

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ เป็นบทสรุปการวิจัย จะกล่าว เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรม ผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 230 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ
 - 1.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายบริหาร และเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 3 คน
 - 1.2 กลุ่มผู้บริหารงานฝึกอบรม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา และศึกษานิเทศก์ เขตทุกเขตการศึกษา จำนวน 14 คน
 - 1.3 กลุ่มวิทยากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษานิเทศก์อำเภอ ศึกษานิเทศก์ อาจารย์วิทยาลัยครู และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา

ผู้บริหารการศึกษา ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร ผู้ให้การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา
ผู้บริหารศึกษามาแล้ว จำนวน 213 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นใน 3 ลักษณะคือ

2.1 แนวทางการศึกษา เอกสาร เพื่อใช้ศึกษา เอกสาร การฝึกอบรมผู้บริหาร
การศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2527

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างชนิดเลือกตอบ และแบบ
ปลายเปิด ใช้สัมภาษณ์ประชากร 3 กลุ่ม

2.2.1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายและ
วัตถุประสงค์การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอของกระทรวงศึกษาธิการ มีคำถามรวมทั้งสิ้น
6 ข้อ

2.2.2 รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฝ่ายบริหาร) สัมภาษณ์เกี่ยวกับ
วัตถุประสงค์และงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอมีคำถามรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

2.2.3 เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สัมภาษณ์
เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และงานในหน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีคำถามรวมทั้งสิ้น
6 ข้อ

2.2.4 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สัมภาษณ์เกี่ยวกับ
การสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล และข้อเสนอแนะแนวทางใน
การจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ มีคำถามรวมทั้งสิ้น 39 ข้อ

2.2.5 หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สัมภาษณ์
เกี่ยวกับ การสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล และข้อเสนอแนะ
ทางการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ มีคำถามรวมทั้งสิ้น 39 ข้อ

2.2.6 ศึกษานิเทศก์เขตทุกเขตการศึกษา (ยกเว้นเขตกรุงเทพมหานคร)
สัมภาษณ์เกี่ยวกับ การสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล และข้อเสนอ
แนะแนวทางในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ มีคำถามรวมทั้งสิ้น 66 ข้อ

2.3 แบบสอบถาม ใช้สอบถามวิทยากรที่ให้การฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย
ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการเขต อาจารย์

วิทยาลัยครู และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา แบบสอบถามแบ่ง เป็น
3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด สอบถาม
เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด สอบถาม
เกี่ยวกับ การใช้หลักสูตรการจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมผู้บริหาร การ
ศึกษาระดับอำเภอ มีคำถามรวมทั้งสิ้น 52 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค
และข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมผู้บริหารศึกษาระดับอำเภอ มีคำถามรวมทั้งสิ้น 3 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 ลักษณะคือ

3.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา ประจำปี 2527

3.2 รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งจัดทำเป็น 2 ส่วน คือผู้วิจัยเดินทางไป
สัมภาษณ์ด้วยตนเองส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยส่งผู้ช่วยผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์อีกส่วนหนึ่ง รวมแบบ
สัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ประชากร 17 คน จากจำนวนเต็ม 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งและรับแบบสอบถามคืนทาง
ไปรษณีย์ โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก นายรงค์ วงศ์พันธ์ รอง
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการแนบไปด้วย รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 178 ฉบับ จากจำนวน
ที่ส่งไป 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.57

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลจากเอกสารคู่มือการฝึกอบรม ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ข้อมูลการใช้หลักสูตร ข้อมูลการจัดฝึกอบรม ข้อมูลการประเมินผลและ
ติดตามผล ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ หลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลจากเอกสาร การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีสาระสำคัญคือ เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ มีความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีการบริหาร แนวคิดใหม่ในการศึกษา เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. การจัดฝึกอบรม มีสาระสำคัญคือ

2.1 วิทยากร จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หรือวิทยากรอื่นที่ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาเห็นสมควร เชิญ

2.2 สถานที่ฝึกอบรม ให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาเป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสม

2.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม 12 วันทำการ

2.4 เทคนิคการฝึกอบรม ใช้การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การแบ่งกลุ่มอภิปราย การให้ทดลองปฏิบัติจริง การสาธิต การระดมสมอง กรณีศึกษา การซักถาม และตอบปัญหา

2.5 เป้าหมายในการฝึกอบรม จัดฝึกอบรมเขตการศึกษาละ 1 รุ่น ต่อหนึ่งปี งบประมาณ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นละ 40 คน แบ่งเป็นศึกษานิเทศก์อำเภอ 20 คน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 20 คน

2.6 งบประมาณ จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.7 ตารางฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ภาคคือ ภาคเช้า ภาคบ่าย และภาคกลางคืน ตารางสามารถเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเหมาะสม

3. การประเมินผลและติดตามผล มีสาระสำคัญคือ มีการประเมินผลทุกรายวิชา โดยใช้แบบสอบถาม และมีการประเมินผลโครงการ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ การติดตามผล ไม่มีระบุไว้ในเอกสาร

4. หัวข้อวิชาการฝึกอบรม มีสาระสำคัญคือ หลักสูตร การฝึกอบรมแบ่งหัวข้อวิชาเป็น 5 หมวดคือ หมวดความรู้ทั่วไป หมวดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน หมวดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หมวดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการ

5. หัวข้อย่อยและสาระสำคัญของแต่ละหัวข้อวิชา พอสรุปได้ดังนี้

5.1 หัวข้อวิชานโยบายพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา โครงสร้างและภารกิจของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

5.2 หัวข้อวิชาแนวความคิดใหม่ในด้านการศึกษา ประกอบด้วยแนวความคิดใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศ

5.3 หัวข้อวิชาจริยธรรมของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ประกอบด้วย ความหมายของจริยธรรม จริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพครู และจริยธรรมของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ

5.4 หัวข้อวิชาแผนการศึกษาชาติและนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย แผนการศึกษาแห่งชาติ 2520 แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (2525-2529) นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และการนำนโยบายมาวางแผนดำเนินงานระดับอำเภอ

5.5 หัวข้อวิชาบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประกอบด้วย งานในหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บทบาทพร้อมกันระหว่างศึกษานิเทศก์อำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

5.6 หัวข้อวิชากฎหมายและระเบียบที่ผู้บริหารการศึกษาควรสนใจ ประกอบด้วย กฎหมายการศึกษา ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ความผิดที่มักจะเกิดขึ้นแก่ผู้บริหาร การศึกษาน้อย ๆ

5.7 หัวข้อวิชาบทบาทของนักบริหารการศึกษาในการพัฒนาชนบท ประกอบด้วย สภาพปัญหาของชนบทไทยในปัจจุบัน บทบาทของนักบริหาร การศึกษาต่อการพัฒนาชนบท

5.8 ทักษะวิชาการส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ประกอบด้วย อนุธรรมนิยมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การส่งเสริมศาสนา

5.9 ทักษะวิชาความมั่นคงของชาติ ประกอบด้วย สถานการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยของชาติ การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับหมู่บ้าน อปท. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

5.10 ทักษะวิชาหลักบริหารการศึกษา ประกอบด้วย หลักการบริหารทั่วไป หลักการบริหารการศึกษา การนำหลักการบริหารการศึกษาไปปฏิบัติในระดับอำเภอ

5.11 ทักษะวิชาการวางแผน ประกอบด้วย องค์ประกอบและรูปแบบของแผนหลักและกระบวนการวางแผน วิธีการวางแผน การทำแผนปฏิบัติการประจำปี

5.12 ทักษะวิชาการบริหารงานโครงการ ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของโครงการ กระบวนการ หลักการ วิธีการและเทคนิคในการบริหารโครงการ

5.13 ทักษะวิชาการประสานงาน ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของการประสานงาน เทคนิคการประสานงาน การแก้ปัญหาการประสานงานในระดับอำเภอ

5.14 ทักษะวิชาการบริหารงานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ปัญหาการปฏิบัติงานตามระเบียบเกี่ยวกับการเงิน ปัญหาการปฏิบัติงานด้านบัญชี

