

การติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ชุติกานจน์ ศรีวิบูลย์^{1,*}, ดวงพร แสงทอง², ชลภัตสรณ์ ลิทธิวงศ์ชัย³, ชุมพล รอดแจ่ม⁴, ปัญญา จันทกิจ⁵

^{1,3,4,5} วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 29 October 2020

Revised: 18 March 2021

Accepted: 19 March 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (2) เพื่อถอดบทเรียนศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอเพื่อปรับปรุงโครงการต่อไป และ (3) สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยการประเมินผลการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ (1) ด้านการประเมินปฏิบัติการ (2) ด้านการประเมิน การเรียนรู้ (3) ด้านการประเมินพฤติกรรม และ (4) ด้านการประเมินผลลัพธ์ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 159 คน รองลงมาเป็นบรรพชิต จำนวน 154 คน อายุ ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 138 คน และระดับอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 166 คน สำหรับการถอดบทเรียน ศึกษาสภาพปัญหาพบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการอบรมและการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มากขึ้น ในเรื่องการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนในมิติของ การประยุกต์และพัฒนาให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีความโดดเด่นมากขึ้น ส่วนการติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรมโครงการ รายด้านและภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกพบว่า ด้านการประเมินปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินพฤติกรรม ด้านการประเมินการเรียนรู้ และ ด้านการประเมินผลลัพธ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ : การติดตามผลการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: chutikarn.sr@ssru.ac.th

The Follow-up of Training and Summary of Executive Potential Development Projects of Phrapariyattidhamma Schools, Department of General Education, Fiscal Year 2019

Chutikarn Sriviboon^{1,*}, Duangphon Saengthong², Cholpassorn Sitthiwarongchai³

Chumpon Rodjam⁴ and Panyada Chantakit⁵

^{1,3,4,5}College of Innovation Management, Suan Sunandha Rajabhat University

²Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

Received: 29 October 2020

Revised: 18 March 2021

Accepted: 19 March 2021

Abstract

The objectives of this research were (1) to monitor and evaluate the training results of the development project for administrators of Phrapariyattidhamma School, General Education Department Fiscal Year 2019, (2) to learn the lesson to study the problem state and obstacles of the project and suggest policy for further improvement of the project, and (3) to summary of the development project for the administrators of Phrapariyattidhamma School Department of General Education annual fiscal year 2019. The evaluation of the training was divided into 4 levels: (1) the reaction assessment, (2) the learning assessment, (3) the behavioral assessment, and (4) the results assessment. Results were assessed by using mixed methods, consisting of quantitative research and qualitative research. The study found that the sample group of 358 people who answered the questionnaire found that most of them were male, 159 people, followed by ancestry of 154 people aged 41-50 years, 138 people and level 50 years and over, number 95 people. Most of them are 174 bachelor degree students and 166 master degree students. For transcribing the lessons to study the problem condition, it was found that the trainees benefited from the training and applying knowledge to work more. In regard to personal development and developing your own agency which reflects the adjustments in the dimensions of application and development for the Phrapariyattidhamma School, General Education Department to be more outstanding. The monitoring and evaluation of the project training. Side and overview Found that they were satisfied at the highest level first, we found that In terms of the reaction evaluation had the highest average, followed by the behavior assessment, the learning assessment, and the evaluation of the results, respectively.

Keywords: follow-up of training, executive potential development, Phrapariyattidhamma Schools

* Corresponding Author; E-mail: chutikarn.sr@ssru.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งความสำเร็จของแต่ละองค์กรสามารถเกิดได้จากการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น และสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกในการสนับสนุนให้พนักงานขับเคลื่อนผลการปฏิบัติการขององค์กรโดยที่การออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องทราบถึงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะทำให้เข้าใจถึงพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องนำกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการไปกับกลยุทธ์องค์กรและเป้าหมายขององค์กร และให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนต่อกกลยุทธ์ขององค์กรจึงจะทำให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยที่กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตระหนักว่าพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญตระหนักถึงคุณค่าของมนุษย์และความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างพนักงานให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์กร (Phanthai, 2011)

