

๒๕๕๒

๒๕๕๓

๒.๓

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา
ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

ปริญญานิพนธ์

ของ

รจนา พิมพ์พรรณ

๒๒ ต.ค. ๒๕๓๙

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม ๒๕๓๙

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒. ๕๐๐๖๕

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(รศ. ลัดดาวัลย์ หวังพานิช)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(รศ. ลัดดาวัลย์ หวังพานิช)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ. ดร. เสาวนีย์ เลวลย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงก็เนื่องด้วยการแนะนำและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รศ.ลัดดาวัลย์ หวังพานิช กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ ซึ่งเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ซึ่งท่านทั้งหมดได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แนวคิด ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.อาคม จันทสุนทร อาจารย์วันทนา เมืองจันทร์ อาจารย์สุวัฒน์ อันใจกล้า รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ และ ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น ที่กรุณาสละ เวลาให้คำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง กรมสามัญศึกษา ที่เข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย ตลอดจนเพื่อน ๆ นิสิตการศึกษายุ่งใหญ่ ภาคพิเศษรุ่น 2 และเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือตลอดมา

แรงจูงใจให้เกิดความสนใจในการทำปริญญานิพนธ์สำเร็จไปด้วยดีคือ บิดา มารดา พี่ และน้อง

รจนา พิมพ์พรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม	9
หลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	29
การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารของกรมสามัญศึกษา	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
สมมุติฐานการวิจัย	64
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	102
ความมุ่งหมายของการวิจัย	102
วิธีดำเนินการวิจัย	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	114
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือ	126
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	130
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม	132
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	134
ภาคผนวก จ ตารางแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิกการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่	149
ประวัติย่อของผู้วิจัย	152

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อ หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมและรายหมวดวิชา	74
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อ หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	75
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อ หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดบริหารศาสตร์	77
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อ หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดพฤติกรรมศาสตร์	78
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อ หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	79
6	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตาม กลุ่มอายุ	80
7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	81

8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา	82
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่	83
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตาม กลุ่มอายุ	84
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน	85
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	86
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	87
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อ หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามกลุ่มอายุ	88

ตาราง	หน้า
15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา พฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลารับราชการ	89
16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา พฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	90
17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา พฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	91
18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา กิจกรรมเสริมหลักสูตร จำแนกตามกลุ่มอายุ	92
19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา กิจกรรมเสริมหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	93
20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา กิจกรรมเสริมหลักสูตร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา	94
21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา กิจกรรมเสริมหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	95
22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรเตรียมผู้บริหาร สถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา จากแบบสอบถาม ปลายเปิด	96

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาไปทุก ๆ ด้าน โดยเร่งรัดให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ปรับปรุง แก้ไข ริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2534-2539) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพสูง อันเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศ นั้น กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลักที่สำคัญกระทรวงหนึ่งซึ่งมีบทบาท หน้าที่ที่จะสนองนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้เพราะว่า การใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการพัฒนาประเทศ อันได้แก่ วัสดุ เงิน การจัดการ การวางแผน และการกำหนดนโยบาย ทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงได้ผลดี ก็อยู่ที่ ความสามารถของบุคคลที่จะให้ได้เท่านั้น การที่มีคนหย่อนสมรรถภาพหรือมีคน ที่มีความสามารถแต่ปริมาณไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ ย่อมไม่อาจทำให้ บังเกิดผลงานได้เท่าที่ควร (สนั่น อินทรประเสริฐ. ม.ป.ป. : 1)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา การ ศาสนา และการวัฒนธรรมของชาติ ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุ เป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และทักษะ เฉพาะอย่างเป็นพิเศษ ในอันที่จะผสมผสานระหว่างทักษะในการจัดการและ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา โดยเหตุนี้ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานอยู่เสมอ (สถาบันพัฒนา

ผู้บริหารการศึกษา. ม.ป.ป. : 3) แต่โดยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการปฏิบัติงาน บ่อยครั้งไม่มีเวลาที่จะติดตามศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคใหม่ ๆ ได้เพียงพอ กรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโดยจัดฝึกอบรมขึ้นภายในกรม กอง ของตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่างานฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี เทคนิคและวิธีการบริหารใหม่ ๆ นี้ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ เพื่อไม่ให้งานฝึกอบรมผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการกระจัดกระจายและเกิดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ยังเป็นการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในด้านการบริหารงานและได้ประโยชน์คุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ลงทุนในการฝึกอบรม การฝึกอบรมนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการลงทุนที่ได้ผลคุ้มค่าทีเดียว (นิสา ชูโต. 2534 : 17) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้พิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นเพื่อให้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2522 ขึ้น และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2522 เล่มที่ 96 ตอนที่ 80 จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีฐานะเป็นสถานศึกษาและจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ โดยให้สำนักงานศึกษาธิการเขตเป็นศูนย์การฝึกอบรม ประจำเขตการศึกษา มีศึกษาธิการเขตเป็นผู้อำนวยการศูนย์และอธิการวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในเขตศึกษานั้น ๆ เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2534 : 41) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีภารกิจเกี่ยวกับงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา 3 ประเภทคือ การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระหว่างประจำการ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และการฝึกอบรมการบริหารเฉพาะสาขา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นผู้สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการคือ มุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

โดยมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคล 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านความคิด (Thinking) พฤติกรรมด้านความรู้สึก (Feeling) และพฤติกรรมด้านการกระทำ (Action) (เสรี เลิศสุชาตวนิช. 2531 : 3 - 4) การฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายบริหารเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะ ความรู้ ความสามารถระดับผู้บริหารไม่ได้เกิดขึ้นเองจากผู้ปฏิบัติงาน แต่เกิดจากการวางแผนทางด้านกำลังที่เหมาะสมถูกต้องว่า ในแต่ละระดับของตำแหน่งบริหารจะสร้างคนเข้ามาทดแทนอย่างไร (เสนาะ ดีเยาว์. 2532 : 168)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาร่วมกับกรมสามัญศึกษาจึงได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เพื่อเป็นการเตรียมข้าราชการครูให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 30(ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี ตลอดจนมีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ.2528 ซึ่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นผู้กำหนด (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 5) และได้มีการเตรียมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาสังกัดของตนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2501 จนถึงปัจจุบัน

การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษานี้ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้ดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปี 2531 จนถึงปี 2538 มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 32 รุ่น เป็นจำนวน 5,702 คน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ฝ่ายนโยบายและแผน. 2538) ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นใช้หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา ที่ ก.ค.กำหนดใช้เวลาการฝึกอบรม 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันได้อาศัยทฤษฎีทักษะของผู้บริหารตามลำดับตำแหน่งหน้าที่เป็นหลัก รวมทั้งพิจารณาถึงความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงานเจ้าสังกัด (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

2533 : 9) หลักสูตรนี้บุคลากรส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งควรเป็นหลักสูตรแบบเข้มที่เน้นเนื้อหาเฉพาะส่วนที่นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จริงเท่านั้น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2533 : 11) เพราะการฝึกอบรมใดจะได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่เสมอ

การฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดมีความคาดหวังว่าจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ความรู้และทักษะด้านการบริหารไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา แต่จากการศึกษาผลงานการวิจัยของ เสรี เลิศสุชาตวนิช (2531 : 256) ได้ศึกษาวิธีการและกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีผลกระทบต่otักษะและพฤติกรรมของครูใหญ่ที่มีอยู่เดิม เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างไร พบว่า วิธีการและกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาไม่มีผลกระทบต่otักษะและพฤติกรรมของครูใหญ่ที่มีอยู่เดิมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแต่อย่างใด ร้อยละ 80 ของความสำเร็จของการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน (ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา. 2532 : 8) การที่ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมและไม่ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการบริหารไม่แตกต่างกันเป็นเรื่องที่น่าสงสัยว่าการฝึกอบรมตามหลักสูตร ที่ ก.ค. กำหนดประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะได้มีการพิจารณาเนื้อหาหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ ทั้งนี้เพราะเนื้อหาหลักสูตรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการตอบสนองของหลักสูตร และเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งผลของการวิจัยจะสามารถเป็นแนวทางและข้อคิดในการฝึกอบรม เป็นแนวทางในการปรับปรุงและ

การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารที่ทางหน่วยงานทางการศึกษาจัดขึ้น
ในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรม
สามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
สังกัดกรมสามัญศึกษา มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นหมวดวิชา จำแนกตามอายุ
ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการ
ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงในครั้งต่อไป
2. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ
การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของกรมสามัญศึกษา และกรมอื่น ๆ
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ผลที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรม
หลักสูตรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร
โรงเรียนประจำการ (In-service Training)

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร

การศึกษา 4 หมวดคือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์
หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ และ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียม
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ปีงบประมาณ
2538 จำนวน 365 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่ง
ศึกษาในตัวแปรต่อไปนี้

3.1.1 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) 35-45 ปี
- 3) สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระยะเวลารับราชการ

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิต่างทางการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโทและสูงกว่า

3.1.4 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

- 1) อาจารย์ผู้สอน
- 2) ผู้บริหาร (เช่น ผู้ช่วย ผู้รักษาการผู้ช่วยฝ่าย

หรือหัวหน้าสาย)

- 3) ศึกษานิเทศก์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 4 หมวดวิชาคือ

- 3.2.1 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร
- 3.2.2 หมวดบริหารศาสตร์
- 3.2.3 หมวดพฤติกรรมศาสตร์
- 3.2.4 หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

นิยามศัพท์ เฉพาะ

1. **ความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม** หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ ทักษะ เจตคติ ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. **หลักสูตรฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง** หมายถึง หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีบทบาทในการฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งทางบริหารให้สูงขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 4 หมวดวิชาคือ

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

เป็นหมวดที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาประเทศ เป็นความรู้เชิงบริหารแต่เป็นการบริหารประเทศในด้านการศึกษา ในหมวดนี้ประกอบด้วยรายวิชาการวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบายทางการศึกษา กฎหมาย ระเบียบและคำสั่งที่ผู้บริหารควรทราบ วินัย และการเสริมสร้างวินัย ฯลฯ

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์

เป็นหมวดที่ว่าด้วยความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ ในหมวดนี้ประกอบด้วยรายวิชาระบบข้อมูลและการวางแผน การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ฯลฯ

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์

เป็นหมวดที่ว่าด้วยวิชาที่เสริมสร้างสมรรถภาพของผู้บริหาร ในหมวดนี้ประกอบด้วยรายวิชาการตัดสินใจสั่งการ การประสานงาน

และการสื่อความหมาย เทคนิคการประชุมการจัดความขัดแย้งและการวิเคราะห์
บทบาท ฯลฯ

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

เป็นหมวดที่ว่าด้วยการฝึกวิชาให้มีสติและการฝึกกาย
เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง ในหมวดนี้ประกอบด้วยรายวิชา การพัฒนาทางจิตใจ
การพัฒนาทางกาย การศึกษาและดูงาน กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ และ
ภาคนิพนธ์

3. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมใน
หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เพื่อให้ได้รับการแต่งตั้งจากกรม
เจ้าสังกัด เช่น อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา

4. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หมายถึง หน่วยงานจัดฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหารการศึกษาและพัฒนาการบริหารการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ โดยได้
รับการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2522 มีฐานะเทียบเท่ากองและยกฐานะเป็นสถานศึกษา ในปี พ.ศ. 2525
มีศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมตามหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. หลักสูตรการฝึกอบรม
3. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
4. การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารของกรมสามัญศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะและความชำนาญบางประการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

สำหรับความหมายของการฝึกอบรมนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 262) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการของการสร้างเสริม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตการปฏิบัติเฉพาะอย่าง

บีช (Beach. 1975 : 193) ให้คำอธิบายการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์

อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

สำหรับนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้ เช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2519 : 175) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

น้อย ศิริโชติ (2523 : 7) กล่าวว่า เป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นตามความต้องการเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานหรือบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์แก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเตรียมตัวจะเข้าทำงานและกำลังปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มีสมรรถภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วยิ่งขึ้น อาจจะเรียกว่าเป็นการฝึกหัดฝีมือด้านอาชีพให้กับคนทำงานก็ได้ การฝึกอบรมจะใช้ช่วงเวลาสั้น ๆ และลงทุนน้อยกว่าการศึกษาโดยตรง

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ได้จัดไว้เพื่อช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacity) และพฤติกรรมทั่วไป (General Behavior) เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

จากแนวความคิดและความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมาแล้ว ถ้าจะพิจารณาถึงความมุ่งหมายหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมนั้น ก็มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้หลากหลาย อาทิเช่น

ธีรพล วัฒนประคิษฐ์ (2526 : 318 - 319) ได้จำแนกความมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นการมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของ
ส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงาน
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานบุคคล

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล เป็นความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน
ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพ ในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.4 เพื่อส่งเสริมขวัญ หรือสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ไมเนอร์ และไมเนอร์ (Miner and Miner. 1973 : 97 - 98)

ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมบุคลากรโดยทั่วไป ได้แก่

1. เพื่อฝึกอบรมให้กับคนใหม่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและ
ฝึกอบรมคนเก่าเพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อฝึกอบรมเตรียมผู้ที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หรือตำแหน่งใหม่ให้มี
คุณสมบัติที่เหมาะสม

3. เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีประสิทธิภาพใน
การทำงาน รวมทั้งการพัฒนาด้านการบริหารงานที่สอดคล้องกับความจำเป็น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมาย
เพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) พัฒนาทักษะ (Skill) พัฒนาทัศนคติ
(Attitude) ไปในทางที่พึงปรารถนา ทั้งนี้เพื่อมุ่งที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน
การทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ และ
ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน

ประเภทของการฝึกอบรม

ได้มีนักวิชาการจำนวนมากจำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหลายแบบโดยยึดถือแนวทางต่าง ๆ กันเป็นเกณฑ์ในการจำแนก แต่การจะยึดสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตามต่างก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมพอสรุปได้ ดังนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2517 : 168 - 169) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือ

1. การอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน
2. การอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน

ประเภทที่ 1 การอบรมก่อนเข้ารับราชการ หรือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าปฏิบัติงาน การอบรมประเภทนี้จำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้อีกดังนี้คือ

1. การอบรมที่ให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป การศึกษาอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการรับราชการ แต่ไม่เจาะจงอาชีพหนึ่งอาชีพใดโดยเฉพาะ
2. การศึกษาอบรมที่จัดขึ้นและดำเนินการสอนเพื่อให้รับราชการโดยตรง การศึกษาอบรมประเภทนี้ ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้ารับราชการในระดับกลางหรือหัวหน้างาน

ประเภทที่ 2 การฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำภายหลังผู้เข้ารับการอบรมมีฐานะเป็นข้าราชการแล้ว ซึ่งอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่ดำเนินการในระยะเริ่มแรกการรับราชการ ได้แก่
 - 1.1 การแนะนำปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการจัดขึ้นสำหรับผู้รับราชการใหม่เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับองค์การของตน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน
 - 1.2 การแนะนำงาน (Job Introduction) เป็นการแนะนำงานแก่ผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ มีความมุ่งหมายให้สามารถเข้าเริ่มทำงานได้โดยรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด และลดอันตรายที่อาจจะเกิดจากการทำงานให้น้อยลง

2. การฝึกอบรมที่ดำเนินการหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่งแล้ว ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้คือ

2.1 การฝึกอบรมเพื่อฟื้นความรู้ (Refresher Training) เป็นการอบรมที่ต้องการฟื้นฟูความรู้ความสามารถในการทำงานของข้าราชการให้มีสมรรถภาพดีขึ้น

2.2 การฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retraining) การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำโดยมีมูลเหตุ

ติมอค และติมอค (Dimock and Dimock. 1969 : 306) จำแนกการฝึกอบรมไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ
2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ
3. การฝึกอบรมโดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่
4. การฝึกอบรมโดยการแนะนำนอกเหนือจากหน้าที่โดยมิได้ปฏิบัติจริง
5. การปฐมนิเทศ
6. การพัฒนานักบริหารชั้นสูง

สรุป การจำแนกประเภทการฝึกอบรมของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นที่สำคัญแยกออกได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน

หน่วยงานใดจะใช้การฝึกอบรมประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงานเป็นสำคัญ

สำหรับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและประชุมสัมมนา กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ซึ่งแบ่งเป็น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2533 : 1 - 2)

1. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งและฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-Promotional Training) ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีทั้งผู้บริหารสังกัดสถานศึกษาและผู้บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา ใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ

2. การฝึกอบรมเน้นการพัฒนาผู้บริหารประจำการ (In-Service Training) ใช้เวลาในการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาประมาณ 5-12 วันทำการ

วิธีการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของงานและความชำนาญของวิทยากร ทั้งนี้เพราะวิธีการฝึกอบรมจะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ วิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกัน ดังนั้นการฝึกอบรมจึงไม่ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดผลเต็มที่ในการฝึกอบรม

การจะกำหนดวิธีการฝึกอบรมเช่นใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ

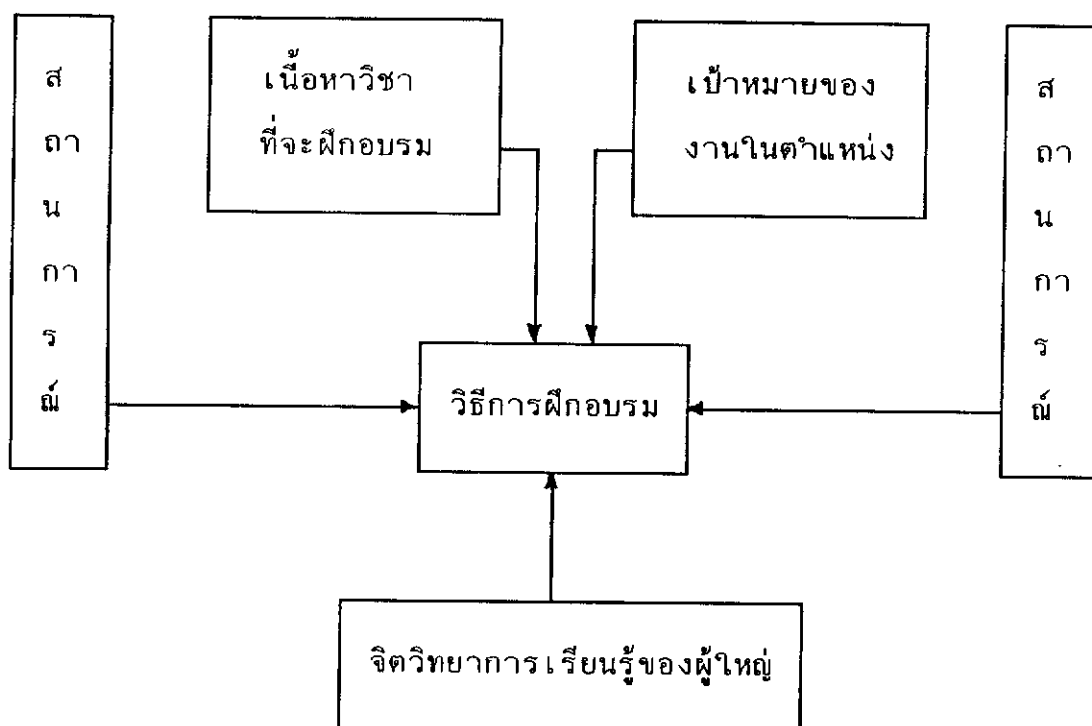
3 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงาน หรือตำแหน่งที่จะทำการฝึกอบรม

2. เนื้อหาวิชาที่จะฝึกอบรม

3. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม

นอกจากองค์ประกอบ 3 ประการดังกล่าวแล้ว สถานการณ์ในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้ง และข้อจำกัดในด้านทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม ก็นับว่ามีส่วนในการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมเช่นนั้น



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดวิธีการฝึกอบรม

ที่มา : Radwell, Susie. Educational Administrator Training Methods. London : University of London Institute of Education, 1986 : p. 31.