5.15 ทักษะวิชาการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ ประกอบด้วย ปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ

5.16 ทักษะวิชาการภาวะผู้นำและการจูงใจ ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำประเภทต่าง ๆ ลักษณะของผู้นำ เทคนิคในการเป็นผู้นำ การบำรุงขวัญและการสร้างกำลังใจ

5.17 ทักษะวิชามนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หลักและเทคนิคในการครองใจคน

5.18 ทักษะวิชาศิลปการพูดและการสื่อความหมาย ประกอบด้วย ความสำคัญของการพูดและการสื่อความหมาย หลักการพูดที่ดี องค์ประกอบที่สำคัญของการพูด

5.19 ทักษะวิชาการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความหมายและวัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ หลักการประชาสัมพันธ์ คุณสมบัติของนักประชาสัมพันธ์ เทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์

5.20 หัวข้อวิชาความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความหมาย องค์ประกอบและกระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิธีปลูกฝังให้คน เองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.21 หัวข้อวิชาเทคนิคในการวินิจฉัย สั่งการ ประกอบด้วย ความหมาย ประเภท และกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ หลักเกณฑ์ในการตัดสินใจสั่งการ

5.22 หัวข้อวิชาศิลปะการใช้เวลา ประกอบด้วย ความหมายและประโยชน์ของการใช้เวลา เทคนิคการใช้เวลาของผู้บริหาร

5.23 หัวข้อวิชาเทคนิคการประชุม ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการประชุม ลักษณะและความมุ่งหมายของการประชุม เทคนิคการประชุม ปัญหาที่มักเกิดในการประชุม

5.24 หัวข้อวิชาการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้นับตั้งบัญชา ประกอบด้วย หลักการและแนวคิดในการบริหารงานบุคคล ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคล แนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคล

5.25 หัวข้อวิชา การแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การโยกย้าย และการบำเหน็จความชอบ ประกอบด้วย หลักการมอบหมายงาน การโยกย้าย การบำเหน็จความชอบ และการแต่งตั้ง

5.26 หัวข้อวิชาการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคคล หลักการพัฒนาบุคคล

5.27 หัวข้อวิชาการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของการสร้างทีมงาน หลักการและวิธีการสร้างทีมงาน ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างทีมงาน

5.28 หัวข้อวิชาการบริการและสวัสดิการ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ ประเภทของการจัดสวัสดิการ ประโยชน์การจัดสวัสดิการ หลักการและวิธีการ ในการจัดสวัสดิการ

5.29 หัวข้อวิชาการบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามแผนและนโยบาย ประกอบด้วย เหตุผลและความจำเป็นที่องบริหารหลักสูตร การเตรียมการก่อนใช้หลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร เทคนิคการบริหารหลักสูตร

5.30 หัวข้อวิชาการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ความหมาย กระบวนการ
วิธีการ และเทคนิคในการนิเทศการศึกษา การวางแผนการนิเทศการศึกษา คุณลักษณะของ
ผู้นำนิเทศการศึกษาที่ดี

5.31 หัวข้อวิชาและการติดตามผลและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย
หลักการ วิธีการ และเทคนิคการติดตามผลและประเมินผลการศึกษา

5.32 หัวข้อวิชาการให้บริการและประสานงานทางวิชาการ ประกอบด้วย
ความหมาย ขอบข่าย และประเภทของการให้บริการและประสานงานทางวิชาการ วิธีดำเนินงาน
งานในการให้บริการและประสานงานทางวิชาการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ
จากการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ

1. จากการสัมมนาปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด
นโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาไว้ชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ ทักษะและ
ทัศนคติในการปฏิบัติงานเป็นหลัก และได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา เป็นผู้ดำเนินการ
รับผิดชอบในการฝึกอบรม

2. จากการสัมมนาของปลัดกระทรวงศึกษาธิการฝ่ายบริหาร พบว่าวัตถุประสงค์
ในการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอคือ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย
ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และแนวคิด
ใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพที่
พึงประสงค์ และเพื่อให้สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

3. จากการสัมมนาเลขาธิการ คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า
วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอคือ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ
ในนโยบายความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
และแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ที่พึงประสงค์ในฐานะผู้นำทางการ
ศึกษาระดับอำเภอ และเพื่อให้ผู้บริหารมีโอกาสร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ซึ่งกันและกัน

ในส่วนที่แนะนำเพิ่มเติมพบว่า การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอที่สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษามอบหมายให้ เขตการศึกษาจัดฝึกอบรมนั้น สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ในระดับน้อย หลักสูตร ไม่สนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หัวข้อวิชาส่วนใหญ่จะซ้ำกับหลักสูตร การฝึกอบรมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดขึ้น

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานฝึกอบรม

1. จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา พบว่าหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ สร้างขึ้นด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยหาจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจากการพิจารณาของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ นอกจากนั้นยังได้ตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร ขึ้น หลักสูตร การฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และปัจจุบันนี้สถาบันมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร คือวิทยากรขาดความชำนาญ แต่ก็ได้หาวิธีแก้ไข โดยการจัดให้มีการสัมมนาวิทยากรทุกปี

การจัดฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมปัจจุบันนี้สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาได้มอบหมายให้เขตการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม เพราะสำนักงานศึกษาธิการ เขตไม่มีห้องประชุมของตนเอง ปัญหาของลงไปคือขาดวิทยากรที่มีความชำนาญในบางวิชา ส่วนปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ สื่อในการฝึกอบรม มีปัญหาน้อย

การประเมินผลและติดตามผล มีการประเมินผลเป็นรายวิชา และมีการประเมินผลการบริหารงานโครงการ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการด้วย ส่วนการติดตามผลนั้นไม่ได้จัดทำอย่างจริงจัง เนื่องจากขาดงบประมาณและขาดบุคลากร

2. จากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา พบว่าหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอสร้างขึ้นด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ขอบข่ายงาน และจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการจัดตั้ง

คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรขึ้น และมีความเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรคือ เนื้อหาของหลักสูตรไม่สัมพันธ์กับเวลา ซึ่งสถาบันควรจะวิเคราะห์เนื้อหาของหลักสูตรให้สัมพันธ์กับเวลาต่อไป

การจัดฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม เพราะสำนักงานศึกษาธิการ เขตไม่มีห้องประชุม รองลงมาคือวิทยากร ซึ่งควรจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ปี ต่อครั้ง ส่วนปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ สืบในการฝึกอบรมมีปัญหาน้อย

การประเมินผลและติดตามผล มีการประเมินผลเป็นรายหัวข้อวิชาทุกวิชา ส่วนการติดตามผลไม่ได้จัดทำอย่างจริงจัง เนื่องจากขาดงบประมาณและขาดบุคลากร เสนอว่าควรจะมีการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประเมินผลและติดตามผลประจำสำนักงาน ศึกษาธิการ เขต และ จัดใหม่งบประมาณในการติดตามผล

3. จากการสัมภาษณ์ศึกษาธิการ เขตทุกเขตการศึกษาพบว่า ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.33 เห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในระดับมาก และ ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 58.33 เห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับระยะเวลาในการฝึกอบรมศึกษาธิการ เขตมีความเห็นเท่ากัน 2 กลุ่ม คือร้อยละ 41.67 เห็นว่าควรเป็น 12 วันทำการ ทั้งที่ฝึกอบรมอยู่ในปัจจุบัน และอีกร้อยละ 41.67 เห็นว่าควรเป็น 15 วันทำการ การจัดการวางฝึกอบรม ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 91.67 เห็นว่าควรจัดภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกัน ปัญหาที่พบมากที่สุดในการใช้หลักสูตร ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 46.67 เห็นว่าเวลากับหัวข้อวิชาไม่สัมพันธ์กันลดลงไปร้อยละ 26.67 เห็นว่าหลักสูตรไม่สอดคล้องกับงานที่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติ

หัวข้อวิชาที่ควร ตัดออกและหัวข้อวิชาที่ควร เพิ่ม เข้ามา

หมวดความรู้ทั่วไป ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 เห็นว่าควรคงไว้ตามเดิม
 รองลงมาร้อยละ 16.67 เห็นว่าควรตัดวิชาจริยธรรมของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอออก
 และศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 41.67 เห็นว่าควรเพิ่มวิชาการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
 เข้ามา

หมวดวิชาความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 58.33 เห็นว่าควรคงไว้ตามเดิม รองลงมามีร้อยละ 25 เห็นว่าควรรวมวิชาการบริหารงานการเงิน และบัญชีกับวิชาการบริหารพัสดุครุภัณฑ์เข้าเป็นวิชาเดียวกัน และศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ ร้อยละ 75 เห็นว่าควรเพิ่มวิชาการบริหารแผนมีส่วนร่วมเข้าไปในหลักสูตร

หมวดวิชาการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา ศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 91 เห็นว่าควรคงไว้ตามเดิม รองลงมามีร้อยละ 8.33 เห็นว่าควรตัดวิชาเทคนิคในการวินิจฉัยสั่งการออก และศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 75 เห็นว่าควรเพิ่มวิชามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร เข้าไปในหลักสูตร

หมวดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 91.67 เห็นว่าควรคงหัวข้อวิชาต่าง ๆ ไว้ตามเดิม รองลงมามีร้อยละ 8.33 เห็นว่าควรตัดวิชาการ แต่งตั้ง การมอบหมาย การโยกย้าย และการบำเพ็ญความชอบออก และศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.33 เห็นว่าควรเพิ่มวิชาการลดความขัดแย้งในองค์กร เข้าไปในหลักสูตร

หมวดความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทางวิชาการ ศึกษานิเทศก์ เขตทั้งหมด ร้อยละ 100 เห็นว่าคงหัวข้อวิชาไว้ตามเดิม และศึกษานิเทศก์ เขตทั้งหมดร้อยละ 100 เห็นว่าควรเพิ่ม วิชาการพัฒนาหลักสูตร เข้าไป รองลงมามีร้อยละ 16.67 เห็นว่าควรเพิ่มวิชาการระบบสารสนเทศ เข้าไปในหลักสูตรด้วย

การฝึกอบรบ

ศึกษานิเทศก์ เขตทุกเขตการศึกษา จะส่งโครงการฝึกอบรบให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ โดย ร้อยละ 58.33 จะแจ้งโครงการให้ทราบล่วงหน้า 15 วัน รองลงมามีร้อยละ 41.67 จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 20 วัน

วิทยากร ศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 83.33 เห็นว่าวิทยากรได้นำเอาเทคนิคต่าง ๆ จากการฝึกอบรบหลักสูตรวิทยากรไปใช้มาก และศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 91.67 เห็นว่าวิทยากรใช้เทคนิคการฝึกอบรบสอดคล้องกับเนื้อหาที่ ศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 41.67 เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับขาดวิทยากรที่มีความชำนาญ วิทยากร ควร เข้ารับการอบรมปีละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย

งบประมาณ ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 75 เห็นว่างบประมาณเพียงพอ รองลงไประยะ 25 เห็นว่าไม่เพียงพอในเรื่องค่าเช่า สถานที่อบรม และศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 50 มีปัญหาเกี่ยวกับการโอนเงินงบประมาณไปล่าช้า ทำให้เตรียมการฝึกอบรมไม่ทัน

สถานที่ฝึกอบรม ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 41.66 ใช้หอประชุมวิทยาลัยครู เป็นสถานที่ฝึกอบรม รองลงไปที่สำนักงานศึกษาธิการ เขต และศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 33.33 ให้ความเห็นว่าสถานที่ฝึกอบรมควรมอบให้เขตการศึกษาจัดหา เช่นในปัจจุบันนี้ รองลงไประยะ 16.67 เห็นว่าควรปรับปรุงสำนักงานศึกษาธิการ เขตทุกเขตการศึกษา ให้มีห้องประชุมถาวร มีวัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการฝึกอบรมให้พร้อม จะทำให้ประหยัดงบประมาณ

สื่อการอบรม ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 50 เห็นว่ามีความพร้อมในเรื่องสื่อการฝึกอบรมมาก และส่วนใหญ่ศึกษาธิการ เขตกับวิทยากรจะจัดหาสื่อการฝึกอบรมร่วมกัน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 41.67 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ถือว่าการฝึกอบรมเป็นการพักผ่อน ไม่สนใจจะรับวิทยาการใหม่ ๆ

การประเมินผลและติดตามผล

การประเมินผล ทุกเขตการศึกษาได้จัดทำให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม โดยศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 23.80 ตอบว่ามีการประเมินหลังการฝึกอบรมและรองลงไประยะ 16.67 ตอบว่ามีการประเมินผลก่อนฝึกอบรม ประเมินแต่ละหัวข้อวิชา และประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ ส่วนวิธีที่ใช้ในการประเมินผล ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 39.13 ใช้แบบสอบถาม รองลงไประยะ 30.44 ใช้การสังเกตและสัมภาษณ์ และปัญหาที่พบมากที่สุดในการติดตามผลศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 50 เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

การติดตามผล ศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่ร้อยละ 66.66 ตอบว่าไม่มีการประเมินผล โดยศึกษาธิการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 52.38 ตอบว่าเพราะขาดงบประมาณ รองลงไประยะ 38.09 ตอบว่าเพราะขาดบุคลากร



ข้อ เสนอแนะแนวทางแก้ไข

หลักสูตร ควร เน้นหนักภาคปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย ควรจัดให้มีการอภิปรายมาก ๆ
ควรมอบให้ศูนย์ เขตการศึกษาปรับปรุงหลักสูตร ได้ตามความเหมาะสม

การจัดฝึกอบรม ควร เชิญผู้บริหารที่เคยมาเป็นวิทยากร วิทยากร ควรมาจาก
สังกัดเดียวกัน ควรจัดสรรงบประมาณให้ เขตศึกษามีห้องประชุมของตนเอง และสถาบัน
พัฒนาผู้บริหารการศึกษาควร ได้เสรีภาพแก่เขตในเรื่องการวางแผนงบประมาณและวิชาการให้
มากกว่านี้

การประเมินผลและติดตามผล สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณ
ไปประเมินผลและติดตามผลอย่างจริงจัง กำหนดระยะเวลาในการออกติดตามผลให้ชัดเจนและ
สถาบันควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและติดตามผลประจำอยู่
เขตการศึกษาอย่างน้อย เขตการศึกษาละ 1 คน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผล จากการ
สอบถามวิทยากร ผู้ให้การฝึกอบรม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
(ร้อยละ 91.01) และมีอายุในระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับ
ปริญญาโท (ร้อยละ 62.92) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยครูมากที่สุด (ร้อยละ
46.67) และดำรงตำแหน่งในปัจจุบันมาแล้ว 6-10 ปี

หลักสูตร

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามของวิทยากรพบว่า วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ
81.46) เห็นว่า เนื้อหา กิจกรรม และวัสดุประสงค์ ของหัวข้อวิชาที่ตน เป็นวิทยากร เหมาะสม
แล้ว วิทยากรร้อยละ 55.86 เห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก รองลงไปร้อยละ 42.04 เห็น
ว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง นอกจากนั้นวิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.13) เห็นว่าหลักสูตร

ในปัจจุบันนี้ ในแต่ละหัวข้อวิชาให้เวลาน้อยเกินไป และมีปัญหาในการใช้หลักสูตรวิทยากร ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.01) เห็นว่า หลักสูตรปัจจุบันกำหนดแนวทางในการ เรียนรู้ไม่ชัดเจน และ ร่องลงไปคือ เนื้อหากับเวลาของหัวข้อวิชาไม่สัมพันธ์กัน

