจะดำเนินการอบรม ให้แจ้งให้สำนักงาน ก.ค. ทราบ ก่อนวันเริ่มการฝึกอบรมและเมื่อดำเนินการฝึกอบรมเสร็จแล้วให้ส่งรายงานชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมให้สำนักงาน ก.ค. ทราบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการบรรจุ และแต่งตั้งและควบคุมดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อไป

5. ในการจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมนั้น หากกรมมีความจำเป็นจะแยกกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาออกจากกันก็ให้กระทำได้ เช่น แยกการฝึกอบรมครูใหญ่ กับผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาออกจากกันเป็นคนละกลุ่ม) หรือแยกการฝึกอบรมผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือวิทยาลัยกับผู้อำนวยการโรงเรียน หรือวิทยาลัยออกจากกันเป็นคนละกลุ่ม (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง) เป็นต้น

6. ในหมวดที่ 1-3 หากวิชาใดมีความจำเป็นต้องใช้เวลามากกว่าที่กำหนดให้นำเวลาในหมวดที่ 4 มาเพิ่มได้อีกไม่เกิน 6 ชั่วโมง

การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม

ในการดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจำเป็นต้องมีการประเมินผลเพื่อจะได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือเป็นกระจกส่องให้ผู้ดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ทราบว่า ผลของการดำเนินงานเป็นอย่างไร สำเร็จหรือไม่ มีข้อผิดพลาดบกพร่องอะไรจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้นเช่นเดียวกับการฝึกอบรมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม ชลอ ธรรมศิริ (2518 : 167) กล่าวว่า การประเมินผลถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม โดยหลักวิชาแล้วจะต้องใช้งบประมาณสำหรับการ ประเมินผล 35 เปอร์เซ็นต์ เป็นอย่างน้อยจากงบประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมนั้น การประเมินผลการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกิจกรรมการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะช่วยให้ ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรมจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมในครั้งต่อไป การประเมินผลการฝึกอบรมหากพิจารณาให้ครบวงจรของกระบวนการประเมินผลแล้วจะรวมถึง การประเมินผล ติดตามผลด้วย การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมจึงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่ง ในกระบวนการของการบริหารงานฝึกอบรมและตามปกติจะกำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมในรูปของการติดตามผล

ถ้าหากวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมหวังผลในระยะยาวคือ การให้เวลาแก่สมาชิกที่ผ่านการประชุมฝึกอบรม นำเอาสิ่งที่ได้รับไปปรับปรุงใช้ในการกิจที่ตนทำอยู่ เราก็ต้องประเมินผลในรูปของติดตามผล ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น เดินทางไปสังเกตสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม (เปรี๊อง กุมุท. 2520 : 76)

จะเห็นได้ว่าการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการจากการประเมินผล โครงการเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ การประเมินผลจะกระทำช่วงก่อนและขณะดำเนินการจนเสร็จสิ้นกระบวนการฝึกอบรม แต่การติดตามผลการฝึกอบรมจะเริ่มดำเนินการเมื่อการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นไปแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานของตน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและพฤติกรรม รวมทั้งเจตคติของผู้ผ่านการอบรม การติดตามผล การฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องรอเวลาดูผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม ดังนั้น

การประเมินติดตามผลผู้ผ่านการอบรมจึงมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าการประเมินผล
 ในขณะดำเนินการฝึกอบรมเพราะในการปฏิบัติเมื่ออบรมเสร็จสิ้นแล้วผู้เข้ารับการอบรมจะแยกย้ายกัน
 กลับภูมิลำเนา ซึ่งเป็นการยากที่ผู้ประเมินจะพบปะ กับผู้เข้ารับการอบรมอีกจึงเป็นการยากที่จะติดตาม
 ผลการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการติดตามผล

วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรมนั้น เพื่อศึกษาคุณภาพของพฤติกรรมในการ
 ทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริงนั้น
 การฝึกอบรมจะมีผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำผลการติดตาม
 มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น วัตถุประสงค์ของการติดตามผล คือ

1. เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมและการจัดการฝึกอบรม
3. เพื่อทราบความต้องการความช่วยเหลือจากผู้ผ่านการฝึกอบรม
4. เพื่อทราบข้อดีและข้อบกพร่องของโครงการฝึกอบรมและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาวิธีการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เพื่อให้วิทยากรได้ทราบผลการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศปรากฏดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยของ ชัยธวัช ทฬทศาสตร์ (2524 : 147 - 154) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหาร
 งานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า การบริหารงาน
 ของโรงเรียน นายอำเภอยังประสบปัญหาในการดำเนินงานฝึกอบรมไม่สำเร็จตามนโยบายของ
 โรงเรียน คือ มีปัญหาในเรื่องการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่
 ฝึกอบรม ปัญหาด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปกรณ์ในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม งบประมาณ
 ในการฝึกอบรม หลักสูตรยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการประเมินติดตาม
 ผลการฝึกอบรม เสรี เลิศสุชาตวินิช (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทักษะและพฤติกรรม
 การบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติก่อนและ
 หลังการฝึกอบรม การศึกษาเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้านทักษะและ
 พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างการฝึกอบรมและหลังการฝึก

อบรม ทักษะที่มีประสิทธิภาพของ โรเบิร์ต แคทซ์ (Robert Katz) และพฤติกรรมในหลักสูตร “เตรียมอาจารย์ใหญ่” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารดำเนินงาน เฉพาะอย่าง ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านกรอบความคิด และพฤติกรรมการบริหารด้านการวางแผน พฤติกรรมการบริหารด้านการจัดระบบ พฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจ พฤติกรรมการบริหารด้านการควบคุมของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อผ่านการฝึกอบรม โดยวิธีการและกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตร “เตรียมอาจารย์ใหญ่” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อทักษะและพฤติกรรม การบริหารของครูใหญ่ที่มีอยู่เดิมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแต่อย่างใด งานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537 : 84 - 86) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้ได้รับการอบรม พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ควรจัดทำเอกสารแนะนำบริเวณต่าง ๆ ภายในสถาบันพัฒนาผู้บริหาร เพื่อแจก ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดให้เลือกซื้ออาหารเอง และเน้นคุณภาพให้มากกว่านี้ ควรจัดเชิญวิทยากร ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการบรรยายแต่ละหัวข้อวิชาเนื้อหาหลักสูตรควรปรับปรุง ให้เหมาะสมในแต่ละโครงการ วิทยากรควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าเน้น ทฤษฎี

งานวิจัยของ ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (2537 : 124 - 125) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการติดตาม ผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ พบข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ ควรขยายเวลาการ อบรมออกไป งดเว้นวันเสาร์ - อาทิตย์ และเวลากลางคืนควรศึกษาดูงานจากโรงเรียนหลาย ๆ แห่ง เลือกสถานที่ดูงานให้สอดคล้องกับงานของผู้เข้ารับการอบรม ค้นคว้าหาวิชาใหม่ ๆ ที่สามารถ นำมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียนให้มีความทันสมัยมากกว่านี้ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงงานให้เหมาะสม กับโรงเรียนเน้นการปฏิบัติจริง เพิ่มการฝึกภาคปฏิบัติทางด้านพฤติกรรมศาสตร์โดยลดเนื้อหาทาง ทฤษฎี ควรคำนึงถึงวุฒิของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรเพิ่มพิธีกรรมในทางศาสนาเพราะผู้บริหาร จำเป็นต้องนำไปใช้ และควรจัดสัมมนาบททวนเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

มิมส์ (Mims. 1970) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการ ดำเนินงานคณาจารย์หลักสูตรที่ใช้ในการสอน ตลอดจนการประเมินผลและพฤติกรรมที่แสดงออก ของคณาจารย์ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ ให้คะแนนอย่างยุติธรรมมีความสามารถ

กระตุ้นนักเรียนให้สนใจในการเรียน สามารถจัดลำดับเนื้อหาในหลักสูตรการสอนได้อย่างเหมาะสมมีความรู้ความสามารถในการค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ และรู้จักวิธีการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษาได้ดี

แคทเธอริน (Catherine. 1986 : 1627 - A) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง “ประวัติและหลักสูตรการปรับปรุงการสอนของมหาวิทยาลัยคาร์เนกี เมลลอน” การศึกษาประวัติการปรับปรุงการสอนของมหาวิทยาลัย มุ่งศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรมบัณฑิต และบัณฑิตผู้ช่วยสอน ผลการศึกษาค้นคว้าการปรับปรุงการสอนได้พัฒนาอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา แต่การพัฒนาในระยะแรกไม่ประสบผลเนื่องจากโปรแกรมปรับปรุงที่ใช้ในการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังให้เห็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการสอนจะต้องเน้นหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ใหม่ ส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอนเกี่ยวกับวิธีสอน เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย รวมทั้งการวัดผลการประเมินผลการเรียนการสอนในการประเมินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอนของมหาวิทยาลัยคาร์เนกี เมลลอน ในปี ค.ศ. 1964 - 1986 ปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นอาจารย์ใหม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเพื่อให้ทักษะการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งใช้ในการฝึกอบรม จึงเป็นเรื่องที่ควรได้มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
4. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่จบการศึกษาในสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้ของหลักสูตรจากการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน

5. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
6. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรจากการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ที่ผ่านการอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาภาคกลาง ได้แก่ เขตการศึกษา 1, 5 และ 6 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ในการนำความรู้ตามเนื้อหาของหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นในการนำความรู้ตามเนื้อหาของหลักสูตรไปใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงจากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536, 2537, 2538 จำนวน 371 คน

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536, 2537 และ 2538 จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ซึ่งเลือกผู้บริหารโรงเรียนมาในอัตราส่วนร้อยละ 90 โดยการสุ่มอย่างง่ายของจำนวนผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละเขตการศึกษา และในแต่ละปีงบประมาณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในการนำเนื้อหาจากหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตอบแบบเลือกตอบ ได้แก่ อายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิต่างการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษาและปีที่ผ่านการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสำรวจความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีความหมายระดับคะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง นำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด
 - 4 หมายถึง นำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมาก
 - 3 หมายถึง นำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานปานกลาง
 - 2 หมายถึง นำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อย
 - 1 หมายถึง นำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจและแก้ไข แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Face Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. นายธำรง อมโร ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5
2. นายสมบัติ ขวัญดี ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
3. นายวิญญู มณีจันทร์ รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5
4. รศ.ดร.เสาวนีย์ เถวถย์ หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. ดร.รัชนีย์ พรรณพานิช หัวหน้าฝ่ายวิทยาลัยผู้บริหารการศึกษาระดับสูง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ช่วยอนุเคราะห์ออกหนังสือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง ในปี 2535, 2536, 2537 และ 2538

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 3 สิงหาคม 2539 จำนวน 334 ฉบับ โดยได้รายชื่อจากสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1, 5 และ 6

3. หลังจากส่งแบบสอบถาม 2 เดือน ได้รับแบบสอบถามคืน ในเดือนตุลาคม 2539 จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.31 และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา พบว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 305 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บข้อมูลแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2527 : 109 - 111)

2. ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านการฝึกอบรมในการนำเนื้อหาจากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 อันดับ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลความหมาย เป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 85) ดังนี้

- 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อย
- 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมาก
- 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ ทั้ง 4 หมวดวิชา ตามตัวแปร อายุ วุฒิทางการศึกษา โดยการใช้ t-test

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ ทั้ง 4 หมวดวิชา ตามตัวแปร ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการอบรม โดยใช้ ANOVA แบบทางเดียว เมื่อค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ใช้การทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ นิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method) (ล้วน สายยศ. 2525 : 84 - 130).

5. ในแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในภาคกลาง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตาม อายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา ปีที่ได้รับการอบรม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตาม อายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้
จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามอายุ ระยะ
เวลารับราชการ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการอบรม

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวมทั้งหมด	305	100.00
1. อายุ		
ต่ำกว่า 40	100	32.80
สูงกว่า 40	205	67.20
2. ระยะเวลารับราชการ		
ต่ำกว่า 15	23	7.50
15-20 ปี	125	41.00
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	157	51.50
3. วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	285	93.40
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	20	6.60
4. สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
วิชาเอกบริหารการศึกษา	86	28.20
วิชาเอกประถมศึกษา	56	18.40
วิชาเอกอื่น ๆ	163	53.40

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
5. <u>เขตการศึกษา</u>		
เขตการศึกษา 1	44	14.40
เขตการศึกษา 5	167	54.80
เขตการศึกษา 6	94	30.80
6. <u>ปีที่ได้รับการอบรม</u>		
ปี 2535	81	26.60
ปี 2536	32	10.50
ปี 2537	118	38.70
ปี 2538	74	24.30

จากตาราง 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้
 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 40 ปี
 คิดเป็นร้อยละ 67.20 ที่เหลือมีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.80

เกี่ยวกับระยะเวลารับราชการ ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.50) มีระยะเวลา
 รับราชการสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป รองลงมา (ร้อยละ 41.00) มีระยะเวลารับราชการ 15-20 ปี
 ที่เหลือ (ร้อยละ 7.50) ที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 15 ปี

วุฒิทางการศึกษา ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.40) จบปริญญาตรี ที่เหลือ
 (ร้อยละ 6.60) จบปริญญาโทหรือสูงกว่า

สาขาวิชาที่จบการศึกษา ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.40) จบสาขาวิชาเอกอื่น ๆ
 รองลงมา (ร้อยละ 18.40) จบสาขาวิชาเอกบริหารการศึกษา ที่เหลือ (ร้อยละ 18.40) จบสาขาวิชาเอก
 ประถมศึกษา

เขตการศึกษาที่ตั้งของโรงเรียน ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.80) อยู่ในเขตการศึกษา 5 รองลงมา (ร้อยละ 30.80) อยู่ในเขตการศึกษา 6 ที่เหลือ (ร้อยละ 14.40) อยู่ในเขตการศึกษา 1 ปีที่ได้รับการอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.70) ได้รับการอบรมในปี 2537 รองลงมา (ร้อยละ 26.60) ได้รับการอบรมในปี 2535 (ร้อยละ 24.30) ได้รับการอบรมในปี 2538 และ จำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.50) ได้รับการอบรมในปี 2536

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

2.1 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง แยกเป็น 4 หมวดวิชา คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามรายหมวดวิชา

หมวดที่	หมวดวิชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการนำไปใช้
1	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	3.94	0.51	มาก
2	บริหารศาสตร์	3.92	0.48	มาก
3	พฤติกรรมศาสตร์	3.98	0.48	มาก
4	กิจกรรมเสริมหลักสูตร	3.74	0.55	มาก
	รวม	3.97	0.44	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไปใช้ในการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชา พบว่า หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ได้มีการนำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดวิชาบริหารศาสตร์ และหมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร รองลงมา ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง เป็นรายชื่อ

ตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

ข้อที่	หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
1	นำความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติไปใช้ได้	3.71	0.64	มาก
2	นำความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติไปใช้ได้	3.50	0.72	มาก
3	นำความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษา ของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจน แนวการจัดการศึกษาของกรมเจ้าสังกัดไปใช้ได้	4.00	0.68	มาก
4	สามารถวิเคราะห์นโยบายการศึกษาในระดับต่าง ๆ ของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจน แนวการจัดการศึกษาของกรมเจ้าสังกัดได้	3.60	0.68	มาก
5	สามารถนำความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคมปัจจุบัน ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้	3.72	0.70	มาก
6	สามารถนำจริยธรรมและคุณธรรมมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่าง แก่ผู้อื่นได้	4.30	0.64	มาก
7	สามารถดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม ในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ และสังคมได้	4.19	0.67	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
8	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง	4.39	0.60	มาก
9	สามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้ถูกต้อง	4.13	0.64	มาก
10	นำความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับวินัย และการเสริมสร้างวินัย ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.15	0.63	มาก
11	เลือกอ่านและเลือกใช้ผลงานวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.56	0.74	มาก
	รวม	3.94	0.51	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ในการบริหารงาน ในหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเนื้อหาวิชา พบว่า เนื้อหาวิชากฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ นำไปใช้มากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อันดับที่สาม เนื้อหาวิชาจริยธรรม คุณธรรมในสถานศึกษา และอันดับสุดท้าย เป็นเนื้อหาวิชาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์

ข้อที่	หมวดวิชาบริหารศาสตร์	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
1	นำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในการบริหาร ไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้	4.00	0.63	มาก
2	นำเทคนิคการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารสถานศึกษาของตนได้	4.05	0.60	มาก
3	นำระบบข้อมูลและการวางแผนการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานของ สถานศึกษาได้	4.04	0.61	มาก
4	วางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้	4.13	0.61	มาก
5	สามารถควบคุมและบริหารงบประมาณของ สถานศึกษาได้	4.21	0.61	มาก
6	วางแผนการบริหารงานการเงินและบัญชีได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.57	มาก
7	บริหารงานพัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุได้	4.13	0.58	มาก
8	บริหารงานธุรการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ	4.19	0.60	มาก
9	สามารถบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษาได้	4.07	0.57	มาก
10	สามารถบริหารงานวิชาการและจัดระบบการเรียน การสอนได้เหมาะสม	3.99	0.59	มาก
11	สามารถนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงาน ทางวิชาการได้	3.80	0.64	มาก
12	วางแผนงานและบริหารงานสวัสดิการในสถานศึกษา ได้	3.70	0.70	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	หมวดวิชาบริหาร	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
13	นำแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาไปสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้	4.00	0.70	มาก
14	สามารถเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ ของชุมชนได้	4.00	0.64	มาก
15	นำหลักการการนิเทศการศึกษาไปใช้ในเทศภายใน โรงเรียนได้	3.91	0.63	มาก
16	สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.61	มาก
17	สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้พัฒนา การเรียนการสอนในโรงเรียนได้	3.65	0.64	มาก
18	สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.39	0.72	ปานกลาง
19	นำเอาหลักการบริหารการอนุบาลมาใช้ในโรงเรียนได้	3.51	0.69	มาก
20	นำความรู้การบริหารงานกลุ่มโรงเรียนไปใช้ได้	3.54	0.73	มาก
	รวม	3.92	0.48	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูงไปใช้ในการบริหารงาน ในหมวดวิชาบริหารศาสตร์ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก
ตามเนื้อหาวิชา พบว่า เนื้อหาวิชาควบคุมและบริหารงบประมาณของสถานศึกษานำไปใช้มากเป็นอันดับ
แรก อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการบริหารงานธุรการ อันดับที่สาม เนื้อหาวิชาการวางแผนเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคล และอันดับสุดท้าย เนื้อหาวิชาแนวคิด ทฤษฎี นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการ
ศึกษา ยกเว้น เนื้อหาวิชานำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำไปใช้ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์

ข้อที่	หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สามารถเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การได้	3.83	0.62	มาก
2	สามารถพัฒนาตนเองและช่วยให้ผู้อื่นเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง	3.99	0.57	มาก
3	สามารถพัฒนาทีมงานในโรงเรียนได้	4.07	0.57	มาก
4	สามารถเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำให้ครู-อาจารย์เกิดความศรัทธาและยึดถือเป็นตัวอย่างได้	4.11	0.58	มาก
5	สามารถตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	4.10	0.54	มาก
6	มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียน	4.22	0.60	มาก
7	สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานได้	4.07	0.61	มาก
8	สามารถพัฒนาทักษะการพูดได้	3.92	0.62	มาก
9	สามารถพัฒนานิยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูได้	3.97	0.64	มาก
10	สามารถระบุปัญหาและสาเหตุที่ครูประพฤติดน ห่อนยาน ผ่าฝืนระเบียบวินัย	3.89	0.68	มาก
11	สามารถนำการประสานงานไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.04	0.62	มาก
12	สามารถสื่อความหมายระหว่างบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.05	0.58	มาก
13	สามารถดำเนินการประชุม โดยใช้เทคนิคการประชุม ที่ดีได้	4.01	0.61	มาก
14	สามารถแก้ปัญหาคัดความขัดแย้งให้เป็นไปในทาง สร้างสรรค์ได้	3.93	0.58	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
15	วิเคราะห์บทบาทของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ได้	3.93	0.56	มาก
16	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันเกี่ยวกับพฤติกรรม			
	ไว้ระเบียบวินัยของนักเรียนได้	3.91	0.66	มาก
17	สามารถปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมที่พึงประสงค์			
	ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคม	3.87	0.67	มาก
	รวม	3.98	0.48	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ในการบริหารงาน ในหมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นเนื้อหาวิชา พบว่า เนื้อหาวิชามนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียนนำไปใช้มากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาภาวะผู้นำ อันดับที่สาม เนื้อหาวิชาการตัดสินใจสั่งการ และอันดับสุดท้าย เป็นเนื้อหาวิชาพัฒนาองค์กร

ตาราง 6 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร

ข้อที่	หมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิต และมีทัศนคติที่ดี ต่อการพัฒนาจิตใจ	3.76	0.69	มาก
2	รู้วิธีฝึกสมาธิและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันได้	3.73	0.71	มาก
3	สามารถปฏิบัติตนตามหลักศาสนพิธีต่าง ๆ ได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.82	0.64	มาก
4	การประยุกต์หลักธรรมกับการบริหารในหน้าที่	3.84	0.65	มาก
5	นำกิจกรรมการออกกำลังกายไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันได้	3.76	0.74	มาก
6	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านวิชาการ	3.71	0.76	มาก
7	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านกิจการนักเรียน	3.69	0.74	มาก
8	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านบุคลากร ธุรการ และการเงิน	3.64	0.74	มาก
9	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.59	0.81	มาก
10	ได้แนวคิดและประสบการณ์โดยตรงจากการศึกษา และดูงาน	3.86	0.70	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	หมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	ค่าสถิติ		ระดับ การนำไปใช้
		$\bar{X}$	S.D.	
11	ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ จากวิทยากรที่เกี่ยวข้อง	3.70	0.77	มาก
12	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ภาคนิพนธ์	3.60	0.72	มาก
	รวม	3.74	0.55	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูงไปใช้ในการบริหารงาน ในหมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร อยู่ในระดับมาก
เมื่อจำแนกตามเนื้อหาวิชา พบว่า เนื้อหาวิชาแนวคิดและประสบการณ์ตรงจากศึกษาดูงานนำไปใช้มาก
เป็นอันดับแรก อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาหลักธรรมกับการบริหาร อันดับที่สาม เนื้อหาวิชาปฏิบัติตน
ตามหลักศาสนพิธี และอันดับสุดท้าย เป็นเนื้อหาวิชาศึกษาดูงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
กับชุมชน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ทั้ง 4 หมวดวิชา ตามตัวแปร อายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ผ่านมาการฝึกอบรม ดังแสดงในตาราง 7 - 18