ขจรศักดิ์ หาญรงค์ (2524 : 3) จัดแบ่งประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมเป็น 2 วิธี คือ

1. แบ่งตามลักษณะของการใช้สื่อความหมาย มี 3 ประเภท คือ
 - 1.1 การบอกกล่าวจากผู้รู้ไปยังผู้ไม่รู้
 - 1.2 การที่ผู้รู้หรือผู้ชำนาญการแสดงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องให้ผู้ที่ยังทำไม่เป็นหรือไม่มีความชำนาญดู
 - 1.3 ให้ผู้ที่ยังทำไม่เป็นหรือไม่มีความชำนาญ ได้ทดลองทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญ

2. แบ่งตามบทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อความรับผิดชอบในการเรียนรู้ มี 3 ประเภท คือ

- 2.1 เทคนิคการฝึกอบรมที่อาศัยวิทยากรเป็นหลักในการเรียนรู้
- 2.2 เทคนิคฝึกอบรมที่อาศัยทั้งวิทยากร และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักในการเรียนรู้
- 2.3 เทคนิคอบรมที่อาศัยกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักในการเรียนรู้

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิด รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ในวงการศึกษา

กิติ อายัคคานนท์ (2520 : 28 - 29) ได้เสนอประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 6 ประการดังนี้

1. การฝึกอบรมจะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจปฏิบัติงานและรักงานมากขึ้น สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการประสานงานดีขึ้น
2. ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลือง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาดน้อยลง
3. ลดเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง ได้ปล่อยยให้เขาเรียนงานใหม่ด้วยตนเอง จะต้องใช้เวลามากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่อง
4. แบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงสั่งสอนหรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด
5. ช่วยลดเวลาการทำงานให้สั้นเข้า ไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลากันเสมอ
6. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มองเห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ ประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียน ช่วยให้การดำเนินงานในปัจจุบันดีขึ้น เป็นการ

สร้างเจตคติในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานของบุคคลในระหว่างปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาขาดคนทำงานและให้ประโยชน์แก่ตัวบุคลากรเอง นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการของการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์โดยตรงอย่างมาก ต่อผู้เข้ารับการอบรม (ปกรณ ศรีดอนไฟ. 2535 : 42 - 43)

หลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม มีผู้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ตามเอกสารในการศึกษาค้นคว้าเท่าที่รวบรวมได้ คือ นางลักษณ์ ลินสืบผล (2532 : 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการซึ่งมีความมุ่งหวังที่จะ เสริมสร้างและพัฒนาความคิดเห็น ความรู้ และความสามารถของบุคคลขณะที่กำลังทำงานอยู่ให้กว้างขวางและก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูน สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมจำเป็นต้องกำหนดเนื้อหาวิชาระยะเวลา และรายละเอียดอื่น ๆ เป็นกรอบไว้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทราบว่า จะต้องศึกษาหรือเรียนรู้เรื่องอะไร อย่างไร เพื่อให้การฝึกอบรมจะได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กรอบที่กำหนดไว้นี้โดยทั่ว ๆ ไป เรียกว่าหลักสูตรการฝึกอบรม และเรিংลักษณะ โรจนพันธ์ (2529 : 25) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ว่า

หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ โดยมีการจัดเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เพื่อจะอำนวยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ น้อย คิริโชติ (2523 : 48) ที่กล่าวว่าหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง วิชา เนื้อหา สาระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติ และความสามารถอันจะบังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เปลี่ยนไป

จากความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมหมายถึง ขอบเขต เนื้อหาวิชา สาระ ที่กำหนดไว้เพื่อให้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ ทำความเข้าใจ เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ นำไปปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้บังเกิดผลดีต่อ ส่วนตนและส่วนรวม

แนวคิดและทฤษฎีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมตลอดจนขั้นตอนการสร้างหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรเป็นรายวิชาหรือเนื้อหา ที่ใช้สอนหรือการให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นมวลงประสพการณ์ที่จัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและพัฒนาการด้านต่าง ๆ สามารถอยู่ใน สังคมได้อย่างเป็นสุขตามที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังไว้ การสร้างหลักสูตรการ ฝึกอบรมมีขั้นตอนสำคัญดังนี้ (น้อย ศิริโชค. 2524 : 49)

- 1.1 การวิเคราะห์และระบุความจำเป็นของการฝึกอบรม
- 1.2 การกำหนดหัวข้อวิชา
- 1.3 การจัดลำดับเนื้อหาวิชา
- 1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของเนื้อหา
- 1.5 การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม
- 1.6 การกำหนดระยะเวลาของแต่ละวิชา
- 1.7 การกำหนดวิทยากร
- 1.8 การเตรียมเอกสารและอุปกรณ์
- 1.9 การจัดทำตารางการฝึกอบรม

2. องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม ในการสร้างหลักสูตรการ ฝึกอบรมที่ต้องใช้วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ มากที่สุดแล้ว การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ (เริ่งลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 25 - 28)

2.1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นเสมือนเข็มทิศที่ จะกำหนดแนวทางของการฝึกอบรม ทำให้ผู้สร้างหลักสูตรทราบว่าควรกำหนด

วิชาใด หรือควรจะใช้วิธีการฝึกอบรบแบบใด ได้จากการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรบ

2.2 รายละเอียดของหัวข้อวิชา เพื่อให้ขอบข่ายของเรื่องที่จะฝึกอบรบอาจจะมีหมวดเดียวหรือหลาย ๆ หมวดก็แล้วแต่ความจำเป็นของการฝึกอบรบแต่ละโครงการ

2.3 รายละเอียดของหัวข้อวิชา เพื่อให้ขอบข่ายของเรื่องที่จะฝึกอบรบชัดเจนขึ้น จะมีการแยกแยะในรายละเอียดจากหมวดวิชาว่า ควรจะมีหัวข้อย่อยอะไรบ้าง แล้วนำมาจัดเรียงลำดับให้ต่อเนื่องสอดคล้องกัน เพื่อให้แนวความคิดและทักษะเหล่านั้นได้พัฒนาขึ้นอย่างมีระเบียบ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.3.1 กำหนดหัวข้อวิชาที่ง่ายไว้ระดับต้นของหลักสูตร

2.3.2 หัวข้อวิชาที่เป็นพื้นฐาน เช่น แนวความคิด ความหมายและทฤษฎีกำหนดไว้ตอนต้น

2.3.3 หัวข้อวิชาซึ่งให้ความรู้ และทักษะซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเรียนวิชาอื่นต่อไป ต้องกำหนดไว้ในระดับต้นของหลักสูตร

2.3.4 หัวข้อวิชาที่เป็นภาคปฏิบัติ ควรจัดให้อยู่ในระดับต่อเนื่องจากภาคทฤษฎี

2.3.5 วิชาที่มีกิจกรรม ซ้ำกันหลายชั่วโมง เช่น การบรรยายหรืออภิปรายอย่างเดี่ยวควรกระจายให้อยู่ในวันต่าง ๆ ไม่ควรจะสอนวิชาใดเกิน 3 ชั่วโมง ใน 1 วัน

2.3.6 วิชาที่ยากหรือเป็นวิชาที่ต้องการความรู้เรื่องอื่น ๆ มาก่อน ให้กำหนดไว้ในลำดับสุดท้าย

2.4 กำหนดการฝึกอบรบ เป็นการกำหนดแผนในรายละเอียด เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรบ ได้มองเห็นหลักสูตร โดยส่วนรวมว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง ใช้เวลาเท่าใดและพิจารณาถึงเทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรบให้เหมาะสมกับแต่ละหัวข้อที่กำหนดไว้

3. การกำหนดหัวข้อวิชา การกำหนดหัวข้อวิชาที่จะบรรจุไว้ในหลักสูตรของการฝึกอบรมย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการฝึกอบรมครั้งนั้น ๆ เป็นสำคัญ มีขั้นตอนในการกำหนดหัวข้อวิชา ดังนี้ (จักรพันธุ์ สิริยะ . 2536 : 32)

3.1 ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม ความต้องการในการฝึกอบรมหรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นคืออะไร ก่อให้เกิดผลเสียหายอย่างไร

3.2 ศึกษาหน้าที่หรือภารกิจของงานที่เป็นปัญหาหรือที่มาของความจำเป็นในการฝึกอบรมว่ามีลำดับความสำคัญอย่างไร

เกณฑ์วิเคราะห์ภารกิจ มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นข้อ ๆ ดังนี้

3.2.1 ความจำเป็นของภารกิจหรือหน้าที่

3.2.2 ความยาก

3.2.3 ความบ่อย

3.2.4 มีผลต่อวัตถุประสงค์หลักของโครงการโดยตรง

3.2.5 ความคุ้มค่าที่จะจัดการฝึกอบรม

3.2.6 เป็นปัญหาเร่งด่วน

การวิเคราะห์ภารกิจ ใช้วิธีทำเป็นตารางแล้วให้คะแนนเพื่อหาระดับความสำคัญ

3.3 กำหนดหัวข้อวิชาโดยพิจารณาในแต่ละภารกิจหรือหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามที่ได้ศึกษาในข้อ 2 ตามลำดับความสำคัญก่อนหลังว่าภารกิจที่เป็นปัญหานั้นจะจัดฝึกอบรมหัวข้อวิชาใด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ เพื่อจะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไม่ก่อให้เกิดปัญหาอีกต่อไปในภารกิจหนึ่ง ๆ อาจจะมีหลายหัวข้อวิชาก็ได้

3.4 จัดหมวดหมู่ของวิชาที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความคล้ายคลึงหรือความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของแต่ละหัวข้อวิชา

3.5 กำหนดรายละเอียดของหัวข้อวิชาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยกำหนดดังนี้

3.5.1 กำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชาหรือประเด็นในแต่ละหัวข้อวิชา

3.5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา

3.5.3 กำหนดเทคนิคการฝึกอบรม

3.5.4 กำหนดเวลา

3.5.5 กิจกรรมการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ต้องการที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีพฤติกรรมเรียนรู้ การที่วิทยากรจะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธีซึ่งแต่ละวิธีอยู่ที่วิทยากรจะเลือกให้เหมาะสมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การเลือกนำวิธีการสอนหรือการฝึกอบรมใดมาใช้ จำเป็นที่ผู้ฝึกจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในรายละเอียดของวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีระเบียบวิธีการหรือเทคนิคเฉพาะตัวของมันเอง และบางทีการที่จะนำมาใช้ได้ ต้องอาศัยทักษะ ความเชี่ยวชาญมากพอสมควร

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ตามที่ ก.ค. ได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำหรับข้าราชการครูสายงานผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละกรม หลักสูตรนี้ได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม แต่ทั้งนี้โดยให้มีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการหรือน้อยกว่า 184 ชั่วโมง

ถึงแม้ว่าระยะเวลาในหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 2 หลักสูตรดังกล่าวจะมีระยะเวลาเท่ากัน คือ ไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง แต่มีความแตกต่างกันในลักษณะของระยะเวลาของรายวิชา เช่น หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เวลาในกิจกรรมเสริมหลักสูตรมาก ส่วนหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จะใช้เวลามากที่สุดในแต่ละหมวดวิชา ดังนี้

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร เป็นความรู้ทั่วไป และมีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ ระเบียบกฎหมาย ประเพณีและจริยธรรม และความมั่นคงของชาติ เป็นต้น

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์ว่าด้วยความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ ทั้งที่ใช้ร่วมกันทุกกรม และที่ใช้เฉพาะของแต่ละกรม

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์ว่าด้วย วิชาที่เสริมสร้างสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งที่ใช้ร่วมกันทุกกรม และใช้เฉพาะของแต่ละกรม แต่อย่างไรก็ตาม อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มจำนวนวันและชั่วโมงฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสมของแต่ละกรม

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นลักษณะวิชาหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร เช่น การทัศนศึกษา การสนทนากลุ่ม การฝึกสมาธิและอื่น ๆ เป็นต้น

5. กิจกรรมการฝึกอบรม จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมได้เลือกกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อความเหมาะสมในแต่ละหลักสูตรไว้แตกต่างกัน แต่ที่นิยมใช้มีอยู่ 27 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีประกอบด้วยสาระต่าง ๆ กัน เช่น (ปรีชา ศรีสรากรณ์. 2527 : 89 - 95) การบรรยาย การสาธิต การระดมพลังสมอง การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมุติ เกมการบริหารและทัศนศึกษา ฯลฯ

วิธีการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ เป็นเพียงวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม คือ กิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการ กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย กิจกรรมพัฒนาจิต กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมการศึกษาและดูงาน กิจกรรมฝึกทักษะการพูด กิจกรรมร่วมบริหารโครงการฝึกอบรม กิจกรรมทำภาคินิพนธ์ และวิธีการไว้ ดังนี้ วิธีการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปรายกลุ่ม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมโดยวิธีสาธิต การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การระดมสมอง วิธีการจัดให้มีการแสดงบทบาทสมมุติให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

6. การประเมินผลการฝึกอบรม ในการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดจำเป็นต้องมีการประเมินผล เพื่อจะได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือเป็นกระจกส่องให้ผู้ดำเนินการกิจกรรมนั้น ๆ ทราบว่า ผลของการดำเนินงานเป็นอย่างไร สำเร็จหรือไม่ มีข้อผิดพลาดบกพร่องอะไร จะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่น เกี่ยวกับการฝึกอบรมจำเป็นอย่างไรที่จะต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม ชลอธรรมศิริ (2518 : 167) กล่าวว่า การประเมินผลถือว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม โดยหลักวิชาแล้วจะต้องใช้งบประมาณสำหรับการประเมินผล 35 เปอร์เซ็นต์ เป็นอย่างน้อยจากงบประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมนั้น การประเมินผลการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกิจกรรมการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม จะช่วยให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรม จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข การฝึกอบรมในครั้งต่อไป การประเมินผลการฝึกอบรมหากพิจารณาให้ครบวงจรของกระบวนการประเมินผลแล้ว จะรวมถึงการประเมินผล ติดตามผลด้วยการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมจึงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งในกระบวนการของการบริหารงานฝึกอบรมและตามปกติจะกำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

จากการศึกษาวรรณกรรม กระบวนการประเมินผลพบว่า มีผู้ให้รูปแบบไว้แตกต่างกัน คือ เสรี เลิศสุชาตวนิช (2532 : 51 - 53) ได้เน้นการประเมินที่ 4 ตัวแปรใหญ่ ๆ คือ การประเมินความรู้สึกรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตรว่าถูกต้องกับที่ต้องการหรือไม่ มิได้เจาะลึกไปถึงความรู้ การประเมินปฏิบัติการมีแนวทางการประเมินที่ควรกำหนดเป็นมาตรฐานคือ

1. ต้องการทราบอะไร
2. เขียนข้อความที่ต้องการทราบได้ครอบคลุม
3. สร้างแบบฟอร์มให้สะดวกและง่ายต่อการรวบรวมข้อมูล
4. การรวบรวมข้อมูลควรตรงไปตรงมาและไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นระบุชื่อ
5. ควรมีช่องว่างตอนท้ายในแบบฟอร์มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

แสดงความคิดเห็น

อย่างไรก็ตามการประเมินพฤติกรรมนี้ ผู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ต้องมีความต้องการพื้นฐาน 5 ประการคือ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ถูกส่งเข้ารับการฝึกอบรมโดยตัวเองไม่สมัครใจ ผลที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะมีน้อยกว่าผู้สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องชี้แจงให้เป็นประโยชน์จากวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับจุดอ่อนของตนเอง หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับและทราบจุดอ่อนของตนเองแล้ว การฝึกอบรมย่อมจะช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่ยอมรับหรือไม่ทราบจุดอ่อนของตน

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับอนุญาตให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เขาต้องการหลังจากที่เขากลับจากการฝึกอบรมแล้ว หากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดใหม่ ๆ แล้ว จึงเป็นการยากที่จะทำให้เขาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ เพราะเขาจะรู้สึกว่าจะต้องเสี่ยงต่อความสงบสุขของตนเอง

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความช่วยเหลือจากคนบางคนที่สนใจและมีทักษะเพียงพอในงานที่เขาทำอยู่ หากไม่มีใครสนับสนุนช่วยเหลือและมองเห็นความสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วความคิดและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงก็จะต้องล้มเลิกอย่างน่าเสียดาย

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสนี้จะเสนอความคิดใหม่ ๆ หลังจากที่ถูกกลับจากการฝึกอบรม หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีโอกาสเลยทั้ง ๆ ที่พร้อมอยู่แล้วที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคาดหวัง การที่จะให้เขาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจึงเป็นเรื่องยาก โดยทั่วไปแล้วโครงการฝึกอบรมจะไม่ได้รับผลตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม มีผลมาจากผู้บังคับบัญชา คือ

5.1 ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม

5.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับรู้การเปลี่ยนแปลง

5.3 ผู้บังคับบัญชา ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

5.4 ผู้บังคับบัญชาขาดการยอมรับในเรื่องความรู้ และข้อคิดเห็น
อาชวัน วายวานนท์ (2509 : 192) ได้แบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นการประเมินผลเพื่อต้องการทราบขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำให้โครงการฝึกอบรมว่าถูกต้องหรือไม่ ประการใด เช่น การกำหนดความจำเป็นได้ทำอย่างถูกต้อง เป็นระเบียบหรือไม่ การคัดเลือกวิทยากรเหมาะสมหรือไม่

2. การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรมเป็นการประเมินผลในระดับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการเรียนรู้เท่านั้น ดังนั้นเรื่องที่ต้องการจะรู้ จากการประเมินผลคือ การเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลง เจตคติ ความรู้สึกที่มีต่อการฝึกอบรมวิทยากรโครงการฝึกอบรม และต่อวิธีการฝึกอบรมเท่านั้น

3. การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังจากฝึกอบรมเป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ขอบเขตและระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดจนความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์การ ได้แก่ การประเมินจุดประสงค์ขององค์การว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด เช่น กลุ่มหัวหน้างานกลุ่มหนึ่งที่เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ (Q.C.) เราต้องการทราบว่าคุณภาพในฝ่ายเขาได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือไม่ วิธีการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้นหรือไม่ ขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีขึ้นหรือไม่อย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นผลที่เกิดแก่องค์การหรือส่วนรวม

5. การประเมินผลหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมสถาบันการฝึกอบรมเป็นหน่วยแกนในการจัดการฝึกอบรม จึงต้องมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกหรือมีความสามารถในการวางแผนโครงการและบริหารงานการฝึกอบรม การประเมินผล

หน่วยงานจึงช่วยให้ทราบว่าหน่วยงานฝึกอบรมมีความสามารถในการทำหน้าที่ฝึกอบรมหรือไม่ เครื่องโสตและเทคโนโลยีการฝึกอบรมเป็นอย่างไร สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เพียงใดหรือไม่

สำหรับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษานั้น ได้ดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมมาตลอดทุกโครงการ แต่การประเมินผลเป็นเพียงการพิจารณาว่าโครงการนั้นปฏิบัติสำเร็จตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เท่านั้น ซึ่งการประเมินที่เป็นระบบย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการจัดการฝึกอบรม (การตื่นตัวของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง) การพัฒนาคน พัฒนางาน ประหยัดเวลา งบประมาณและประหยัดทรัพยากรอื่น ๆ ด้วย

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ต้องประเมินผลอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้มากที่สุด ตั้งแต่โครงการหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ระดับปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรมและองค์การ หรือหน่วยงานซึ่งประเมินผลในสิ่งเหล่านี้ ต้องทำการประเมินทั้งภายในและภายนอก โดยอาศัยการวัด (Measurement) ที่มีพื้นฐานขั้นตอนของการดำเนินงาน รวมทั้งวิธีการและเทคนิคการรวบรวมข้อมูลหรือแบบทดสอบต่าง ๆ ควรต้องมีคุณลักษณะที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีความเป็นปรนัย สะดวกและประหยัด

7. ปัญหาการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการทำงานกับคนส่วนใหญ่ มักจะมีปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรม ดังที่ ไพโรจน์ ลิตปรีชา (2526 : 69) กล่าวไว้ คือ

7.1 การฝึกอบรมในปัจจุบันยังขาดนโยบายฝึกอบรมในระดับชาติที่แน่นอนและต่อเนื่องทำให้การฝึกอบรมในส่วนราชการต่าง ๆ บางหน่วยงานซ้ำซ้อนกัน อันเป็นการสิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโดยใช่เหตุ

7.2 การฝึกอบรมของราชการไทยในปัจจุบันยังขาดปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม เช่น เจ้าหน้าที่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งโสตทัศนูปกรณ์ และสถานที่ฝึกอบรม ตลอดจนวิทยากรผู้ฝึกอบรมและผู้ทรงคุณวุฒิ