จำนวนวิทยากรต่อหัวข้อวิชาที่รับผิดชอบ พบว่า วิชาการวางแผนและวิชาหลัก การบริหาร การศึกษา จะมีวิทยากรรับผิดชอบมาก คือร้อยละ 6.30 และ 6.04 ตามลำดับ แต่วิชากฎหมายที่ผู้บริหาร การศึกษาควรสนใจ และวิสัยความมั่นคงของชาติ มีวิทยากรรับผิดชอบ น้อยที่สุด คือร้อยละ 1.76 และร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ข้อ เสนอแนะ เพิ่มเติม วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 34.61) เห็นว่าควรทำหนังสือ คู่มือวิทยากร แต่ละหัวข้อวิชาให้ เหมือนกับทุกเขตการศึกษา ร่องลงไป (ร้อยละ 25.00) เห็นว่า ควรจัด เวลาและ เนื้อหาให้สัมพันธ์กัน

เวลาที่เหมาะสมในแต่ละหัวข้อวิชา พบว่าวิชาที่ควร เพิ่มเวลาคือ แนวความคิดใหม่ ในด้านการศึกษา จริยธรรมของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ กฎหมายที่ผู้บริหาร ควร สนใจ บทบาทของนักบริหาร การศึกษาในการพัฒนาชนบท ความมั่นคงของชาติ หลักการบริหาร การศึกษา การบริหารโครงการ การประสานงาน การบริหารงานการเงินและบัญชี การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ ภาวะผู้นำและการจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ ศิลปการพูดและสื่อความหมาย การประชาสัมพันธ์ ศิลป การใช้เวลา การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้บังคับบัญชา การแต่งตั้ง การมอบหมาย การโยกย้าย และบำเหน็จความชอบ การพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการศึกษา หัวข้อวิชาที่ให้คง เวลาไว้ ความเดิมคือ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์อำเภอ และหัวหน้าการ ประถมศึกษา อำเภอ การส่งศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การวางแผน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เทคนิคในการ วินิจฉัยสั่งการ เทคนิคการประชุม การสร้างทีมงาน การบริหารหลักสูตร ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และนโยบาย การนิเทศการศึกษา การให้บริการและประสานงานทางวิชาการ หัวข้อวิชาที่ควร ลดเวลาคือ การบริหาร และสวัสดิการ

การจัดฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมพบว่า วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.88) ใ้รับโครงการ การฝึกอบรมที่เขตการศึกษาแจ้งมาให้ และแจ้งให้ทราบก่อนล่วงหน้าประมาณ 15 วัน และวิทยากร

ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.82) ให้นำเอาเทคนิคการฝึกอบรมจากการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรไปใช้ในระดับปานกลาง เทคนิคที่วิทยากรนำไปใช้ในการฝึกอบรมมากที่สุดคือ การบรรยาย (ร้อยละ 32.40) รองลงไปคือการอภิปราย การระดมสมองและการสาธิต งบประมาณในการจัดอบรมวิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.47) คิดว่าเพียงพอ และยังคงขาดอยู่บ้างในเรื่องค่าวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน สถานที่ฝึกอบรม ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.31) ใช้ห้องประชุมโรงแรม รองลงไปคือหอประชุมวิทยาลัยครู แคว้นวิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.74) เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สื่อการฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.67) วิทยากรเป็นผู้เลือกเอง และผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมได้ให้ความร่วมมือในระดับดีมาก และความพร้อมในเรื่องสื่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาในการใช้สื่อการฝึกอบรมมีปัญหในระดับน้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.66) พบว่ามีปัญหา คือผู้เข้ารับการอบรมถือว่าการฝึกอบรมเป็นการพักผ่อน เกี่ยวกับวิทยากร วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 31.46) เห็นว่า วิทยากรที่ให้การฝึกอบรมควรมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทและมีตำแหน่งทางการบริหาร รองลงไปคือ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีตำแหน่งทางการบริหารสูง เกี่ยวกับการส่งวิทยากร เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรอีก วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.82) เห็นควรให้เข้ารับการฝึกอบรมอีก โดยร้อยละ 54.49 ให้เข้ารับการอบรมปีละ 1 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 29.21 ให้เข้ารับการฝึกอบรม 2 ปีต่อครั้ง การประชุมสัมมนาวิทยากรภายหลังการฝึกอบรม วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.08) เห็นว่าควรจัดใหม่และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.33) เห็นว่าควรจัดขึ้นที่สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การแจ้งโครงการในการฝึกอบรมเวลาที่เหมาะสม วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.31) เห็นว่าควรแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน รองลงไป 20 วัน เรื่องงบประมาณที่ศูนย์ฝึกอบรมควรแก้ไข วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 48.65) เห็นว่าศูนย์ควรของงบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอ รองลงไปคือควรมีงบประมาณเกี่ยวกับการประเมินผลและติดตามผล

การประเมินผลและติดตามผล

วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.45) เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาได้ประเมินผลการฝึกอบรม โดยให้ทำการประเมินในเรื่องการประเมินวิทยากรมากที่สุด (ร้อยละ

26.17) รองลงไปคือการประเมินผลความเข้าใจในหัวข้อวิชา ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.20) เจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ประเมิน เทคนิคที่ใช้ในการประเมินส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.80) ใช้แบบสอบถาม เพราะว่าง่ายและประหยัดเวลา ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดในการประเมินผล วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.22) ทบว่าเกิดจากวิทยากรไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผล จึงให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง ส่วนการศึกษาค้นคว้า วิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.90) ทบว่าไม่ได้จัดทำ สาเหตุเพราะขาดงบประมาณ (ร้อยละ 49.43) รองลงไปคือ ขาดบุคลากร (ร้อยละ 36.52)

สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อ เสนอแนะแนวทางในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรพบว่า ส่วนใหญ่หลักสูตร เนื้อหาสาระมากเกินไป และไม่สัมพันธ์กับเวลา รองลงไปหลักสูตรไม่สนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร กว้างเกินไปไม่สามารถจะจัดกิจกรรม ให้ครอบคลุมได้ และหลักสูตร ไม่สอดคล้องกับงานปฏิบัติจริง ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ส่วนใหญ่พบว่าควรลดเนื้อหาสาระในบางวิชาลงไป ยึดเวลาในแต่ละหัวข้อวิชาให้มากขึ้น รองลงไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ ความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เขียนวัตถุประสงค์ในเชิงพฤติกรรม ควรศึกษาที่มีประโยชน์น้อยออกไป

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่วิทยากร ไม่มีเวลาว่างปฏิบัติงานประจำ และคนที่รับฝึกสอนหลายหัวข้อวิชา รองลงไปพบว่าวิทยากรสถาบันไม่ค่อยอยู่ร่วมปฏิบัติหน้าที่ วิทยากรมีเฉพาะวิทยาลัยครูกับเขตการศึกษาทำให้โลกทัศน์แคบ ขาดวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะสาขาวิชา สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสมคับแคบไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความสำคัญในการฝึกอบรมน้อย ขาดวิธีการฝึกอบรมที่ดี ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ส่วนใหญ่พบว่าวิทยากร ควรตัดขาดจากงานประจำในช่วงการฝึกอบรม ควรใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องควรให้วิทยากร สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาไปร่วมให้มากกว่า 2 คน ส่งวิทยากร เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในวิชาที่ขาดแคลน สถานที่ฝึกอบรมควรจัดในวิทยาลัยครู กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดงบประมาณสร้างหอประชุม ให้เขตการศึกษา

3. ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลติดตามผล ส่วนใหญ่พบว่าขาดงบประมาณในการติดตามผล รองลงไปคือ ขาดเครื่องมือ ขาดบุคลากร ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลและติดตามผล ชัดเจนและแนวทางแก้ไข พบว่าวิทยากรส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดสรรงบประมาณในด้านการประเมินผลและติดตามผลให้เพียงพอ รองลงไปคือ เครื่องมือในการประเมินผล ติดตามผล ควรเป็นเครื่องมือที่มีมาตรฐานซึ่งสร้างขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญและมีความเชื่อมั่นสูง นอกจากนั้น ควรเพิ่มบุคลากรด้านการประเมินผลและติดตามผลให้เพียงพอ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอแล้วในบทที่ 4 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ก. หลักสูตร

1. ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ พบว่าประกอบด้วยวัตถุประสงค์ 3 ด้าน คือด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับการจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์ที่เสาวลักษณ์ สิงห์ไกรวินท์ (2527 : 231-234) กล่าวไว้ 3 ประการคือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ชำนาญและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ และผลจากการสอบถามประชากรพบว่าวัตถุประสงค์การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ นอกจากจะมีวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว ยังประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพทั้งประสงค์ในฐานะผู้นำทางการศึกษาของอำเภอ เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเพื่อสามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ (พนอม แก้วกำเนิด : สัมภาษณ์)

2. ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของวิชา พบว่าวัตถุประสงค์ของวิชาต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ในแต่ละหัวข้อวิชา ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม และเป็นที่น่าสนใจกว่า วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชานั้นได้กำหนดไว้เป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยกำหนดไว้กว้าง ๆ ผู้วิจัยเห็นว่าวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาควรจะมีลักษณะแคบและชี้เฉพาะถึงความต้องการที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มากกว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นถึงปัญหาหรือลักษณะความต้องการ เฉพาะ ที่เป็นจุดเน้นแตกต่างกันออกไปของแต่ละหัวข้อวิชาได้

ชัดเจนนมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาการร่วมกันจะต้องเหมือนกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม (กรวิช อัมโภชน 2520 : 38-39)

3. ผลการวิเคราะห์การสร้างหลักสูตร พบว่าหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ สร้างขึ้นโดยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสร้างหลักสูตร ดังเคชา แก้วชาดูศิลป์ (2516 : 2) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดี แต่การฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องสิ้นเปลืองมาก ถ้าหากไม่มีการบริหารให้ดีพอ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษาให้รอบคอบว่า ใครบ้างในองค์การที่มีความต้องการ และมีความจำเป็นจะต้องได้รับการอบรม เรื่องการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญขั้นแรกในการฝึกอบรม เป็นที่น่าสังเกตว่า จากการสัมภาษณ์เลขาธิการ คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ข้อมูลว่า หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้ในระดับน้อย เพราะหลักสูตร ไปเข้ากับหลักสูตรการฝึกอบรมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และจากการสัมภาษณ์ชัช วัลยะ 26.67 เห็นว่าหลักสูตรไม่สอดคล้องกับงานที่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติ จากข้อมูลนี้แสดงว่า หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ได้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมจากแนวทางที่ 1 คือหน่วยงานย่อยสุดขององค์การ คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ไม่ได้หาความจำเป็นจากแนวทางที่ 2 คือ การหาความจำเป็นโดยเริ่มต้นจากองค์การ คือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง คือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าผลงานระดับใด เรื่องใดบ้าง จำเป็นต้องแก้ด้วยการฝึกอบรม ดังที่ เคชา แก้วชาดูศิลป์ (2516 : 8) ได้สรุปไว้ว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ เริ่มต้นจากหน่วยงานย่อยที่สุดมักจะมีข้อเสียคือ เกิดความผิดพลาดในการผสมผสาน วัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การได้ แต่การหาความจำเป็นที่ เริ่มต้นจากองค์การ จะทำให้การฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาการบริหารได้ตรงจุด จากสาเหตุนี้ผู้วิจัยเห็นว่า เพื่อให้หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ บรรลุเป้าหมายขององค์การมากที่สุด สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาควรจะหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้ง 2 แนวทาง คือทั้งจากหน่วยงานย่อยที่สุด และทั้งจากองค์การ โดยดำเนินการ

หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ด้วยการรวบรวมข้อเท็จจริง แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนด เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อไป ซึ่งกรรมวิธีทั้งสามนี้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม (เคชา แก้วชาดูศิลป์ 2516 : 20)

4. ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของหลักสูตร พบว่าคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอได้กำหนดเนื้อหาสาระและหัวข้อวิชาไว้ค่อนข้างละเอียดในทุกหัวข้อ วิชา พร้อมทั้งได้กำหนดระยะเวลากำกับไว้ในทุกหัวข้อวิชา แต่ข้อมูลของประชากรที่ขอบ แบบสอบถามคือศึกษาธิการ เขต ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.67) และวิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.13) เห็นว่าหลักสูตรในปัจจุบันนี้เนื้อหาวิชากับเวลาในการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์กับเวลา จาก ผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าวิทยากรส่วนใหญ่จะให้เพิ่มเวลาในหัวข้อวิชา แนวความคิดใหม่ทาง การศึกษา จริยธรรมของผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ กฎหมายที่ผู้บริหารควรสนใจ ความ มั่นคงของชาติ หลักการบริหารการศึกษา การบริหารโครงการ การประสานงาน การบริหาร งานการเงินและบัญชี การบริหารพัสดุครุภัณฑ์ ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ ศิลป การพูดและสื่อความหมาย การประชุมสัมมนา ศิลปการใช้เวลาการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ บังคับบัญชา การแต่งตั้ง การมอบหมาย การโยกย้าย และการบำเพ็ญความชอบ การพัฒนา บุคคล และการประเมินผลการศึกษา นอกจากนี้วิทยากรส่วนใหญ่ให้ลดเวลาในวิชาการบริหาร และสวัสดิการสง จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เนื้อหาสาระของหลายหัวข้อวิชาไม่สัมพันธ์กับ เวลาที่ใช้ ซึ่งควรที่สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาจะได้นำหัวข้อวิชาดังกล่าวไปวิเคราะห์เนื้อหา และเวลาที่เหมาะสมกับหัวข้อวิชานั้น ๆ เพราะการกำหนดช่วงเวลาในแต่ละหัวข้อวิชานั้นจะคำนึง ถึงวัตถุประสงค์ ภารกิจ และเทคนิคในการฝึกอบรมในแต่ละรายวิชา จึงจะทำให้การฝึกอบรม บรรลุเป้าหมายได้ (กริช อัมโภชน 2520 : 48)

5. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักสูตร พบว่าวิทยากรที่ตอบคำถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.01) เห็นว่า ปัญหาในการใช้หลักสูตรคือ หลักสูตรกำหนดกิจกรรมและแนวทางในการ เรียน รู้ไม่ชัดเจน และผู้วิจัยได้สังเกตจากการวิเคราะห์คู่มือการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ กำหนดแนวทางการ เรียนรู้ไว้ไม่ชัดเจนว่าวิชาใดจะต้องใช้เป็นภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติเป็นสัดส่วน เท่าใด ซึ่งสัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่มีกล่าวไว้ในเอกสารเลย ผู้วิจัยเห็นว่าใน การจัดทำคู่มือการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาควรกำหนดแนวทางในการฝึกอบรม

ให้ชัดเจน ตามที่กริช อัมโภชน ไค้กล่าวไว้ การกำหนดแนวทางการฝึกอบรม และหลักการ
ว่า อะไรบ้างที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ
ตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาได้

การจัดฝึกอบรม

1. ผลการวิเคราะห์สถานศึกษาที่ฝึกอบรมพบว่า ในปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ใช้ห้องประชุม
วิทยาลัยครู และสำนักงานศึกษานิเทศ เป็นสถานที่ฝึกอบรม ศึกษานิเทศ เขตส่วนใหญ่ (ร้อยละ
66.67) เห็นว่า การใช้สำนักงานศึกษานิเทศ เป็นสถานที่ฝึกอบรมนั้นไม่สะดวก คับแคบไป และ
การใช้โรงแรมเป็นที่ฝึกอบรมบางที่มีปัญหาเนื่องจากค่าเช่าโรงแรมสูง ศึกษานิเทศ และ
วิทยากรที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า กระทรวงศึกษานิเทศ ควรจะจัดสร้างหอประชุม
ใหม่ทุกเขตการศึกษา ซึ่งจะเป็นการช่วยประหยัดงบประมาณ ผู้วิจัยเห็นด้วยอย่างยิ่งกับประชากร
ที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาวิจัยได้สังเกตและเข้าร่วมการฝึกอบรมมาแล้ว พบว่าการ
จัดหาสถานที่ฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมในเขตการศึกษา 10 นั้น ส่วนใหญ่ใช้สำนักงานศึกษานิเทศ
เขต ซึ่งคับแคบไป บรรยากาศไม่เอื้ออำนวยในการจัดฝึกอบรม ควรที่สำนักงานศึกษานิเทศ เขต
จะได้ปรับปรุงหรือจัดสร้างหอประชุมที่ได้มาตรฐานพร้อมที่จะรองรับการประชุม อบรม แก่บุคคลากร
ทางการศึกษาได้ตลอด ทั้งที่ผู้ช่วยการศึกษานิเทศผู้บริหาร การศึกษา (สนัน อินทร์ประเสริฐ
: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่าการฝึกอบรมผู้บริหาร การศึกษาระดับอำเภอ ส่วนใหญ่จะมี
ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม เพราะสำนักงานศึกษานิเทศคับแคบไป โรงแรมที่เหมาะสม
ในเขตการศึกษาคือค่าเช่าสูง งบประมาณที่จัดให้ไม่เพียงพอค่าเช่าสถานที่ กระทรวงศึกษานิเทศ
ควรสร้างหอประชุมให้สำนักงานศึกษานิเทศทุกเขตการศึกษา จะเป็นการช่วยแก้ปัญหาและ
ประหยัดงบประมาณ