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามอายุ

หมวดวิชา	อายุ				t
	ต่ำกว่า 40 ปี (N = 100)		สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป (N = 205)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	3.95	0.48	3.94	0.53	0.14
บริหารศาสตร์	3.86	0.49	3.95	0.47	- 1.49
พฤติกรรมศาสตร์	3.99	0.41	3.98	0.51	0.26
กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	3.77	0.58	3.73	0.53	0.65
รวม	3.95	0.39	3.98	0.46	- 0.60

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

หมวดวิชา	วุฒิทางการศึกษา				t
	ปริญญาตรี (N = 285)		ปริญญาโทหรือสูงกว่า (N = 20)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	3.97	0.49	3.55	0.69	2.70*
บริหารศาสตร์	3.94	0.46	3.65	0.67	- 1.88
พฤติกรรมศาสตร์	3.99	0.46	3.80	0.70	1.22
กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	3.75	0.53	3.65	0.75	0.57
รวม	3.98	0.42	3.80	0.70	- 1.16

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี นำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหมวดวิชาอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.54	0.77	2.97
	ภายในกลุ่ม	302	78.51	0.26	
	รวม	304	80.05		
บริหารศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	1.03
	ภายในกลุ่ม	302	68.48	0.23	
	รวม	304	68.95		
พฤติกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.96
	ภายในกลุ่ม	302	69.44	0.23	
	รวม	304	69.88		

ตาราง 9 (ต่อ)

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.81
	ภายในกลุ่ม	302	90.05	0.24	
	รวม	304	90.54		
รวมทั้ง 4 หมวด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.92
	ภายในกลุ่ม	302	58.38	0.19	
	รวม	304	58.73	0.92	

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 15 ปี 15 - 20 ปี และสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวม และรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	2.50
	ภายในกลุ่ม	302	78.75	0.26	
	รวม	304	80.05		
บริหารศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.27	1.18
	ภายในกลุ่ม	302	68.42	0.23	
	รวม	304	68.95		
พฤติกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.21
	ภายในกลุ่ม	302	69.79	0.23	
	รวม	304	69.88		

ตาราง 10 (ต่อ)

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.24
	ภายในกลุ่ม	302	90.40	0.30	
	รวม	304	90.54		
รวมทั้ง 4 หมวด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.65
	ภายในกลุ่ม	302	58.48	0.19	
	รวม	304	58.73		

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีสาขาวิชาที่จบการศึกษาวิชาเอกบริหารการศึกษา
 วิชาเอกประถมศึกษา และวิชาเอกอื่น ๆ นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
 ไปใช้ โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
 ที่ตั้งไว้

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามเขตการศึกษา

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.03	3.02	12.30*
	ภายในกลุ่ม	302	74.02	0.25	
	รวม	304	80.05		
บริหารศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	3.18*
	ภายในกลุ่ม	302	67.53	0.22	
	รวม	304	68.95		
พฤติกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.52	2.27
	ภายในกลุ่ม	302	68.85	0.23	
	รวม	304	69.88		

ตาราง 11 (ต่อ)

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.75
	ภายในกลุ่ม	302	90.09	0.30	
	รวม	304	90.54		
รวมทั้ง 4 หมวด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.67	0.84	4.43*
	ภายในกลุ่ม	302	57.06	0.19	
	รวม	304	58.73		

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่อยู่ในเขตการศึกษาต่างกันนำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร และหมวดวิชาบริหารศาสตร์ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหมวดวิชาอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่ามีความรู้ใดบ้างที่แตกต่างกันจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) ดังแสดงในตาราง 12, 13 และ 14

เพื่อต้องการทราบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ครอบคลุมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร เขตการศึกษาใดแตกต่างกันบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method) ปรากฏผลในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ครอบคลุมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตามเขตการศึกษา เป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 6 เขตการศึกษา 1			
	($\bar{X}$)	3.83	4.01	4.23
เขตการศึกษา 5	3.83	-	0.18*	0.40*
เขตการศึกษา 6	4.01		-	0.22*
เขตการศึกษา 1	4.23			-

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 ได้นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ในหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 ได้นำความรู้ไปใช้มากกว่าเขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 และผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 ได้นำความรู้ไปใช้มากกว่าเขตการศึกษา 5

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 6		
	($\bar{X}$)	3.86	3.98 4.00
เขตการศึกษา 5	3.86	-	0.12 0.14
เขตการศึกษา 1	3.98	-	0.02
เขตการศึกษา 6	4.00	-	-

จากตาราง 13 แสดงว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามเขตการศึกษา ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยรวมทั้ง 4 หมวควิชา จำแนกตามเขตการศึกษาเป็นรายคู่

เขตการศึกษา	เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 6			
	($\bar{X}$)	3.90	4.02	4.06
เขตการศึกษา 5	3.90	-	0.12	0.16*
เขตการศึกษา 1	4.02		-	0.02
เขตการศึกษา 6	4.06			-

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 ได้นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวมทั้ง 4 หมวควิชา มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรม

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.47	0.16	0.59
	ภายในกลุ่ม	301	79.58	0.26	
	รวม	304	80.05		
บริหารศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.58	0.86	3.90*
	ภายในกลุ่ม	301	66.37	0.22	
	รวม	304	68.95		
พฤติกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.88	0.63	2.77*
	ภายในกลุ่ม	301	68.00	0.23	
	รวม	304	69.88		

ตาราง 15 (ต่อ)

หมวดวิชา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	0.44	1.47
	ภายในกลุ่ม	301	89.23	0.30	
	รวม	304	90.54		
รวมทั้ง 4 หมวด	ระหว่างกลุ่ม	3	2.19	0.72	3.83*
	ภายในกลุ่ม	301	56.58	0.19	
	รวม	304	58.73		

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 2536 2537 และ 2538 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ต่างกันนำความรู้จากหมวดวิชาบริหารศาสตร์ และหมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหมวดวิชาอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่ามีรายใดบ้างที่แตกต่างกันจึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) ดังแสดงในตาราง 16, 17 และ 18

เพื่อต้องการทราบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมใดแตกต่างกันบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method) ปรากฏผลในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่

ปีที่ได้รับการอบรม					
		2535	2538	2537	2536
	($\bar{X}$)	3.80	3.90	3.94	4.13
2535	3.80	-	0.10	0.14	0.33*
2538	3.90		-	0.04	0.23
2537	3.94			-	0.19
2536	4.13				-

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงในหมวดวิชาบริหารศาสตร์ไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีอื่น นำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่

ปีที่ได้รับการอบรม					
		2535	2537	2538	2536
	($\bar{X}$)	3.90	3.94	4.04	4.15
2535	3.90	-	0.04	0.14	0.25
2537	3.94		-	0.10	0.21
2538	4.04			-	0.11
2536	4.15				-

จากตาราง 17 แสดงว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยรวมทั้ง 4 หมวดวิชา จำแนกตามปีที่ได้รับการอบรมเป็นรายคู่

ปีที่ได้รับการอบรม					
		2535	2537	2538	2536
	($\bar{X}$)	3.86	3.96	4.01	4.16
2535	3.86	-	0.10	0.15	0.30*
2537	3.96		-	0.05	0.20
2538	4.01			-	0.15
2536	4.16				-

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 ได้นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้ โดยรวมทั้ง 4 หมวดวิชา มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้
จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ดังแสดง
ในตาราง 19

ตาราง 19 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่ (N = 217)	ร้อยละ
	1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม		
	<u>หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร</u>		
	<u>เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มาก</u>		
1	ทุกรายวิชาที่จัดในหมวด	28	12.90
2	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง	24	11.05
3	การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	12	5.53
	<u>เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้น้อย</u>		
1	การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา	13	5.99
2	การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	12	5.53
3	แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	11	5.06
	<u>เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม</u>		
1	กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ผู้บริหารควรทราบ	16	7.37
2	การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร	11	5.06

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่ (N = 217)	ร้อยละ
	หมวดวิชาบริหารศาสตร์		
	เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มาก		
1	การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และบัญชี งานธุรการ และกิจการนักเรียน	70	32.25
2	ทุกรายวิชาที่จัดในหมวด	49	22.58
3	หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหาร	35	16.12
4	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	19	8.75
5	ระบบข้อมูลและการวางแผน	15	6.91
	เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้น้อย		
1	การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา	17	7.83
2	การบริหารงานสวัสดิการ	12	5.52
	เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม		
1	การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และบัญชี งานธุรการ และกิจการนักเรียน	22	10.13
2	การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ คอมพิวเตอร์	19	8.75
3	หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหาร	11	5.06
	หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์		
	เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มาก		
1	ทุกรายวิชาที่จัดในหมวด	31	14.28
2	การตัดสินใจสั่งการ	15	6.91
3	ภาวะผู้นำ	15	6.91
4	การพัฒนาทีมงาน	14	6.45

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่ (N = 217)	ร้อยละ
5	การพัฒนาทักษะการพูด	14	6.45
6	มนุษยสัมพันธ์	14	6.45
7	การพัฒนาองค์การ	13	5.99
8	การประสานงาน	13	5.99
9	เทคนิคการประชุม	12	5.52
	<u>เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม</u>		
1	การพัฒนาทักษะการพูด	16	7.37
2	ภาวะผู้นำ	12	5.52
3	การพัฒนาทีมงาน	12	5.52
4	การตัดสินใจสั่งการ	12	5.52
	<u>หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร</u>		
	<u>เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มาก</u>		
1	ทุกรายวิชาที่จัดในหมวด	19	8.75
2	การพัฒนาทางจิตใจ	16	7.37
3	การศึกษาดูงาน	12	5.52
	<u>เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้น้อย</u>		
1	การพัฒนาทางจิตใจ	18	8.29
2	การพัฒนาทางกาย	14	6.45
3	การฝึกสมาธิ	12	5.52
4	ภาคินพนธ์	12	5.52
5	กิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์	11	5.06

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่ (N = 217)	ร้อยละ
	<u>เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม</u>		
1	ศึกษาฐานงาน	14	6.45
2	การพัฒนาทางจิตใจ	11	5.06
	<u>2. ด้านกระบวนการฝึกอบรม เวลา วิธีการฝึกอบรม</u>		
	<u>การประเมินผล และอื่น ๆ</u>		
	<u>สถานที่ฝึกอบรม</u>		
1	สถานที่ฝึกอบรม เหมาะสมดี	115	53.73
2	สถานที่ฝึกอบรม คีมาก	33	15.20
3	สถานที่ฝึกอบรม พอใช้	21	9.67
4	สถานที่ฝึกอบรม ควรเป็นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	19	8.75
	<u>เวลา</u>		
1	จำนวนวันในการอบรม เหมาะสมดีแล้ว	123	56.68
2	จำนวนวันในการอบรม มากไป ควรเป็น 10-20 วัน	37	17.05
3	จำนวนวันในการอบรม น้อยไป ควรเป็น 25-30 วัน	22	10.13
4	ไม่ควรอบรมในเวลากลางคืน	21	9.67
5	ควรจัดอบรมในช่วงเวลาปิดภาคเรียน	14	6.45
	<u>วิธีการฝึกอบรม</u>		
1	วิธีการฝึกอบรมในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	115	52.99
2	วิธีการฝึกอบรม ควรเน้นให้ปฏิบัติจริงมากกว่าการบรรยาย และควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์	45	20.73
3	วิธีการฝึกอบรม ควรให้เป็นไปในลักษณะแสดงความคิดเห็น	15	6.91

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่ (N = 217)	ร้อยละ
	การประเมินผล		
1	การประเมินผลในปัจจุบัน มีความเหมาะสมดีแล้ว	105	48.38
2	การประเมินผลในปัจจุบัน มีความเหมาะสมปานกลาง	29	13.36
3	การประเมินผล ควรมีเกณฑ์แน่นอนและจริงจังกว่านี้ เพื่อจะได้ปรับปรุงตัวเองและควรประเมินให้จบในชั่วโมง	28	12.90
4	การประเมินผล ควรมีการปรับปรุง	14	6.45
	ด้านอื่น ๆ		
1	วิทยาการและวิทยาการที่เลี้ยง ควรเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน	32	14.74
2	ควรแจ้งวันที่ให้ผู้ที่จะเข้ารับการอบรมได้ทราบล่วงหน้านาน ๆ	14	6.45
3	ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม เช่น ค่าอาหาร ที่พัก วัสดุอุปกรณ์	13	5.99
4	เอกสารควรเป็นระเบียบ และไม่ควรทำคล้ายกับหนังสือเรียน	12	5.52

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลางเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรการฝึกอบรม

4 หมวดวิชา คือ

หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มาก เป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวดคิดเป็น (ร้อยละ 12.90) อันดับที่สอง เนื้อหาวิชากฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง คิดเป็น (ร้อยละ 11.05) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คิดเป็น (ร้อยละ 5.53)

เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้บ่อยเป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาการวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา คิดเป็น (ร้อยละ 5.99) อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม คิดเป็น (ร้อยละ 5.53) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คิดเป็น (ร้อยละ 5.06)

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ผู้บริหารควรทราบ คิดเป็น (ร้อยละ 7.37) และอันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการพัฒนากฎธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คิดเป็น (ร้อยละ 5.06)

หมวดวิชาบริหารศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มาก เป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี และกิจการนักเรียน คิดเป็น (ร้อยละ 32.25) อันดับที่สอง ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวดนี้ คิดเป็น (ร้อยละ 22.58) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหาร คิดเป็น (ร้อยละ 16.12)

เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้บ่อยเป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนา คิดเป็น (ร้อยละ 7.83) และอันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการบริหารงานสวัสดิการ คิดเป็น (ร้อยละ 5.53)

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี งานธุรการ และกิจการนักเรียน คิดเป็น (ร้อยละ 10.13) อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และคอมพิวเตอร์ คิดเป็น (ร้อยละ 8.75) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหาร คิดเป็น (ร้อยละ 5.06)

หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้มากเป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวด คิดเป็น (ร้อยละ 14.28) อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการตัดสินใจสั่งการ คิดเป็น (ร้อยละ 6.91) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาภาวะผู้นำ คิดเป็น (ร้อยละ 6.91)

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาการพัฒนาทักษะการพูด คิดเป็น (ร้อยละ 7.37) อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาภาวะผู้นำ คิดเป็น (ร้อยละ 5.52) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาการพัฒนาทีมงาน คิดเป็น (ร้อยละ 5.52)

หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้ มากเป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวด คิดเป็น (ร้อยละ 8.75) อันดับที่สอง เนื้อหา วิชาการพัฒนาทางจิตใจ คิดเป็น (ร้อยละ 7.37) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาการศึกษาคุณงาม คิดเป็น (ร้อยละ 5.52)

เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ได้น้อยเป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาการพัฒนาทางจิตใจ คิดเป็น (ร้อยละ 8.29) อันดับที่สอง เนื้อหาวิชาพัฒนาทางกาย คิดเป็น (ร้อยละ 6.45) และอันดับที่สาม เนื้อหาวิชาการฝึกสมาธิ คิดเป็น (ร้อยละ 5.52)

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ เนื้อหาวิชาศึกษาคุณงาม คิดเป็น (ร้อยละ 6.45) และอันดับที่สอง เนื้อหาวิชาการพัฒนาทางจิตใจ คิดเป็น (ร้อยละ 5.06)

2. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อสถานที่ฝึกอบรม เวลา วิธีการฝึกอบรม การประเมินผล และอื่น ๆ พบว่า ด้านสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมดี คิดเป็น (ร้อยละ 53.73) มากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง สถานที่ฝึกอบรมดีมาก คิดเป็น (ร้อยละ 15.20) และอันดับที่สาม สถานที่ฝึกอบรม พอใช้ คิดเป็น (ร้อยละ 9.67) ด้านเวลา จำนวนวันในการอบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว คิดเป็น (ร้อยละ 56.68) มากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง จำนวนวันในการอบรมมากเกินไป ควรเป็น 10-20 วัน คิดเป็น (ร้อยละ 17.05) และอันดับที่สาม จำนวนวันในการอบรมน้อยไป ควรเป็น 25-30 วัน คิดเป็น (ร้อยละ 10.13) ด้านวิธีการฝึกอบรมในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว คิดเป็น (ร้อยละ 52.99) มากเป็น อันดับแรก อันดับที่สอง วิธีการฝึกอบรมควรเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติจริงมากกว่าการบรรยาย และควรนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์ คิดเป็น (ร้อยละ 20.73) และ อันดับที่สาม วิธีการฝึกอบรม ควรให้เป็นไปในลักษณะแสดงความคิดเห็น คิดเป็น (ร้อยละ 6.91) ด้านการประเมินผลในปัจจุบัน มีความเหมาะสมดีแล้ว คิดเป็น (ร้อยละ 48.38) มากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง การประเมินผลในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลาง คิดเป็น (ร้อยละ 13.36) และ อันดับที่สาม การประเมินผลควรมีเกณฑ์แน่นอนและจริงจังกว่านี้ เพื่อจะได้ปรับปรุงตัวเอง และ ควรประเมินให้จบในชั่วโมง คิดเป็น (ร้อยละ 12.90) ด้านอื่น ๆ วิทยากร และวิทยากรที่เลี้ยง ควรเป็น ผู้มีประสบการณ์มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน คิดเป็น (ร้อยละ 14.74) มากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง ควรแจ้งให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบล่วงหน้าว่า วิทยากรคนไหน คิดเป็น (ร้อยละ 6.45) และ อันดับที่สาม ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม เช่น ค่าอาหาร ที่พัก วัสดุ อุปกรณ์ คิดเป็น (ร้อยละ 5.99)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในภาคกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์นำมาใช้ประกอบการพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษายิ่งขึ้น และช่วยให้การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจากหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหมวดวิชา จำแนกตามอายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้เข้ารับการอบรม
3. เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536, 2537 และ 2538 จำนวน 371 คน

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ที่ได้รับปรับระดับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536, 2537 และ 2538 จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ซึ่งเลือกผู้บริหารโรงเรียนมาในอัตราส่วนร้อยละ 90 โดยการสุ่มอย่างง่ายของจำนวนผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละเขตการศึกษา และในแต่ละปีงบประมาณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
4. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่จบการศึกษาในสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
5. ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
6. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำเนื้อหาความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในการนำเนื้อหาจากหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตอบแบบเลือกตอบ ได้แก่ อายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ผ่านมาการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสำรวจความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ช่วยอนุเคราะห์ออกหนังสือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง ในปี 2535, 2536, 2537 และ 2538

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 334 ฉบับ

3. หลังจากส่งแบบสอบถาม 2 เดือน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.31 และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมา พบว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 305 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งเป็นค่าสถิติพื้นฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเสนอโดย ชูศรี วงศ์รัตนะ (2534 : 84) เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อความรู้ของหลักสูตร จากการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามตัวแปร อายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิการศึกษา เขตการศึกษา และปีงบประมาณ โดยการใช้ t-test และ ANOVA แบบทางเดียว และทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method)
3. จัดลำดับความถี่ และหาค่าร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในการนำเนื้อหาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายหมวดวิชา พบว่า
 - 1.1 หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการนำไปใช้ 3 อันดับแรก คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ จริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และจริยธรรมคุณธรรมในสถานศึกษา
 - 1.2 หมวดวิชาบริหารศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการนำไปใช้ 3 อันดับแรก คือ ควบคุมและบริหารงบประมาณของสถานศึกษา บริหารงานธุรการ และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.3 หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการนำไปใช้ 3 อันดับแรก คือ มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจสั่งการ

1.4 หมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการนำไปใช้ 3 อันดับแรก คือ แนวคิดและประสบการณ์ตรงจากศึกษาดูงาน หลักธรรมกับการบริหาร และปฏิบัติตนตามหลักศาสนพิธี

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยจำแนกตามอายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการอบรม

2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี นำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีสาขาวิชาที่จบการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษาที่ต่างกัน นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมมากกว่าเขตการศึกษา 5 และรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 นำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 ได้นำความรู้ไปใช้มากกว่าเขตการศึกษา 5

2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ต่างกัน นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 นำความรู้จากหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 และรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 นำความรู้จากหมวดวิชาบริหารศาสตร์ไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535

3. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากแบบสอบถามปลายเปิด มีดังนี้

3.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

3.1.1 หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากเป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด และอันดับที่สอง กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อยเป็นอันดับแรก คือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา และอันดับที่สอง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ผู้บริหารควรทราบ และอันดับที่สอง การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

3.1.2 หมวดวิชาบริหารศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากเป็นอันดับแรก คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงินและการบัญชี งานธุรการ กิจการนักเรียน และอันดับที่สอง ทุกเนื้อหาวิชาในหมวดบริหารศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อยเป็นอันดับแรก คือ การนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา อันดับที่สอง การบริหารงานสวัสดิการ เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงินและการบัญชี งานธุรการ กิจการนักเรียน และอันดับที่สอง ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และคอมพิวเตอร์

3.1.3 หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากเป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด และอันดับที่สอง การตัดสินใจสั่งการ เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมมากเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาทักษะการพูด และอันดับที่สอง ภาวะผู้นำ

3.1.4 หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากเป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวด และอันดับที่สอง การพัฒนาทางจิตใจ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อย คือ การพัฒนาทางจิตใจ เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ ศึกษาดูงาน และอันดับที่สอง การพัฒนาทางจิตใจ