7.3 ในปัจจุบันการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการของหน่วยราชการต่าง ๆ ยังขาดเทคนิคการบริหารงานฝึกอบรม เช่น การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของการฝึกอบรมยังไม่เป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชา ทำให้วัตถุประสงค์และหลักสูตรของการฝึกอบรมยังไม่รัดกุมพอ นอกจากนั้นยังขาดการติดตามผล การฝึกอบรม จึงขาดข้อมูลที่จะนำมาปรับปรุงการฝึกอบรมในคราวต่อไปทำให้ไม่ทราบว่าผลการฝึกอบรมที่จัดไปนั้นได้นำไปใช้ได้หรือไม่

7.4 การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในระบบราชการไทยในปัจจุบัน อาจจะกล่าวได้ว่า กลุ่มข้าราชการต่าง ๆ ยังไม่ยอมรับหรือตระหนักในคุณค่าอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาในระดับสูงมักจะมองการฝึกอบรมว่าเป็นเรื่องที่ไม่เร่งด่วนสำคัญมากและไม่เห็นคุณค่าของการฝึกอบรมว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารราชการที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เสียไป และเมื่อยึดถือค่านิยมอย่างนี้แล้วการฝึกอบรมในราชการไทยจึงไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควรนัก

จากผลการวิจัยที่ฝ่ายวิจัยและประเมินผล สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2535 : 34 - 35) เรื่อง การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของวิทยากร พบว่า

1. ด้านความพร้อมของวิทยากร วิทยากรส่วนใหญ่มีภาระกิจงานประจำมาก ทำให้ขาดความพร้อมในการทำหน้าที่ของวิทยากร ตลอดจนมีระยะเวลาในการเตรียมตัวน้อย

2. ด้านเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบ วิทยากรส่วนใหญ่ขาดแคลนตำรา เอกสารอ้างอิง เพื่อใช้ในการค้นคว้า ตลอดจนสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้ขอบข่ายของเนื้อหาวิชาไว้กว้างมาก และได้ให้รายละเอียดของเนื้อหาวิชา

3. ด้านวิธีการสอนหรือเทคนิคการฝึกอบรม วิทยากรยังใช้วิธีการบรรยายเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากเวลาจำกัดและขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบการบรรยายและการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้วิทยากรส่วนใหญ่ยังมักจะใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ซ้ำซ้อนกัน เพราะขาดการประชุมปรึกษาหารือในรายละเอียดที่จะให้การฝึกอบรม

4. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการจัดกิจกรรม วิทยากรส่วนใหญ่ระบุว่าขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ประกอบการบรรยาย และจัดกิจกรรม

5. ด้านเอกสารประกอบการอบรม ขาดความพร้อมในด้านการเตรียมเอกสาร เนื่องจากวิทยากรต้องรวบรวมเนื้อหาที่จะใช้ในการอบรมเองและเอกสารที่จะใช้ในการค้นคว้ามีก็น้อย

6. ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น และไม่สนใจการฝึกอบรม

7. ด้านการประเมินผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สนใจการประเมินผล ไม่ส่งแบบสอบถามคืนตลอดจนเวลาสำหรับการประเมินผลค่อนข้างน้อย

สมคิด บางโม (2537 : 4 - 7) หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้สรุปปัญหาของการฝึกอบรมไว้ในแง่ของความสำเร็จเปล่าไว้ดังนี้

1. การใช้จ่ายในการฝึกอบรมมุ่งเพื่อขยายการควบคุมให้รัดกุมโครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาเกือบทุกหลักสูตรมีรายการที่จะต้องใช้จ่ายมากมาย ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปเท่านั้น ไม่ได้คำนึงถึงความสิ้นเปลืองทั้งที่บางรายการไม่มีความจำเป็น อาทิ ในขั้นเตรียมการฝึกอบรมมักจะมีการขอทำงานล่วงเวลาเป็นระยะ เวลานานจำนวนหลายคน

2. หลักสูตรการฝึกอบรมหรือสัมมนาไม่เหมาะสม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรตั้งไว้กว้างขวางมาก แต่ระยะเวลาฝึกอบรมสั้น จึงเป็นการยากที่จะทำการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เช่นนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กว้างขวางได้ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ด้านการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน จำเป็นต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติจริงในช่วงเวลาพอสมควร การบรรยายให้ความรู้ที่ไม่มีทางทำให้เกิดทักษะได้เลย

3. การจัดการฝึกอบรมซ้ำซ้อน โปรแกรมการฝึกอบรมซ้ำซ้อนกัน เนื้อหาวิชาซ้ำซ้อนกันเคยอบรมมาแล้ว เคยฟังมาแล้วทำให้ไม่น่าสนใจ สูญเสียเวลาทั้งผู้เข้าอบรม และวิทยากรซ้ำซ้อน วิทยากรคนหน้าเดิมพูดเรื่องเดิม แต่บรรยายคนละโครงการทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย

4. เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ถูกต้อง มีผู้บริหารจำนวนไม่น้อย มีความคิดว่าการฝึกอบรมหรือสัมมนาเป็นการไปพักผ่อน เป็นโอกาสที่จะได้พบปะเพื่อนฝูง การอบรมสัมมนาทำให้มีโอกาสรู้จักเจ้านายระดับกรมหรือกระทรวง มองไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เพราะคิดว่าตนเองผ่านการอบรมมามากแล้ว

5. การนำผลจากการฝึกอบรมหรือสัมมนาไปใช้มีน้อยมาก ทั้งนี้เพราะ การให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นความรู้ด้านทฤษฎีและความคิดเห็น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะ เวลาอันสั้นเช่นนี้ได้

6. ขาดการติดตามประเมินผล หน่วยงานที่มีหน้าที่ฝึกอบรมเกือบทั้งหมด มองไม่เห็นความสำคัญของการติดตามประเมินผล

จากปัญหาด้านการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว พอสรุปได้ว่าการฝึกอบรมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะการฝึกอบรมขาดการสำรวจความต้องการจำเป็น จึงทำให้การฝึกอบรมไม่สามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรในองค์กรได้ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ยังมีความเข้าใจว่าการฝึกอบรมคือการพักผ่อนเป็นการสร้างบารมีให้กับตนเองและอีกหลายคนยังเข้าใจว่า การฝึกอบรมคือการถูกลงโทษทำให้การฝึกอบรมซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำทั้งขณะที่ทำการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมเป็นปัญหาสำคัญที่สุดและใหญ่ที่สุดนั้น คือ ขาดการเหลียวแลจากผู้บริหาร การฝึกอบรมโดยตรง การติดตามและประเมินผล การฝึกอบรมในลักษณะของการวิจัยยังมีน้อย ส่วนใหญ่ที่ทำการทำกันอยู่ในปัจจุบันเป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมและประเมินรายวิชา ซึ่งประเมินผลในช่วงของการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม คำตอบส่วนใหญ่จึงเป็นเรื่องของการคิดเห็นเท่านั้น

2. หลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด ได้ดำเนินการสร้างหลักสูตร โดยการแต่งตั้งกรรมการ 2 คณะ คือ คณะกรรมการวิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการ

จัดทำหลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและคณะทำงาน เสนอร่างหลักสูตรอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษาต่อ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อคณะทำงานได้ร่างหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วได้นำเสนอต่อ อ.ก.ค.
วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และเมื่อ อ.ก.ค. วิสามัญ พิจารณา
เห็นชอบ จึงได้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครู ให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้
ใช้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมโดย 2 หลักสูตรคือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถาน
ศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง คณะกรรมการข้าราชการครู ก.ค.
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 1 - 3) ได้ประกาศใช้
หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงซึ่งมี
รายละเอียดดังนี้

หลักการและ เหตุผล

เพื่อเป็นการเตรียมข้าราชการครูที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
สถานศึกษาตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.
2523 ให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีตลอดจนมีทักษะและประสบการณ์ที่
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพและ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2528 ที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ข้าราชการครูดังกล่าวข้างต้นว่า ได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่ง
อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการรวมทั้งตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ และ
ผู้อำนวยการศูนย์

ดังนั้น ก.ค. จึงได้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษารวม 2
หลักสูตร คือหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง สำหรับข้าราชการครูสายงานผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่ง
ดังกล่าวแล้ว และเพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับลักษณะ งานของแต่ละ

กรม หลักสูตรนี้ได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรมมีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ทั้งนี้โดยให้มีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการหรือน้อยกว่า 184 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถเจตคติที่ดีในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ และทักษะด้านการบริหารไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

เน้นความเข้มความลึกของเนื้อหาและเน้นการลงมือปฏิบัติ การวิเคราะห์ปัญหา หรือกรณีศึกษาให้มาก ประกอบด้วยหมวดวิชาและกำหนดระยะเวลาไว้ดังนี้

หมวดที่ 1	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	24 ชั่วโมง
หมวดที่ 2	บริหารศาสตร์ว่าด้วย ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ทั้งที่ใช้ร่วมกันทุกกรมและที่ใช้เฉพาะของแต่ละกรม	57 ชั่วโมง
หมวดที่ 3	พฤติกรรมศาสตร์ว่าด้วย วิชาที่เสริมสร้างสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่ใช้ร่วมกันทุกกรมและใช้เฉพาะของแต่ละกรม	52 ชั่วโมง
หมวดที่ 4	กิจกรรมเสริมหลักสูตร	51 ชั่วโมง
	รวม (ไม่น้อยกว่า)	184 ชั่วโมง

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของกรมเจ้าสังกัด
2. มีใบรับรองแพทย์ว่ามีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายหรือเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม
3. อายุไม่เกิน 55 ปี หากเกิน 55 ปี ต้องมีใบรับรองแพทย์ว่ามีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
ทั้งนี้ยกเว้นกรณีผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว และสถานศึกษาที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่นั้นได้รับการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น

ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ใช้ระยะเวลาฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง ทั้งนี้ ให้ อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มจำนวนวันและชั่วโมงฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสมของแต่ละกรม

แนวการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมอาจใช้วิธีใดหรือหลายวิธีประกอบกัน ดังนี้

1. บรรยาย
2. ฝึกปฏิบัติ
3. อภิปราย
4. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
5. กรณีศึกษา
6. สาธิต
7. ระดมสมอง
8. บทบาทสมมุติ
9. วิธีการอื่น ๆ

ผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม

กระทรวงศึกษาธิการโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม สำหรับวิทยากรให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาร่วมกับกรมพิจารณาจัดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องที่จะบรรยายเป็นอย่างดี

การประเมินและติดตามผล

1. เกณฑ์การประเมิน

1.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือไม่น้อยกว่า 147 ชั่วโมง

1.2 ผ่านการประเมินผลรายวิชา ภาคปฏิบัติและพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านการประเมินตามข้อ 1.1 และ 1.2 ถือว่าเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรม

3. การติดตามผล ให้สำนักงาน ก.ค. และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ติดตามผลว่าผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้ว ได้นำความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการอบรมไปพัฒนาการศึกษาอย่างไร

ในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ต้องการที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นมีพฤติกรรมเรียนรู้การที่วิทยากรจะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีอยู่ที่วิทยากรจะเลือกให้เหมาะสมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายคือ การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสม มีหลายวิธีที่ควรใช้ผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดผลเต็มที่ในการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่งานตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการวิทยาเขตและตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด/ภาค และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด/ภาค มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 43-45)

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

- | | |
|---|------------|
| 1. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม
แห่งชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ | 3 ชั่วโมง |
| 2. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมือง
เศรษฐกิจและสังคม | 3 ชั่วโมง |
| 3. การพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม
สำหรับผู้บริหาร | 3 ชั่วโมง |
| 4. กฎหมาย ระเบียบและคำสั่ง ที่ผู้บริหารควรทราบ | 6 ชั่วโมง |
| 5. วินัย และการเสริมสร้างวินัย | 3 ชั่วโมง |
| 6. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนา
คุณภาพทางการศึกษา | 3 ชั่วโมง |
| 7. การวิเคราะห์และการตอบสนองนโยบาย
ทางการศึกษา | 3 ชั่วโมง |
| รวม | 24 ชั่วโมง |

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์

- | | |
|---|-----------|
| 1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการบริหาร | 6 ชั่วโมง |
| 1.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎี (3 ชั่วโมง) | |
| 1.2 เทคนิคการบริหาร (3 ชั่วโมง) | |

2.	ระบบข้อมูลและการวางแผนปฏิบัติงาน	6 ชั่วโมง
3.	การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ	24 ชั่วโมง
3.1	การบริหารงานบุคคล (3 ชั่วโมง)	
3.2	การบริหารงบประมาณ (3 ชั่วโมง)	
3.3	การบริหารงานการเงินและบัญชี (3 ชั่วโมง)	
3.4	การบริหารงานพัสดุ (3 ชั่วโมง)	
3.5	การบริหารงานธุรการ (3 ชั่วโมง)	
3.6	การบริหารงานกิจการ นักเรียน/นักศึกษา (3 ชั่วโมง)	
3.7	การบริหารงานวิชาการ (3 ชั่วโมง)	
3.8	การบริหารงานสวัสดิการ (3 ชั่วโมง)	
4.	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	3 ชั่วโมง
5.	การนิเทศภายในสถานศึกษา	3 ชั่วโมง
6.	การติดตามผลและประเมินผล	3 ชั่วโมง
7.	การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3 ชั่วโมง
8.	การนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษา	3 ชั่วโมง
9.	วิชาการบริหารศาสตร์อื่น ๆ	6 ชั่วโมง
9.1	อนุบาลศึกษา (3 ชั่วโมง)	
9.2	การบริหารกลุ่มโรงเรียน (3 ชั่วโมง)	
รวม		57 ชั่วโมง

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์

1.	การพัฒนาองค์การ	3 ชั่วโมง
2.	การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน	3 ชั่วโมง
3.	การพัฒนาทีมงาน	3 ชั่วโมง
4.	ภาวะผู้นำ	3 ชั่วโมง
5.	การตัดสินใจสั่งการ	3 ชั่วโมง

6. มนุษยสัมพันธ์	3 ชั่วโมง
7. ขวัญและกำลังใจ	3 ชั่วโมง
8. การพัฒนาทักษะการพูด	3 ชั่วโมง
9. การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณสำหรับข้าราชการครู	6 ชั่วโมง
10. การประสานงานและการสื่อความหมาย	3 ชั่วโมง
10.1 การประสานงาน (1 1/2 ชั่วโมง)	
10.2 เทคนิคการประชุม (1 1/2 ชั่วโมง)	
11. เทคนิคการประชุม	3 ชั่วโมง
12. การขจัดความขัดแย้งและการวิเคราะห์บทบาท	4 ชั่วโมง
12.1 การขจัดความขัดแย้ง (2 ชั่วโมง)	
12.2 การวิเคราะห์บทบาท (2 ชั่วโมง)	
13. การแก้ปัญหาพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยของนักเรียน	3 ชั่วโมง
14. การพัฒนาค่านิยมให้สอดคล้องกับสังคมไทย	3 ชั่วโมง
15. วิชาพฤติกรรมศาสตร์อื่น ๆ	6 ชั่วโมง

(โดย อ.ก.ค. กรม กำหนดตามความเหมาะสมกับสภาพงานของกรมแต่ละกรม)

รวม 52 ชั่วโมง

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

1. การพัฒนาทางจิตใจ	16 ชั่วโมง
2. การพัฒนาทางกาย	12 ชั่วโมง
3. การศึกษาและดูงาน	12 ชั่วโมง
4. กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์	11 ชั่วโมง
5. ภาคนิพนธ์ 1 เรื่อง	- -

รวม 51 ชั่วโมง

หมายเหตุ

1. ในหมวด 1-3 หากวิชาใดมีความจำเป็นต้องใช้เวลามากกว่าที่กำหนดให้นำเวลาในหมวดที่ 4 เพิ่มได้อีกไม่เกิน 6 ชั่วโมง

2. ในหมวดวิชาบริหารศาสตร์ หัวข้อวิชาที่ 3 ซึ่งมีวิชาย่อย ๆ รวม 8 วิชานั้น ในกรณีที่ อ.ก.ค. กรมเห็นสมควรรวมหัวข้อย่อยข้อใดข้อหนึ่งด้วยกัน เพื่อให้มีความกว้าง ความลึกของเนื้อหาตามที่ต้องการก็ให้กระทำได้ แต่ให้มีจำนวนรวมชั่วโมงเท่าเดิม

3. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ใช้สำหรับฝึกอบรมผู้ที่ จะเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการวิทยาเขต และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการ ศึกษา เช่น หัวหน้าศูนย์ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด/ ภาค และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด/ภาค

จากหลักสูตรการฝึกอบรมหมวดที่ 4 หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้ใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามจุดประสงค์ให้มากที่สุดโดยมีกิจกรรม 8 กิจกรรม ดังนี้ (สถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2533 : 16-17)

1. กิจกรรมการฝึกอบรมภาควิชาการคือ กิจกรรมในตารางการฝึกอบรมภาควิชาในหมวดวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร

2. กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย คือ กิจกรรมที่สถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษากำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ความรู้ ความเข้าใจในการออกกำลังกายอย่างถูกวิธีเหมาะสมกับตนเอง และมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติจริง ทุกวัน วันละประมาณ 30-60 นาที

3. กิจกรรมพัฒนาจิต คือ กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทราบหลักของการพัฒนาจิต ทั้งในภาคทฤษฎีและได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ สุขภาพจิตที่ดี สมรรถภาพจิตที่ดี และคุณภาพจิตที่ดี

4. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ คือ กิจกรรมที่มุ่งให้ผู้บริหารได้รับ ประสบการณ์เพิ่มเติม เช่น การฟังบรรยายพิเศษ ชมวีดีโอ การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเอง การฝึกการแก้ปัญหาเป็นระยะ ๆ เป็นต้น

5. กิจกรรมฝึกทักษะการพูดและการฟัง คือ กิจกรรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกพูดและฟังทั้งภาคทฤษฎีและได้ฝึกปฏิบัติจริงทุกคน

6. กิจกรรมศึกษาดูงาน คือ กิจกรรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานยังสถานประกอบการ หรือสถานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ตรง

7. กิจกรรมร่วมบริหารโครงการฝึกอบรม คือ กิจกรรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการบริหารโครงการฝึกอบรม โดยจัดในรูปคณะกรรมการบริหารรุ่น เพื่อแบ่งงานกันปฏิบัติ

8. กิจกรรมการจัดทำภาคินิพนธ์ โดยหน่วยฝึกอบรมได้กำหนดหัวข้อเรื่อง และความมากมายของเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จัดทำโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และการศึกษาค้นคว้า คนละ 1 เรื่อง

3. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นองค์การการฝึกอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ มีประวัติความเป็นมา บทบาท วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ แนวคิดและทักษะเฉพาะอย่างเป็นพิเศษ ในอันที่จะผสมผสานระหว่างทักษะในการจัดการและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา แต่โดยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการปฏิบัติงาน ย่อมไม่มีเวลาที่จะติดตามศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคใหม่ ๆ ได้เพียงพอ กรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโดยจัดฝึกอบรมขึ้นภายในกรม กองของตน

ประวัติและบทบาทของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ประวัติสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะ เฉพาะอย่างเป็นพิเศษ ในอันที่จะผสมผสานระหว่างทักษะในการจัดการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงานอยู่เสมอ แต่โดยที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ จะใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปในการปฏิบัติงาน ย่อมไม่มีเวลาที่จะติดตามศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคใหม่ได้เพียงพอ กรมต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร โดยจัดฝึกอบรมขึ้นภายในกรมของตน กระทรวงศึกษาธิการได้ พิจารณาเห็นว่างานฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี เทคนิค และวิธีการบริหารใหม่ ๆ นี้ ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบเพื่อไม่ให้งานฝึกอบรมผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการกระจัดกระจายและ เกิดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ยังเป็นการประสานสัมพันธ์ความเข้าใจให้ตรงกันในด้านการบริหารงาน และการปฏิบัติงานตามนโยบายของทางราชการอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้พิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาและพัฒนาการบริหาร การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วน ราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 ขึ้น และได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2522 เล่มที่ 96 ตอนที่ 80 จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการโดยให้มีฐานะเทียบเท่ากอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 1) และยกฐานะ เป็นสถานศึกษา เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2525 มีศูนย์อบรมประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ มีศึกษาธิการเขตเป็นผู้อำนวยการศูนย์ อธิการวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ ในเขตการศึกษานั้น ๆ เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ ปัจจุบันสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาตั้งอยู่ที่ตำบลไร่จิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นศูนย์กลาง

ทำหน้าที่ประสานงานการฝึกอบรมกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต และดำเนินการฝึกอบรมเองโดยตรง