2. ผลการวิเคราะห์หาวิทยากร พบว่าประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
(ร้อยละ 31.46) เห็นว่าบุคคลที่ควร เลือกลงมาเป็นวิทยากรนั้นควรมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
และมีตำแหน่งทางการบริหาร รองลงไป (ร้อยละ 30.34) เห็นว่าควรมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า
ปริญญาตรี และมีตำแหน่งทางการบริหารสูง และจากเอกสารการฝึกอบรมได้กำหนดไว้ว่า
วิทยากร ผู้ให้การ ฝึกอบรมจะต้องผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากร ผู้ให้การ ฝึกอบรมของสถาน

พัฒนาผู้บริหารการศึกษา หรือวิทยากรที่เขตการศึกษา เห็นควร เชิญเป็นวิทยากร ซึ่งสอดคล้อง
กับ ชาญชัย สวิตรังสีมา (2520 : 92-96) ได้กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของวิทยากรจะคง
ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญหลายประการ ทั้งในด้านการความรู้หรือการศึกษา ประสบการณ์
หรือความชำนาญ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และบุคลิกภาพ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าว
จะคงพิจารณาควบคู่กันไป ไม่ควรพิจารณาคัดเลือกวิทยากรโดยยึดถือเอาคุณสมบัติอย่างใด
อย่างหนึ่ง แต่เพียงอย่างเดียว เพราะจะทำให้ได้วิทยากรที่ไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ผู้วิจัย
เห็นว่าการคัดเลือกวิทยากรในการฝึกอบรมควรพิจารณาในสองด้านคือ ด้านความรู้คือคุณวุฒิ
และด้านประสบการณ์คือความชำนาญ เนื่องจากว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้บริหาร การศึกษา
ระดับสูง ส่วนใหญ่จะจบปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ถ้าหากคัดเลือก
เอาคนที่มีความรู้สูงอย่างเดียวแต่ขาดประสบการณ์ ก็จะขาดการยอมรับจากผู้เข้ารับการฝึก
อบรม ซึ่งปัจจุบันนี้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก นอกจากนี้
ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ศึกษาธิการ เขต ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.67) ยังพบว่า
มีปัญหาเกี่ยวกับวิทยากรทั้งภายนอกและภายในมีจำกัด วิทยากรที่มีชื่อเสียง วิทยากรของศูนย์
มักติดงานประจำ

3. ผลการวิเคราะห์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าจากเอกสารการฝึกอบรมระบุ
ไว้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย ศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
จากการสัมภาษณ์ศึกษาธิการ เขต ส่วนใหญ่พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมคือถือว่า
การฝึกอบรมเป็นการพักผ่อน ร่องลงไปคือ ไม่สนใจที่จะรับวิชาการใหม่ ๆ ที่วิทยากรถ่ายทอด
ให้ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าอาจจะเนื่องมาจากเทคนิคและบุคลิกภาพของ
วิทยากร ส่วนหนึ่ง และเนื้อหาสาระของหัวข้อวิชาไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอีกส่วนหนึ่ง จึงทำ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความสนใจทั้งที่ชาญชัย สวิตรังสีมา (2520 : 92-96) ได้
กล่าวสรุปไว้ว่า การเลือกวิทยากรที่มีบุคลิกดีเกิน ย่อมจะเพิ่มความเชื่อถือ ศรัทธา และเป็น
แรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจในการฝึกอบรมโดยตลอด

4. ผลการวิเคราะห์ด้านงบประมาณ พบว่าจากเอกสารการฝึกอบรมระบุไว้ว่า
งบประมาณในการฝึกอบรมมีทั้งงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประชากร

ที่ให้ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยศึกษาธิการ เขต ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) เห็นว่าเพียงพอ และ
 วิทยาการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.47) เห็นว่าเพียงพอเช่นกัน นอกจากนี้วิทยาการส่วนใหญ่
 ร้อยละ 48.65 ใกล้เคียงแนวทางการแก้ไขไว้ว่า ควรให้เพิ่มงบประมาณดำเนินการประเมิน
 ผล และติดตามผลให้เพียงพอ รองลงไปคือคำตัดสินในการดำเนินงาน จากข้อมูลดังกล่าว
 แสดงให้เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณในด้านการจัดฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์เพียงพอ แต่ที่วิทยาการ
 เสนอให้เพิ่มเงินงบประมาณเกี่ยวกับการประเมินผลและติดตามผลนั้น เพราะเห็นว่าน่าจะ
 จัดทำในส่วนนี้ให้สมบูรณ์ ซึ่งความเป็นจริงแล้วสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาอาจจะไม่ได้เน้น
 ในด้านการประเมินผลและติดตามผลมากนัก เพราะจากการศึกษาเอกสารการฝึกอบรมและ
 จากการสอบถามวิทยากรแล้ว ปรากฏว่ามีการประเมินผลระบุไว้ในบางวิชา แต่การติดตาม
 ผลไม่ใคร่ระบุไว้เลย ผู้วิจัยเห็นว่าสถาบันควรให้ความสนใจในด้านการประเมินผลและติดตาม
 ผลให้มาก เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมโครงการนั้น ๆ ได้ทราบ
 และหาแนวทางแก้ไขต่อไป การจัดงบประมาณการฝึกอบรมจึงควรจัดให้ครอบคลุมถึงการประเมิน
 ผลและติดตามผลด้วย

5. ผลการวิเคราะห์สื่อประกอบการฝึกอบรม พบว่า จากการศึกษาดูเอกสารการ
 ฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา ไม่ใคร่ระบุสื่อประกอบการฝึกอบรมไว้ แต่จากการสัมภาษณ์ศึกษาธิการ
 เขต ส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพร้อมในเรื่องสื่อประกอบการฝึกอบรมในระดับมาก และวิทยากรให้
 ความร่วมมือในการเลือกและการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมดีมาก สำหรับวิทยากรที่ตอบแบบ
 สอบถามส่วนใหญ่ ตอบว่า มีความพร้อมในเรื่องสื่อประกอบการฝึกอบรมในระดับปานกลาง และ
 มีปัญหาเรื่องสื่อประกอบการฝึกอบรมในระดับน้อย จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า สื่อประกอบการ
 ฝึกอบรมน่าจะมิระบุไว้ในเอกสารคู่มือการฝึกอบรม เพื่อวิทยากรในแต่ละวิชาจะได้จัดหาหรือเสนอ
 ศูนย์ฝึกอบรมจัดหาเตรียมไว้ให้พร้อม ซึ่งจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น อีกประการ
 หนึ่งมีปัญหากในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมของแต่ละเขตการศึกษาไม่น้อย อาจจะมีเกิดจากศูนย์
 ฝึกอบรมแต่ละแห่งมีเครื่องฉายอยู่แล้ว วิทยากรส่วนใหญ่ก็จะเตรียมแผ่นใส หรือแผ่นสไลด์ไป
 ก็ไร้ประโยชน์ จึงไม่ค่อยมีปัญหามากนัก

6. ผลการวิเคราะห์ระยะเวลาในการฝึกอบรม พบว่าศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่