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จัดทำเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีอุดมการณ์ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ทักษะ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้รับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา ได้ฝึกทักษะเชิงเทคนิคในการบริหารงาน และการบริหารคน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปพัฒนาระบบ การบริหารจัดการของโรงเรียน พัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป อีกทั้งในสภาวะปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการองค์กรต่างๆ จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลัง และจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์กรนั้น ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ ก็คือความมีศักยภาพของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหาร ในส่วนของการบริหารจัดการการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารสถานศึกษา ทักษะการเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ และด้านทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ รวมไปถึงทักษะการบริหารคนและทักษะการบริหารจัดการภายในองค์กร จากการอบรม โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 4 รุ่น ได้จัดอบรมตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ระยะเวลาการอบรมต่อรุ่น ใช้เวลาในการอบรม 7 วัน รวมเวลาอบรมต่อรุ่น 60 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 หมวดมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้ หมวดที่ 1 คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ (15 ชั่วโมง) หมวดที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ (18 ชั่วโมง) หมวดที่ 3 การบริหารและการจัดการโรงเรียน (27 ชั่วโมง) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานและ

ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ดังนั้น สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13 และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงได้ดำเนินการ “การติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562” เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการดำเนินการในครั้งนี้อมาใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
2. เพื่อถอดบทเรียนศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอเพื่อปรับปรุงโครงการต่อไป
3. สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีการประเมินผลการฝึกอบรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการติดตามและประเมินผล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้
Stufflebeam (1971) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า “ชิปโมเดล (CIPP Model)” ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นรูปแบบการประเมินที่มีระบบแบบแผนอย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในการประเมินโครงการต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

คำว่า CIPP ย่อมาจาก Context (สภาพแวดล้อมหรือบริบท) Input (ปัจจัยเบื้องต้น) Process (กระบวนการ) และ Product (ผลผลิต) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าแนวคิดการประเมินของ Stufflebeam นี้ได้ยึดหลักของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หรือวิธีการเชิงระบบ (System Approach)

วิธีการประเมินโดยใช้รูปแบบชิป จะเกี่ยวข้องกับลักษณะของการตัดสินใจซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาช่วยในการตัดสินใจ 4 ลักษณะ คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับวางแผน การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทบทวนการดำเนินโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ มโนทัศน์เบื้องต้นของรูปแบบ CIPP คือ ประเภทของการตัดสินใจที่แตกต่างกันจำเป็นต้องใช้สารสนเทศในการตัดสินใจที่แตกต่างกันด้วยซึ่ง Stufflebeam (1971) ได้จำแนกการตัดสินใจและการประเมินเพื่อการบริหารและการวางแผนไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินบริบท หรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจในการวางแผน กำหนดเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังของโครงการ หรือวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ
2. การประเมินปัจจัย หรือทรัพยากร (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการและกลวิธีดำเนินโครงการ เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้นต่างๆ เช่น

บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เป็นต้น เป็นการประเมินเพื่อมุ่งเน้นว่าปัจจัยพร้อมมูลที่จะดำเนินการต่อหรือไม่ แผนหรือโครงการที่เสนอเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงส่วนใด สารสนเทศที่ได้ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อเลือกแผนการจัดโครงการ หรือแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการประเมินขณะดำเนินงาน หรือประเมินในเชิงความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหาร หรือดำเนินโครงการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรค จุดเด่น จุดด้อย

4. การประเมินผลิตผล (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ ซึ่งการประเมินผลหลังจากการดำเนินโครงการสิ้นสุดลง เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของโครงการ

Kirkpatrick (1994) ได้แบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reactions to the training) การประเมินปฏิกิริยาที่ผู้เข้าอบรมมีต่อการฝึกอบรม เช่น สภาพแวดล้อม บรรยากาศการสอน โดยตั้งคำถามว่าพวกเขามีสนุกกับการฝึกอบรมหรือได้เรียนรู้อะไรจากการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการเรียนรู้หลักการ เทคนิค และทักษะต่างๆ ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การฝึกอบรมโดยให้แบบทดสอบจากข้อสอบ หรือประเมินทักษะจากสถานการณ์จำลอง

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานว่าสามารถนำการเรียนรู้ที่ได้ถ่ายโอนเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนการทำงานได้หรือไม่ โดยประเมินจากพฤติกรรมก่อนและหลัง โดยวัดจากบุคคลในการปฏิบัติงานรอบข้าง

4. การประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นการเชื่อมโยงผลที่ได้จากการฝึกอบรมเข้ากับผลลัพธ์หรือความคาดหวังขององค์กรการปรับปรุงองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเป้าหมายระยะยาว เช่น การลดต้นทุน การลดจำนวนคนลาออก เป็นต้น ต้องระบุได้ว่า การฝึกอบรมมีผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรระยะยาวอย่างไรเพื่อใช้ในการวัดผล

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rachotorn (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงรายการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย และ (2) ข้อเสนอแนะการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สนับสนุนการสอน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 202 รูป/คน พบว่าระดับสภาพการจัดการความรู้ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และ

ด้านการเก็บความรู้ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างความรู้ และ (2) ข้อเสนอแนะการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ควรจัดหาแหล่งเรียนอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ควรมีแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยอุปกรณ์การเรียนรู้ครบครันเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน ควรให้มีการประเมินผลงานโดยให้หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ใช้ร่วมกัน การนำความรู้ไปบริหารพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

Iamsunthornchai (2016) ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารของบริษัทผู้ผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่ง ผ่านการประเมินจาก 8 ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บข้อมูลจากเอกสารเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และสนับสนุนข้อมูลผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวไม่มีความสอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จของหลักสูตรอบรม ดังนี้ (1) เป้าหมายของการฝึกอบรม (2) เนื้อหาในการฝึกอบรม (3) รูปแบบในการฝึกอบรม ในส่วนการเป็นไปตามเป้าหมายของการฝึกอบรม (4) วิทยากรในการฝึกอบรม (5) การเรียนรู้ในกระบวนการฝึกอบรม (6) การนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการสื่อสารระหว่างผู้บริหารดำเนินงานฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตร การบริหารจัดการกระบวนการฝึกอบรม และการที่ไม่สามารถชี้แจงเป้าหมายหลักสูตรให้กับผู้เข้าอบรมเพื่อให้เกิดความคาดหวังที่สอดคล้องกัน การประเมินผลหลักสูตรพบปัจจัยที่มีความสอดคล้องคือ (1) รูปแบบในการฝึกอบรม ในส่วนความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เข้าอบรม (2) วัสดุการฝึกอบรม (3) บรรยากาศในการฝึกอบรม อันเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการในประเด็นดังกล่าว สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นมีการสอบถามเพิ่มเติมในการประเมินผลด้านการวัดผลตอบแทนการลงทุนในการฝึกอบรม ซึ่งจากการสัมภาษณ์ยังไม่มีผลการวัดผลในประเด็นดังกล่าว

Ali and Shahrooz (2012) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษา กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัย Takestan จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้การฝึกอบรมกรอบการประเมินผลของ Kirkpatrick วิธีการเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู และบุคลากรของมหาวิทยาลัย Takestan ผลการวิจัยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลของการฝึกอบรมในเรื่องได้รับการประเมินในทุกสัณฐานของการประเมินผล ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย Takestan รวมถึงการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร ทัศนคติของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและนอกจากนี้ยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติการฝึกอบรม

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick (1994) มาเป็นแนวทางในการติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยประเมินศักยภาพผู้บริหาร ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reactions to the training) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ (Outcomes)

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ นำมาใช้เพื่อเพื่อติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้ที่ผ่านการเข้าร่วมการฝึกอบรม โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 385 รูป/คน และตัวอย่างไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 358 รูป/คน)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากประยุกต์ใช้แบบจำลองของ Kirkpatrick (1994) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา พรรษา (เฉพาะบรรพชิต) ประสบการณ์ทำงาน (เฉพาะฆราวาส) และกลุ่มในการอบรม (จำนวน 6 ข้อ) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดมีจำนวน 45 ข้อ การแปลระดับความหมายของข้อมูล ได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้ช่วงคะแนน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง ความพึงพอใจหลังการฝึกอบรมอยู่อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง ความพึงพอใจหลังการฝึกอบรมอยู่อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง ความพึงพอใจหลังการฝึกอบรมอยู่อยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง ความพึงพอใจหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการประยุกต์ใช้แบบจำลองของ Kirkpatrick (1994) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (2) พัฒนาแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และ (3) ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ (1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ (2) การหาค่าความเชื่อมั่นผู้วิจัยนำ

แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-out) โดยใช้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.828 และหาค่าความเชื่อมั่นซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ติดต่อประสานงานไปยังประธานสำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 13 เพื่อจะส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม (<https://forms.gle/r7xHzBQUmNs6LaM9>) (2) ดำเนินการติดตามรวบรวมแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ และ (3) นำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ทำการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ความถี่ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ นำมาใช้เพื่อถอดบทเรียนศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอเพื่อปรับปรุงโครงการต่อไป

ตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นตัวแทนผู้เข้าร่วมอบรม รุ่นที่ 1-4 จำนวน 5 จังหวัด โดยสนทนากลุ่ม 5 ครั้ง ครั้งที่ 1 จำนวนผู้เข้าร่วม 8 รูป/คน ครั้งที่ 2 จำนวนผู้เข้าร่วม 9 รูป/คน ครั้งที่ 3 จำนวนผู้เข้าร่วม 10 รูป/คน ครั้งที่ 4 จำนวนผู้เข้าร่วม 8 รูป/คน และครั้งที่ 5 จำนวนผู้เข้าร่วม 10 รูป/คน

เครื่องมือวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้กำหนดประเด็นหลักและประเด็นรองที่ต้องการข้อมูล ด้วยการใช้แบบจำลองของ Kirkpatrick (1994) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ (1) ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) (2) ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) (3) ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) และ (4) ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย การทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พบว่าทุกข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป สรุปได้ว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความตรงตามเนื้อหานั้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 5 วัน ได้แก่ (1) วันพุธที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2563 จัดสนทนากลุ่ม ณ โรงแรมเมืองทองธานีรีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา จำนวนผู้เข้าร่วม 8 รูป/คน (2) วันอังคารที่

30 มิถุนายน พ.ศ. 2563 จัดสนทนากลุ่ม ณ โรงแรม สีดาร์สอร์ท จังหวัดนครนายก จำนวนผู้เข้าร่วม 9 รูป/คน (3) วันพฤหัสบดีที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 จัดสนทนากลุ่ม ณ โรงแรมบ้านสวนรีสอร์ท จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนผู้เข้าร่วม 10 รูป/คน (4) วันอังคารที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 จัดสนทนากลุ่มกรุงเทพมหานคร ณ โรงแรมวังสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวนผู้เข้าร่วม 8 รูป/คน และ (5) วันอังคารที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 จัดสนทนากลุ่ม ณ เรือนไทยในบางริสอร์ท จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนผู้เข้าร่วม 10 รูป/คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่การตีความเนื้อหา การจัดกลุ่ม การสังเคราะห์ และสรุปประเด็น

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นำมาวิเคราะห์เพื่อเขียนสรุปผลสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต่อไป

ผลการวิจัย

1. การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 159 คน รองลงมา เป็นบรรพชิต จำนวน 154 คน อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 138 คน และระดับอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน รองลงมามีระดับปริญญาโท จำนวน 166 คน สำหรับผลการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สามารถสรุปได้ตามตาราง 1-4 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เนื้อหาการอบรมมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.30	0.580	มากที่สุด
2. การจัดเรียงเนื้อหาในหน่วยการอบรมมีความเหมาะสม	4.18	0.598	มาก
3. วิทยากรมีความรู้และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้	4.51	0.570	มากที่สุด
4. กิจกรรมและวิธีการอบรมกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.32	0.632	มากที่สุด
5. เอกสารและสื่อการสอนมีความชัดเจนและเหมาะสม	4.20	0.669	มาก
6. สถานที่และระยะเวลามีความเหมาะสมต่อการอบรม	4.29	0.709	มากที่สุด
7. วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม	4.18	0.596	มาก
8. เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.593	มากที่สุด
ภาพรวม	4.31	0.618	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) พบว่าภาพรวม ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.618) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 8 ข้อ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ลำดับแรก คือ วิทยากรมีความรู้และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.570) รองลงมา คือ เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.593) กิจกรรมและวิธีการอบรมกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.632) เนื้อหาการอบรมมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.580) สถานที่และระยะเวลามีความเหมาะสมต่อการอบรม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.709) เอกสารและสื่อการสอนมีความชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.669) วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมและการจัดเรียงเนื้อหาในหน่วยการอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.596) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning)

ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	4.26	0.590	มากที่สุด
2. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	4.17	0.660	มาก
3. การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร	4.36	0.664	มากที่สุด
4. การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.37	0.631	มากที่สุด
5. การพัฒนาทีมงานและการสื่อสารภายในโรงเรียน	4.24	0.678	มากที่สุด
6. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ปรัชญาการศึกษา และหลักการจัดการศึกษา	4.17	0.641	มาก
7. ผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.18	0.633	มาก
8. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.634	มากที่สุด
9. การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.26	0.634	มากที่สุด
10. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย	4.14	0.670	มาก
11. วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย 4.0	4.23	0.630	มากที่สุด
12. แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.21	0.595	มากที่สุด
13. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.24	0.692	มากที่สุด
14. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการศึกษา	4.14	0.698	มาก
15. การศึกษาดูงานประกอบการฝึกอบรม	4.20	0.710	มาก
ภาพรวม	4.23	0.651	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ภาพรวม ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.651) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 15 ข้อ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ลำดับแรก คือ การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.631) รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.664) การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.634) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทีมงานและการสื่อสารภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.692) วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย 4.0

($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.630) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.670)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior)

ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในบทบาท หน้าที่ และบุคลิกภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	4.29	0.622	มากที่สุด
2. การมีความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	4.16	0.665	มาก
3. การปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาบุคลิกภาพให้กับตนเอง	4.25	0.624	มากที่สุด
4. การให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.40	0.654	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารภายในโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.649	มากที่สุด
6. การนำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ปรัชญาการศึกษา และ หลักการจัดการศึกษามานำมาบูรณาการและปรับใช้	4.15	0.700	มาก
7. การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงทำให้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.670	มากที่สุด
8. การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.661	มากที่สุด
9. การเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.27	0.683	มากที่สุด
10. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสิ่งที่ สำคัญอย่างยิ่ง	4.23	0.703	มากที่สุด
11. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีวิสัยทัศน์ ที่มุ่งอนาคต จากการบูรณาการความรู้ที่มาจากแผนการพัฒนา ประเทศไทย 4.0	4.27	0.662	มากที่สุด
12. มีการนำแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มากำหนดเป็นนโยบาย บริหารสถานศึกษา	4.19	0.693	มาก
13. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.23	0.701	มากที่สุด
14. มีการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.09	0.731	มาก
15. มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล และ รายงานผลการจัดการศึกษา	4.16	0.670	มาก
16. มีการศึกษาดูงานช่วยเสริมสร้างโลกทัศน์และเป็นแม่แบบ ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.14	0.718	มาก
ภาพรวม	4.23	0.675	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ภาพรวมด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.675) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 16 ข้อ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.654) รองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.661) การนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในบทบาท หน้าที่ และบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.622) การเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.683) การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.670) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย มีการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.731)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมิน ผลลัพธ์ (Results)

ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการกำหนดนโยบาย/ปรับนโยบาย ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.651	มาก
2. มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณในสถานศึกษา	4.18	0.689	มาก
3. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา	4.19	0.689	มาก
4. มีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.21	0.696	มาก
5. มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4.20	0.681	มาก
ภาพรวม	4.19	0.681	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) พบว่า ภาพรวม ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.681) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 5 ข้อ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ลำดับแรก คือ การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.696) รองลงมา คือ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.681) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.689) มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.689) และมีการกำหนดนโยบาย/ปรับนโยบาย ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

2. การถอดบทเรียนศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอเพื่อปรับปรุงโครงการต่อไป

การถอดบทเรียนศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคของโครงการและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอเพื่อปรับปรุงโครงการต่อไปภาพรวมโดยวิธีการสนทนากลุ่ม พบว่าภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลได้รับประโยชน์จากการอบรมและการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในเรื่องการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนในมิติของการประยุกต์และพัฒนาให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีความโดดเด่นมากขึ้น โดยสรุปเป็นรายด้านการประเมิน ดังนี้

(1) ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของ โครงการอยู่ในระดับดีมาก และมีความประสงค์ให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เข้าใจภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาของประเทศไทย

(2) ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนความเข้าใจตนเองในเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีบุคลิกเป็นผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับหน่วยงานของตนเอง มีความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ชาติและระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษามากขึ้น และที่สำคัญผู้เข้าร่วมอบรมมีเครือข่ายจากการฝึกอบรมมากขึ้นทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

(3) ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังการอบรมทุกคนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และประยุกต์หาวิธีการทำงานที่สามารถนำมาใช้ได้ภายใต้บริบทโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาเป็นสื่อการเรียนรู้ ควบคู่กับการสอนเพื่อให้สามเณรเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะจากโครงการ และกิจกรรมที่มีอยู่ในโรงเรียนแต่ยังคงไว้ซึ่งความสามารถในการดำเนินกิจกรรมภายใต้บริบทของการปฏิบัติงานระหว่างฆราวาสและพระภิกษุสงฆ์

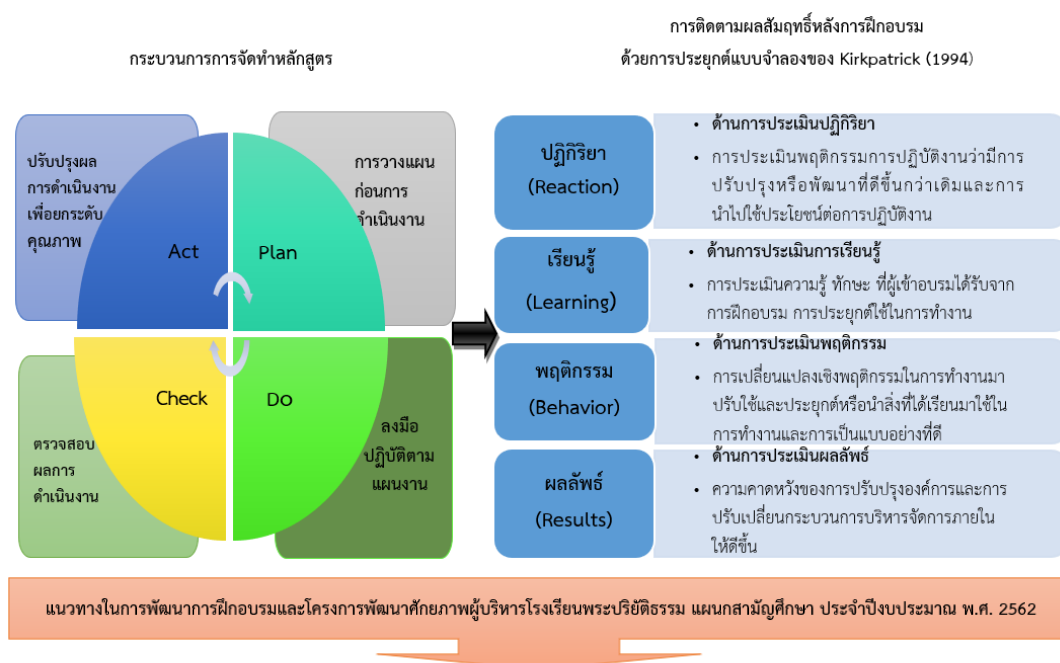
(4) ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) ภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญของการนำผลลัพธ์ในทุกมิติ ในการทำกิจกรรม/โครงการ มาพัฒนาการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้นำผลลัพธ์ในทุก ๆ มิติมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้นระบบการบริหารจัดการภายใน เช่น การกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรและบุคคล การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน และการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยสรุปเป็นรายด้านการประเมิน ดังนี้ ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ วิทยากรมีความรู้และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ รองลงมา คือ เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ภาพรวมอยู่

ในระดับมากที่สุดลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่วนลำดับสุดท้าย มีการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) ภาพรวมอยู่ในระดับลำดับแรก คือ การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการในสถานศึกษา และระดับผลสัมฤทธิ์หลังจากการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรกพบว่าการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.618) รองลงมา คือ ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.675) ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.651) และด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.681) ตามลำดับ

จากผลการดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน สามารถสรุปเป็นแผนภาพ 1 ดังนี้



1. จัดอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนและการสอน (เน้นกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติ) หรือเพิ่มชั่วโมงในการอบรมให้มากขึ้น
2. สำรวจความสนใจและความต้องการของครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาทักษะ
3. ควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและเพิ่มระยะเวลาในการอบรมให้มากยิ่งขึ้นให้เหมือนกับอบรมผู้บริหารสังกัด สพฐ.
4. การจัดอบรมสำหรับบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อเป็นการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง
5. การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายใน และหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมสนับสนุน นโยบายของโรงเรียน และเพิ่มศักยภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา



ภาพ 1 สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

จากภาพ 1 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการจัดทำหลักสูตรการติดตามผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมประกอบด้วย ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) และด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) เพื่อนำผลการประเมินมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินการผ่านกระบวนการ ได้แก่ การเตรียมการ การสร้างความตระหนัก การวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผล

อภิปรายผล

1. ด้านการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ภาพรวม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 8 ข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ วิทยากรมีความรู้และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ รองลงมา คือ เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กิจกรรมและวิธีการอบรมกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เนื้อหาการอบรมมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เอกสารและสื่อการสอนมีความชัดเจนและเหมาะสม และวิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมและการจัดเรียงเนื้อหาในหน่วยการอบรมมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nomraksa (2011) ได้ศึกษาประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม: มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick (1994) พบว่า ด้านปฏิกิริยาภาพรวมผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของโครงการอยู่ในระดับดีมาก ด้านประเมินการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การประเมิน โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมมีแนวโน้ม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phetmak and Phramaha (2012) ได้ศึกษาประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตรุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านปฏิกิริยาผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับเข้าใจดี ด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับการนำความรู้ไปปฏิบัติมาก และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับการนำความรู้ไปปฏิบัติมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rachotorn (2015) ได้ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า (1) สภาพการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการเก็บความรู้ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างความรู้ และ (2) ข้อเสนอแนะการจัดการความรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ควรมีแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย อุปกรณ์การเรียนรู้ครบครันเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน ควรให้มีการประเมินผลงานโดยให้หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ใช้ร่วมกัน การนำความรู้ไปบริหารพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ภาพรวมด้านการประเมินการเรียนรู้ (Learning) อยู่ ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 15 ข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร การบริหารจัดการระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา และ

การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทีมงานและการสื่อสาร ภายในโรงเรียน วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ali and Shahrooz (2012) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษา กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัย Takestan จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้างนี้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาในภาคการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยใช้การฝึกอบรมรอบการประเมินผลของ Kirkpatrick (1994) พบว่าประสิทธิผลของการฝึกอบรมในเรื่องได้รับการประเมินในทุกสัระดับของการประเมินผล ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ ฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย Takestan รวมถึงการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและบุคลากร ทศนคติของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และนอกจากนี้ยังมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phatthong, et al. (2020) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า การประเมินความรู้เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการประเมินความรู้ ความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3. ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ภาพรวม ด้านการประเมินพฤติกรรม (Behavior) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 16 ข้อ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาวิสัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในบทบาท หน้าที่ และบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลำดับส่วนลำดับสุดท้าย มีการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Buason (2007) กล่าวว่า การติดตามผลเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังจากการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานไปตามความคาดหวังของโครงการในทิศทางที่พึงประสงค์ และเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation) ทั้งในด้านดีและไม่ดี เช่น ลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน และการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์จากการติดตามผลจะสามารถให้สารสนเทศที่มีความหมาย ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ได้จริงตามตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) มุ่งให้เกิดการสร้างสรรคการเปลี่ยนแปลง (Constructive Orientation) ผลจากการติดตาม จะช่วยให้สถาบันนำไปใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน และกระตุ้นให้บุคลากรมีการบริการดีขึ้น (2) กำหนดจำแนก การนำไปใช้ประโยชน์ (Defined User) กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์และความต้องการใช้ประโยชน์จากการติดตามผลให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การตั้งคำถามมีความเหมาะสมชัดเจนมากขึ้น (3) ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน (Evaluation Credibility) ต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างแท้จริง และมีมารมทางวิชาการเพื่อเป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้ (4) การจัดทำรายงานนำไปใช้ได้ (Functional Reporting) ต้องมีความชัดเจนทันเวลา มีความถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้กับผู้ที่ได้รับการประเมินหรือกลุ่มผู้ที่ได้รับบริการ และ (5) กำกับติดตามให้เกิดผลกระทบต่อเนื่อง (Follow-up impact) ต้องให้ผู้ได้รับการประเมินและผู้ใช้ผลมีความเข้าใจในการประเมินและมีการปรับปรุงหรือปฏิบัติตามผลได้อย่างชัดเจน

4. ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) ภาพรวม ด้านการประเมินผลลัพธ์ (Results) อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 5 ข้อ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ลำดับแรก คือ การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการในสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณในสถานศึกษา และมีการกำหนดนโยบาย และปรับนโยบายให้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sriphuthasomboon (2011) ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ในด้านสถานะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง กรมประมง โดยการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามรูปแบบแบบจำลองชิป (CIPP Model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน พบว่า ด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน จึงทำให้โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะของโครงการ ได้แก่ (1) ปัญหาของหัวข้อรายวิชาของหลักสูตรควรมีการปรับปรุงหัวข้อรายวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (2) ปัญหาการจัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัดให้เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีมาตรฐาน เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรของกรมประมง และ (3) ควรมีการนำผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ ระหว่างเข้าร่วมโครงการ และหลังการเข้าร่วมโครงการมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ จะทำให้การประเมินผลโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศ การศึกษาครั้งนี้ พบว่า การอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพและความคาดหวังในอนาคตที่ควรจะเป็นไปของระบบการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดการความรู้ของผู้บริหารการสร้างความเข้าใจด้านการกำหนดความรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การจัดอบรมและมีการทดสอบด้วยระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และเป็นการติดตามผลลัพธ์จากการอบรมให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนอย่างมี ระบบแบบแผนเป็นผู้นำที่ดีเพื่อพัฒนาโรงเรียน

1.2 ภายใต้บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านจำนวนสามเณร งบประมาณ และทรัพยากรที่มีอยู่ ควรมีการอบรมพัฒนาแบบเติมเต็มในมิติที่ตนเองไม่มีความเชี่ยวชาญหรือการดำเนินการสำรวจความสนใจและความต้องการของครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาในมิติที่ต้องการพัฒนาทักษะของตนเองตามความต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับสิ่งที่คาดหวังจากการฝึกอบรมในครั้งต่อไป สามารถนำมากำหนดเป็นประเด็นหัวข้ออบรมเพิ่มเติมตามความคาดหวังของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้ความรู้ในด้านการบริหาร การศึกษา เทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ มากขึ้น เพื่อต่อยอดให้ครูอาจารย์ถ่ายทอดให้กับเด็กมากขึ้น เทคนิควิธีการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ วิธีการสื่อสาร การมอบหมายหน้าที่ การกำหนดภาระงาน การบริหารจัดการภายในของโรงเรียนภายใต้งบประมาณที่จำกัด การสร้างขวัญและกำลังใจกันในการอยู่ร่วมกัน การสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมศักยภาพของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการ โรงเรียน และการสอน สำหรับโครงสร้างการอบรมควรอบรมเป็น workshop เพื่อลงมือปฏิบัติ สำหรับหัวข้อเชิงนโยบาย หรือแผนยุทธศาสตร์ชาติควรสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำหรับระยะเวลาในการอบรมควรเพิ่มระยะเวลาให้สอดคล้องกับเนื้อหา รวมถึงควรนำบุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้างานมาอบรม เพื่อให้ความรู้และทราบถึงบทบาทหน้าที่

เอกสารอ้างอิง

- Ali, M. and Shahrooz, F. (2012). Assessment Effectiveness on the job training in Higher Education (case study: Takestan University). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1310-1314.
- Buason, R. (2007). *Project Management: A Guide to Success*. 3rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Iamsunthornchai, P. (2016). *Evaluation of Executive Training Program*. Bangkok: Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University. (in Thai)
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Nomraksa, S. (2011). *Evaluation of Justice Affairs Executive Training Program: Measures to Prevent and Suppress Criminal Organizations Of the Institute for Human Resource Development in the Justice Process Office of Justice Affairs*. Thesis of the Degree of Master of Public Administration Program. Bangkok: Srinakarinwirot University. (in Thai)
- Phanthai, K. (2011). Integrated Human Resource Development Strategy The key to excellence. *Journal of Development Administration*, 51 (3), 239-257. (in Thai)

- Phatthong, C., Panchan, W., Na Wichian, S., Orsanguk, N., and Rodjam, C. (2020). Human Resource Management Development Model for Small and Medium Enterprises (SME). *Journal of Innovation and Management*, 5, 59-71. (in Thai)
- Phetmak, C. and Phramaha. (2012). *Evaluation of the Dharma Ambassadors Training Project, Class 45/2009. Of the Diplomatic Training Office Wat Paknam Phasicharoen Bangkok using the format Kirkpatrick assessment*. Thesis of the Degree of Master of Public Administration Program. Bangkok: Bangkok: Srinakarinwirot University. (in Thai)
- Rachotorn, K. (2015). *A study of knowledge management status of Phrapariyattidhamma School administrators Department of General Education Chiang Rai Province*. Chiang Rai: Educational Administration, Graduate School Chiang Rai College. (in Thai)
- Sriphuthasomboon, W. (2011). *Evaluation of the Provincial Fishery Potential Development Training Program. Fiscal Year 2011*. Bangkok: Office of Technology Development and Transfer Fisheries, Department of Fisheries, Ministry of Agriculture and Cooperatives. (in Thai)
- Stufflebeam, D. L. (1971). *Educational Evaluation and Decision-Making Itasca*. Illinois: Peacock.