บทบาทหน้าที่ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ได้กำหนดบทบาทของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาไว้ 4 ประการด้วยกันคือ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2526 : 2)

1. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนางานบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการให้การศึกษาทุกหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งทางบริหารที่สูงขึ้น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้งานด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการศึกษาและเสนอแนะข้อแก้ไขต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป ผลงานวิจัยดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาอุปกรณ์การฝึกอบรมและพัฒนากรณีศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม
4. ให้เป็นศูนย์กลางบริการทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้บริการห้องสมุดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวความคิดในการจัดการศึกษาและทักษะทางการบริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้การศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ให้การศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมผู้บริหารการศึกษาในระหว่างประจำการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติและนโยบายของทางราชการ

3. ในการศึกษาและฝึกอบรมความรู้เฉพาะอย่างทางการบริหารการศึกษา แก่ผู้บริหารการศึกษา

4. จัดการประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ เพื่อหาทางปรับปรุงการบริหารการศึกษาในทุกระดับ และหาแนวทางนำนโยบายการศึกษาของรัฐบาลไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อความต้องการของประเทศ

5. ดำเนินการพัฒนาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นประโยชน์แก่การสอน การฝึกอบรม การปฏิบัติงาน และการให้บริการต่าง ๆ

6. ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการให้การศึกษา

7. ทำการประเมินผลการฝึกอบรม

8. ทำการวิจัยการบริหารการศึกษา เพื่อนำเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารการศึกษา

9. ให้บริการการศึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดหรือการให้การศึกษาในด้านการบริหารการศึกษา

10. ให้บริการเอกสารทางวิชาการ โดยการจัดห้องสมุดและศูนย์รวมเอกสาร และสื่อการสอนทางด้านการบริหารการศึกษา

สำหรับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีหน้าที่ในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและประชุมสัมมนา กลุ่มผู้บริหารการศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2533 : 1 - 2) ซึ่งแบ่งเป็น

1. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งและฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-Promotional Training) ของทุกกรม

ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีทั้งผู้บริหารสังกัดสถานศึกษา และผู้บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา ใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ

2. การฝึกอบรมเน้นการพัฒนาผู้บริหารประจำการ (In-Service Training) ใช้เวลาในการฝึกอบรมและประชุมสัมมนาประมาณ 5-12 วันทำการ

วิธีการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดำเนินการนั้น แบ่งการดำเนินการเป็น 3 วิธีคือ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

ม.ป.ป. : 1 - 3)

1. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ดำเนินการฝึกอบรมเองในโครงการอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับสูง

2. มอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแต่ละแห่ง เป็นผู้จัดและดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรและวิธีการที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กำหนด

3. ดำเนินการฝึกอบรมร่วม หรือมอบหมายให้สำนักฝึกอบรมอื่น ๆ จัดอบรมตามความจำเป็นและเหมาะสม

การบริหารงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สันทัด สินธุพันธ์ประทุม (2535 : 17 - 19) ได้กล่าวถึงการบริหารงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ผู้มีบทบาทในการบริหารงานฝึกอบรม คือผู้อำนวยการโครงการฝึกอบรม มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแลการบริหารงานฝึกอบรมให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโครงการฝึกอบรม ได้แก่

1. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

2. ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม มีหน้าที่บริหารงานฝึกอบรมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโครงการฝึกอบรม โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ครบขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

2.1 สร้าง ปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมเจ้าสังกัด นักพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่จะจัดฝึกอบรม โดยยึดหลักวิชาการของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

2.2 วางแผนและจัดฝึกอบรมร่วมกับกรมเจ้าสังกัด โดยประสานงานอย่างใกล้ชิดกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3 เป็นวิทยากรบรรยายและผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความจำเป็นในโครงการฝึกอบรมที่ตนรับผิดชอบ

2.4 ประเมินผลโครงการฝึกอบรมทั้งในด้านการบริหารโครงการฝึกอบรม และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

2.5 ติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการที่ตนรับผิดชอบ โดยประสานงานกับกรมเจ้าสังกัด และสำนักงาน ก.ค.

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม

1. ร่วมประชุมวางแผนกับกรมเจ้าสังกัดในด้านของหลักสูตร วิธีการ และกิจกรรมการฝึกอบรม ในการประชุมวางแผนร่วมกับกรมเจ้าสังกัดนั้นให้ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมเป็นเลขานุการการประชุม โดยการจัดเตรียมวาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุม

2. จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่ออนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเสนอผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นผู้ลงนามขออนุมัติ

3. จัดทำคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการและดำเนินการฝึกอบรมพร้อมทั้งแบบหนังสือคำสั่งไปยังกรมเจ้าสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องคณะกรรมการอำนวยการและดำเนินการ มีทั้งจากกรมเจ้าสังกัดและจากสถาบันฯ โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง

4. เตรียมการประชุมคณะกรรมการอำนวยการและดำเนินการโดยนัดหมายกรรมการฝ่ายสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และกรมเจ้าสังกัดเตรียม

วาระการประชุม เอกสารการประชุม คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรตารางการฝึกอบรม รายชื่อวิทยากร กิจกรรมการฝึกอบรม การจัดและประเมินผลการฝึกอบรม

5. ประสานงานกับสำนักวิชาการในการออกคำสั่งแต่งตั้งวิทยากรของสถาบันฯ ในกรณีที่ต้องรับผิดชอบบรรยายในโครงการและจัดทำหนังสือเชิญวิทยากรภายนอก ในการเชิญวิทยากรภายนอกสถาบันฯ นั้น ให้หารืออย่างใกล้ชิดกับกรมเจ้าสังกัด

6. ประสานงานกับฝ่ายให้การสนับสนุนการฝึกอบรม เช่น ฝ่ายอาคารสถานที่ เอกสาร พัสตุ ยานพาหนะ อาหาร การเงิน การสื่อสาร โสตทัศนูปกรณ์ ห้องสมุด และพยาบาล

7. ติดต่อประสานงานกับกรมเจ้าสังกัด เพื่อแจ้งกำหนด วัน เวลา และรายละเอียดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบล่วงหน้า เพื่อจัดเตรียมวัสดุสิ่งของ เครื่องใช้ เสื้อผ้า ชุดกีฬา รูปถ่าย เป็นต้น

8. ติดต่อประสานงาน เชิญประธานเปิด-ปิด การฝึกอบรม เตรียมคำกล่าวรายงาน คำกล่าวเปิดและปิดการฝึกอบรม

9. จัดเตรียมแบบรับรายงานตัวป้ายชื่อติดอก ป้ายตั้งโต๊ะ บัญชีลงเวลา และแฟ้มและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

10. จัดเตรียมกำหนดการปฐมนิเทศและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฐมนิเทศได้ทราบ

11. จัดให้มีการประชุมวิทยากรที่เลี้ยง และคณะผู้บริหารโครงการ โดยผู้อำนวยการสถาบันฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นประธาน เพื่อชี้แจงบทบาทและวางแผนการทำงานร่วมกัน

บทบาทของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม

1. ต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรให้การฝึกอบรมและวิทยากรที่เลี้ยง

2. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายโสตฯ ในด้านการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับอุปกรณ์โสตฯ ตลอดระยะเวลาในการฝึกอบรม

3. เป็นพิธีกรแนะนำวิทยากรและชี้แจงกำหนดการต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
4. จัดเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล่าวขอบคุณวิทยากรในการฝึกอบรมตามความเหมาะสม
5. จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเลือกคณะกรรมการบริหารรุ่นเพื่อช่วยบริหารโครงการฝึกอบรมภายใน 3-4 วัน หลังจากการเปิดการฝึกอบรมโดยประสานงานกับวิทยากรที่เลี้ยง และผู้ประสานงานของกรมเจ้าสังกัดด้วย
6. คณะวิทยากรที่เลี้ยง และผู้ประสานงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโครงการฝึกอบรม ดังนั้น จะต้องมีการประชุมร่วมกับผู้บริหารโครงการอยู่เสมอ
7. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่การเงินเพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายการใช้เงินในโครงการฝึกอบรม
8. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ยานพาหนะ เพื่อนำรถมาใช้ในโครงการฝึกอบรม
9. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
10. ติดต่อประสานงานกับวิทยากรที่จะมาให้การฝึกอบรม โดยสอดคล้องกับตารางการฝึกอบรมและรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงตารางการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความเหมาะสม
11. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม
12. อำนวยความสะดวกในการวัดผลและเก็บหลักฐานการวัดผลนั้นจากวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมและวิทยากรที่เลี้ยง เพื่อสรุปผลคะแนนการฝึกอบรมต่อไป
13. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่ผลิตเอกสารในการให้บริการด้านเอกสาร ในการฝึกอบรม ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
14. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่อาคารสถานที่และฝ่ายสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกเรื่องอาคารสถานที่ อาหาร เครื่องดื่ม ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

15. จัดทำทะเบียนประวัติ วุฒิบัตรและเข็มวิทยฐานะ

16. จัดเตรียมพิธีปิดการฝึกอบรม

บทบาทของผู้บริหารโครงการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม

1. ติดต่อบริษัทประกันกับเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อส่งคืนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการ
2. ติดต่อบริษัทประกันกับเจ้าหน้าที่การเงิน สรุปงบเรื่องการรับ-จ่ายเงินที่ใช้ในโครงการ
3. สรุปรายงานผลโครงการฝึกอบรมเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการสถาบันฯ ตามรายละเอียดที่ต้องรายงาน
4. รวบรวมจัดทำคะแนนผลการฝึกอบรมให้เสร็จภายใน 1 เดือนหลังจากจบโครงการฝึกอบรม
5. คะแนนผลการฝึกอบรมในข้อ 4 ให้รายงานกรมเจ้าสังกัด ตามแบบที่กำหนดแล้วเก็บหลักฐานไว้ที่ฝ่ายวิทยาลัยฯ 1 ชุด
6. ติดตามผลการฝึกอบรมโดยประสานงานกับกรมเจ้าสังกัดและสำนักงาน ก.ค. ในเรื่องรูปแบบของการติดตามผลการสร้างเครื่องมือติดตามผล ระยะเวลา สถานที่และกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น
7. สรุปผลการฝึกอบรม เป็นรูปเล่ม เพื่อนำเสนอกระทรวงและกรมเจ้าสังกัด

การบริหารโครงการฝึกอบรมดังที่ได้มีนักวิชาการกล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานฝึกอบรมให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การบริหารงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษานั้นจะมีผู้บริหารโครงการฝึกอบรมเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโครงการฝึกอบรมให้ทำหน้าที่บริหารงาน โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ครบขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม โดยทั่วไปกระบวนการในการบริหารงานฝึกอบรม พอสรุปได้มี 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการก่อนทำการฝึกอบรม ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมควรดำเนินการต่าง ๆ คือ

1.1 ประสานงานกับหน่วยงานที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้มีการเตรียมหลักสูตรหรือ พัฒนาหลักสูตร ตลอดจนกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อสามารถส่งเสริมผู้เข้ารับการ อบรมให้ได้รับความรู้ตรงกับความต้องการและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

1.2 จัดทำโครงการฝึกอบรม และติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ที่จะทำการฝึกอบรมทราบล่วงหน้า โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะแจ้งไปยังผู้เข้ารับการ อบรมในหน่วยงานของตน

1.3 ติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เชิงวิทยากร อาคารสถานที่ และฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนการฝึกอบรม

1.4 การจัดทำเอกสารต่าง ๆที่ใช้ในการฝึกอบรม

1.5 เตรียมการปฐมนิเทศและการต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.6 จัดเตรียมการและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อดำเนินการ

2. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงลักษณะความเป็นผู้นำ ในการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถและสร้างความเชื่อมั่นต่อผล สำเร็จของโครงการฝึกอบรม ขณะดำเนินการฝึกอบรมควรมีการจัดการในเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การต้อนรับ การอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

2.2 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้รับผิดชอบขณะ ดำเนินการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เช่น ให้การดูแลเป็น ที่ปรึกษาและแก้ไขข้อขัดข้องในการดำเนินการฝึกอบรม

2.3 การประสานงานขณะฝึกอบรม เช่น การจัดการฝึกอบรมให้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้จนจบโครงการ การชี้แจงกำหนดการต่าง ๆ ตลอดระยะ เวลาการฝึกอบรม ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น การประสานงานกับวิทยากรที่จะมาให้การฝึกอบรม โดยสอดคล้องกับตาราง

การฝึกอบรม และรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงตารางการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความเหมาะสม

3. การประเมินผลและติดตามผลงาน เป็นขั้นตอนสุดท้าย หลังจากการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว เพื่อสรุปผลการฝึกอบรม และเป็นการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมเพียงใด วิธีการประเมินผลและติดตามผลโดยการออกแบบประเมิน หรือสร้างเครื่องมือเพื่อทำการประเมินต่อไป

4. การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารของกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 27 ปี โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี มีทักษะ มีประสบการณ์และที่สำคัญที่สุดก็คือ มีความตั้งใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

กรมสามัญศึกษา ร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เมื่อวันที่ 29 กันยายน - 1 ตุลาคม 2530 ณ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้หลักสูตรของคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นเกณฑ์และได้เพิ่มเนื้อหาวิชา จำนวนชั่วโมงในหัวข้อที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม สังกัดกรมสามัญศึกษาอีกส่วนหนึ่งด้วย

หลัก เกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้ง เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2532

ด้วยกรมสามัญศึกษาพิจารณาเห็นว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมากรองลงมาจาก

ผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ยังต้องมีความพร้อมที่จะโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นตามความเหมาะสมเช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนหรืออาจจะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารในตำแหน่งที่สูงขึ้น และ/หรือตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป ดังนั้น บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ค. ตามตำแหน่งนั้น ๆ แล้วจะต้องเป็นผู้มีความพร้อม ความเหมาะสมทั้งในด้านคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อีกด้วย แต่เนื่องจากหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่กรมสามัญศึกษาเคยให้อยู่เดิมนั้นมีปัญหาในทางปฏิบัติบางประการทำให้การดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนไม่คล่องตัวเท่าที่ควร จึงเห็นสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2529 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2530 โดยกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ขึ้นใหม่ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2533 : 364 - 367)

หลักการ

1. ให้คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน (สำหรับส่วนกลาง) หรือกรมสามัญศึกษา (สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่กรมสามัญศึกษาและศึกษานิเทศก์) สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนโดยประเมินผลงานและประสบการณ์ตามแบบที่กรมสามัญศึกษากำหนด และเสนอตัวบุคคลที่ผ่านการประเมินไปให้กรมสามัญศึกษาพิจารณา
2. กรมสามัญศึกษาจะคัดเลือกบุคคลที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน (สำหรับส่วนกลาง หรือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กรมสามัญศึกษาและศึกษานิเทศก์ไว้จำนวน 50% ของจำนวนบุคคลที่จะเข้าอบรมในปีนั้น ส่วนที่เหลืออีก 50% ให้ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมสามัญศึกษากำหนด
3. จัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกทั้งสองวิธีในข้อ 2 เข้ารับการฝึก

อบรมตามหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนด จำนวนบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม กรม
สามัญศึกษาจะพิจารณาตามความเหมาะสมเป็นปี ๆ ไป

4. กรมสามัญศึกษาจะแต่งตั้งผู้ผ่านการฝึกอบรมตามข้อ 3 และ 4
ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ว่างตามความเหมาะสม

5. ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้เฉพาะการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นครั้งแรกเท่านั้น ไม่รวมถึงการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง
ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนอยู่แล้ว

วิธีดำเนินการ

ให้มีการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมกราคม โดยให้คณะกรรมการสามัญศึกษา
จังหวัดหรือคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน (สำหรับส่วนกลาง หรือกรมสามัญศึกษา
(สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่กรมสามัญศึกษาและศึกษานิเทศก์) ดำเนินการ
ดังนี้

1. ประกาศให้ผู้มีสิทธิทราบ
2. ยื่นใบสมัครตามแบบที่กรมสามัญศึกษากำหนด
3. ให้ผู้มีสิทธิที่มีความประสงค์จะสมัคร เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ยื่นใบสมัครต่อผู้บริหารโรงเรียน

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่กรมสามัญศึกษา ที่มีความประสงค์จะสมัคร เป็น
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้ยื่นใบสมัครต่อผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำการคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด
ที่มีความประสงค์จะสมัคร เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้ยื่นใบสมัครต่อหัวหน้า
คณะ เลขานุการคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด

ส่วนหัวหน้าเลขานุการคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดที่มีความประสงค์
จะสมัคร เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้ยื่นใบสมัครต่อประธานกรรมการสามัญศึกษา
จังหวัด

ศึกษานิเทศก์ประจำจังหวัดหรือศึกษานิเทศก์ประจำเขตการศึกษา ที่มีความประสงค์จะสมัคร เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้ยื่นใบสมัครต่อหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา

สำหรับศึกษานิเทศก์ในส่วนกลาง ที่มีความประสงค์จะสมัคร เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้ยื่นใบสมัครต่อหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

4. การสมัคร ให้ผู้มีสิทธิเลือกสมัครเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมในข้อ 4 เพียงหลักสูตรเดียว

5. ให้คณะกรรมการกรมสามัญศึกษาจังหวัดหรือคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน (สำหรับส่วนกลาง) หรือคณะกรรมการที่กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งทำหน้าที่ประเมินบุคคลที่สมัครเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตามวิธีการประเมินของกรมสามัญศึกษา แล้วส่งรายชื่อบุคคลที่ผ่านการประเมินให้กรมสามัญศึกษาพิจารณาตามจำนวนที่กรมสามัญศึกษากำหนดไว้ โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนประเมินสูงสุดลงไปพร้อมด้วยเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปประกอบการพิจารณา

6. กรมสามัญศึกษาจะคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจากข้อ 5 จำนวน 50% ของจำนวนบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในปีนั้น ส่วนที่เหลือจะใช้วิธีสอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมสามัญศึกษากำหนด โดยจะจัดให้มีสนามสอบทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

คุณสมบัติของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

1. เป็นข้าราชการครูหรือข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมสามัญศึกษา

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูที่กำหนด ในตำแหน่งที่สมัคร (ผช., คณ., ผช.อจณ., ผช.ผอ.ร.ร.)