(ร้อยละ 41.67) ทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน กลุ่มแรก (ร้อยละ 41.67) เห็นว่าควรใช้ระยะเวลา 12 วันทำการ เช่น ที่ใช้ฝึกอบรมอยู่ในปัจจุบัน กลุ่มที่ 2 (ร้อยละ 41.67) เห็นว่าควรเพิ่มเป็น 15 วันทำการ สำหรับวิทยาการที่ให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่ (ร้อยละ 47.19) เห็นว่าควรใช้เวลา 12 วันทำการตามที่ใช้อยู่ ในปัจจุบันถึงแก่ควาระยะเวลาในการฝึกอบรมนี้ ศึกษาธิการ เขตกลุ่มแรก มีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่มวิทยาการผู้ให้การฝึกอบรม และสอดคล้องกับการเพิ่มและลดวิชาในตารางที่ 4 ซึ่งศึกษาธิการ เขตส่วนใหญ่มีความเห็นสรุปว่าให้คงหัวข้อวิชาต่าง ๆ ในทุกหมวดวิชาไว้คงเดิม แต่ความเห็นของศึกษาธิการ เขตกลุ่มที่เห็นว่าควรเพิ่มเป็น 15 วันทำการนั้น จะสอดคล้องกับความเห็นของวิทยาการผู้ให้การฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชาในตารางที่ 15 ซึ่งส่วนใหญ่เสนอให้เพิ่มเวลาใน 19 วิชา คงเวลาไว้ตามเดิม 10 วิชา และลดเวลาลง 1 วิชา ถ้าพิจารณาตามประเด็นนี้แล้วก็ควรที่จะเพิ่มเวลาในการฝึกอบรมเป็น 15 วันทำการ จึงเพิ่มเวลาในแต่ละหัวข้อวิชาต่าง ๆ ได้ ผู้วิจัยเห็นวาระยะเวลาในการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ควรจะเป็น 12 วันทำการตามที่ฝึกอบรมอยู่ในปัจจุบันเพราะวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร บางหัวข้อวิชา มีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกันสามารถรวมเข้ากันได้ ทั้งที่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ศึกษาธิการเขต ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ในหมวดวิชาความรู้ทั่วไป ควรรวมวิชานโยบายการพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา แนวคิดใหม่ด้านการศึกษา แผนการศึกษาชาติ และนโยบายการจัดการศึกษาตามหลักสูตร เข้าเป็นหัวข้อเดียวกัน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง เพราะการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอ นั้น มีวัตถุประสงค์ที่จะยกระดับความรู้ ความชำนาญ ให้มากขึ้นกว่าเดิมที่พื้นฐานอยู่บ้างแล้ว ทั้งที่ ชาญชัย ลิวศิริวงษา (2520 : 102) กล่าวถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมไว้ สรุปได้ว่า ถ้าโครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้องการยกระดับความรู้ ความชำนาญ ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมขึ้นมาเล็กน้อย และ เนื้อหาสาระของหลักสูตรมีไม่มากนัก อาจจะสามารถกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมให้สั้นลงได้

7. ผลการวิเคราะห์วิธีการฝึกอบรม พบว่าในเอกสารคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอ ได้ระบุวิธีการฝึกอบรมไว้ในทุกหัวข้อวิชา ซึ่งส่วนใหญ่จะมี การบรรยาย การอภิปราย นอกจากนี้ก็จะมีกรณีศึกษาและการสาธิต อยู่บ้างในบางหัวข้อวิชา ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการฝึกอบรม ไม่ควรจะระบุไว้เฉพาะการบรรยาย และการอภิปรายไว้เท่านั้น น่าจะได้

ระบุมืออื่น ๆ ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชานั้น ๆ ไว้ด้วย เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการใช้ฝึกอบรมของวิทยากรจากการสอบถามวิทยากรส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย รองลงไป คือ การอภิปราย การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา และเกมส์บริหารตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2520 : 440) ได้จัดเรียงลำดับวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากที่สุด 5 ประการ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย กรณีศึกษา การฝึกอบรมนอกแบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการใช้เกมส์บริหารในการฝึกอบรม และเป็นที่น่าสนใจ เกกว่า วิธีการฝึกอบรมดังกล่าวจะเน้นที่การใช้วิทยากรหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไรก็ตามอย่างหนึ่งเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ผู้วิจัยเห็นว่านอกจากจะใช้วิธีการฝึกอบรมทั้ง 2 วิธีดังกล่าวแล้ว ควรจะเน้นถึงวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ทั้งวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ร่วมกัน Odiorne (1970 : 262-265) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ว เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่คือ เทคนิคการฝึกอบรมที่ถือว่าวิทยากรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เทคนิคการฝึกอบรมที่ถือว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และ เทคนิคการฝึกอบรมประเภทผสมระหว่างสองข้อแรก

8. ผลการวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม พบว่าเอกสารคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาได้ระบุโครงการฝึกอบรมไว้ชัดเจน จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ทุกเขตการศึกษา ได้แจ้งโครงการฝึกอบรมใหญ่เกี่ยวกับของทราบ และส่วนใหญ่จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการฝึกอบรม 15 วัน ซึ่งสอดคล้องจากแบบสอบถามที่ถามวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่ตอบว่าศึกษานิเทศก์ได้ส่งโครงการฝึกอบรมให้ล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน ก่อนฝึกอบรม ผู้วิจัยเห็นว่าโครงการฝึกอบรมนี้ ควรจะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้าได้มากเท่าไรยิ่งดี แต่อย่างน้อยไม่ควรจะต่ำกว่า 15 วัน เพื่อวิทยากรจะได้เตรียมศึกษา ค้นคว้า ศึกษาหาแนวทางในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนจะได้จัดโปรแกรมเวลาว่างงานประจำกับงานฝึกอบรมได้ถูกต้อง (ดังที่ กริช ยัมโภชน์ (2520 : 57) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า การจัดทำโครงการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ฝ่ายจัดฝึกอบรมจะต้องจัดทำขึ้น เพื่อขออนุมัติผู้บังคับบัญชา และเพื่อเป็นแนวทางของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารงานฝึกอบรม

9. ผลการวิเคราะห์การวางฝึกอบรม พบว่าในเอกสารคู่มือการฝึกอบรม ผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ได้กำหนดการวางฝึกอบรมไว้ชัดเจน และจากการสัมภาษณ์ ศึกษานิเทศก์ เขต ส่วนใหญ่ยึดค่าความสำคัญของเนื้อหา บวกเวลาในแต่ละหัวข้อวิชา และ บวกความสัมพันธ์ระหว่าง เนื้อหากับกิจกรรมเป็นหลักในการจัดการวางฝึกอบรม สำหรับวิชาที่ ยากและง่ายจะจัดสลับกันไป วิชาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ จะจัดให้ต่อเนื่องกัน แสดงว่า ประชากรผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีความเห็นสอดคล้องกับนักวิชาการอีกหลายท่าน เช่น ชาดูชัย ลวิศรีงลิมา (2520 : 109) กล่าวว่า การจัดการวางฝึกอบรมควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ วิชาใดที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันควรจัดไว้ในเวลาใกล้เคียงกัน เพื่อให้การเรียนรู้ ต่อเนื่องกัน วิชาใดมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ควรจัดให้ย่อยูกติดกัน วิชาใดยากและวิชาที่ ง่ายควรจัดสลับกัน และจรรยา สักดิ์ หาญณรงค์ (2528 : 23-25) ได้เสนอแนวทางในการ จัดการวางฝึกอบรมไว้ว่า ให้พิจารณาว่าหมวดวิชาใดควรมาก่อนหลัง คำนึงถึงวัน เวลา เบื้องต้น การอบรม เวลาหยุดพักระหว่างการอบรม เวลาในการอบรมควรแบ่งให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และวิชาใดที่เป็นภาคทฤษฎีควรมาก่อนภาคปฏิบัติ และควรจะอบรม ในตอนเช้า