3.2 ด้านกระบวนการฝึกอบรม

3.2.1 สถานที่ฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกอบรมดีแล้วเป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง สถานที่พักอบรมดีมาก

3.2.2 ระยะเวลา ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า ระยะเวลาจำนวนวันในการอบรมดีแล้วเป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง จำนวนวันในการอบรมมากเกินไป ควรเป็น 10 - 20 วัน

3.2.3 วิธีการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้วเป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง การฝึกอบรมควรเน้นให้ปฏิบัติจริงมากกว่าการบรรยาย และควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์

3.2.4 การประเมินผล ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า การประเมินผลในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้วเป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง การประเมินผลในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลาง

3.3 ด้านอื่น ๆ

ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า วิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยงควรเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง ควรแจ้งวัน เวลา ให้ผู้ที่จะเข้ารับการอบรมได้ทราบล่วงหน้านาน ๆ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ทั้ง 4 หมวดวิชา ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชา พบว่า หมวดพฤติกรรมศาสตร์ได้มีการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับที่สอง ได้แก่ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร อันดับที่สาม หมวดบริหารศาสตร์ และอันดับที่สี่ หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานที่กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) จัดหลักสูตรได้เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้

อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รจนา พิมพ์กรณ์ (2539:107) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชา พบว่า หมวดพฤติกรรมศาสตร์อยู่ในระดับมาก และรองลงมา ได้แก่ หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2534 : 56) ได้ศึกษาการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาดำแหน่งครูใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2534 ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 12 พบว่า ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา หมวดพฤติกรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร นั้นแสดงว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในภาคกลาง ได้รับความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีจากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง และสามารถนำความรู้ต่าง ๆ อันเป็นผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงในระดับมากทุกหมวดวิชา นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปกรณ์ ศรีคอนไฟ (2535 : 153-160) ได้ศึกษาเรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของ ก.ค. ตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ทั้ง 12 ศูนย์ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของ ก.ค. ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 หมวดวิชา โดยหมวดพฤติกรรมศาสตร์อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ คือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารหมวดบริหารศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตามอายุ วุฒิต่างการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ได้รับการฝึกอบรม

2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดนั้นเป็นผู้บริหารโรงเรียนตำแหน่งเดียวกันคือครูใหญ่ และมีจุดประสงค์

ในการเข้าอบรมอย่างเดียวกัน มีลักษณะงานที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติอยู่คล้ายคลึงกัน จึงได้นำความรู้ทักษะ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารโรงเรียนได้มากใกล้เคียงกัน จึงทำให้ผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกันนำความรู้ทั้ง 4 หมวดวิชา และรายหมวดวิชาไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รจนา พิมพ์กรรม (2539 : 109) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีการนำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาวิชาในหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นเนื้อหาวิชาที่มีการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทในสาขาวิชาเอกบริหารการศึกษา ทำให้ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า มีประสบการณ์ความรู้ในเนื้อหาวิชานั้นมาแล้ว จึงได้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ปฏิบัติอยู่ จึงถือว่าไม่ใช่เนื้อหาวิชาใหม่จากการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิระดับปริญญาตรีนั้น เนื้อหาวิชาในหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารถือว่าเป็นเนื้อหาความรู้ใหม่ จากการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง จึงได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เคย์ (สุวรรณ วัฒนวงศ์, 2538 : 289 อ้างอิงมาจาก Day, 1971) ที่ว่าองค์ประกอบที่สำคัญมากในด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งของผู้ใหญ่ จะช่วยให้ผู้ใหญ่นำเอาคุณค่าความรู้เหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไปได้

2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในขณะที่อบรมได้ศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงได้ดี สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และแก้ปัญหาพัฒนางานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และผู้ผ่านการฝึกอบรมยังมีจุดประสงค์ในการ

เข้าอบรมและก็นำความรู้ไปใช้ในการบริหารงานที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2535 : 126) กล่าวว่า จำนวนปีที่เคยปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ปฏิบัติงานมานานปีกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยปีกว่า

2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีสาขาวิชาที่จบการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นเป็นครูใหญ่ที่ได้รับปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ซึ่งจะต้องมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรอง และทำการสอนมาไม่น้อยกว่า 2 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2538 : 220-235) ฉะนั้นจึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีวุฒิทางการศึกษาและสาขาวิชาที่จบการศึกษาใกล้เคียงกัน ซึ่งทำให้มีพื้นฐานความรู้ใกล้เคียงกัน และมีตำแหน่งที่เหมือนกัน จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โนลต์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2524 : 25, อ้างอิงมาจาก Knowles, 1978) ที่กล่าวว่า เนื้อหาความรู้และทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารการศึกษาเห็นว่า ตรงกับงานที่ตนปฏิบัติในหน้าที่อยู่ปัจจุบัน จะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้เรียน โดยเฉพาะผู้ใหญ่เกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียน ทั้งนี้ ตรงกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนด้วยความตั้งใจหรือเอาใจใส่ หากทราบว่าเรื่องที่เรียนนั้นเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ เพื่อใช้ในการชีวิตประจำวัน

2.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สภาพจังหวัดในแต่ละเขตการศึกษา ย่อมมีความแตกต่างกันของสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความต้องการทางการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละเขตการศึกษานำความรู้ไปใช้แตกต่างกัน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 นำความรู้จากหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมมากกว่าเขตการศึกษา 5 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 นำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 และเขตการศึกษา 5 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดรอบ ๆ เมืองหลวง ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม และปทุมธานี ซึ่งจังหวัดเหล่านี้จะมีลักษณะเป็นสังคมเมืองเกษตรอุตสาหกรรมใหม่ ในด้านสังคม

การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งยังเป็นสังคมเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมจังหวัดเขตการศึกษา 1 มีปัญหาและข้อขัดข้องทางเศรษฐกิจ สังคม และอาชญากรรม ก็จะรุนแรงและสลับซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำเนื้อหาความรู้ในหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร อันได้แก่ วิชาแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ การวิเคราะห์และตอบสนองนโยบายทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง วินัยและการเสริมสร้างวินัย และระเบียบวิธีวิจัยสำหรับผู้บริหารการศึกษา จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางานมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 และ 5 ซึ่งส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมเมืองแบบชนบท ความเป็นอยู่และปัญหายังไม่สลับซับซ้อนซึ่งสอดคล้องกับ กิติ ติยัคคานนท์ (2534 : 94) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารยังทำงานกว้างขวางมากเท่าไร หรือทำงานที่มีความแปรปรวนของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การซึ่งประกอบด้วยสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กฎหมายบ้านเมือง กฎระเบียบของสังคม ก็ยังจะต้องประสบปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ให้คิดแก้ไขมากขึ้นเท่านั้น และปัญหาของการทำงานเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ได้รับการอบรมต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ได้รับการอบรมนั้น ๆ อาจตรงกับศูนย์ฝึกอบรมที่ได้มีการนำเอาเนื้อหาความรู้ใหม่ ๆ มาจัดฝึกอบรม ซึ่งเนื้อหาความรู้ใหม่อาจตรงกับความต้องการความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมที่จะนำไปใช้ส่งผลให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ได้รับการอบรมต่างกันนำความรู้ไปใช้แตกต่างกัน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 นำความรู้จากหมวดวิชาบริหารศาสตร์ไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในปี 2537 และ 2538 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะ ว่า หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ ซึ่งมีเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการบริหาร ระบบข้อมูลและการวางแผน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานการเงินและบัญชี การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานธุรการ การบริหารงาน กิจการนักเรียน นักศึกษา การบริหารงานวิชาการการบริหาร

งานสวัสดิการ การติดตามประเมินผล และการนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งเนื้อหาวิชาดังกล่าวจะสอดคล้องกับสมาคมศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย (2536 : 119-217) กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการประกาศใช้ระเบียบ กฎหมาย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาจำนวนหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ฝึกอบรมในหมวดวิชาบริหารศาสตร์ อันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี ปาหนัง ปานาญ พ.ศ. 2535 แสดงให้เห็นว่า เนื้อหาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ได้มีการประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2535 จำนวนหลายฉบับดังกล่าวนี้ จึงได้มีการนำเนื้อหามาใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในปี 2536 ทำให้ผู้อบรมได้รับความรู้ใหม่ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม ในปี 2536 ได้นำความรู้ในหมวดวิชาบริหารศาสตร์ไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535 อย่างแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรพันธุ์ สุริยะ (2536:107) ในเรื่องความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หมวดวิชาบริหารศาสตร์ ในความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และรายวิชาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง คือ ระบบข้อมูลและการวางแผน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า ระบบข้อมูลและการวางแผน การบริหารเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร และได้สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2524 : 57-59) ได้สรุปพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ซึ่งเอื้อต่อการเรียนการสอนผู้ใหญ่ คือ ความต้องการแสดงความสนใจผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากแบบสอบถามปลายเปิดทั้ง 4 หมวดวิชา มีดังนี้

3.1 ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

3.1.1 หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก เป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด และอันดับที่สอง กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาวิชาในหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร มีเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นที่ยอมรับของผู้ผ่านการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะ

เนื้อหาวิชากฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ จะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการได้ง่าย เพราะถ้าปฏิบัติผิดพลาดไปแล้ว อาจมีความผิดทางด้านวินัย และรับโทษทัณฑ์ทางกฎหมายแพ่งและอาญาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญและความสนใจเนื้อหาวิชานี้ในระดับมาก และทำให้มีผลกระทบต่อการนำไปใช้ในระดั้มากด้วย และได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรพันธ์ สุริยะ (2536 : 105) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา พบว่า หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ในเนื้อหาวิชากฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับแรก

เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อย เป็นอันดับแรก คือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา และอันดับที่สอง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทั้ง 2 เนื้อหาวิชานี้ จะเกี่ยวข้องกับเรื่องแผนและนโยบายของการจัดการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีหน่วยงานในระดับกรม คือ กองแผนงาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการวิเคราะห์นโยบาย และได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามาให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติใช้อยู่แล้ว ผู้ผ่านการฝึกอบรมจึงได้นำเนื้อหาความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์และตอบสนองนโยบายทางการศึกษา และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ไปใช้น้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (2537 : 126) จากการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ พบว่า เนื้อหาวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำไปใช้ในระดั้มานกลาง คือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ และอันดับที่สอง การพัฒนาจริยธรรม และคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาวิชาดังกล่าวไปสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้อยู่ในระดับมาก จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องการให้เป็นเนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมด้วย และสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 (2540 : 28) จากการประชุมสัมมนาคณะกรรมการ วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 ปีงบประมาณ 2540 พบว่า เนื้อหาวิชาที่เห็นควรจัดให้มีเพิ่มเติมในหลักสูตร ได้แก่ วิชากฎหมาย ระเบียบ และคำสั่ง และการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร โดยให้นเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

3.1.2 หมวดวิชาบริหารศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก เป็นอันดับแรก คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงินและบัญชี งานธุรการ และกิจการนักเรียน และอันดับที่สอง ทุกเนื้อหาวิชาในหมวดบริหารศาสตร์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาวิชาดังกล่าวมีเนื้อหาวิชาที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น การบริหารงานบุคคล รายงานการเงินและบัญชี การจัดการในด้านงานธุรการ และการดำเนินงานด้านการกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ผ่านการฝึกอบรมจึงได้นำไปใช้ในระดั้มาก และได้สอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 (2539 : 82, 290) ได้รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงในปีงบประมาณ 2538 พบว่า เนื้อหาที่วิทยากรให้ความรู้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม วิชาที่ได้รับการประเมินสูงกว่าวิชาอื่น ๆ คือ วิชาการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี งานธุรการ และกิจการนักเรียน

เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อยเป็นอันดับแรก คือ การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา และอันดับที่สอง การบริหารงานสวัสดิการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.40 ทำให้ไม่เคยผ่านการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีวิจัยทางการศึกษามาก่อน ทำให้ขาดความรู้ ความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ในการที่จะนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา ประกอบกับวิธีวิจัยทางการศึกษา เป็นวิชาที่มีความละเอียดอ่อนจะต้องศึกษาอย่างจริงจัง และต้องมีเวลาพอสมควรที่จะศึกษานำไปใช้ได้ ฉะนั้น ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนมากจึงได้นำเนื้อหาวิชานี้ไปใช้น้อย สอดคล้องกับ จักรพันธ์ สุริยะ (2536:107) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา พบว่า เนื้อหาวิชาในหมวดบริหารศาสตร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับท้ายสุด คือ การนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษา

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล การเงินและบัญชี งานธุรการและกิจการนักเรียน และอันดับที่สอง การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาและคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาวิชาดังกล่าวไปสอดคล้องกับรายวิชาที่นำไปใช้มาก จึงทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องการให้เป็นเนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 (2540 : 28) กล่าวว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ เห็นว่า เนื้อหาวิชาที่เห็นควรจัดให้มีเพิ่มเติมในหลักสูตร ได้แก่ เนื้อหาวิชากฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง การฝึกปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี งานพัสดุ

3.1.3 หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก เป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด และอันดับที่สอง การตัดสินใจสั่งการ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อย ไม่มี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทุกเนื้อหาวิชาในหมวดพฤติกรรมศาสตร์ มีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มาก คือ ช่วยทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าใจในการบริหารงานได้ถูกต้องยิ่งขึ้น มีหลักวิชาการในการดำเนินงานมากขึ้น นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาใช้ในการตัดสินใจสั่งการ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6 (2539 : 133) จากการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ของเขตการศึกษา 6 พบว่า หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงมีมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ มนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน ภาวะผู้นำ การตัดสินใจสั่งการ การพัฒนาองค์การ แรงจูงใจ แนวคิดกับการพัฒนาองค์การ เทคนิคการประชุม การสื่อความหมาย การนิเทศ การศึกษา ความขัดแย้ง นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 (2540 : 25) ได้ประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาระดับสูง พบว่า เนื้อหาวิชาที่สำคัญมาก คือ เนื้อหาวิชาการตัดสินใจสั่งการ

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม เป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาทักษะการพูด และอันดับที่สอง ภาวะผู้นำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้บริหารซึ่งต้องพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน จึงเห็นว่า เนื้อหาวิชาศิลปะการพูดจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ความศรัทธาและมีบุคลิกภาพเป็นนักพูดที่ดี ตลอดจนการเป็นภาวะผู้นำต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ม.ป.ป. : 54) ได้ทำการวิจัยติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา รุ่นที่ 1 - 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ เนื้อหาวิชาศิลปะการพูด ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6 (2539 : 84) จากผลการประเมินโครงการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 และเขตการศึกษา 1 พบว่า เนื้อหาวิชาที่ควรจัดให้มีเพิ่มเติมในหลักสูตรผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเนื้อหาวิชา ภาวะผู้นำ ทักษะการพูด เทคนิคการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

3.1.4 หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก เป็นอันดับแรก คือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวด และอันดับที่สอง การพัฒนาทางจิตใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด อันได้แก่ การพัฒนาทางจิตใจ การพัฒนาทางกาย การศึกษาดูงาน กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ ภาคนิพนธ์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธุ์ สุริยะ (2536 : 102) จากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาทางกาย การศึกษาดูงาน กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ การจัดทำผลงานทางวิชาการ และภาคนิพนธ์ ส่วนเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก รองลงมา เป็นเนื้อหาวิชาพัฒนาทางจิตใจนั้น และได้สอดคล้องกับ นายวิระ อำพันสุข (2527 : 174-175) กล่าวว่า ผู้บริหารควรพิจารณาเลือกหลักสูตรข้อหนึ่งข้อใดไว้ทดลองปฏิบัติ ผลจะทำให้จิตใจเป็นสุขได้ เช่น ผู้บริหารถ้ายึดhiriโอตปปะในการครองตนและปกครองผู้ได้บังคับบัญชา ย่อมทำให้มีความสุขอย่างแท้จริง งานก็สำเร็จอย่างราบรื่นเรียบร้อย เป็นต้น

เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อย คือ เนื้อหาวิชาพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (129 : 2537) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้จากทุกหมวดวิชาไปใช้ได้ในระดับมาก มีตอบว่านำไปใช้ในระดับปานกลางมีเพียงหมวดเดียว คือ หมวดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรและสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 (2540 : 25) จากการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พบว่า รายวิชาที่เห็นว่าไม่จำเป็นหรือนำไปใช้น้อย คือ วิชาการพัฒนาจิตใจ

เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม เป็นอันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน และอันดับที่สอง ได้แก่ การพัฒนาทางจิตใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และได้พบเห็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ หรือปรับปรุงพัฒนางานของตนเองที่ประสบปัญหาอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2533 : 17) กล่าวไว้ว่า กิจกรรมศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างประสบการณ์ตรง โดยได้ไปศึกษายังสถานที่ประกอบการจริง ด้วยเหตุนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงเห็นว่า ควรเพิ่มเติมระยะเวลาที่ใช้กับกิจกรรมการศึกษาดูงาน

3.2 ด้านกระบวนการฝึกอบรม

สถานที่ฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกอบรมดีแล้ว เป็นอันดับแรก อันดับที่สอง สถานที่ฝึกอบรมดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 จะใช้โรงแรมเป็นสถานที่พัก และห้องประชุมของโรงแรมเป็นที่ฝึกอบรม ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในสถานที่ฝึกอบรม และในการบริการ สอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 (2540 : 22) ได้ประเมินความพึงพอใจในเรื่องของสถานที่ฝึกอบรมที่พัก และห้องประชุมในโรงแรมที่จัดฝึกอบรม ปรากฏว่า อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระยะเวลาการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า จำนวนวันในการฝึกอบรมดีแล้ว เป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง จำนวนวันในการอบรมมากไป (ควรเป็น 10-20 วัน) ทั้งนี้ เพราะว่ ก.ค.ได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยให้มีจำนวนวันในการอบรมเท่ากับวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง หลักสูตรนี้ยังเปิดโอกาสให้ อ.ก.ค.กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6 (2538 : 134) ที่ได้กล่าวไว้ จากรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ด้านระยะเวลาของการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมดี

วิธีการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว เป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง การฝึกอบรมควรเน้นให้ปฏิบัติจริง มากกว่าการบรรยายทฤษฎี และควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์ และวีดิทัศน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เห็นความเปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ เห็นความสำคัญของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันทันสมัย จึงคิดที่จะนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของด้านการบริหารงานสถานศึกษา เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร ส่งเสริมการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องใช้สื่อด้านคอมพิวเตอร์ และผู้ผ่านการฝึกอบรมก็มีความประสงค์ที่จะให้ปฏิบัติจริงมากกว่าการบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1 (2539 : 145) รายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า ควรให้ปรับปรุงหลักสูตร เน้นภาคปฏิบัติ มากกว่าทฤษฎี และสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 (2540 : 25) กล่าวว่า ควรจัดให้มีหรือเพิ่มเติมวิชาเทคโนโลยีสมัยใหม่

การประเมินผล ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า การประเมินผลในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้วเป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง การประเมินผลในปัจจุบันมีความเหมาะสมปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิธีการวัดผลประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สอดคล้องกับนโยบายของการฝึกอบรม และความคาดหวังของผู้ผ่านการฝึกอบรมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผล การวิจัยของ ชัชฎา พารุ่ง (2539 : 106) ที่ได้ศึกษาการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเตรียม ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมอาชีวศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับวัดผลและ ประเมินผลในหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก

3.3 ด้านอื่น ๆ ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ความคิดเห็นว่า วิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยง ควรเป็นผู้มีประสบการณ์มีความสำเร็จในหน้าที่การงานมากเป็นอันดับแรก และอันดับที่สอง ควรแจ้งวัน เวลา ให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้ทราบล่วงหน้าาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วิทยากร ในปัจจุบันของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาภาคกลางยังคงใช้วิทยากรในกลุ่มที่มีความรู้และ คุณวุฒิสูง แต่ขาดประสบการณ์และผลงานดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต การศึกษาภาคกลางควรที่จะคัดเลือกวิทยากรบรรยายที่มีประสบการณ์ มีคุณภาพประสบผลสำเร็จ ในหน้าที่การงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดีจากต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และวิทยากรที่ให้การบรรยายควรใช้สื่อวิธีการ บรรยายใหม่ๆ ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการ ศึกษา 3 (2538 : 155) รายงานการฝึกอบรมผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ กรณีปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ พบว่า การฝึกอบรมควรที่จะคัดเลือกวิทยากร บรรยายที่มีประสบการณ์ มีคุณภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพจากต้นสังกัดของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ควรแจ้งเรื่องให้ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบล่วงหน้าานพอสมควร เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้เตรียมการมอบหมายงานและ วางแผนการบริหารสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า เพื่อมิให้เกิดการผิดพลาดหรือความชะงักของโครงการ แผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้ คือ

1. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่จัดในศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาภาคกลาง โดยแบ่งเป็นหมวดวิชา ดังนี้

1.1 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร มีการนำไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชา อยู่ในระดับมาก แต่ควรได้รับการปรับปรุงในบางกรณี ดังนี้

ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ยังมีการนำเอาความรู้จาก หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ไปใช้น้อยกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี ฉะนั้น ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาเนื้อหาวิชาในหมวดวิชานี้ ให้สอดคล้องกับผู้ที่เข้ารับการ อบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าด้วย

ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 1 มีการนำเอาเนื้อหาวิชาในหมวดความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการบริหาร ไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 5 และเขตการศึกษา 6 ฉะนั้น ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาวิชาในหมวดนี้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ ความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละเขตการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำความรู้ไปใช้ ปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น หรือพื้นที่เขตการศึกษา

หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร เนื้อหาวิชาที่มีค่าเฉลี่ยการนำไปใช้อยู่ใน ระดับน้อยที่สมควรพิจารณาปรับปรุง คือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา และเนื้อหาวิชาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม เนื้อหาและเวลาให้เหมาะสม คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารควรทราบ และ เนื้อหาวิชาการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

1.2 หมวดวิชาบริหารศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่มีค่าเฉลี่ยการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อย ที่สมควรพิจารณาปรับปรุง คือ การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา และการบริหารงาน สวัสดิการ เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมเนื้อหาและเวลาให้เหมาะสม คือ การบริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานบุคคล การเงินและบัญชี งานธุรการและกิจการนักเรียน และเนื้อหาวิชา การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และคอมพิวเตอร์

1.3 หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมและเวลาให้เหมาะสม คือ การพัฒนาทักษะการพูด และเนื้อหาวิชาภาวะผู้นำ

1.4 หมวดวิชากิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร เนื้อหาวิชาที่มีค่าเฉลี่ย การนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยที่สมควรพิจารณาปรับปรุง คือ การพัฒนาทางจิตใจ เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติมและเวลาให้เหมาะสม คือ ศึกษาดูงาน

2. ด้านกระบวนการฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะจากผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ควรนำไปพิจารณาที่สำคัญ ๆ คือ สถานที่ฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ควรใช้สถานที่โรงแรมเป็นที่พัก และจัดฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรมจำนวนวันในการอบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว วิธีการฝึกอบรมควรเน้นให้ปฏิบัติจริงมากกว่าการบรรยายทฤษฎี และควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหารและวิทัศน์ด้านวิทยาการและวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ควรเป็นผู้มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน และควรแจ้งวันเวลาให้ผู้ที่จะเข้ารับการอบรมได้ทราบล่วงหน้านาน ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาหารูปแบบและเนื้อหาความรู้ในการฝึกอบรมหมวดวิชาบริหารศาสตร์ เพื่อที่จะทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า เกิดความพึงพอใจ และนำความรู้ในหมวดวิชาบริหารศาสตร์ไปใช้ในระดับที่มากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ เช่น สื่อทางไกล คอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ IT (Information Technology) ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ บุญฤทธิ์. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
อัครสำเนา.
- การประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. คู่มือบริหารงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :
สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2537.
- _____. หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิชา
การบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ข่าวการประถมศึกษา. 19 สิงหาคม 2525.
หน้า 1-4.
- จักรพันธุ์ สุริยะ. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่
โรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536. อัครสำเนา.
- ัชชฎา พารุ่ง. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสังกัดกรม
อาชีวศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัครสำเนา.
- ชลอ ธรรมศิริ. เทคนิคการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2518.
- ชัยวิช ทักษาสตร์. การบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
อัครสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534.
- เชาว์ พูลนวม. ความต้องการความรู้ทางการบริหารโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดเพชรบุรี. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533. อัครสำเนา.

- ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์. การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ร่ำรง บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬารัฐ ลาครพร้าว, 2532.
- นงลักษณ์ สีนสืบผล. การบริหารงานบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิศิษฐ์
การพิมพ์, 2532.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสาสน์, 2523.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. บทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530-2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533.
- บุญทวี อรุณมาศ. การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. การศึกษาเพื่อให้เกิดการฝึกอบรมเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง
ตำแหน่งบังคับบัญชาในระดับต้นในข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531.
- ปกรณ์ ศรีคอนไผ่. เทคนิคการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. นครปฐม : ม.ป.ท., ม.ป.ป.
อัดสำเนา.
- ปฐม นิคมานนท์. ปฏิบัติการการศึกษาผู้ใหญ่. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชา
การศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2528.
- เป็รื่อง ภูมิท. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2520.
- ผิน ปานขาว. “การฝึกอบรมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างมีเหตุผล,” ทรัพยากรมนุษย์.
2 (ไตรมาสที่ 2) : 24-28 ; กุมภาพันธ์ 2520.
- พจน์ สะเพียรชัย. ประมวลคำบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ, 2517.
- พัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, สำนัก. เขตการศึกษา 5. การประชุมสัมมนา
คณะกรรมการวิชาการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5 ปีงบประมาณ
2540. ราชบุรี : เขตการศึกษา 5, 2540. ฉบับโรเนียว.

พัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, สำนัก. เขตการศึกษา 6. การติดตามผลการฝึกอบรม
หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ของเขตการศึกษา 6. ลพบุรี : ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6, 2539. อัดสำเนา.

พัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, สำนัก. เขตการศึกษา 8. รายงานผลการฝึกอบรม

หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ปี 2538. เชียงใหม่ : ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต
การศึกษา 8, 2539. อัดสำเนา.

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระยะที่ 2 (2533-2535).

นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2533.

..... คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.

..... คู่มือบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา, 2531.

..... คู่มือบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา. นครปฐม :
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, ม.ป.ป.

..... ติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา รุ่นที่ 1-4
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครปฐม : สถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา, ม.ป.ป. อัดสำเนา.

..... ติดตามผลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินครูใหญ่ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2534 ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต
การศึกษา 1, 5 และ 12. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534. อัดสำเนา.

..... รายงานสรุปผลการสัมมนาการพัฒนาการใช้หลักสูตรฝึกอบรม. นครปฐม : สถาบัน
พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2537. อัดสำเนา.

..... สรุปผลการสัมมนาผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา.

นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2538. อัดสำเนา.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2517.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

- ภิญโญ สารร. “การประเมินหลักสูตรเพื่อพัฒนาการศึกษา,” สารพัฒนหลักสูตรฉบับที่ 91.
ตุลาคม 2532.
- รจนา พิมพ์กรรม. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษา
ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- รุ่ง แก้วแดง. คู่มือโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอาจารย์ใหญ่ ปีงบประมาณ 2530 เอกสารคำบรรยาย
กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2530. อัดสำเนา.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 45 วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2532 ยะลา : โรงพิมพ์
สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 2, 2532.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์สมิเคีย, 2529.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิศัล
และวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- วิจิตร อวะกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิชัย คิสสระ. การพัฒนหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
- วิชัย ดันศิริ. มองเห็นการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2536.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนานุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2537.
- วีระ อัมพันธุ์. พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์, 2527.
- ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ปีงบประมาณ 2533.
ราชบุรี : ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา, 2533. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายประกาศิต กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2532. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการแห่งประเทศไทย, สมาคม. คู่มือปฏิบัติงานและเตรียมสอบเลื่อนระดับตำแหน่งของ
ข้าราชการ. กรุงเทพฯ : ธนพร, 2536.
- สนั่น อินทรประเสริฐ และคณะ. เทคนิคการฝึกอบรม. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา, 2529. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ. พฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาระหว่าง
อาจารย์ใหญ่ที่เคยผ่านและไม่เคยผ่านหลักสูตรเตรียมอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2532.
อัคราเสนา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. รูปแบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสถาบัน
อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2524.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2538.
_____. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2527.
_____. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2525.
- เสรี เลิศสุชาตวนิช. ทักษะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก่อนและหลังการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตทับแก้ว, 2531. อัคราเสนา.
- เสาวนีย์ เลวลัย. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2536. อัคราเสนา
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการศึกษานอกระบบหน่วยที่
1-8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. “ข้อคิดเรื่องหลักสูตร.” คู่มือนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครู
สวนสุนันทา, 2511.
- อุ้นดา นพคุณ. การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527.

- Beach, Dalle S. Personel : The Management of People at Work. 3rd ed. New York : Macmillan Publishing Co., 1980.
- Beauchamp, Gorge A. Curriculum Theory. 3rd ed. Illinois : The Kagg Press, 1975.
- Catherine, Helen Sobehart. "Improving University Teaching : A historical Review and A Contemporary Curriculum," Dissertation Abstracts International. 47 (15) : 1627-A; November, 1986.
- Cronbach, Lee Jose H. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1972.
- Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston : Allyn and Bacon, 1970.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGrew-Hill Book Company, 1973.
- Mims, Fern H. "Students Evaluated Faculty," Nursing Outbook. 7 : 53-55; July 1970.
- Rabey, Gardon P. Training. 3rd ed. Wellington : Dydley Rabon & Co.Ltd., 1981.
- Saylor, Calen J. and William M. Alexander. Planming Curriculum for Schools. 3rd ed. New York : Holt Ringhart and Winston, 1974.
- Skinner, B.F. The Technology of Teaching. New York : Appleton-Century-Crofts, 1968.
- Taba, Hilda. Curriculum Development, Theory and Practice. New York : Hareourt, Brace and World, Inc., 1962.
- Tanner, D. and L.N. Tanner. Curriculum Development : Theory into Practice. 2nd ed. New York : Macmillan, 1975.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
- แบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้
จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต
การศึกษาในภาคกลาง



ที่ ทม 1007/ 44/8

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร 10110

๙ มิถุนายน 2539

เรื่อง ขอลงนามอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายประเทือง ทรัพย์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญา
นิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง

ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

ผศ.จิราภรณ์ บุญส่ง

กรรมการ

สิ่งที่นิตใดขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584115



ที่ ศธ 1404/445

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๓ กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้อนุญาตให้ นายประเทือง ทรัพย์เกิด นิลิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เก็บข้อมูลเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลางโดยขอความร่วมมืออาจารย์ใหญ่ที่ผ่านการอบรมในเขตการศึกษา 1, 5, 6 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนี้ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยจะไปประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุกตมณ เงินคว่ำ)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

23.ก.ค.2539

กองวิชาการ

โทร. 2805559-63

โทรสาร 2810588

23 ก.ค. 2539
นาง
พิมพ์

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาค้นคว้าของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตร
ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา
ในภาคกลาง

แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านการอบรมจาก
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และฝึกอบรมผู้บริหาร
ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาจากท่าน
โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำเนื้อหาความรู้ของหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้
ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุง
พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ
 - () ต่ำกว่า 40 ปี
 - () สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป
2. ระยะเวลารับราชการ
 - () ต่ำกว่า 15 ปี
 - () 15-20 ปี
 - () สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโทหรือสูงกว่า
4. สาขาวิชาที่จบการศึกษา
 - () วิชาเอกบริหารการศึกษา
 - () วิชาเอกประถมศึกษา
 - () วิชาเอกอื่น ๆ
5. โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในเขตการศึกษาใด
 - () เขตการศึกษา 1
 - () เขตการศึกษา 5
 - () เขตการศึกษา 6
6. ท่านผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงในปีใด
 - () ปี 2535
 - () ปี 2536
 - () ปี 2537
 - () ปี 2538

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำเนื้อหาความรู้ของหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง จากเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานมาก - น้อยเพียงใด โปรดแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณา

ระดับการนำไปใช้กำหนดให้ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าเนื้อหาความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ได้มากที่สุด

มาก หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าเนื้อหาความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ได้มาก

ปานกลาง หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าเนื้อหาความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ได้ปานกลาง

น้อย หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าเนื้อหาความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ได้ค่อนข้างน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าเนื้อหาความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ได้น้อยที่สุด

ข้อที่	เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร นำความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ ไปใช้ได้					
2	นำความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติไปใช้ได้					
3	นำความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษา ของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนแนวการจัดการศึกษาของ กรมเจ้าสังกัดไปใช้ได้					
4	สามารถวิเคราะห์นโยบายการศึกษา ในระดับต่าง ๆ ของรัฐบาล และกระทรวง ศึกษาธิการ ตลอดจนแนวการจัดการศึกษา ของกรมเจ้าสังกัดได้					
5	สามารถนำความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน ไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานได้					
6	สามารถนำจริยธรรมและคุณธรรมมาใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ให้เป็น แบบอย่างแก่ผู้อื่นได้					
7	สามารถดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ และสังคมได้					
8	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง					
9	สามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้ถูกต้อง					

ข้อที่	เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	นำความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับวินัย และการเสริมสร้างวินัยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
11	เลือกอ่านและเลือกใช้ผลงานวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
	<u>หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์</u>					
12	นำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในการบริหารไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้					
13	นำเทคนิคการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตนได้					
14	นำระบบข้อมูลและการวางแผนการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้					
15	วางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้					
16	สามารถควบคุมและบริหารงบประมาณของสถานศึกษาได้					
17	วางแผนการบริหารงานการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	บริหารงานพัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุได้					
19	บริหารงานธุรการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ					
20	สามารถบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาได้					
21	สามารถบริหารงานวิชาการและจัดระบบการเรียนการสอนได้เหมาะสม					

ข้อที่	เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	สามารถนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานทางวิชาการได้					
23	วางแผนงานและบริหารงานสวัสดิการในสถานศึกษาได้					
24	นำแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาไปสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้					
25	สามารถเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ ของชุมชนได้					
26	นำหลักการการนิเทศการศึกษาไปใช้นิเทศภายในโรงเรียนได้					
27	สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้พัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนได้					
29	สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
30	ท่านได้นำเอาหลักการบริหารการอนุบาลมาใช้ในโรงเรียนได้					
31	นำความรู้การบริหารงานกลุ่มโรงเรียนไปใช้ได้					
	<u>หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์</u>					
32	สามารถเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กรได้					
33	สามารถพัฒนาตนเองและช่วยให้ผู้อื่นเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง					

ข้อที่	เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	สามารถพัฒนาทีมงานในโรงเรียนได้					
35	สามารถเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำให้ครู-อาจารย์เกิดความรู้สึกศรัทธาและยึดถือเป็นตัวอย่างได้					
36	สามารถตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
37	มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียน					
38	สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานได้					
39	สามารถพัฒนาทักษะการพูดได้					
40	สามารถพัฒนานโยบายและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูได้					
41	สามารถระบุปัญหาและสาเหตุที่ครูประพฤติดนทพยอนยาน ฝำฝั้นระเบียบวินัย					
42	สามารถนำการประสานงานไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
43	สามารถสื่อความหมายระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
44	สามารถดำเนินการประชุม โดยใช้เทคนิคการประชุมที่ดีได้					
45	สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ได้					
46	วิเคราะห์บทบาทของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ได้					
47	สามารถแก้ปัญหาและป้องกันเกี่ยวกับพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยของนักเรียนได้					

ข้อที่	เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48	สามารถปลูกฝังและพัฒนาค่านิยม ที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคม					
หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตร						
49	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิต และมีทัศนคติ ที่ดีต่อการพัฒนาจิตใจ					
50	รู้วิธีฝึกสมาธิและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันได้					
51	สามารถปฏิบัติตามหลักศาสนพิธีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
52	การประยุกต์หลักธรรมกับการบริหาร ในหน้าที่					
53	นำกิจกรรมการออกกำลังกายไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
54	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านวิชาการ					
55	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านกิจการ นักเรียน					
56	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านบุคลากร ธุรการ และการเงิน					
57	การศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้านความ สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
58	ได้แนวคิดและประสบการณ์โดยตรง จากการศึกษาและดูงาน					
59	ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้าง ประสบการณ์จากวิทยากรที่เลี้ยง					
60	ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการ ทำงานภาคินิพนธ์					

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร
การฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงอย่างไรในหัวข้อ
ดังต่อไปนี้

1.1 เนื้อหาวิชาใดที่ท่านนำไปใช้ได้มากที่สุด

.....

.....

1.2 เนื้อหาวิชาใดที่ท่านนำไปใช้น้อย หรือไม่ได้นำไปใช้เลย

.....

.....

1.3 เนื้อหาวิชาใดที่ควรเพิ่มเติม

.....

.....

2. โปรดเสนอข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับ

2.1 สถานที่ฝึกอบรม.....

.....

.....

2.2 เวลา.....

.....

.....

2.3 วิธีการฝึกอบรม.....

.....

.....

2.4 การประเมินผล.....

.....

.....

2.5 ด้านอื่น ๆ.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. นายธีรารัง อมโร ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
เขตการศึกษา 5
3. นายวิญญู มณีจันทร์ รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม เขตการศึกษา 5
4. นายสมบัติ ขวัญดี ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาข้าราชการครู
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
5. ดร.รัชนีย์ พรรณพานิช หัวหน้าฝ่ายวิทยาลัยผู้บริหารการศึกษาระดับสูง
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายประเทือง ทรัพย์เกิด
วัน เดือน ปีเกิด	8 มกราคม พ.ศ. 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเขาชัยย จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	123/152 ซอย 1 ถนนเพชรเกษม ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี (70000)
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา ระดับ 7 สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.สูง) วิทยาลัยครูเพชรบุรี
พ.ศ. 2525	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. บรรณารักษ์ศาสตร์) วิทยาลัยครูนครปฐม
พ.ศ. 2540	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม. การศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2521 - 2534	อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2534 - ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5

**การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้
จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรม
ประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง**

**บทคัดย่อ
ของ
ประเทือง ทรัพย์เกิด**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่**

มีนาคม 2541

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง โดยภาพรวมและเป็นหมวดวิชา จำแนกตาม อายุ วุฒิต่างการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ผ่านมาการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในตำแหน่งครูใหญ่ ที่ได้รับปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ ในเขตการศึกษาภาคกลาง ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ประจำปีงบประมาณ 2535, 2536 2537 และ 2538 จากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 6 ซึ่งเลือกผู้บริหารโรงเรียนมาในอัตราส่วนร้อยละ 90 โดยการสุ่มอย่างง่าย ของจำนวนผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละเขตการศึกษา และในแต่ละปีงบประมาณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลางโดยรวมและรายหมวดวิชาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดวิชาบริหารศาสตร์ และหมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยจำแนกตามอายุ วุฒิต่างการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สาขาวิชาที่จบการศึกษา เขตการศึกษา และปีที่ผ่านมาการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยรายหมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีวุฒิต่างกัน ระดับปริญญาตรี นำความรู้จากหมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารไปใช้มากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีสาขาวิชาที่จบการศึกษาต่างกัน นำความรู้ไปใช้โดยรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษาที่ต่างกัน นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 6 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมมากกว่าเขตการศึกษา 5

2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีที่ต่างกัน นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2536 นำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไปใช้โดยรวมมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในปี 2535

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากแบบสอบถามปลายเปิด สรุปได้ว่า

3.1 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก คือ ทุกเนื้อหาวิชา ในหมวด เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อย คือ การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ การพัฒนาจริยธรรม และคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

3.2 หมวดบริหารศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้น้อย คือ การนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล

3.3 หมวดพฤติกรรมศาสตร์ เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก คือ ทุกเนื้อหาวิชาในหมวด เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม คือ การพัฒนาทักษะการพูด

3.4 หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มาก คือ ทุกเนื้อหาวิชาที่จัดในหมวด เนื้อหาวิชาที่ควรเพิ่มเติม คือ ศึกษาดูงาน

3.5 ด้านกระบวนการฝึกอบรม คือ สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาจำนวนวันในการอบรม วิธีการฝึกอบรม และการประเมินผลมีความเหมาะสมดีแล้ว ส่วนในด้านวิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยงควรเป็นผู้มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

THE STUDY OF EX-TRAINEES' OPINIONS IN KNOWLEDGE APPLICATION
FROM THE PROMOTIONAL CURRICULUM FOR SCHOOL PRINCIPALS OF
THE TRAINING IN THE CENTRAL EDUCATION REGION

AN ABSTRACT
BY
PRATUANG SUBKERT

Presented in partial fulfillment of the requirements for
the Master of Education Degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
March 1998

The purpose of this research was to study and compare the opinions of the ex-trainees towards knowledge application obtained from the high ranking school administrator training curriculum of the Central Education Region Training Center as a whole along with particular groups of subjects. The trainees were classified by ages, degrees of education, length of work time, major subjects, education regions and training years.

The sample group in this research was the school headmasters of National Primary Education office, upgraded to be school principals in Central Education Region, who took the high-ranking school administrator training curriculum in the fiscal year of 2535, 2536, 2537, and 2538 from the training center in the education region 1, 5 and 6. The sample group was selected through purposive sampling technique and then randomized 90 percent out of each education region and each fiscal year - that is 334 administrators were chosen.

The findings were as follows:

1. There was high knowledge application, obtained from the training curriculum as a whole along with each group of subject, in Behavioral Science, General Knowledge of Administration, Administrative Science and Extra Curriculum Activities respectively.

2. The results of comparing the opinions of the extrainees based on different ages, degrees of education, length of work time, major subjects, education regions and training years towards knowledge application were as follows:

2.1 There was no significant difference in knowledge application among the ex-trainees of different ages both as a whole and in each group of subjects.

2.2 There was no significant difference in knowledge application among the ex-trainees of different degrees of education as a whole, but in each group of subjects a significant difference was found. The ex-trainees with BA. could apply more knowledge than those with M.A. or with higher degree at the 0.5 level of significance.

2.3 There was no significant difference as a whole and in each group of subjects among the ex-trainees of different length of work time.

2.4 There was no significant difference as a whole and in each group of subjects among the ex-trainees of different major subjects.

2.5 There was a significant difference in knowledge application as a whole among the ex-trainees from different education region. It was found that the ex-trainees from education region 6 could apply more knowledge than those from education region 5 as a whole.

2.6 There was a significant difference in knowledge application as a whole among the ex-trainees of different training years. The ex-trainees in the year 2536 could apply more knowledge than those in the year 2535.

3. Other comments and suggestions of the ex-trainees from open - ended questionnaire were as follows:

3.1 In General Knowledge of Administration group, the application was at high level in any subject content. The subject content of which application was at low level was the analysis and response to the education policy. The content subjects that should have been added were the content of laws, rules or commands to know.

3.2 In Administrative Science group, there was application at high level in the content of personnel management and at low level in research implications to school development. The subject content that should have been added was personnel management.

3.3 In Behavioral Science group, there was application at high level in every subject content. The subject content that should have been added was Speech Training.

3.4 In Extra - Curriculum Activities group, there was application at high level in every subject content. The subject content that should have been added was educational tour.

3.5 About Training process, the training campus, the length of training time, the training methods and the training evaluation were appropriate. But the trainers and the assistants should have been more experienced or more successful in work.