3. ระยะเวลารับราชการในกรมสามัญศึกษา ต้องมีเวลารับราชการในกรมสามัญศึกษาติดต่อกันมาจนถึงวันยื่นใบสมัครดังนี้

3.1 สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

การแต่งตั้ง

กรมสามัญศึกษาจะพิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสมจากบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วโดยพิจารณาตำแหน่งว่างในจังหวัดที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่หรือจังหวัดในเขตการศึกษาเดียวกันหรือในเขตการศึกษาใกล้เคียง หรือภาคภูมิศาสตร์เดียวกันก่อน

แบบประ เมีนบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา

แบบประ เมีนนี้มี 3 ตอน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

ตอนที่ 1 ภาคประวัติและประสบการณ์ คิดเป็น 40 คะแนน

ตอนที่ 2 ภาคความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม คิดเป็น 30 คะแนน

ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สำหรับ
ส่วนกลาง สรุปความคิดเห็นของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับภูมิภาค
คิดเป็นคะแนน 30 คะแนน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัด
กรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารของสถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษาในทุกๆระดับยังไม่มี การวิจัยที่ตรงประเด็นและเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้
โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพอรวบรวมได้ดังนี้

วิสุทธิ์ ทองม่วง (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ในเขตการศึกษา 5, 6 และ 7" พบว่าผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ มีความต้องการฝึกอบรมด้านวิชาความรู้มากทุกหมวดวิชา โดยเฉพาะหมวดการพัฒนาความเป็นผู้นำเป็นความต้องการที่อยู่ในอันดับแรก รองลงมาได้แก่การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาองค์กร และการบริหารงานการเงินและพัสดุ ตามลำดับ ความต้องการในการฝึกอบรมในด้านวิชาความรู้ของกลุ่มศึกษานิเทศก์อำเภอและกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความต้องการทุกหมวดวิชา

ความต้องการด้านการจัดการฝึกอบรมที่ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอระบุไว้ 10 ประการ ดังนี้ วิทยากรในการอบรมควรเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานในระดับอำเภอก่อน สถานที่ฝึกอบรมควรจัดในส่วนภูมิภาคโดยให้เขตการศึกษาเป็นผู้จัด วิธีการฝึกอบรมควรใช้ศึกษาจากกรณีตัวอย่างและการดูงาน ระยะเวลาอบรมควรอบรมครั้งละประมาณ 7 วัน หลักสูตรควรมีลักษณะเป็นการอบรมครั้งเดียวครบหลักสูตร การอบรมควรให้รวมศึกษานิเทศก์อำเภอกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเข้าด้วยกันโดยไม่จำกัดเขตการศึกษา จำนวนผู้เข้ารับการอบรมควรมีจำนวนประมาณ 50 คน เอกสารการอบรมควรส่งไปให้ศึกษาล่วงหน้าและให้มีการประเมินผลการอบรมเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการอบรมและสิ้นสุดการอบรม

เทอดศักดิ์ มังตรีสรรค์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" พบว่าความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือในความรู้ด้านต่าง ๆ 4 ด้าน นั้น ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความรู้ด้านการเป็นผู้นำมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการในความรู้ด้านต่าง ๆ 4 ด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ปฏิบัติงานในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการแตกต่างกัน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2532 : 135-153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา" พบว่าในด้านตัวหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ มีความเหมาะสมดีมาก ควรเพิ่มการพัฒนาด้านคุณธรรมของผู้บริหารให้มากขึ้น วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมดี แต่มีความเครียดควรใช้วิธีการปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในการอภิปรายให้มากขึ้น ในด้านวิทยาการของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดีแล้ว การบริหารหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมดี เหมาะกับเวลา สามารถดำเนินการได้ตามตาราง แต่บางวิชายังจัดเวลาไม่เหมาะสม โดยสรุปหลักการและกระบวนการจัดอบรมหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่มีความเหมาะสมดี

วิเศษ พิมพ์วิชัย (2533) ได้วิจัยเรื่อง แบบผู้นำของผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า

1. โดยส่วนรวม แบบผู้นำของผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และเมื่อพิจารณากลุ่มที่มีวุฒิต่างกันและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน พบว่าทุกกลุ่มมีแบบผู้นำเป็นแบบมุ่งงานสูงความสัมพันธสูง
2. ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแบบผู้นำด้านมุ่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีแบบผู้นำสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
3. ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแบบผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีแบบผู้นำมุ่งความ
สัมพันธ์สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

4. ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง
ต่างกัน มีแบบผู้นำด้านมุงงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง
ต่างกัน มีแบบผู้นำด้านมุงความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

6. ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาและประส-
บการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีแบบผู้นำด้านมุงงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

7. ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาและประส-
บการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีแบบผู้นำด้านมุงความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าผู้อำนวยการการ
ประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มี
แบบผู้นำแตกต่างกัน 3 กรณีคือ

7.1 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาปริญญา
โท ประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป มีแบบผู้นำด้านมุงความสัมพันธ์ สูงกว่า
ผู้อำนวยการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ปี

7.2 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาปริญญา
โท ประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีแบบผู้นำด้านมุงความสัมพันธ์ สูงกว่า
ผู้อำนวยการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี

7.3 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาปริญญา
โท ประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี มีแบบผู้นำด้านมุงความสัมพันธ์ สูงกว่า
ผู้อำนวยการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป

จรรยา ไหลคำ (2535) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะที่ต้องการในการฝึกอบรม
ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในภาคตะวันออกใน 5 ด้าน คือ ด้านเทคนิค
ธุรกิจ ด้านระเบียบการเงินและบัญชี ด้านโทรคมนาคม ด้านทักษะภาษา และด้าน

มนุษยสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานสายธุรการและสายการตลาด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในภาคตะวันออก มีความต้องการการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านเทคนิคธุรการ ด้านทักษะภาษา ด้านระเบียบการเงิน และบัญชี และด้านโทรคมนาคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดา พันชมภู (2531) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในภาคตะวันออก และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา

ปกรณ์ ศรีดอนไผ่ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลโครงการฝึกอบรมครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ของ ก.ค. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 11 รายวิชา ส่วนความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติงานในระดับมาก จำนวน 23 รายวิชา และความรู้ที่นำไปใช้ปฏิบัติในระดับปานกลางมีเพียงรายวิชาเดียวคือ ภาคนิพนธ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมในเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรมว่า วิชาต่าง ๆ ที่กำหนดในหลักสูตรนั้นเหมาะสมดีแล้ว แต่ต้องการให้เพิ่มบางรายวิชา เช่น คอมพิวเตอร์กับการบริหารโรงเรียน จิตวิทยากับการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และขอเปลี่ยนการศึกษาดูงาน 1 วัน เป็นการฝึกปฏิบัติ 1-2 สัปดาห์ ในเรื่องวิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว มีที่เห็นควรให้แก้ไขได้แก่ วิทยากรไม่ควรใช้การบรรยายเพียงอย่างเดียววิทยากรควรให้ความรู้ตรงกับเนื้อหาวิชา ควรใช้สื่ออย่างอื่นบ้าง นอกเหนือจากแผ่นใส ส่วนในเรื่องของการบริหารโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมีบางส่วนเห็นว่าควรแก้ไข เช่น ควรจัดทำเอกสารเป็นรูปเล่ม จำนวนคนที่เข้ารับการฝึกอบรมควรพอดีกับตำแหน่งที่ว่าง

ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โรจน์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ"

1. ด้านบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด สอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรม ความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรม และแผนการจัดการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติจริงในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก

2. ปัญหาด้านกระบวนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม พบว่าการวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาอีก 3 ด้าน คือการดำเนินการบรรยายของวิทยากร สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และการประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

3. ด้านกระบวนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม พบว่า มีปัญหาน้อยเกือบทุกรายการ ยกเว้น ด้านการวางแผน การประสานงานในการวางแผน วิทยากร มีความสามารถและความชำนาญในการใช้สื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือในการฝึกอบรมและวิทยากรผลิตสื่อในการฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ในระดับกลาง โดยการรวมด้านกระบวนการดำเนินการโครงการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ดี

4. ด้านผลผลิต พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดประสบผลสัมฤทธิ์อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ระยะเวลาก่อนการฝึกอบรมหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมถึงร้อยละ 100 วิทยากรควรปรับปรุงการใช้สื่อ อุปกรณ์หรือเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ประกอบการบรรยาย ตลอดจนการยกตัวอย่างกรณีศึกษาให้มาก

จักรพันธุ์ สุริยะ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา" พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านเนื้อหาวิชามีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาวินัยและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู ระบบข้อมูลและการวางแผน ส่วนเนื้อหาวิชาที่มี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ คือ ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับผู้บริหารเพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา

2. ด้านระยะเวลาที่ใช้กับเนื้อหาวิชาเห็นว่าจะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่อระยะเวลาที่ใช้กับเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาทางจิต วิชาพฤกษศาสตร์อื่น ๆ ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นในระดับต่ำคือ การบริหารงานการเงินและบัญชี

3. ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมเห็นว่าจะมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากิจกรรมที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและกิจกรรมกระบวนการกลุ่ม ส่วนข้อที่มึ่ความคิดเห็นในระดับต่ำคือ เอกสารประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารหัวหน้าสถานศึกษาและตำแหน่งอื่นมีความเห็นว่่าด้านเนื้อหาวิชา ระยะเวลาที่ใช้กับเนื้อหาวิชา กิจกรรมการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ฉลอง กักจตุรัส และจักรพันธ์ สุริยะ . 2536 : 61)

ฉลอง กักจตุรัส (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา" พบว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก อันเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่่าทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมและกระบวนการฝึกอบรมนั้น ประสบผลสำเร็จสามารถนำไปใช้สำหรับฝึกอบรมผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี และจากข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำรูญ บุญเย็น (2533) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือก โดยการสอบและผ่านการฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่พึงพอใจว่่าผู้บริหารโรงเรียนเข้าสู่ตำแหน่งโดยการ

คัดเลือก (ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม) อยู่ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน และการบริหารงานธุรการ และการเงิน นอกจากนี้ข้อค้นพบในการวิจัยของ นางเยาว์ ภูแก้ว (2530) กลุ่ม ศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านการอบรมได้ใช้ศาสตร์การบริหารที่ได้รับจากการอบรม เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนางาน ภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่าง มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการที่วางไว้

ธนวรรณ เตมีบุตร (2522) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย ในแง่ของการให้ความสนใจการบริหารงานฝึกอบรม กระบวนการบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ประโยชน์ของ การฝึกอบรมที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันธนาคารพาณิชย์ต่างก็ให้ความสนใจที่จะให้พนักงานของตนได้ผ่านการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของพนักงานให้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม พบว่ากระบวนการ บริหารการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ยังไม่ครบถ้วนตาม ขั้นตอนที่เหมาะสม บางขั้นตอนที่มีความสำคัญ เช่น ขั้นตอนการสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมและขั้นตอนการติดตามผลได้ถูกละเลย ทำให้คุณประโยชน์ที่ได้ลดน้อย ไปบ้าง

ชัยวิช ทัพศาสตร์ (2524) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานฝึกอบรมของ โรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ โรงเรียนนายอำเภอดำเนินงานด้านการฝึกอบรม ตั้งแต่การคัดเลือก ข้าราชการกรมการปกครองมาเข้ารับการอบรม โดยเป็นไปตามระบบคุณธรรม รวมทั้งการจัดหลักสูตร ระยะเวลาและการจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความรู้ด้วย ความสามารถช่วยในการบริหารงาน ทำให้การฝึกอบรมบรรลุด้านวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนนายอำเภอ และตรงตามความต้องการของกรมการปกครองใน ด้านปัญหา ได้แก่ ปัญหาเรื่องการสำรวจความต้องการของการฝึกอบรม ปัญหา เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม อุปสรรคในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม งบประมาณ ในการฝึกอบรม งานประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

เทียน ทองแก้ว (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตาม
ผลโครงการเตรียมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11" พบว่า

1. สถานภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุระหว่าง 26-30 ปี และมีอายุราชการระหว่าง
6-10 ปี

2. รายวิชาที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุดคือ การ
ตัดสินใจสั่งการ รองลงมาคือ กฎหมาย ระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
การศึกษาและการบริหารงานธุรการ นอกจากนั้นมียาวิชาที่นำไปใช้ได้ในระดับ
มาก จำนวน 24 รายวิชา และระดับปานกลาง 9 รายวิชา

ลักษณะการนำความรู้ ทักษะและเจตคติไปใช้เป็นแบบผสมผสาน
ความรู้จากการฝึกอบรม พื้นฐานความรู้เดิม และเพิ่มเติมภายหลัง

3. เกิดการเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน
ด้านการบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับ
ชุมชน และด้านบริหารอาคารสถานที่ ส่วนการบริหารงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน

4. ผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารงาน
ธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารบุคคลในสถานศึกษา การบริหารวิชาการ
และอื่น ๆ

กรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การ
ปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการ
ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม" พบว่าผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการ
ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการ
ฝึกอบรมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมที่มีเพศต่างกัน ระยะเวลาการรับราชการต่างกัน ตำแหน่งทางราชการ

ต่างกัน และประสบการณ์การฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรควรเน้นการปฏิบัติให้มากกว่าทฤษฎี วิทยากรบรรยายไม่ตรงเนื้อหาหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายแต่ละวิชาวิทยากรควรให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงมากกว่าให้ทฤษฎีควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการบรรยายแต่ละหัวข้อวิชาเพื่อหาหลักสูตรควรปรับปรุงให้เหมาะสมในแต่ละโครงการ และวิทยากรควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าเน้นทฤษฎี

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2534 : 57-61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ติดตามผลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ครูใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2534 ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 12" พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผู้เข้าอบรมได้ความรู้สึกรู้สึกของตนในด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำความเข้าใจตนเองและการทำงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นมากขึ้น มีผลทำให้บรรยากาศของการทำงานในโรงเรียนเป็นกันเองและมีความคล่องตัวขึ้น ผู้ผ่านการอบรมได้นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและจำแนกตามหมวดวิชาในหลักสูตรอยู่ในระดับมาก หมวดพฤติกรรมศาสตร์สามารถนำไปใช้ได้มากเป็นอันดับ 1 และรองลงมาหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดความรู้ด้านบริหารศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในหลักสูตรเป็นอันดับ 1 รองลงมา วิทยากรคณะกรรมการบริหารโครงการ สวัสดิการและอื่น ๆ

ฉัตรพร เล็กเลศิวิวงศ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

"การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา" เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบริบท วัตถุประสงค์ของโครงการ และนโยบายการฝึกอบรมสถาบัน
พัฒนาผู้บริหารการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างดี ส่วนในด้านความสอดคล้องกับความคาดหวัง
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความสอดคล้องระหว่างแผนการจัดการฝึกอบรมกับ
งานที่ปฏิบัติจริงมีความสอดคล้องกันในระดับมาก

ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากรที่เกี่ยวข้องมีความเห็น
ว่าความพร้อมของปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรมมีอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านความพร้อม
ของวิทยากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบรรยายโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก
สำหรับวิชาแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมแห่งชาติ กับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการ การวางแผนการดำเนินการโครงการฝึกอบรมการ
บรรยายของวิทยากร การใช้สถานที่ในการฝึกอบรม การประเมินผล การฝึกอบรม
มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ด้านผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรที่เกี่ยวข้องเห็นว่าสภาพการ
จัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการ
ฝึกอบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา มีผลการสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
ไว้ทุกคน

จิราภรณ์ สีขาว (2536 : 123 - 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
"ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา
ระดับสูง" พบว่าผู้บริหารการศึกษาระดับสูงได้ให้ความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของ
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยต้องการให้เป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์
เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้ดังนี้

1. เป็นสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือศรัทธาในศาสตร์ด้านบริหารการศึกษา
2. สร้างและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการ
บริหารงานอย่างจริงจัง

3. เป็นสถาบันที่ปลูกฝังคุณธรรมในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหารการศึกษาที่เข้ารับการอบรม

4. ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในด้านบริหารการศึกษา ให้แก่ผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

5. วิทยาการของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านบริหารการศึกษา

งานวิจัยในต่างประเทศ

มิมส์ (Mims. 1970) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการดำเนินงานคณาจารย์ หลักสูตรที่ใช้ในการสอนตลอดจนการประเมินผล และพฤติกรรมที่แสดงออกของคณาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์คือ ให้คะแนนอย่างยุติธรรมมีความสามารถกระตุ้นนักเรียนให้มีความสนใจในการเรียน สามารถจัดลำดับเนื้อหาในหลักสูตรการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถในการค้นคว้าวิชาการใหม่ ๆ และรู้จักวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้ดี

มิส (Mees. 1980) ได้ศึกษาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อครูใหญ่ในการประเมินผลครูและการพัฒนาความสามารถ จากครูใหญ่ในรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้จำนวน 9 เมือง รวมทั้งสิ้น 120 คน โดยสร้างแบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ จากทักษะพื้นฐานและความรู้ด้านต่าง ๆ ที่วิเคราะห์แล้วว่าสามารถเพิ่มพูนความสามารถของครูใหญ่ในการประเมินคุณภาพการสอนและพัฒนาผู้ร่วมงานได้อย่างง่ายดาย ซึ่งมีอยู่ 10 เรื่อง คือ ทักษะภาวะผู้นำทักษะการวางแผน ทักษะการตัดสินใจสั่งการ ความรู้การวางแผนในโรงเรียน ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียนในรัฐอิลลินอยส์ ทักษะการแปลความหมายจากข้อมูล ความรู้และทักษะด้านโครงการสอน ความรู้ด้านหลักสูตร ทักษะการติดต่อสื่อสาร และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า

1. ทักษะหรือความรู้ด้านต่าง ๆ อยู่ในอันดับสูงทั้งสองเรื่อง ทั้งระดับความสำคัญและทักษะต่าง ๆ ที่ยังขาดอยู่ ซึ่งควรให้ความสำคัญอย่างมากในการ

เตรียมและพัฒนาครูใหญ่ คือ 1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 2) ทักษะการวางแผน และ 3) ทักษะด้านภาวะผู้นำ

2. ทักษะหรือความรู้ด้านต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในอันดับสูงเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือทั้งสองเรื่องทั้งระดับความสำคัญและทักษะที่ยังขาดอยู่ ซึ่งควรจะเตรียมและพัฒนาครูใหญ่ในลำดับต่อไป คือ

2.1 ความรู้และทักษะด้านเค้าโครงการสอน

2.2 ทักษะการตัดสินใจสั่งการ

2.3 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานจะต้องมีลักษณะของผู้นำ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ แต่หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาดำเนินการฝึกอบรมอยู่ จะเป็นที่ยังพอใจต่อผู้เข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงไร ควรจะได้ศึกษาวิจัยต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกัน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกัน
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย อาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ของกรมสามัญศึกษา และได้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตำบลไร่จึง อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ในช่วงวันที่ 30 ตุลาคม 2537 ถึงวันที่ 26 เมษายน 2538 ในปีงบประมาณ 2538 จำนวน 365 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2538 จำนวน 222 คน ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ประกอบด้วย อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน โดยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้รุ่นการเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย (Strata) ซึ่งมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรทั้งหมด 365 คน แบ่งเป็น 9 รุ่น ๆ ละ 40-42 คน
2. ทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวนร้อยละ 60 ของประชากรในแต่ละกลุ่ม ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะ เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ซึ่งสร้างตามวิธีการของลิเกิร์ต และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละหมวดวิชา แยกเป็น 4 หมวด

1) หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

จำนวน 17 ข้อ

2) หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์

จำนวน 20 ข้อ

3) หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์

จำนวน 19 ข้อ

4) หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละหมวดวิชา

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ผังกรอบเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง รายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

2.2 ศึกษาข้อกำหนดจากโครงสร้างเนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

2.3 ข้อมูลที่ได้ มาสร้างข้อความเพื่อสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตร เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจและแก้ไข แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Face Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสมแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

3.1 ดร.อาคม จันทสุนทร

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

3.2 อาจารย์วันทนา เมืองจันทร์

อาจารย์ 3 ระดับ 8 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

3.3 รศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลย์

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.4 ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น

รองผู้อำนวยการสำนักทดสอบสำนักทดสอบฯ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3.5 อาจารย์สุวัฒน์ อันใจกล้า

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการศึกษา 7 กรมสามัญศึกษา

4. หลังจากที่ได้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจแบบสอบถาม และนำมาแก้ไขปรับปรุงการใช้ภาษา ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และสร้างข้อคำถามบางข้อเพิ่มเติม แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อประธาน และกรรมการ ผู้ควบคุมปริณิธานิพนธ์ เพื่อตรวจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับผู้ que เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน แล้วนำมาและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายใน แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

การ เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ โดยทางไปรษณีย์ จำนวน 222 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. หลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 3 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.94 และเมื่อตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับมาพบว่า ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.59 ของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science) โดยดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมและเป็นหมวดวิชาโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลความหมายเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร. 2528 : 70)

4.50-5.00 หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม มากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม มาก

2.50-3.49 หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม ปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม น้อย

1.00-1.49 หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม น้อยที่สุด

2. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมโดยภาพรวมและรายหมวดวิชา ตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และตัวแปรวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ f แทน จำนวนคนที่มีอยู่

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ . 2525 : 33)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum fx$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนคูณกับความถี่ของคะแนนนั้น

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมดหรือจำนวนคะแนนทั้งหมดที่

ตอบแบบสอบถาม

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ . 2525 : 58)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1972 - 126) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งหมด

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ

3. การทดสอบสมมติฐานใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test ตามสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2527 : 177)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2 + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2 + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนคน ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance) โดยใช้สูตร (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Studentize-q-Statistic แบบ Newman-Keuls Methods (Winer. 1971 : 210 - 218)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\sqrt{\frac{MS_{\text{error}}}{\tilde{n}}}}$$

เมื่อ q แทน ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

$\bar{T}_{\text{largest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment ที่มากที่สุด

$\bar{T}_{\text{smallest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ย treatment น้อยที่สุด

MS_{error} แทน Mean Square ของความคลาดเคลื่อน

$\tilde{n}$ แทน Harmonic Mean ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนคน กลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน
MS	แทน ความแปรปรวนของกลุ่ม
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เป็นหมวดวิชา จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมและรายหมวดวิชา

หมวดที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	$\bar{X}$	S.D.
1	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	3.83	0.46
2	บริหารศาสตร์	3.94	0.44
3	พฤติกรรมศาสตร์	4.08	0.44
4	กิจกรรมเสริมหลักสูตร	4.06	0.51
รวม		4.01	0.46

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้บริหารระดับสูง เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชาพบว่า หมวดพฤติกรรมศาสตร์ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมรายหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.08$) หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{X} = 4.06$) หมวดบริหารศาสตร์ ($\bar{X} = 3.94$) และหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง รายหมวดวิชา จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ของผู้บริหาร ดังแสดงในตาราง 2-5

ตาราง 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการบริหาร

สถานภาพส่วนตัว	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับความรู้
1. <u>อายุ</u>				
ต่ำกว่า 35 ปี	26	3.86	0.46	มาก
35-45 ปี	128	3.80	0.45	มาก
สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป	36	3.94	0.51	มาก
2. <u>ประสบการณ์ในการทำงาน</u>				
ต่ำกว่า 10 ปี	11	3.94	0.43	มาก
10-20 ปี	139	3.82	0.43	มาก
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.83	0.56	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับความรู้
3. <u>วุฒิทางการศึกษาสูงสุด</u>				
ปริญญาตรี	136	3.86	0.45	มาก
ปริญญาโทและสูงกว่า	54	3.77	0.47	มาก
4. <u>ตำแหน่งหน้าที่</u>				
อาจารย์ผู้สอน	79	3.79	0.49	มาก
ผู้บริหาร	99	3.88	0.42	มาก
ศึกษานิเทศก์	12	3.72	0.67	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน วุฒิทางการศึกษาต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นว่า ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวคบริหารศาสตร์

สถานภาพส่วนตัว	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับความรู้
1. <u>อายุ</u>				
ต่ำกว่า 35 ปี	26	3.97	0.40	มาก
35-45 ปี	128	3.92	0.44	มาก
สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป	36	3.97	0.44	มาก
2. <u>ประสบการณ์ในการทำงาน</u>				
ต่ำกว่า 10 ปี	11	4.06	0.48	มาก
10-20 ปี	139	3.94	0.42	มาก
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.89	0.48	มาก
3. <u>วุฒิทางการศึกษาสูงสุด</u>				
ปริญญาตรี	136	3.94	0.44	มาก
ปริญญาโทและสูงกว่า	54	3.91	0.44	มาก
4. <u>ตำแหน่งหน้าที่</u>				
อาจารย์ผู้สอน	79	3.89	0.48	มาก
ผู้บริหาร	99	3.97	0.39	มาก
ศึกษานิเทศก์	12	3.99	0.59	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีสถานภาพ
ส่วนตัวต่างกันคือ อายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน
และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นว่า ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึก
อบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวคบริหารศาสตร์ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดพฤติกรรมศาสตร์

สถานภาพส่วนตัว	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับความรู้
1. <u>อายุ</u>				
ต่ำกว่า 35 ปี	26	4.14	0.38	มาก
35-45 ปี	128	4.07	0.42	มาก
สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป	36	4.02	0.53	มาก
2. <u>ประสบการณ์ในการทำงาน</u>				
ต่ำกว่า 10 ปี	11	4.29	0.45	มาก
10-20 ปี	139	4.09	0.40	มาก
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	3.97	0.55	มาก
3. <u>วุฒิทางการศึกษาสูงสุด</u>				
ปริญญาตรี	136	4.09	0.42	มาก
ปริญญาโทและสูงกว่า	54	4.03	0.49	มาก
4. <u>ตำแหน่งหน้าที่</u>				
อาจารย์ผู้สอน	79	4.03	0.41	มาก
ผู้บริหาร	99	4.10	0.41	มาก
ศึกษานิเทศก์	12	4.08	0.74	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีสถานภาพ
ส่วนตัวต่างกันคือ อายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน
และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นว่า ได้รับความรู้ และประสบการณ์ใน
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดพฤติกรรมศาสตร์ อยู่
ในระดับมาก

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

สถานภาพส่วนตัว	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการได้รับความรู้
1. <u>อายุ</u>				
ต่ำกว่า 35 ปี	26	4.02	0.56	มาก
35-45 ปี	128	4.06	0.51	มาก
สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป	36	4.11	0.46	มาก
2. <u>ประสบการณ์ในการทำงาน</u>				
ต่ำกว่า 10 ปี	11	4.26	0.56	มาก
10-20 ปี	139	4.07	0.48	มาก
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	4.00	0.59	มาก
3. <u>วุฒิทางการศึกษาสูงสุด</u>				
ปริญญาตรี	136	4.11	0.48	มาก
ปริญญาโทและสูงกว่า	54	3.39	0.55	มาก
4. <u>ตำแหน่งหน้าที่</u>				
อาจารย์ผู้สอน	79	3.97	0.55	มาก
ผู้บริหาร	99	4.12	0.51	มาก
ศึกษานิเทศก์	12	4.14	0.44	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีสถานภาพ
ส่วนตัวต่างกันคือ อายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน
และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นว่า ได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการ
ฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ใน
ระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม ตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ ดังแสดงในตาราง 6-21

ตาราง 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.25
ภายในกลุ่ม	187	39.52	0.21	
รวม	189	40.12		

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี 35-45 ปี และ สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ
การบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.78	0.69
ภายในกลุ่ม	187	39.97	0.21	
รวม	189	40.12		

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น
ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไป
เกี่ยวกับการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ปริญญาตรี	136	3.86	0.45	1.19
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	54	3.77	0.47	

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี และปริญญาโทและสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการ ศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.17	0.48
ภายในกลุ่ม	187	39.26	0.21	
รวม	189	39.78		

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์ผู้สอน ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการบริหาร จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.78	0.69
ภายในกลุ่ม	187	39.97	0.21	
รวม	189	40.12		

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี, 35-45 ปี และสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.53
ภายในกลุ่ม	187	36.06	0.19	
รวม	189	36.30		

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อ
หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มี
ระยะเวลารับราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียม
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ปริญญาตรี	136	3.94	0.44	0.48
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	54	3.91	0.44	

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษา คือ ปริญญาตรีและปริญญาโทและสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาบริหารศาสตร์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาการบริหารศาสตร์
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.34	0.11	0.62
ภายในกลุ่ม	185	35.91	0.19	
รวม	188	36.25		

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่
อาจารย์ผู้สอน ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาการบริหารศาสตร์ แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์
จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.57
ภายในกลุ่ม	187	36.83	0.20	
รวม	189	36.25		

จากตาราง 14 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุ 35-45 ปี
สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.46	0.09
ภายในกลุ่ม	187	36.14	0.19	
รวม	189	37.05		

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น
ต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชา
พฤติกรรมศาสตร์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถาน
ศึกษาระดับสูงที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึก
อบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์
จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ปริญญาตรี	136	4.09	0.42	0.85
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	54	4.03	0.50	

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี และปริญญาโทและสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร , การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.46	0.09
ภายในกลุ่ม	187	36.14	0.19	
รวม	189	37.05		

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ อาจารย์ผู้สอน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร
จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.78
ภายในกลุ่ม	185	36.76	0.20	
รวม	188	36.97		

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี, 35-45 ปี และ สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.30
ภายในกลุ่ม	187	48.58	0.26	
รวม	189	49.21		

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริม
หลักสูตร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ปริญญาตรี	136	4.11	0.48	2.30*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	54	3.93	0.55	

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กับที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตร แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริม
หลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.31	0.31
ภายในกลุ่ม	187	48.26	0.26	
รวม	189	49.19		

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่
อาจารย์ผู้สอน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง หมวดวิชากิจกรรมเสริมหลักสูตรแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่งหน้าที่
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถาน
ศึกษาระดับสูง ซึ่งรวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิดดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรเตรียมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่	ร้อยละ
	1. <u>ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม</u>		
	<u>หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร</u>		
1	รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมแล้ว	58	30.53
2	ควรมีกรณีศึกษาในเรื่องของการเสริมสร้าง วินัยและแนวทางการนำไปใช้	41	21.58
3	ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับวิชา	47	24.74
4	ควรมีการปฏิบัติและอภิปรายหาทางแก้ไขปัญหา ให้มาก	44	23.16
	<u>หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์</u>		
1	รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมแล้ว	55	28.95
2	ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	50	26.32
3	ควรประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารบุคคล เทคนิคการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่ดีเด่น ผู้บริหารจากภาคเอกชน การศึกษาดูงานโรงเรียนที่ดีเด่น และการบริหารงานองค์การให้ทันสมัย ในยุคปัจจุบัน	39	20.52

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่	ร้อยละ
หมวดที่ 3 พหุติกรรมศาสตร์			
1	รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมแล้ว	45	23.68
2	ควรจัดกิจกรรม บทบาทสมมุติ กรณีศึกษา ให้วิเคราะห์และฝึกปฏิบัติ และศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาบุคคลให้มากขึ้น	40	21.05
3	ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา	32	16.84
4	เนื้อหาวิชาการสร้างขวัญและกำลังใจใช้เวลามากเกินไปควรตัดออกเป็นบางตอน	26	13.68
5	เนื้อหาสาระของหลักสูตรยังไม่สมดุลกับระยะเวลาในการอบรม	22	11.58
6	ควรมีการปฏิบัติและอภิปรายหาแนวทางแก้ปัญหาให้มาก หรืออาจเชิญบุคคลที่ใช้ทฤษฎีด้านพหุติกรรมศาสตร์ที่บริหารงานได้ประสบความสำเร็จแนะนำประสบการณ์ให้	25	13.16
หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร			
1	รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมแล้ว	64	33.68
2	ควรเพิ่มการศึกษาดูงานเป็น 3-5 วัน ดูงานทั้งในและต่างประเทศ ควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อย และควรดูงานของหน่วยงานที่เป็นแบบเป็นทีมที่เด่นชัดและดูงานอย่างจริงจัง ไม่ควรเป็นลักษณะ เยี่ยมชม สังเกตการณ์	50	26.32
3	ควรเพิ่มกรณีศึกษาและทักษะการพูดให้มากขึ้น	32	16.84

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่	ร้อยละ
4	การทำภาคินิพนธ์ ควรเปลี่ยนเป็นเสนอโครงการจากสภาพหน่วยงานเพื่อนำกลับไปแก้ไขปัญหาของหน่วยงานนั้น ๆ	24	12.63
5	การพัฒนาทางกายควรฝึกในช่วงเวลา 16.45-17.45 น. (เดิมเริ่มฝึกเวลา 05.30-06.30 น.)	20	10.53
	<u>ด้านกระบวนการฝึกอบรม การจัดวิทยากร บรรยายและอื่น ๆ</u>		
1	กระบวนการฝึกอบรมและการจัดวิทยากร บรรยายมีความเหมาะสมดีแล้ว	39	20.53
2	ไม่ควรมีการฝึกอบรมเวลากลางคืนจะทำให้มีเวลาในการฝึกทักษะ ประสบการณ์ และหยุดวันเสาร์-อาทิตย์	29	15.26
3	ควรเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จด้านบริหารงานเอกชน ผู้บริหารดีเด่นมาบรรยาย เพื่อปรับวิสัยทัศน์ในลักษณะของการผสมผสานระหว่างการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม	24	12.63
4	วิทยากรส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากเกินไป ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้รับประสบการณ์ในการนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และวิทยากรบรรยายเล็กเกินไปเวลาบ่น	21	11.05

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับที่	หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง	ความถี่	ร้อยละ
6	การศึกษาดูงาน ควรจัดไปเยี่ยมชมและรับฟังคำบรรยายจากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จดีเด่นโดยตรงหลาย ๆ โรงเรียน และการฝึกงานควรเพิ่มเวลาและเน้นด้านการเงินและธุรการ ซึ่งครูผู้สอนส่วนมากไม่ได้เข้าไปสัมผัสจริง	20	10.53
7	ควรมีเวลาให้วิทยากรประจำกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้ซักถามปัญหาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์มาก ๆ ซึ่งทฤษฎีสามารถหาอ่านเองได้	14	7.37

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม หมวดวิชา 4 หมวด คือ

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง มีความคิดเห็นว่ารายวิชาในหลักสูตรเหมาะสมอยู่แล้วไม่ต้องเพิ่มหรือลดรายวิชาใดอีก ซึ่งมีผู้ตอบจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.53 รองลงมา ควรมีกรณีศึกษาในเรื่องของการเสริมสร้างวินัยและแนวทางการนำไปใช้ซึ่งมีผู้ตอบจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.58 ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา

มีผู้ตอบจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 และควรมีการปฏิบัติและอภิปราย
หาทางแก้ไขปัญหาให้มาก มีผู้ตอบ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.16

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมีความ
คิดเห็นว่ารายวิชาในหลักสูตรเหมาะสมอยู่แล้ว ไม่ต้องเพิ่มหรือลดรายวิชาใดอีก
ซึ่งมีผู้ตอบจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมาควรเพิ่มเวลาให้
เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา มีผู้ตอบ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 และ
ควรประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารบุคคล เทคนิคการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ดีเด่น ผู้บริหารจากภาคเอกชน การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น และการบริหาร
งานองค์การ ให้ทันสมัยในยุคปัจจุบัน มีผู้ตอบ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ
20.52

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมีความ
คิดเห็นว่ารายวิชาในหลักสูตรเหมาะสมอยู่แล้ว ไม่ต้องเพิ่มหรือลดรายวิชาใดอีก
ซึ่งมีผู้ตอบ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 รองลงมา ควรจัดกิจกรรม
บทบาทสมมุติ กรณีศึกษาให้วิเคราะห์และฝึกปฏิบัติและศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา
บุคคลให้มากขึ้น มีผู้ตอบจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ควรเพิ่มเวลา
ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา มีผู้ตอบจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84
เนื้อหาวิชาการสร้างขวัญและกำลังใจใช้เวลามากเกินไป ควรตัดออกเป็นบางตอน
มีผู้ตอบจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68 ควรมีการปฏิบัติและอภิปรายหา
แนวทางแก้ปัญหาให้มากหรืออาจเชิญบุคคลที่ใช้ทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่บริหาร
งานได้ประสบความสำเร็จและนำประสบการณ์ให้ฟัง มีผู้ตอบ จำนวน 25 คน
คิดเป็นร้อยละ 13.16 เนื้อหาสาระของหลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับระยะเวลาใน
การฝึกอบรม มีผู้ตอบ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
มีความคิดเห็นว่ารายวิชาในหลักสูตรเหมาะสมอยู่แล้ว ไม่ต้องเพิ่มหรือลดราย
วิชาใดอีก ซึ่งมีผู้ตอบ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.68 รองลงมาควร
เพิ่มการศึกษาดูงานเป็น 3-5 วัน ดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ควรแบ่ง

เป็นกลุ่มย่อย และควรดูงานของหน่วยงานที่เป็นระบบเป็นทีมที่เด่นชัดและดูงานอย่างจริงจัง ไม่ควรเป็นลักษณะเยี่ยมชม สังเกตการณ์ มีผู้ตอบจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ควรเพิ่มกรณีศึกษาและทักษะการพูดให้มากขึ้น มีผู้ตอบจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 การทำภาคินิพนธ์ควรเปลี่ยนเป็นเสนอโครงการจากสภาพหน่วยงานเพื่อนำกลับไปแก้ปัญหาของหน่วยงานนั้น ๆ มีผู้ตอบจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.68 และการพัฒนาทางกายควรฝึกในช่วงเวลา 16.45-17.45 น. (เดิมเริ่มฝึกเวลา 05.30-06.30 น.)

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ด้านกระบวนการฝึกอบรม การจัดวิทยากรบรรยายและอื่น ๆ พบว่า กระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว ซึ่งมีผู้ตอบมากที่สุด 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 รองลงมา ไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงในเรื่องไม่ควรมีการฝึกอบรมเวลากลางคืนจะทำให้มีเวลาในการฝึกทักษะ ประสบการณ์มากขึ้น และหยุดวันเสาร์-อาทิตย์มีผู้ตอบจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26 ควรเชิญวิทยากรที่ประสบผลสำเร็จด้านบริหารงานเอกชน ผู้บริหารดีเด่น มาบรรยาย เพื่อปรับวิสัยทัศน์ในลักษณะของการผสมผสานระหว่างการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม มีผู้ตอบจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 วิทยากรส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากเกินไปทำให้ผู้เข้าอบรมไม่ได้รับประสบการณ์ตรงในการนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และวิทยากรเลิกเกินเวลาบ่อย มีผู้ตอบ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.05 การศึกษาดูงาน ควรจัดไปเยี่ยมชมและรับฟังคำบรรยายจากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จดีเด่นโดยตรงหลาย ๆ โรงเรียนและการฝึกงานควรเพิ่มเวลาและเน้นด้านการเงินและธุรการ ซึ่งครูผู้สอนส่วนมาก ไม่ได้เข้าไปสัมผัสจริง มีผู้ตอบจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ควรมีเวลาให้วิทยากรประจำกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้ซักถามปัญหาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์มาก ๆ ซึ่งทฤษฎีสามารถหาอ่านเองได้ มีผู้ตอบ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.37

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวม และเป็นหมวดวิชา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2538 จำนวน 222 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) อันมี อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตรา จำนวน 65 ข้อ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมในหมวดวิชาคือ ในแต่ละหัวข้อของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์ไป มาก-น้อย เพียงใด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ทั้งในด้านรายวิชาในหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรม และการจัดวิทยากรบรรยาย

หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความครอบคลุมโครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2538 ส่งทางไปรษณีย์ ปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 222 ชุด ได้รับคืนมา 193 ชุด และเป็นแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.59 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความแปรปรวน (s^2) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งเป็นค่าสถิติพื้นฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์

ซึ่งเสนอโดย ประคอง กรรณสูตร (2528 : 70) เพื่อทราบความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม ในภาพรวมและเป็นหมวดวิชา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัด กรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ t-test ในการทดสอบสมมุติฐาน กรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ F-test และค่า F แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้ Newman-Keul Method ทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่

3. จัดลำดับความถี่และหาค่าร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียม ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถาน ศึกษา ระดับสูง สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง มีความเห็นว่าได้รับความรู้และ ประสบการณ์ในการอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชา พบว่า ได้รับความรู้และประสบการณ์ ในการฝึกอบรมรายหมวดวิชาอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคือ หมวดพฤติกรรม- ศาสตร์เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.08$) หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{X} = 4.06$) หมวดบริหารศาสตร์ ($\bar{X} = 3.94$) และหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คืออายุ ต่างกันประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับสูง หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์
หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 35-45 ปี
และสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์
หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า
10 ปี 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงหมวดบริหารศาสตร์ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ
การบริหาร หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีกับ
ปริญญาโทและสูงกว่า มีความเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถาน
ศึกษาระดับสูง หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และ
หมวดพฤติกรรมศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีความ
เห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง ในหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า

6. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร อาจารย์
ศึกษานิเทศก์ มีความเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับสูง หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรม
ศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรม
สามัญศึกษาที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งได้
จากแบบสอบถามปลายเปิด มีดังนี้

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร รายวิชาที่จัดในหลักสูตร

เหมาะสมแล้ว แต่ควรเพิ่มกรณีศึกษาในเรื่องของการเสริมสร้างวินัยและแนวทางการนำไปใช้ ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และควรมีการปฏิบัติ อภิปราย

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์ รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมแล้ว แต่ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ประยุกต์ใช้ทฤษฎี การบริหารบุคคล เทคนิคการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีเด่น ผู้บริหารจากภาคเอกชน การศึกษาดูงานโรงเรียนที่ดีเด่น และการบริหารงานองค์การให้ทันสมัยในยุคปัจจุบัน

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์ รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมแล้ว แต่ควรจัดกิจกรรม บทบาทสมมุติ กรณีศึกษา ให้วิเคราะห์และฝึกปฏิบัติและศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาบุคลากรให้มากขึ้น และควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เนื้อหาวิชาการสร้างขวัญและกำลังใจที่เวลามากเกินไปควรตัดออกเป็นบางตอน เนื้อหาสาระของหลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับระยะเวลาในการอบรม ควรมีการปฏิบัติและอภิปรายหาแนวทางแก้ปัญหาให้มากขึ้น หรืออาจเชิญบุคคลที่ใช้ทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่บริหารงานได้ประสบความสำเร็จแนะนำประสบการณ์ให้ฟัง

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร รายวิชาที่จัดในหลักสูตรเหมาะสมดีแล้ว แต่ควรเพิ่มการศึกษาดูงานเป็น 3-5 วัน ดูงานทั้งในและต่างประเทศ ควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อย และควรดูงานของหน่วยงานที่เป็นระบบเป็นทีมที่เด่นชัด และดูงานอย่างจริงจัง ไม่ควรเป็นลักษณะเยี่ยมชม สังเกตการณ์ ควรเพิ่มกรณีศึกษา และทักษะการพูดให้มากขึ้น การทำภาคินพนธ์ควรเปลี่ยนเป็นการเสนอโครงการจากสภาพหน่วยงานเพื่อนำกลับไปแก้ปัญหาของหน่วยงานนั้น ๆ การพัฒนาทางกายควรฝึกในช่วงเวลา 16.45-17.45 น. (เดิมฝึกเวลา 05.30 - 06.30 น.)

2. ด้านกระบวนการฝึกอบรมและการจัดวิทยากรบรรยาย

กระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มระยะเวลาในหลักสูตรการฝึกอบรมเป็น 40-45 วัน ไม่มีการฝึกอบรมเวลากลางคืน จะทำให้มีเวลาในการฝึกทักษะ ประสบการณ์มากขึ้น และหยุดวัน

เสาร์-อาทิตย์ ควรเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จด้านบริหารงานเอกชน ผู้บริหารดีเด่นมาบรรยาย เพื่อปรับวิสัยทัศน์ในลักษณะของการผสมผสานระหว่าง การศึกษา เศรษฐกิจและสังคม วิทยากรส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้รับประสบการณ์ในการนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นการศึกษาควรจัด ไปเยี่ยมชมและรับฟังคำบรรยายจากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จดีเด่น โดยตรงหลาย ๆ โรงเรียนและการฝึกงานควรเพิ่มเวลาและเน้นด้านการเงิน และธุรการ ซึ่งครูผู้สอนส่วนมากไม่ได้เข้าไปสัมผัสจริง ควรมีเวลาให้วิทยากร ประจำกลุ่มเพิ่มมากขึ้นเพื่อจะได้ซักถามปัญหาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์มากขึ้น ๆ ซึ่งทฤษฎีผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงหาอ่านเองได้

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัด กรมสามัญศึกษาที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง มีความคิดเห็นต่อ หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง อยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชาพบว่า ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึก อบรมอยู่รายหมวดวิชาในระดับมากโดยเรียงลำดับคือ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ เป็นอันดับ 1 ($X = 4.08$) และรองลงมา ได้แก่ หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($X = 4.08$) หมวดบริหารศาสตร์ ($X = 3.94$) และหมวดความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการบริหาร ($X = 3.83$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ ศรีคอนไผ่ (2535 : 159 - 160) ได้ศึกษา "การติดตามผลโครงการฝึกอบรม ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ของ ก.ค. ตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ" ซึ่งจัดฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ทั้ง 12 ศูนย์ ซึ่งเป็นศูนย์ฝึกอบรมสาขาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้บริหารสถานศึกษาของ ก.ค. ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมวดวิชา หมวดพฤติกรรมศาสตร์อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2534 : 56) ได้ศึกษา "การติดตามผลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่ง ครูใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2534 ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 12" พบว่า ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามหมวดวิชา หมวดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพราะฉะนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่มีผู้ทำวิจัยมาแล้วคือ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมและเป็นหมวดวิชา ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากทุกหมวด นั้นแสดงให้เห็นว่า สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมได้เป็นที่พอใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จักรพันธ์ สุริยะ (2536 : 101) ได้ศึกษา "ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา" พบว่า โดยส่วนรวมเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พิจารณารายด้านในด้านเนื้อหาวิชาโดยส่วนรวม เห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับมาก หมวดวิชาบริหารศาสตร์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เป็นหมวดวิชา จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ของผู้บริหารทั้ง 4 หมวดวิชา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีสถานภาพส่วนตัวต่าง ๆ กันในเรื่อง อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ได้รับความรู้และประสบการณ์

ในการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรมศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละกรม โดยเปิดโอกาสให้อ.ก.ค.กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลา และหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 1) และการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร การกำหนดชั่วโมงในแต่ละรายวิชาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้อบรมแล้วสามารถเพิ่มเนื้อหาวิชาวิชานั้น ชำรง บัวศรี (2532 : 211) ได้ตั้งหลักเกณฑ์การเลือกเนื้อหาวิชาไว้ 6 ประการคือ ต้องมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องมีประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ต้องเป็นสิ่งมีคุณค่า ซึ่งสังคมต้องรักษาไว้ ต้องเป็นสิ่งที่ผู้อบรมสนใจ ต้องเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาสังคม และต้องสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการศึกษาและสังคม ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ก.ค. ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงทำให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เป็นหมวดวิชาจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารทั้ง 4 หมวดวิชา สถานภาพส่วนตัวต่างกันในเรื่องอายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันวุฒิทางการศึกษาต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ได้กำหนดเนื้อหาสาระแต่ละหมวดวิชาไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่านที่มีอายุในวัยรับราชการอยู่แล้ว (สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน. 2518 : 20) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีอายุไม่เกิน 55 ปี หากเกิน 55 ปี ต้องมีใบรับรองแพทย์ว่ามีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 2) กรมสามัญศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สำหรับตำแหน่งและความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูที่กำหนดในตำแหน่งที่สมัคร (ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน) ระยะเวลารับราชการในกรมสามัญศึกษาต้องมีเวลารับราชการในกรมสามัญศึกษาติดต่อกัน สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี (กรมสามัญศึกษา. 2533 : 364 - 366)

3.2 กรมสามัญศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องวุฒิการศึกษา อย่างต่ำปริญญาตรี หรือปริญญาโท และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งไว้ (กรมสามัญศึกษา. 2532 : 7) และการทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของกรมสามัญศึกษา ได้สรุปไว้ว่า ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู ได้ประกาศใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัย และผู้ช่วย) ไว้ว่า นอกจากจะมีคุณสมบัติด้านวุฒิ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องแล้วจะต้องได้ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค.กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2528 : 20) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2535 : 126) ที่ชี้ให้เห็นว่าจำนวนปีที่เคยปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ปฏิบัติงานมานานปีกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยปีกว่า ดังนั้นประสบการณ์ที่เป็นจำนวนปีของการทำงานไม่สูงหรือต่ำอาจไม่มีผลต่อระดับการปฏิบัติงาน

สำหรับหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึก

อบรมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าได้มีการทำปริญญานิพนธ์ในเชิงวิเคราะห์ เพื่อค้นคว้าหาความจริงและสิ่งแปลกใหม่ สามารถทำความเข้าใจได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยทั่วไปของทุกมหาวิทยาลัย และเมื่อมาเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษาก็จะต้องฝึกเขียนภาคนิพนธ์อีก 1 เรื่อง ในหมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร จะทำให้เกิดประสบการณ์ซ้ำมิได้ประสบการณ์ใหม่ สำหรับผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่า แต่ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีจะได้รับประสบการณ์ใหม่จึงทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่า

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษาที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม โดยภาพรวมและเป็นหมวดวิชา ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากทุกหมวด นั้นแสดงให้เห็นว่าสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมได้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง แต่มีข้อสังเกตในเรื่องวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี เห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงในหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ควรจะต้องมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีความเข้มข้นขึ้น ลดการบรรยายภาคทฤษฎีและวิชาการลง ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เน้นความเข้ม ความลึกของเนื้อหา และเน้นการลงมือปฏิบัติการวิเคราะห์ปัญหา หรือกรณีศึกษาให้มาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 4)

ด้านกระบวนการฝึกอบรม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เห็นว่ากระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสมดีแล้ว และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงในเรื่อง การเพิ่มระยะเวลาในหลักสูตรการฝึกอบรม อย่างน้อย 40-45 วัน ไม่มีการฝึกอบรมเวลากลางคืน จะทำให้มีเวลาในการฝึกทักษะ ประสบการณ์มากขึ้น และหยุดวันเสาร์-อาทิตย์

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่เสนอแนะมานี้ในบางข้อสามารถปรับเปลี่ยน และเพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละกรม หลักสูตรนี้ได้เปิดโอกาสให้ อ.ก.ค. กรม มีอำนาจเพิ่มเติมระยะเวลาและหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความจำเป็นของแต่ละกรม ทั้งนี้โดยให้มีจำนวนวันทำการไม่น้อยกว่า 23 วันทำการ หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง (สำนักงาน ก.ค. 2530 : 1) จึงเห็นควรเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรมทุกกรมที่ใช้หลักสูตร เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง แล้วเสนอไปยัง อ.ก.ค. กรม หรือเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ก.ค. ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครู สายงานบริหารในสถานศึกษา รวม 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ให้ทราบปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลาย ๆ รุ่น ซึ่งเป็นผู้ถูกใช้หลักสูตร สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้บริหารหลักสูตรการฝึกอบรมและหลักสูตรดังกล่าวได้ใช้มาเป็นเวลาประมาณ 7 ปีแล้ว (เริ่มใช้หลักสูตร ปี 2531-2538) ไม่เคยมีการพัฒนาหลักสูตรเลย เห็นควรนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ในโอกาสต่อไป

การเพิ่มระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในหลักสูตร ควรเพิ่มอย่างน้อย 40-45 วัน ไม่มีการฝึกอบรมเวลากลางคืน และหยุดวันเสาร์-อาทิตย์ นั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วันทำการหรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง ทั้งนี้ให้ อ.ก.ค.กรม มีอำนาจเพิ่มจำนวนวันและชั่วโมงฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม ของแต่ละกรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2530 : 2) ควรนำผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ เสนอไปยังกรมสามัญศึกษา เพื่อทราบและหาแนวทางปรับปรุงในโอกาสต่อไป

อนึ่ง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ควรเน้นบทบาทในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารการศึกษา ลงสู่ตำแหน่งให้เด่นชัด และต้องตระหนักว่าการจัดการฝึกอบรมเพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษาลงสู่ตำแหน่งนั้น

จะต้องใช้เวลาค่อนข้างยาวและควรเป็นการอบรมแบบเข้ม โดยมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมในจำนวนจำกัดและมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ต้องสามารถบังคับบัญชาและให้ข้อคิดเห็นได้และต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เป็นไปตามลำดับคะแนนที่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มปป. : 238)

ควรเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและผู้บริหารของเอกชน ผู้บริหารที่ดีเด่นมาบรรยาย เพื่อปรับวิสัยทัศน์ในลักษณะของการผสมผสานระหว่างการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม

วิทยากรส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากเกินไป ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้รับประสบการณ์ในการนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และวิทยากรเลิกเกินเวลาบ่อย เป็นต้น

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่เสนอแนะนี้หน่วยงานผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมคือ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรมเจ้าสังกัดสามารถทำได้โดยการเรียนให้วิทยากรทราบถึงความต้องการของหน่วยงานก่อนการเชิญ เช่น หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เน้นความเข้ม ความลึก ของเนื้อหาและเน้นการลงมือปฏิบัติ การวิเคราะห์ปัญหา หรือกรณีศึกษาให้มาก วิทยากรจึงควรต้องปรับเทคนิคการถ่ายทอดไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงให้เหมาะสมก็อาจช่วยแก้ปัญหาได้ และก่อนที่จะเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วว่าวิทยากรท่านนั้นมีความรู้ความสามารถทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติแล้วอีกประการหนึ่ง

หลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่เสนอแนะว่า

1. การศึกษาดูงานควรจัดไปเยี่ยมชมและรับฟังคำบรรยายจากผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยตรงหลาย ๆ โรงเรียน และการฝึกงานควรเพิ่มเวลาและเน้นด้านการเงินและธุรการ ซึ่งครูผู้สอนส่วนมากไม่ได้เข้าไปสัมผัสจริง
2. ควรมีเวลาให้วิทยากรประจำกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงจะได้ซักถามปัญหาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์มาก ๆ ซึ่งทฤษฎีผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถหาอ่านเองได้

ซึ่งข้อเสนอแนะเหล่านี้ หน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมสามารถนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และมีความยืดหยุ่น ในการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ได้โดยเลือกปรับปรุง และมีความยืดหยุ่น เรื่องที่สามารถทำได้ทันทีก่อน ซึ่งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้พยายามจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษาขึ้น โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารหลักสูตรการฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกกรม มาร่วมกันประชุมสรุปแนวทางและเสนอไปยังสำนักงาน ก.ค. แล้ว

ข้อเสนอแนะ เพื่อการปฏิบัติ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ควรนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้คือ

1. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่จะจัดดำเนินการในโอกาสต่อไป โดยแบ่งเป็นหมวดวิชาดังต่อไปนี้

1.1 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว เพียงแต่ควรมีกรณีศึกษาในรายวิชา การเสริมสร้างวินัย และแนวทางการนำไปใช้เพิ่มขึ้น

1.2 หมวดบริหารศาสตร์ ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว เพียงแต่ควรเพิ่มเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เช่น วิชาการบริหารบุคคลควรเสริมเทคนิคและประสบการณ์จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน

1.3 หมวดพฤติกรรมศาสตร์ ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว เพียงแต่เพิ่มเวลาในการฝึกอบรมแต่ละรายวิชาให้มากขึ้น โดยวิธีการเพิ่มกรณีศึกษา บทบาทสมมุติ มีการวิเคราะห์ การฝึกปฏิบัติ แนวทางในการแก้ปัญหาบุคลากรให้มากขึ้น หรืออาจเชิญบุคคลที่ใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์บริหารงานได้ประสบความสำเร็จมาแล้วประสบการณ์ให้ฟัง

1.4 หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการศึกษาเรียบร้อยแล้ว แต่มีข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรดังต่อไปนี้คือ วิชาการพัฒนาทักษะการพูด ควรมีการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และวิชาการพัฒนาทางกาย ควรฝึกในช่วงเวลา 16.45-17.45 น. (เดิมฝึกเวลา 05.30-06.30 น.)

2. เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของกรมสามัญศึกษา และกรมอื่น ๆ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.1 ควรขยายเวลาในการฝึกอบรมจาก 23 วันทำการเป็น 40-45 วัน ไม่ควรมีการฝึกอบรมในภาคกลางคืนและควรหยุดวันเสาร์-อาทิตย์

2.2 ควรมีการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น โดยวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมแต่ละรายวิชาควรเน้นกรณีตัวอย่าง และให้แนวทางการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น

2.3 ในกรณีที่มีส่วนใหญ่มักมีผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า ควรจะต้องมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีความเข้มข้น เช่น ภาคนิพนธ์ ควรให้มีการเสนอโครงการจากสภาพปัญหาในหน่วยงานของตนเอง เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา ข้อเสนอแนะให้ และนำกลับไปใช้จริงกับหน่วยงานนั้น ๆ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้คือ

1) หลังจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ได้ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาไปแล้วประมาณ 1-6 เดือน แล้วแต่หลักสูตรการฝึกอบรม

2) ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม ศึกษาโครงการต่าง ๆ โรงเรียนดีเด่น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ภายในเขตการศึกษานั้น ๆ ของผู้เข้ารับการศึกษา เพื่อเสนอเป็นโครงการ และโครงการต่าง ๆ ขอให้ตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

3) เสนอเป็นรูปเล่ม รายงานผ่านวิทยากรประจำกลุ่ม ตรวจ แนะนำ แก้ไขแล้วเสนอต่อไปยังกรมต้นสังกัด นำเผยแพร่ ตามโรงเรียน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และอื่น ๆ ที่สนใจต่อไป

4) การศึกษาดูงาน ควรมีการแบ่งเป็นกลุ่มย่อย เพื่อ เข้าศึกษาดูงาน แต่ละด้านอย่างละเอียด และควรเพิ่มเวลาจากเดิม 1 วัน เป็น 3-5 วัน และอาจศึกษาดูงานต่างประเทศด้วยยิ่งดี

5) กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ ควรเชิญบุคคลสำคัญ และผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาพูดให้ฟัง หรือนำวีดิทัศน์มาฉายให้ชม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษารูปแบบและเนื้อหาในการฝึกอบรมหมวดกิจกรรม เสริมหลักสูตรว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่มีวุฒิทาง การศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าเกิดความพึงพอใจและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในระดับที่มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาต่อไป โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือการเลือกศึกษาในลักษณะกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เพื่อหาข้อมูลที่เป็นรายละเอียดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ต่อไป

3. ควรมีการศึกษารูปแบบในการฝึกอบรมแบบใหม่ เพื่อเตรียมผู้บริหาร โดยมีเรื่องใหม่ ๆ เช่น สื่อทางไกล นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ IT (Information Technology) วิสัยทัศน์ (Vision) ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรณีการ บุญฤทธิ์. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรม
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของ
ผู้เข้ารับการอบรม. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- กิติ อาภัยคานนท์. การบริหารและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : สำนัก
ข่าวพาณิชย์, 2520.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การใช้เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครู
สายงานบริหารควรรหาบ. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, 2530.
_____. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการประเมินผลโครงการ
จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระยะสิ้นสุดโครงการ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529.
- จิราภรณ์ สีขาว. ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536. อัดสำเนา.
- จรรยา ไหลคำ. ทักษะที่ต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
สาขาภาคตะวันออก. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
บูรพา, 2535. อัดสำเนา.
- จักรพันธ์ สุริยะ. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรเตรียม
อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการ
ศึกษา. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536.
อัดสำเนา.

- จำรูญ บุญเย็น. ผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยคัดเลือกกับการสอบคัดเลือกในทรศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533. อัดสำเนา.
- ฉลอง กักจตุรัส. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2532. อัดสำเนา.
- ชลอ ธรรมศิริ. เทคนิคการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2518.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2525.
- _____. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2527.
- ชัยธวัช ทักษาศตร์. การบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โรจน์. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534. อัดสำเนา.
- ณัฐพร เล็กเลิศศิริวงศ์. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536. อัดสำเนา.

เทอดศักดิ์ มังตรีสรรค์. ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน
ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
อัดสำเนา.

เทียน ทองแก้ว. การติดตามผลโครงการเตรียมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา
11. นครปฐม : รายงานการวิจัยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา,
2530. อัดสำเนา.

ธนวรรณ เตมีบุตร. การบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย.
ปริญญาโท พณ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
อัดสำเนา.

ธำรง บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2532.

นงลักษณ์ สิ้นสืผล. การบริหารงานบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์พิศิษฐ์การพิมพ์, 2532.

น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสาส์น,
2523.

นิศา ชูโต. "ศาสตร์และศิลป์...การฝึกอบรม," วิทยาสารก้าวหน้า.
2 : 2534.

ปกรณ์ ศรีคอนไผ่. เทคนิคการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. นครปฐม :
ม.ป.ป. อัดสำเนา.

_____. การติดตามผลโครงการฝึกอบรมครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่าน
การฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาของ ก.ค. สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครปฐม : สถาบัน
พัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2535. อัดสำเนา.

ประกอบ กระณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข).

กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.

_____. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และ
ทำปกเจริญผล, 2525.

ปรีชา ศรีสรากรณ์. การนำเสนอแนวทางการศึกษาอบรมเตรียมผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2527. อัดสำเนา.

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, สถาบัน. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
ของวิทยากร. นครปฐม : ฝ่ายวิจัยและประเมินผล สถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา, 2525. อัดสำเนา.

_____. การพัฒนาผู้บริหารระยะที่ 2 (2533-2535). นครปฐม : สถาบัน
พัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2533. อัดสำเนา.

_____. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา, 2538.

_____. ติดตามผลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่ง
ครูใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี 2534
ณ ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1, 5 และ 12. นครปฐม :
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534. อัดสำเนา.

_____. "ประวัติสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา," ใน สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2526.
อัดสำเนา.

_____. รายงานวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของวิทยากร
ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรฝึกอบรมรุ่นที่ 1-5. นครปฐม :
สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2535. อัดสำเนา.

ไพโรจน์ ลิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

เรืองลักษณ์ วิจารณ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เพรสมีเดีย,
2529.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.

_____. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร,
2531.

วิเศษ พิมพ์วิชัย. แบบผู้นำของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด.

ปริญญาพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 2533. อัดสำเนา.

วิสุทธิ ทองม่วง. ความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารการศึกษาระดับ
อำเภอในเขตการศึกษา 5, 6 และ 7. ปริญญาพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
อัดสำเนา.

ศักดิ์ พันธ์ชมภู. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาการกลีกรไทย
ในภาคตะวันออก. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531. อัดสำเนา.

ศึกษาธิการเขตการศึกษา 5, สำนักงาน. คู่มือการฝึกอบรม. ราชบุรี :
สำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 5, 2533. อัดสำเนา.

สันต์ สินธุ์ประทุม. "การบริหารโครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา," จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
9 : มิถุนายน-กรกฎาคม 2535.

สนั่น อินทรประเสริฐ. เทคนิคการบริหารการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป. อัดสำเนา.

สามัญศึกษา, กรม. กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทดวงตะวัน จำกัด,
2536.

_____. กฎหมายระเบียบและคำสั่งที่ผู้บริหารควรราย. กรุงเทพฯ :
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2533.

สมคิด บางโม. "ความสูญเปล่าในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา," ครูปริทัศน์.

9 : 4-7; เมษายน 2537.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

สุมิตร คุณากร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2523.

เสนาะ ตีเขาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

เสรี เลิศสุชาตวนิช. ทักษะและพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก่อนและหลังการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตเทพแก้ว, 2531. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

_____. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อาชวัน วายวานนท์. "การประเมินผลการฝึกอบรมข้าราชการ," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ฉบับพิเศษ : 185-207; 2509.

Beach, Dales S. Personnal : Management and People at Work. 3rd ed. New York : Macmillan Co., 1975.

Cronbach, Lee Joeph. Essontials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1972.

Dimock, Mashall E. and Dimock O. Cladys. Pulic Administra-
tion. Hinsdale : Dryden Press, 1969.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnal Management. 2nd
ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1966.

Mees, Robert Lynn. "The Knowledge and Skills Needs by
School Principls in Teacher Evaluation and Faculty
Develpment," Dissertation Abstracts International.
40(8) : 4331-A; February, 1980.

Mims, Fern H. Students Dvaluated Faculty," Nursing
Outbook. 7 : 53-55; July, 1970.

Rodwell, Susie. Educational Administrator Training Methods.
London : University of London Institute of Education,
1986.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

127

ส่วนราชการ

บัณฑิตวิทยาลัย มสว. ประสานมิตร วร. 122

ที่ ๑๐๐๗/ 4๕๔๙

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๓๖

เรื่อง ขอมหาวิทยาลัย

เรียน คณะกรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางรงดา วัฒนธรรม เป็นได้ระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษานานาชาติ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ในชั้นนี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นโท เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษากว มติเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังคมกรรมส วิทยานิพนธ์นี้เมื่อได้สูตร
การให้ยอมรับ

ทั้งนี้ในความควบคุมดูแลของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

รศ.เสนา วัลย์ กว้างหมาย

กรรมการ

สิ่งที่ได้ส่งต่อขอความ มสว. ประสานมิตร คือ ขอเชิญ ดร.เสนา วัลย์ กว้างหมาย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรื่อง
การวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในการนี้ และขอขอบพระคุณ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ ที่ท่านจะโปรดปรานในนี้ด้วย

ดร. เสนา วัลย์

(ดร. เสนา วัลย์ กว้างหมาย)

บัณฑิตวิทยาลัย



ที่ นว 1007/ ๒๕๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ ธันวาคม ๒๕๓๗

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางจรรยา ชัยมงคลรัตน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะขอขอความสะดวกในการศึกษาชั้นกว่า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งศึกษาระดับปริญญาโท
การศึกษามัธยมศึกษา

ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

ประธาน

รศ.ถิตตาวัลย์ พวังพานิช

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ นายสุวัฒน์ อ้นนางกล้า หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการศึกษา ๗
เป็นผู้อนุมัติและตรวจสอบเรื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้สว.มาร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณแทน
ช่วยดำเนินการอนุเคราะห์ให้ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดปรานแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริบุภา จุฬสุวรรณ)

แทนบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๒๕๓๔๑๑๙



ที่ ทม 1007/ ๔๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางรณมา โยมกรรัตน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประพฤติดีจะนำดีต่อผลงานและการศึกษาสืบแล้ว เพื่อหาประโยชน์
เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังเกตกรรมสวนศึกษาที่มีต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม

ทั้งนี้ขอความควบคุมดูแลของ

รศ. สุวิทย์ วัฒนวงศ์

ประธาน

รศ. ลัดดาวัลย์ หวังพนา

กรรมการ

สิ่งที่มีใช้ตราขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และ
นางรณมา โยมกรรัตน์ อาจารย์ 3 ระดับ ๕ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ครีโองมิลการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวัง เป็นอย่างยิ่ง ว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง และ ขอความอนุเคราะห์
ด้วยหนังสืออนุเคราะห์ที่ใด ๆ ที่ท่านจะบริหารงานต่อไปได้ผู้ใดด้วย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- ขอความอนุเคราะห์
- ขอความอนุเคราะห์

๕ ธันวาคม

[Signature]
๒๕๓๗

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(ดร.สิริยุภา มูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

[Signature]
- ๕๓๗
- ๕๓๗

(นายจุฑาทองแสงกุล)

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 ศึกษาราชการแทน



บันทึกข้อความ

130

ส่วนราชการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จักร. 122

ที่ ... มม. 1007/ 4646

วันที่ 6 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอเสนอขอทุนการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัด...

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายวิชาญ นิมิตบรรณ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี
วิชาเอกการนิเทศศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีเยี่ยม และมีความประพฤติดี
เรื่อง การขอทุนการศึกษาของนิสิตบริหารสถานศึกษา ระดับสูง ซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกทุนการศึกษาที่มีต่ออธิบดี
การนิเทศ

ทั้งนี้ขอเสนอขอทุนการศึกษาของ

รศ.สุวิทย์ วัฒนวงศ์

ประธาน

รศ.ศักดิ์สิทธิ์ นามะโชติ

กรรมการ

ซึ่งได้มีมติขอทุนการศึกษาของนายวิชาญ นิมิตบรรณ เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ และมีความประพฤติดี

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณท่าน
ช่วยเหลือนักศึกษาของเราต่อไป ท่านจะโปรดพิจารณาให้ทุนนี้ด้วย

(Signature)

(ดร.ศิริบุภา นุสสุวรรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยเพื่อความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา

ดร. อาคม จันทสุนทร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
อาจารย์วันทนา เมืองจันทร์	อาจารย์ 3 ระดับ 8 อาจารย์ประจำภาควิชา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
อาจารย์สุวัฒน์ อันใจกล้า	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการศึกษา 7 กองการพัฒนาศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
รศ.ดร. เสาวนีย์ เลวลย์	หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ผศ.ดร. พิศร ทองชั้น	รองผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ที่ ทบ 1007/ 119

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการ

เรียน ผู้อำนวยการกองการวิทยุ โทรทัศน์ศึกษาธิการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางรจนา พิมพ์พรรณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นักศึกษานี้มีความประสงค์ที่จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นแล้ว เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง การศึกษาความก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตร
การฝึกอบรม

ทั้งนี้เพื่อความควบคุมดูแลของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงษ์

ประธาน

รศ.ลัดดาวัลย์ หวังพาณิช

กรรมการ

สิ่งที่นักศึกษานี้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากโรงเรียนสังกัดกองการวิทยุ โทรทัศน์ศึกษาธิการ โดยให้ ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษานี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริรุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา
ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณในความร่วมมือ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อความแบบเลือกตอบ (Checklist)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย [✓] ลงหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

- [] ต่ำกว่า 35 ปี
- [] 35-45 ปี
- [] สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- [] ต่ำกว่า 10 ปี
- [] 10-20 ปี
- [] สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. วุฒิต่างการศึกษาสูงสุด

- [] ปริญญาตรี
- [] ปริญญาโทและสูงกว่า

4. ตำแหน่งหน้าที่

- [] อาจารย์ผู้สอน
- [] ผู้บริหาร (เช่น ผู้ช่วย ผู้จัดการ ผู้ช่วยฝ่าย หรือ หัวหน้าสาย)
- [] ศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา
ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม

คำชี้แจง จากเนื้อหาวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรม ท่านเห็นว่าในแต่ละหัวข้อของ
หลักสูตร ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ไปมาก-น้อย เพียงใด
โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างจริงตามความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณา ระดับความคิดเห็นที่กำหนดให้ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง เมื่อท่านเห็นว่าเนื้อหาวิชาของหลักสูตรให้ความรู้
และประสบการณ์ในหน้าที่ของท่านมากที่สุด
มาก หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์มาก
ปานกลาง หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์ปานกลาง
น้อย หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์น้อย
น้อยที่สุด หมายถึง ได้รับความรู้และประสบการณ์น้อยที่สุด หรือ
แทบไม่ได้ความรู้และประสบการณ์เลย

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร					
1. ได้รับความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ					
2. ได้รับความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ					
3. สามารถนำความรู้เรื่องแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนบริหารโรงเรียนได้					
4. สามารถนำความรู้เรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนบริหารโรงเรียนได้					
5. สามารถกำหนดกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ					
6. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเมืองทำให้เข้าใจระบบการปกครองมากขึ้น					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เข้าใจระบบเศรษฐกิจดีขึ้น					
8. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อสังคมทำให้สามารถนำไปวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมให้นักเรียนในโรงเรียนได้					
9. เนื้อหาด้านจริยธรรมทำให้เกิดเจตคติที่ดีและปฏิบัติตามได้					
10. นำหลักธรรมจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไปใช้ในการบริหารงานได้					
11. เข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและคำสั่งได้					
12. สามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องกฎหมายระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ ให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้					
13. เข้าใจเรื่องเกี่ยวกับวินัยและวางมาตรการเสริมการรักษาวินัย					
14. สามารถควบคุมปราบปรามข้าราชการครูที่ทำผิดวินัย					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. สามารถสอบสวนความผิดทางวินัยของครู					
16. สามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
17. เลือกอ่านและเลือกใช้ผลงานวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์					
1. สามารถนำหลักการและเทคนิคในการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้					
2. สามารถประยุกต์ทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ในการบริหารโรงเรียนได้					
3. รู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารการศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
4. สามารถรวบรวมข้อมูลและแยกเก็บตามฐานข้อมูลตามหมวดหมู่					
5. สามารถวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารงานข้อมูลและสถิติ					
6. สามารถวางแผนด้านการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. สามารถจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างถูกต้องและเกิดผลดีในการปฏิบัติงาน . . .					
8. สามารถพิจารณาความดีความชอบได้อย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
9. สามารถบริหารงบประมาณของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10. สามารถวางแผนการบริหารงานการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11. สามารถบริหารงานพัสดุ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ ได้อย่างถูกต้อง					
12. สามารถจัดระบบการบริหารงานธุรการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง					
13. สามารถวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
14. จัดการเรียนการสอนรวมทั้งการนิเทศติดตามงานวิชาการให้บังเกิดผลดีต่อนักเรียนได้					
15. สามารถประเมินผลและติดตามผลการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. สามารถจัดสวัสดิการในโรงเรียนได้เป็นที่พอใจ					
17. สามารถดึงชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน					
18. สามารถนำหลักการนิเทศการศึกษาไปใช้ในเทศภายในโรงเรียนได้					
19. สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20. สามารถนำแนวคิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้และพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน					
หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์					
1. สามารถเลือกใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กร (โรงเรียน) ...					
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาโรงเรียนได้					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. สามารถนำความรู้มาพัฒนากระบวนการทำงานเป็นที่มาให้บังเกิดผลดีในการปฏิบัติงาน					
5. สามารถเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำให้ครูอาจารย์เกิดความศรัทธาและยึดถือเป็นตัวอย่างได้					
6. สามารถตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
7. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียน					
8. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานได้					
9. สามารถพัฒนาทักษะการพูด และฟังให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน					
10. สามารถระบุปัญหา และสาเหตุที่ครูประพฤติดนท่ยนยาน ฝ่าฝืนระเบียบวินัย					
11. สามารถเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณให้แก่ข้าราชการครู					
12. สามารถประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. สามารถสื่อความหมายระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14. สามารถดำเนินการประชุมโดยใช้เทคนิคที่ดีและมีประสิทธิภาพ					
15. สามารถลดความขัดแย้งในโรงเรียนได้ และเผชิญความขัดแย้งในโรงเรียนอย่างมั่นใจ					
16. สามารถวิเคราะห์บทบาทของบุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ได้					
17. สามารถระบุแนวทางการแก้ไขเรื่องพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยของนักเรียน					
18. สามารถป้องกัน แก้ปัญหาพฤติกรรมไร้ระเบียบวินัยของนักเรียน					
19. สามารถเลือกสรรและปลูกฝังตลอดจนพัฒนาค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดแก่ตนเองและสังคม					
หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร					
1. รู้วิธีการในการบริหารจัดการ และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาจิตใจ					
2. รู้จักวิธีฝึกสมาธิและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					

เนื้อหาวิชาของหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. สามารถปฏิบัติตนตามหลักศาสนพิธีต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
4. สามารถเข้าใจการออกกกำลังกายที่ถูกวิธี ปฏิบัติเป็นกิจนิตย์					
5. สามารถนำกิจกรรมการออกกกำลังกายไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
6. ได้แนวคิดและประสบการณ์โดยตรงจากการศึกษาและดูงาน					
7. สามารถนำประสบการณ์การศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในโรงเรียนได้					
8. สามารถนำกรณีศึกษาต่าง ๆ จากกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ที่จัดโดยวิทยากรที่เลี้ยงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
9. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และจากการศึกษาค้นคว้าในการทำภาคินพนธ์					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและให้ข้อเสนอแนะว่าในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ควรปรับปรุงแก้ไขด้านใด อย่างไรบ้าง

1. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

1.1 วิชาที่ควรเพิ่ม

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

.....

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์

.....

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์

.....

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

.....

1.2 วิชาที่ควรตัดออก

หมวดที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

.....

หมวดที่ 2 บริหารศาสตร์

.....

หมวดที่ 3 พฤติกรรมศาสตร์

.....

หมวดที่ 4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

.....

2. ด้านกระบวนการฝึกอบรม

[] เหมาะสม

[] ไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงในเรื่องใด

.....

3. ด้านการจัดวิทยากรบรรยาย

[] เหมาะสม

[] ไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงในเรื่องใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

รจนา พิมพ์ภรณ์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัด
กรมสามัญศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน
วุฒิการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่

ตาราง แสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงานวุฒิการศึกษาสูงสุด และ
ตำแหน่งหน้าที่

สถานภาพส่วนตัว	จำนวนคน	ร้อยละ
1. อายุ	190	100.00
1) ต่ำกว่า 35 ปี	26	13.68
2) 36-45 ปี	128	67.37
3) สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป	36	18.95
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	190	100.00
1) ต่ำกว่า 10 ปี	11	5.79
2) 10-20 ปี	139	73.16
3) สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	21.05
3. วุฒิต่างการศึกษาสูงสุด	190	100.00
1) ปริญญาตรี	136	71.58
2) ปริญญาโทและสูงกว่า	45	28.42
4. ตำแหน่งหน้าที่	190	100.00
1) อาจารย์ผู้สอน	79	41.58
2) ผู้บริหาร	99	52.10
3) ศึกษานิเทศก์	12	6.32

จากตาราง แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีอยู่ 36-45 ปี มีจำนวนร้อยละ 67.38 สูงกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 18.95 และต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 13.68 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีจำนวนร้อยละ 73.16 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 21.05 และต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 5.79 ตามลำดับ วุฒิทางการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 71.58 และปริญญาโทและสูงกว่า มีจำนวนร้อยละ 28.42 ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหาร มีจำนวนร้อยละ 52.10 อาจารย์ผู้สอน มีจำนวนร้อยละ 41.58 และศึกษานิเทศก์ มีจำนวนร้อยละ 6.32 ตามลำดับ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางรจนา พิมพ์กรรณ์

วันเดือนปีเกิด 17 เมษายน พ.ศ. 2496

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ปัจจุบัน 65/85 ถนนรามอินทรา 55 ซอยวัชรพล บางเขน กทม.

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2514 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี

พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. เลขานุการ)
 พณิชยการสันติราษฎร์

พ.ศ. 2526 ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ. บริหารโรงเรียน)
วิทยาลัยครูสวนดุสิต กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2539 การศึกษamahabhid (กศ.ม. การศึกษาผู้ใหญ่)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2523-2534 รับราชการกองคลัง สป.กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2534-ปัจจุบัน สถาบันพัฒนาบริหารการศึกษา สำนักงาน
ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา
ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

บทคัดย่อ
ของ
รจนา พิมพ์พรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2539

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยภาพรวมและเป็นหมวดวิชา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2538 จำนวน 222 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบตัวแปรโดยการทดสอบค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงมีความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงโดยภาพรวมและเป็นหมวดวิชา อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ เมื่อจำแนกตามรายหมวดวิชาพบว่า หมวดพฤติกรรมศาสตร์ ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.08$) และรองลงมาได้แก่ หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($\bar{X} = 4.06$) หมวดบริหารศาสตร์ ($\bar{X} = 3.94$) และหมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ($\bar{X} = 3.83$)
2. ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน วุฒิทางการศึกษาต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารระดับสูง สังกัดกรมสามัญศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมากกว่าวุฒิปริญญาโทและสูงกว่า
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงต่อหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สรุปได้ว่า

3.1 หมวดความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วอยู่ เพียงแต่ควรมีกรณีศึกษาในรายวิชา การเสริมสร้างวินัยและแนวทางการนำไปใช้เพิ่มขึ้น

3.2 หมวดบริหารศาสตร์ ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว เพียงแต่ควรมีกรณีศึกษาในรายวิชา เช่น วิชาการบริหารบุคคล ควรเสริมเทคนิคและประสบการณ์จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน

3.3 หมวดพฤติกรรมศาสตร์ ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการอบรมอยู่แล้ว เพียงแต่เพิ่มเวลาในการฝึกอบรมแต่ละรายวิชาให้มากขึ้น โดยวิธีการเพิ่มกรณีศึกษา บทบาทสมมุติ มีการวิเคราะห์ การฝึกปฏิบัติ แนวทางในการแก้ปัญหาบุคลากรให้มากขึ้น หรืออาจเชิญบุคคลที่ใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์บริหารงานได้ประสบความสำเร็จมาแล้วประสบการณ์ให้ฟัง

3.4 หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่วนมากเป็นที่พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้ว แต่มีข้อที่น่าสังเกตคือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่อไปนี้

- 1) วิชาการพัฒนาทักษะการพูด ควรมีการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น
- 2) วิชาการพัฒนาทางกายควรฝึกในช่วงเวลา 16.45-17.45 น.
(เดิมฝึกเวลา 05.30-06.30 น.)

OPINIONS OF THE HIGH-RANKING SCHOOL ADMINISTRATORS
OFFICES TRAINEES IN THE SECONDARY EDUCATION
DEPARTMENT TOWARDS THE TRAINING PROGRAM
COURSE FOR THE HIGH-RANKING OFFICES

AN ABSTRACT

BY

ROSJANA PIMPAGURN

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

March 1996

This research is aimed to study and compare the opinions of trainees who passed the training program for High Ranking School Administrators towards the training program. It is aimed to find opinions as a whole picture of the program as well as particular group of subject. Trainees are grouping according to their ages work experiences and degree of their education from universities and their positions.

The sample group for this research are 222 trainees who participated the training programs in the year 1995. This were made by random sampling. The instrument for collecting data are questionnaires which validity of 0.98 and the data was analysed by the average of standard deviation and comparison of variable by t-test and F-test

The result of the research indicated that their opinions towards the training programs are high in the whole picture as well as in particular group of subjects.

Their opinions towards the Behavioral Science is the highest one ($\bar{X} = 4.08$) and the second height is towards special Achivities ($\bar{X} = 4.06$) Administrative Subjects are the third ($\bar{X}=3.94$) and gennel Knowledge about Administration comes the last high number four ($\bar{X} = 3.83$)

Trainees of different ages and different work experiences in goverment services and different degree of their education from universities positions reflect different opinions towards the training programs with nonsignificance in terms of statistics except the ones who earn Bachelor's

Degrees gain more knowledge and more experience out of the training program than ones who earn Masters Degrees or higher Degrees.

Some Suggestions for Practice.

The finding of this research should be brought into practice for more implications :

1. There should be renewal of training Curriculum divided into subjects such as

1.1 There should be more case studies in General Knowledge of Administration. More examples of implications are needed.

1.2 There should be more time and subject content in some subject in Administrative Subject for example Personnel Management. Realistic examples from successful Administrators from public schools as well as private schools are needed.

1.3 In Behavioral Science, there should also be more case studies, role-playing and ways to analyse and ways to practice. There should also be successful persons of this field to come to share ideas and experiences with the trainees.

1.4 In special activities, there should be more practice on

1) Speech training

2) and physical exercise should be done in the afternoon during 16.45-17.45 (Normally, this was done in the morning during 5.30-6.30 a.m.)