การประเมินผลและติดตามผล

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินผล พบว่าศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาทุก เขต ได้จัดทำ การประเมินผล จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ เขตส่วนใหญ่ตอบว่าได้ทำการประเมิน ผลในเรื่อง การประเมินวิทยากร การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ประเมินผลความเข้าใจราย วิชาประเมินผลการบริหารงานโครงการ และประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ตามลำดับ และจาก การสอบถามวิทยากร ส่วนใหญ่ตอบว่า ได้ทำการประเมินผลในเรื่องการประเมินวิทยากร การ ประเมินผลหลังการฝึกอบรม การประเมินความเข้าใจในแต่ละหัวข้อวิชา ประเมินผลเกี่ยวกับ การบริหารงานโครงการ และประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ตามลำดับ แสดงว่าประชากรที่ให้ ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกับ จรรยา สักดิ์ หาญณรงค์ (2518 : 40-42) ซึ่งกล่าวไว้โดยสรุป ว่า การประเมินผล แบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 4 ประเภทคือ

- การประเมินก่อนฝึกอบรม เป็นลักษณะของการประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนดำเนินการฝึกอบรม

- การประเมินภายหลังการฝึกอบรม เป็นลักษณะการประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแต่ละโครงการ
- การประเมินความเข้าใจแต่ละหัวข้อวิชา เป็นลักษณะการประเมินเมื่อบรรยายหรืออภิปรายในแต่ละหัวข้อวิชาสิ้นสุดลง
- การประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานโครงการ เป็นลักษณะการประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อหาข้อผิดพลาดในการฝึกอบรม แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในโอกาสต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์บุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผล พบว่าผู้ทำหน้าที่ประเมินผลส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการ เขต รองลงมาได้แก่วิทยากรประจำวิชา แสดงว่าการประเมินผลของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งส่วนหนึ่งรับหน้าที่เป็นวิทยากรทำหน้าที่ดำเนินการประเมินผลด้วย ซึ่งอาจจะทำให้การประเมินผล หรือการแปรผลของการประเมินในค่านสถิติคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ ผู้วิจัยเห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการประเมินผลโดยตรง เพราะการประเมินผลเป็นงานที่ต้องใช้หลักวิชาการทางสถิติ การสร้างเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งถ้าศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษามีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินผลโดยตรงแล้ว จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องค่านความสำคัญของการประเมินผลมากยิ่งขึ้น และจะทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์วิธีการประเมินผล พบว่าเอกสารคู่มือการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ ใ้ครูผู้วิจัยประเมินผลไว้ในทุกหัวข้อวิชา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นวิธีสังเกตและแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์ศึกษาธิการ เขต และจากการสอบถามวิทยากร ส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการประเมินผลในการฝึกอบรมใช้ แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเห็นของประชากร เกี่ยวกับวิธีที่ใช้ในการประเมินผลสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน ดังที่ ชาณูชัย ลีศรีงสิมา และเชิควิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 199-201) วิชาพลิงหวิสัย (2520 : 160-161) กล่าวไว้ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลว่า ในการประเมินผลนั้น ผู้ที่จะทำการประเมินผลจะต้องใช้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมาใช้ในการวิเคราะห์

และเพื่อให้ได้ข้อมูลมานั้น มีวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ไร้มันอยู่ 3 วิธีคือ วิธีการสังเกต วิธีการ
การสอบถาม และวิธีการวัดผล นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์จากการสอบถามวิทยากรส่วนใหญ่
พบว่า วิธีที่ใ้มากที่สุดคือแบบสอบถาม เพราะวัดง่าย ประหยัดเวลา วัดได้ตรงตามความ
ต้องการ และประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการประเมินผลที่ตีที่ เชื้อวิทย์
ฤทธิประศาสน์ (2522 : 199) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะการประเมินผลที่ตี จะต้องประกอบ
ไปด้วยความเป็นปรนัย ความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ สดวกและประหยัด

4. ผลการวิเคราะห์การติดตามผล พบว่าในเอกสาร คู่มือการฝึกอบรมผู้บริหาร
การศึกษา ไม่ไ้ระบุสาระสำคัญของ การติดตามผลไว้ ผู้วิจัยเห็นว่าสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา
ควรที่จะระบุสาระสำคัญของ การติดตามผลไว้ในคู่มือการฝึกอบรม ตลอดจนวิธีการติดตามผลอย่าง
ชัดเจน จะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาทุกเขต นอกจากนี้
ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และจากการสอบถามวิทยากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ
80.90) ทบว่า โดยสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้ศูนย์อบรมไม่ไ้จัดให้มีการติดตามผลผู้
ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า การติดตามผล เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะจำเป็นในการฝึกอบรม
จะทำให้ทราบพฤติกรรมของ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
ได้มากน้อยเท่าไร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมหรือไม่ ดังที่พลเทพ จันทร์สีประเสริฐ
(2524 : 17) กล่าวไว้ว่า การติดตามผล เป็นการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม
ว่าไ้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากน้อยเพียงใด และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ
งานได้หรือไม่ ตลอดจนมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงการฝึกอบรมให้เหมาะสม
ต่อไป

5. ผลการวิเคราะห์วิธีการติดตามผล พบว่า วิทยากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
เห็นว่า วิธีที่ควรใช้ในการติดตามผลนั้นคือ การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม และ
มีเสนอเพิ่มเติมอีกคือการวิจัยจากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า วิทยากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม
มีความเห็นสอดคล้องกับนักวิชาการ Tracy (1971 : 390) ซึ่งกล่าวว่าวิธีการรวบรวม
ข้อมูลในการติดตามผลการฝึกอบรมมี 3 วิธีคือ การสังเกตและสัมภาษณ์ การรายงานของผู้
บังคับบัญชา และการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

6. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการติดตามผล พบว่าจากการสัมภาษณ์
 ศึกษานิเทศก์ และสอตนวิเทศกรส่วนใหญ่ เห็นว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดที่ไม่สามารถติดตาม
 ผลการฝึกอบรมได้คือ ขาดงบประมาณ รองลงไปคือ ขาดบุคลากร ผู้วิจัยเห็นว่าถึงแม้จะขาด
 งบประมาณและบุคลากร ก็ควรจะหาวิธีการอื่นทำการติดตามผลได้บ้าง คือขอความร่วมมือไปยัง
 ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง แล้วรวบรวมข้อมูลไว้ที่ศูนย์ฝึกอบรม รายงานผลให้
 กระทรวงศึกษานิเทศกรทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป คิดว่าไม่มีการติดตามผลการฝึกอบรมโดย
 แยกอย่างใดก็ตามผู้วิจัยยังเห็นว่า กระทรวงศึกษานิเทศกรควรอย่างยิ่งที่จะจัดงบประมาณดำเนินการ
 ติดตามผลให้เพียงพอ พร้อมทั้งจัดหาบุคลากรที่จะมาช่วยศูนย์ฝึกอบรมของ เขตการศึกษิต่าง ๆ
 ซึ่งบุคลากรนั้นอาจจะขอความร่วมมือจากกรมต่าง ๆ ที่มีบุคลากรในพื้นที่มากอยู่แล้ว เช่น
 สำนักงานคณะกรรมการ การ ประถมศึกษาแห่งชาติ หรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศกร ซึ่ง
 เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่แล้วก็ได้ เพราะการติดตามผลการฝึกอบรม
 นั้นนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน ทั้งผู้สำเร็จการฝึกอบรม วิทยากร ผู้สร้าง
 หลักสูตร ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีการติดตามผลวิทยากรก็เหมือนอยู่ในความมืด
 การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชาใด ๆ ก็ตาม ก็จะไม่เกิดขึ้น การลงทุนขององค์การก็จะได้
 รับผิดชอบแทนไม่คุ้มกับการลงทุน (วิรัชพร สรรคานนท์ ม.ป.ป. : 7)

ศูนย์วิทยพัทยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ เสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระดับ
อำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบ ระหว่างการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ระดับ
อำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กับการฝึกอบรมศึกษาธิการ อำเภอและหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอที่กรม เจ้าสังกัดจัดฝึกอบรม
3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ของ
ผู้บริหารไม่สังกัดสถานศึกษา คือ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย