

รายงานผลการประเมิน



โครงการ พัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพใน
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน



ปีการศึกษา ๒๕๖๔



โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม
(โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา รุ่นที่ ๑)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี



โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม
(โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา รุ่นที่ ๑)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี



รายงานผลการประเมิน
โครงการพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการ
จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

ของ
โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม
อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

บันทึกการให้ความเห็นชอบ
รายงานผลการประเมินโครงการตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

ตามที่โรงเรียนหนองปรือพิทยาคมได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ปีการศึกษา ๒๕๖๔ โดยมีกิจกรรมและโครงการต่างๆตามกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ที่ ๑ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

: โครงการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ ที่ ๒ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

: โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กลยุทธ์ ที่ ๓ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม

: โครงการขับเคลื่อนคุณธรรมต้นแบบ คุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ ที่ ๔ การพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

: โครงการเสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

กลยุทธ์ ที่ ๕ การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ

: โครงการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ได้พิจารณาเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว

(นายสรศักดิ์ ไสยะหุด)
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง รายงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ นางละเมียด อ่อนเบา

ระยะเวลาการประเมินโครงการ ระหว่างพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

๑. เพื่อประเมินด้านสภาวะแวดล้อม (Context evaluation) ปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) กระบวนการดำเนินงาน (Process evaluation) ผลผลิต (Product evaluation) ของโครงการ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๔

๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๔

วิธีดำเนินการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ดำเนินในระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ – เมษายน ๒๕๖๕ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จำนวน ๑๗ คน เครื่องมือที่ใช้ประเมินโครงการคือ แบบประเมินโครงการและแบบประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมในโครงการ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ $\bar{X}$, S.D. และ t-test ผลการวิจัย พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาประเด็น การประเมินทั้ง ๔ ประเด็น พบว่าทุกประเด็นทุกตัวชี้วัดของการประเมินโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามประเด็นการประเมินได้ดังนี้ ด้านสภาวะแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๙ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๑ ผลการดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๙ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๗๔ ผลการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๔ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๔๓ และ ผลการดำเนินงานด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๘ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

ผลการประเมินโครงการ

ผลการประเมินโครงการในแต่ละด้านดังนี้

๑. ด้านสภาวะแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๙ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๑
๒. ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๙ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๗๔
๓. ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๔ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๔๓
๔. ด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๘ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒

คำนำ

โครงการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การกำหนดจุดพัฒนา การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การนิเทศติดตามผล และประเมินโครงการ เพื่อนำผลการประเมินโครงการไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ผลการดำเนินงานช่วยให้โรงเรียนได้พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

ขอขอบคุณนางสาวเพียว วงศาโรจน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร และประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประโยชน์ คือ เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง เป็นความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือคิดค้นพัฒนางานใหม่ได้ ใช้พัฒนางานและเผยแพร่ผลการพัฒนาให้แพร่หลายต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ในการพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าต่อไป

โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทที่๑ บทนำ	
ความเป็นมาของการประเมินโครงการ	๑
วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ	๒
ขอบเขตการประเมินโครงการ	๒
รูปแบบของการประเมินโครงการ	๒
ระยะเวลาการประเมินโครงการ	๒
นิยามศัพท์	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
รายละเอียดโครงการ	๔
หลักการและเหตุผลของโครงการ	๔
วัตถุประสงค์ของโครงการ	๔
เป้าหมายของโครงการ	๕
งบประมาณ	๕
ปัจจัยในการดำเนินโครงการ	๕
กิจกรรมในการดำเนินโครงการ	๖
ระยะเวลาดำเนินงานตามโครงการ	๖
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๗
แนวคิดการประเมินโครงการ	๗
หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ	๗
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๒
บทที่๓ วิธีการประเมินโครงการ	
รูปแบบการประเมินโครงการ	๒๔
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๕

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่๔ ผลการประเมินโครงการ

ด้านสิ่งแวดล้อม	๒๗
ด้านปัจจัย	๒๘
ด้านกระบวนการ	๒๘
ด้านผลผลิต	๒๙
ผลการประเมินรายได้	๓๐

บทที่ ๕ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมินโครงการ	๓๑
ข้อเสนอแนะ	๓๒

บรรณานุกรม

๓๓

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	๓๖
ภาคผนวก ข โครงการพัฒนาบุคลากร	๓๘
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ประเมินโครงการ	๔๒
ภาคผนวก ง ผลการประเมินโครงการ	๔๘
ภาคผนวก จ รูปภาพประกอบโครงการ	๖๒
ภาคผนวก ฉ ประวัติผู้จัดทำโครงการประเมินโครงการ	๖๓

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาของการประเมินโครงการ

พระราชโอรสของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๖ ความตอนหนึ่งว่า "...อาชีพรู้ถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครุมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติ เสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ..." การพัฒนาการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้การพัฒนาครุมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ระบุไว้ว่าการศึกษาคือ กระบวนการ การถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อความ เจริญงอกงามของบุคคล และสังคม รวมไปถึงการสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัย เกื้อหนุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, ๒๕๔๕) นอกจากนี้การศึกษายังหมายถึงการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งทางกายจิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา โดย การศึกษามีบทบาทในการถ่ายทอดศิลปวิทยา ซึ่งเน้นให้รู้จักการดำเนินชีวิตอันดีงาม ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษายังช่วยให้มีความเป็น บัณฑิตตามหลักของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีคือ สามารถใช้ภาษาได้ดี ศึกษามารยาทดีมีรสนิยมดีไตร่ตรองก่อนตัดสินใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอและสามารถแปลความคิดออกมาเป็นการกระทำได้อย่างเหมาะสม ในสังคมปัจจุบันเกี่ยวกับวิชาชีพครูสิ่งสำคัญที่ครูควรจะต้องได้รับการพัฒนาเป็น อันดับแรกคือ ดานคุณธรรม (Virtue) จริยธรรม (Morality) จรรยาบรรณ (Ethics) ซึ่งหมายถึงการที่ครูต้องมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่โดยชอบธรรม และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ ประการต่อไปคือจะต้องพัฒนา ไหวพริบทักษะทางเทคโนโลยีและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอีกทั้งยังต้องพัฒนาให้ ครุมีความรอบรู้ตัวความรู้ในวิชา ที่สอน และความรู้ด้านการวิจัยอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ด้าน การ ถ่ายทอดความรู้จิตวิทยา การวัดและประเมินผลรวมถึงจะต้องพัฒนาครูให้สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและทำ ให้ผู้เรียนเกิด ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน และสามารถดึงความสามารถและกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ตลอดจน สามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ยิ่งไปกว่านั้น ยังต้องพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ มีความ ใฝ่รู้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและใช้ภาษาในการสื่อสารได้และมีมุมมองที่กว้างและวิจารณ์ญาณที่จะแยกแยะสิ่งถูก และสิ่งผิด อีกทั้ง ยังต้องสามารถนำความรู้ไปพัฒนาและแก้ปัญหาในสังคมได้

โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีสภาพพื้นที่สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ร่มรื่นด้วยต้นไม้ เอื้อต่อการเรียนรู้มีสาธารณูปโภคครบ มีจำนวนบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ๒๓๐ คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๗ คน สภาพแวดล้อมในชุมชน รอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนขนาดเล็กประชาชนกระจายตัวโดยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ห่างจากโรงเรียน สังคมมีลักษณะที่อยู่กันแบบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เหมือนพี่น้อง มีจิตใจที่อ่อนโยนและเมตตากรุณาซึ่งกัน อาชีพหลักคือเกษตรกรรม ประมาณ ๙๐% รองลงมา ประกอบอาชีพรับจ้าง มีฐานะยากจน จบการศึกษามัธยมศึกษา นับถือศาสนาพุทธ ประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นรู้จักกันโดยทั่วไปคือ ประเพณีแห่ปราสาทผึ้ง เนื่องในวันเทศกาลสงกรานต์ ปัญหาที่พบเกี่ยวกับบุคลากรครูในโรงเรียน คือ ในแต่ละปีจะมีการเคลื่อนย้ายของบุคลากรอยู่เสมอส่งผลให้ครูที่ย้ายเข้ามาใหม่ขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรครูอยู่เสมอและต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและได้ประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพแก่บุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

๑. เพื่อประเมินด้านสถานะแวดล้อม (Context evaluation) ปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) กระบวนการดำเนินงาน (Process evaluation) ผลผลิต (Product evaluation) ของโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๔

๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๔

ขอบเขตของการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมินแบบ CIPP MODEL เป็นการประเมินวัตถุประสงค์และรายละเอียดต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ มีลักษณะเป็นแบบประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานโดยประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวัตถุประสงค์

๒. การประเมินการปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อกำหนดรูปแบบของโครงการ

๓. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตัดสินใจในด้านการประยุกต์ใช้เพื่อควบคุมการดำเนินการของโครงการ

๔. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) จะช่วยในการตัดสินใจเพื่อตัดสินใจและดูผลสำเร็จของโครงการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จำนวน ๑๗ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จำนวน ๑๗ คน โดยมีบุคลากรทางการศึกษา ชาย ๓ คน และมีบุคลากรทางการศึกษา หญิง ๑๔ คน

ตัวแปรที่ศึกษา

๑. สถานะแวดล้อมของโครงการ
๒. ปัจจัยนำเข้าของโครงการ
๓. กระบวนการดำเนินงานของโครงการ
๔. ผลผลิตของโครงการ

ระยะเวลาการประเมินโครงการ

เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

นิยามศัพท์

๑. โครงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง โครงการที่จัดทำขึ้นโดยมีกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจและกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูธุรการและครูอัตราจ้างโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

๓. การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการวัดที่มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยการนำรูปแบบจำลองซิป (CIPP Model) ซึ่งเป็นการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม (context) ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ และการเตรียมการดำเนินโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณ ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ประกอบด้วย การดำเนินงาน กิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการ การนิเทศติดตามผล และด้านการผลิต (product) หมายถึง ผลการดำเนินงานตามโครงการ และคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการตรวจสอบผลการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร

๔. ผลการประเมินโครงการ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการในด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาวะแวดล้อม หมายถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำโครงการ หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลา มีความเหมาะสมสอดคล้องกัน ปฏิบัติได้จริง การจัดบรรยากาศเหมาะสมและการประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือ

๔.๒ ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ความเพียงพอของปัจจัยในการดำเนินโครงการเกี่ยวกับ จำนวนบุคลากร งบประมาณ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ของโครงการ ความเหมาะสมของลักษณะและรูปแบบ การจัดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

๔.๓ กระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่วางไว้ในโครงการ

๔.๔ ผลผลิต หมายถึง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพทางการศึกษาและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๔.๕ ความพึงพอใจ หมายถึง การเห็นความสำคัญและร่วมมือส่งเสริม สนับสนุนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อโครงการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผลการประเมินโครงการเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง

๒. ผลที่ได้จากการประเมินโครงการเป็นความรู้ใหม่ที่สามารถไปใช้อ้างอิงหรือคิดค้นพัฒนางานใหม่ได้

๓. ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินโครงการไปใช้พัฒนางานและเผยแพร่ผลการพัฒนาให้แพร่หลาย

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายงานโครงการการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๑. รายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร
๒. แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. รายละเอียดของโครงการพัฒนาบุคลากร

หลักการและเหตุผลของโครงการ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ตามหมวด ๗ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ที่ทำให้การส่งเสริม สนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแสวงหาความรู้และ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้รู้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับสถานศึกษา ต้องมีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

โครงการนี้จึงเป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอีกทั้งเป็น การสร้างขวัญ กำลังใจ ความสมัครสมานสามัคคี ความเป็นเอกภาพขององค์กร และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ องค์กร และงานราชการสืบต่อไป

ดังนั้นโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร
๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนในโรงเรียน
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน มาใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ
๕. เพื่อนำวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษมาปฏิบัติงานสอนเฉพาะด้าน

เป้าหมายของโครงการ

ด้านปริมาณ

๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีขึ้นไปและมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๒. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น

๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมงต่อปี

ด้านคุณภาพ

๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีขึ้นไป และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น

๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมงต่อปี

งบประมาณ

งบประมาณทางราชการ

๘๘,๖๐๗ บาท

ซึ่งเป็นงบประมาณจากหน่วยงาน องค์กร บุคคลในชุมชน

-

ปัจจัยในการดำเนินโครงการ

วัสดุอุปกรณ์

๑. กระดาษ A๔

๒. แลคซี้น

๓. ซองพลาสติกใส

๔. หมึกปรี้นเตอร์

เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก

๑. อุปกรณ์เย็บกระดาษ

๒. ปรี้นเตอร์

บุคคลที่ร่วมดำเนินโครงการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

เอกสาร แหล่งเรียนรู้ สถานประกอบการ

เอกสารความรู้ด้านวิชาการและเอกสารความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม

อาคารสถานที่

ห้องประชุมโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

กิจกรรมในการดำเนินงานโครงการ

กิจกรรม สร้างขวัญ กำลังใจ

กิจกรรม พัฒนาบุคลากร ได้แก่ พัฒนาครูด้านวิชาการ พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม และศึกษาดูงาน

รายละเอียดกิจกรรมการดำเนินโครงการ

๑. กิจกรรมสร้างขวัญ กำลังใจ

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินโครงการ

๑. มอบของที่ระลึกแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันเกิดและในโอกาสอื่นๆ

๒. จัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินผล

แบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคุณธรรมจริยธรรม

๒. กิจกรรมพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาครูในด้านวิชาการ โดยการจัดอบรมเชิงวิชาการให้กับครู ส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมอบรมทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานต้นสังกัด เชิญวิทยากรเข้ามาอบรมให้ครู และการจัดอบรมออนไลน์ต่างๆ เช่น การอบรมการพัฒนาทักษะทางภาษา (ภาษาอังกฤษ) การอบรมการสร้าง application เพื่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เป็นต้น

๒. พัฒนาครูในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับครู ส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมกับหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานต้นสังกัด เชิญวิทยากรเข้ามาอบรมให้ครู และการจัดอบรมออนไลน์ต่างๆ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษาและเครือข่ายคุณธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินโครงการ

๑. จัดอบรมความรู้ด้านวิชาการ

๒. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกและอบรมออนไลน์

การประเมินผล

แบบสำรวจและรายงานการเข้ารับการอบรม

ระยะเวลาดำเนินงานตามโครงการ

ระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยมีปฏิทินปฏิบัติงานตามโครงการดังนี้

ที่	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบกิจกรรม
๑	สร้างขวัญ กำลังใจ	พ.ค.๖๔ -เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม	ครูละเมียด อ่อนเบา
๒	พัฒนาครูด้านวิชาการ	พ.ค.๖๔ -เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ครูละเมียด อ่อนเบา
๓	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม	พ.ค.๖๔ -เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ครูละเมียด อ่อนเบา
๔	ศึกษาดูงาน	พ.ค.๖๔ - เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ครูละเมียด อ่อนเบา
๕	เชิญวิทยากร	พ.ค.๖๔ -เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ครูละเมียด อ่อนเบา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผลการดำเนินโครงการเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการดำเนินงานตามโครงการทุกขั้นตอน
๒. ผลการดำเนินโครงการสร้างความรู้ แนวคิดการพัฒนางานให้แก่ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ร่วมงาน
การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผลการดำเนินโครงการช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามจุดหมายของหลักสูตรและ
มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน

๒. หลักการแนวคิด และทฤษฎี

หลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ

๒.๑ การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (HumanResource Development : HRD) คือ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะ ที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของ บุคลากร และองค์กร การพัฒนาบุคลากร เป็นการฝึกฝนอบรม (training) การพัฒนาองค์การ (Organize Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ เพื่อจะเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุฑามาศ แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (๒๕๕๓ : ๑๐) ให้ความหมายของการพัฒนา บุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และ ทักษะที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สังวาล เชื้อนคำ (๒๕๕๔ : ๑๐) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ ทักษะที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งองค์กรควรเชื่อว่าการพัฒนาบุคคลนั้น เป็นการลงทุนในรูปแบบหนึ่ง ที่จะส่งผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่ รับผิดชอบ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

Swanson & Holton (๒๐๐๑ : ๓) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการในการพัฒนา ความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการ ฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยสองแนวทาง คือ การพัฒนาระดับองค์กร (Organization Development) และการพัฒนา ระดับบุคคล (Individual Development) ซึ่งการพัฒนาในระดับบุคคลนั้น เพื่อมุ่งหวังที่จะทำให้บุคคลเกิด ความรู้ความเชี่ยวชาญและเกิดการเรียนรู้โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา (Training & Development)

Mondy and Noe (๒๐๐๕ : ๖) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่หลักของการ บริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม พัฒนางานวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและ การประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการ สำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคต

Werner and Desimone (๒๐๐๙ : ๕) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติ การฝึกอบรมมุ่งผลระยะสั้น เน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance) การพัฒนาเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ (Learning) ในระยะยาว

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติโดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบที่ต้องการมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

วันเพ็ญ ศรีแก้ว (๒๕๕๒ : ๑๙ – ๒๐) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เพราะการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากร ในการทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าองค์กรนั้นจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แต่ยังต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เครื่องมือที่นำมาดูแลควบคุม จึงทำให้การทำงานสามารถเดินต่อไป อย่างไม่มีปัญหา ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อม

สามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความ สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ ทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงาน ที่ต้องทำอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงาน ใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิด ลองถูก

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หน่วยงานนั้น ๆ ในการ ตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บัญชาของตน ทำให้เวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ทำให้เป็น คนทันสมัย ทันต่อ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการ บริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหาก สามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อม สามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การเพื่อจัดทำ แนวทางปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ จะเป็นกิจกรรม ๒ ส่วน คือ ทฤษฎีการปฏิบัติการอย่างชัดเจน และผลการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการ อบรมโดยตรง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญคือ ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการ บริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่ง ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ ของตนได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีก ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของ งานที่ต้องทำ

วิธีการพัฒนาบุคลากร

จุฑามณี ตรีเกษมพุดา (๒๕๔๔ : ๑๕) กล่าวว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีหลาย รูปแบบ แต่ละองค์กร สามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การดูงาน การสอนงาน

การศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การร่วมประชุมทาง วิชาการ การรักษาการในตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่แทน การมอบหมายงาน การเข้าร่วมเป็นสมาคม วิชาชีพ เป็นต้น สำหรับความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เดิม หากยังไม่เพียงพอ องค์กรควรจัดกิจกรรม ปฐมนิเทศ และจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพิ่มเติม จึงจะทำให้ความสามารถของบุคลากรมีความสอดคล้องกับ งานที่องค์กรมอบหมาย เสนาะ ตีแยว (๒๕๔๓ : ๑๑) แบ่งวิธีการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการทำงานไว้ ๘ วิธี คือ

๑. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำให้บุคลากรหรือผู้เข้ามาทำงานใหม่ ได้รู้จักกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรรู้จักประวัติความเป็นมาขององค์กร รู้จักผู้บริหารระดับต่าง ๆ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งสายงานในองค์กร

๒. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เพื่อมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะเน้นในแง่ของส่วนรวม เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เป็นการสร้างความสนใจและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ช่วยลดความสิ้นเปลือง ลดการขาดงานและลดการลาออกจากงานและฝึกฝนบุคลากรไว้ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนในการขยายองค์กร ทั้งนี้วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้ เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงาน สถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ จะแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้ สามารถแก้ไขข้อข้องใจในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงาน ส่วนที่สอง จะเป็นปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหาหรืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ มุ่งให้ผู้ประสบปัญหาหรือมีความสนใจ เรื่องหนึ่งเรื่องใด เหมือนกับมาปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า

๔. การสัมมนา (Seminar) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความ สนใจหรือประสบปัญหา ในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันต้องการที่จะศึกษาค้นคว้า จะมีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำแนะนำ การสัมมนานักวิชาการที่เข้าร่วมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการศึกษา ค้นคว้า เสนอความคิดเห็นที่จะก่อให้เกิดความรู้และแนวทาง เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาการ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของผู้เข้าสัมมนา

๕. การศึกษาดูงาน (Study visit) เป็นวิธีการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่มีความสนใจจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมากและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง เป็นการนำไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อศึกษาสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองว่าเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร อาจมีการบรรยายสรุปหรือ อธิบายประกอบการศึกษาดูงาน โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยก็ได้

๖. การศึกษาต่อ (Continuing education) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยศึกษาหลักสูตรของสถาบันว่ามีหลักสูตรของสถาบันการศึกษา ใดที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน ควรเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าเรียนในหลักสูตรนั้น อาจเป็นการเรียนในระดับปริญญาหรือต่ำกว่าแล้วแต่ความจำเป็น หรือบุคลากรอาจจะปรึกษากับ ฝ่ายบริหารโดยวางแผนหลักการเรื่องการส่งผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือการ จัดหาทุนเพื่อให้ข้าราชการไปศึกษา

๗. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (News release) เป็นกิจกรรมหนึ่งในการเพิ่มพูน ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านเกี่ยวกับงาน บุคลากรอาจมีส่วนร่วมกับหน่วยงานวิชาการให้ เขียนบทความที่จำเป็นในการทำงาน

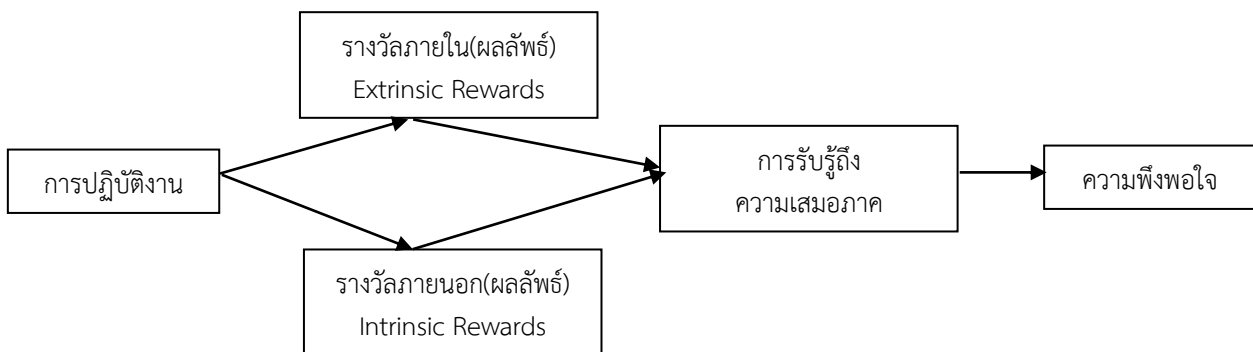
เพื่อเผยแพร่หรือจัดหาและพัฒนาเอกสารขึ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานหรือเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายที่ ผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจให้ทุกคนได้เข้าใจตรงกัน

๘. การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Job rotation) เป็นการเคลื่อนย้ายบุคลากร จากงานในหน้าที่หนึ่ง ไปสู่งานอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น วัตถุประสงค์ของการ หมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร โดยเฉพาะในด้านเจตคติ ช่วยเสริมสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนตระหนักว่างานในทุกส่วนงานทุกแผนกล้วน แต่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน

๒.๒ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler

พอร์เตอร์และลอว์เลอร์(Porter and Lawler, ๑๙๖๘ อ้างถึงในพระเอกราช กิตติธโร (สมเภา), ๒๕๕๖ : ๑๙- ๒๐) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัล ซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วย รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่การ ยอมรับตัวเองและความรู้สึก ถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัล กับความพยายามที่จะได้ไป รวมทั้ง ระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าการรางวัลที่ได้รับมีความ ยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมี ความพึงพอใจในงาน

ภาพ ทฤษฎีการจูงใจ ของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler



ทฤษฎีนี้ไดกลาวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ๒ ปัจจัย(Two Factors Theory of Motivation)

๒.๒.๑ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) เปนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้น ให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น ได้แก่

๑. ความสำเร็จในงาน (Achievement Factor) เปนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความ ปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเราได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เปนผลสำเร็จ ปัจจัยนี้้นับว่ามี ความสำคัญที่สุด

๒. ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับ นับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะ เกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน

๓. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งาน ที่ต้องประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ เขามาทำให้เกิดความพึงพอใจ

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ออกาสแก่ผู้ทำงานได้ รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตรา หรือควบคุมมากเกินไป

๒.๓ ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรงส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, ๒๕๕๕ : ๔๑)

๒.๓.๑ ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒.๓.๒ ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และตัวทรัพยากรมนุษย์จะได้นำตัวเสริมแรงปฐมภูมิส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจการยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔.๑ ความหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด นานกว่า ๓๐ ปี ตั้งแต่ก่อนวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ในเรื่องความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชดำรัสไว้ว่า “เศรษฐกิจพอเพียง แปลว่า Sufficiency economy คำว่า Sufficiency economy นี้ไม่มีในตำราเศรษฐกิจ จะมีได้อย่างไร เพราะว่าป็นทฤษฎีใหม่ Sufficiency economy นั้น ไม่มีในตำรา เพราะหมายความว่าเรามีความคิดใหม่และโดยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสนใจก็หมายความว่าเราก็สามารถที่จะไปปรับปรุงหรือไปใช้หลักการเพื่อที่จะให้เศรษฐกิจของประเทศและโลกพัฒนาดีขึ้น” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒) (<http://www.moe.go.th/sufficiency/๒๕๕๔ : ๒๕๕๔>)

จากกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่อัญเชิญมากล่าวอ้าง จะเห็นได้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงที่พระองค์ท่านตรัสไว้ คือ แนวคิดที่ทรงย้ำเตือนให้พสกนิกรของพระองค์มีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตอย่างมีสติ ตั้งอยู่บนเหตุและผล มีความพอประมาณในความต้องการ ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

นอกจากกระแสพระราชดำรัสแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงที่กล่าวมาแล้วนั้น ยังมีหน่วยงานและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงอีก ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๔๘ : ๘) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มี

ความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

อภิชัย พันธเสน (๒๕๔๙ : ๑๗) ให้ความหมายหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ แนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ต้องประกอบด้วย ความพอเพียงหรือความพอประมาณ คือ ไม่ฟุ้งเฟ้อแต่ก็ไม่จำเป็นต้องกระเปียดกระสอยจนเกิดความเดือดร้อน แต่ที่สำคัญที่สุดก็ต้องมีเหตุผลแต่เป็นเหตุผลในพุทธธรรมหรือจริยธรรมของทุกศาสนา นั่นคือความไม่โลภจนเกินไป ซื่อสัตย์สุจริต และไม่เอาเปรียบผู้อื่น

ปริยานุช พิบูลสรารุ (๒๕๔๙ : ๑๐) ให้ความหมายหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวัง

กล่าวโดยสรุปได้ว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตอันพึงประสงค์ ดังนี้

๑. ปฏิบัติตนให้มีความพอประมาณ รู้จักการประมาณตน รู้จักศักยภาพของตนที่มีอยู่
๒. ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญายึดทางสายกลางในการปฏิบัติ
๓. มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ
๔. มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์และปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง
๕. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน เพียรพยายาม แบ่งปัน มีสติปัญญา มีวินัย พึ่งตนเอง แบ่งปัน เอื้ออาทร รับผิดชอบ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๒.๔.๒ สรุปหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ ๕ ส่วน ดังนี้ (ปริยานุช พิบูลสรารุ, ๒๕๕๐: ๑๐)

๒.๔.๒.๑ กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

๒.๔.๒.๒ คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

๒.๔.๒.๓ คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย ๓ คุณลักษณะ พร้อม ๆ กัน ดังนี้

๒.๔.๒.๓.๑ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

๒.๔.๒.๓.๒ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

๒.๔.๒.๓.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

๒.๔.๒.๓.๔ เจื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องการอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

๒.๔.๒.๓.๔.๑ เจื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

๒.๔.๒.๓.๔.๒ เจื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

๒.๔.๒.๓.๕ แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

สรุปได้ดังภาพประกอบที่ ๑



ภาพประกอบที่ ๑ แผนภูมิแสดงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๔๘ : ๑๗)

จากแผนภาพสรุปได้ว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนะทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ

ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียงและมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัด แต่เป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง

๒.๔.๓ ความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๕๑ : ๓) ได้ให้ความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

๑. เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับการจัดความยากจนและการลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

๒. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการสร้างพลังอำนาจของชุมชนและการพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ

๓. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่าง ๆ ด้วยการสร้างข้อปฏิบัติในการดำเนินงานบนรากฐานของความพอเพียง

๔. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความสำคัญยิ่งต่อการปรับปรุงมาตรฐานของธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ

๕. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของชาติ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ที่เข้ามากระทบโดยฉับพลัน และเพื่อปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสม

๖. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยการพัฒนาคนให้พออยู่พอกินและอยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง มีศักยภาพ มีทางเลือก ทั้งด้านสุขภาพ ความรู้ ทักษะ อาชีพ เสรีภาพ

๗. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข ไม่เบียดเบียน ไม่เอารัดเอาเปรียบ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตเมตตา และจิตสาธารณะ

จากความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักแนวคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้อยู่รอดในสภาวะการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีหลักคุณธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวควบคู่กับการดำเนินชีวิต ตลอดจนใช้เป็นแนวคิดในการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชน หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ สถาบัน จนถึงระดับรัฐบาลที่มีหน้าที่บริหารประเทศ

๒.๔.๔ การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นแล้วว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวคิดที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชดำริชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า ๓๐ ปี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการให้การศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนา ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๔ ความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาคิด ความคิด ความประพฤติดี และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะแก่ทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” (ปริยานุช พินุลย์สรารุช, ๒๕๕๐ : ๑)

กระทั่งประเทศไทยได้ประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้มีกระแสพระราชดำรัส เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ความตอนหนึ่งว่า “การจะเป็นเช่นนั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เราพออยู่พอกินและมีเศรษฐกิจการเป็นอยู่อย่างพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินหมายความว่า อิ่ม खुตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตนเอง” จากกระแสพระราชดำรัสดังกล่าว

จะเห็นได้ว่า พระองค์ทรงชี้แนะแนวทางสำหรับการฟื้นฟูเศรษฐกิจในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจได้ทรงคุณค่ายิ่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๐ : คำนำ)

ด้วยความสำคัญแห่งกระแสพระราชดำริดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดเป็นหลักการและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของรัฐบาลซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสารสำคัญ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๑) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ และมาตรา ๘๓ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๖ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ.๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ที่ยังคงนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการ เป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่สมดุล เป็นธรรม และยั่งยืน ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากพันธกิจของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ ที่ระบุสิ่งที่ต้องดำเนินการไว้ว่า เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศ ดังนี้

๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน
๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม
๓. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพ

สิ่งแวดล้อม

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาล ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คณะทำงานสังเคราะห์ถอดบทเรียนองค์ความรู้แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สำนักงานทรัพยากรส่วนพระมหากษัตริย์และกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑ : ๒-๕)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาคนและสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังที่ปรากฏในนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ มุ่งเน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาประเทศ จึงจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนนำสู่วิถีชีวิตของประชาชน สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามแนวพระราชดำริและนโยบายรัฐบาล รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการผลักดันให้ประเทศชาติโดยรวมพัฒนาต่อไปอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษานบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๐ : คำนำ)

๒.๕ หลักการทรงงาน ในหลวงรัชกาลที่ ๙

๑. จะทำอะไรต้องศึกษาข้อมูลให้เป็นระบบ

ทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบจากข้อมูลเบื้องต้น ทั้งเอกสาร แผนที่ สอบถามจากเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ และราษฎรในพื้นที่ให้ได้รายละเอียดที่ถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และตรงตามเป้าหมาย

๒. ระเบิดจากภายใน

จะทำการใดๆ ต้องเริ่มจากคนที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ต้องสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้เกิดความเข้าใจ และอยากทำ ไม่ใช่การสั่งให้ทำ คนไม่เข้าใจก็อาจจะไม่ทำก็เป็นได้ ในการทำงานนั้นอาจจะต้องคุยหรือประชุมกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือคนในทีมเสียก่อน เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายและวิธีการต่อไป

๓. แก้ปัญหาจากจุดเล็ก

ควรมองปัญหาภาพรวมก่อนเสมอ แต่เมื่อจะลงมือแก้ปัญหานั้น ควรมองในสิ่งที่คนมักจะมองข้าม แล้วเริ่มแก้ปัญหามาจากจุดเล็กๆ เสียก่อน เมื่อสำเร็จแล้วจึงค่อยๆ ขยับขยายแก้ไปเรื่อยๆ ทีละจุด เราสามารถเอามาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ โดยมองไปที่เป้าหมายใหญ่ของงานแต่ละชิ้น แล้วเริ่มลงมือทำจากจุดเล็กๆ ก่อน ค่อยๆ ทำ ค่อยๆ แก้ไปที่ละจุด งานแต่ละชิ้นก็จะลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ “ถ้าปวดหัวคิดอะไรไม่ออก ก็ต้องแก้ไขการปวดหัวนี้ก่อน มันไม่ได้แก้อาการจริง แต่ต้องแก้ปัญหที่ทำให้เราปวดหัวให้ได้เสียก่อน เพื่อจะให้อยู่ในสภาพที่ดีได้...”

๔. ทำตามลำดับขั้น

เริ่มต้นจากการลงมือทำในสิ่งที่จำเป็นก่อน เมื่อสำเร็จแล้วก็เริ่มลงมือสิ่งที่จำเป็นลำดับต่อไป ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ถ้าทำตามหลักนี้ได้ งานทุกสิ่งก็จะสำเร็จได้โดยง่าย... ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงเริ่มต้นจากสิ่งที่จำเป็นที่สุดของประชาชนเสียก่อน ได้แก่ สุขภาพสาธารณสุข จากนั้นจึงเป็นเรื่องสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน และสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ อาทิ ถนน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค เน้นการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎรสามารถนำไปปฏิบัติได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด “การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือความพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน ใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานที่มั่นคงพร้อมพอสมควร สามารถปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป...” พระบรมราโชวาทของในหลวงรัชกาลที่ ๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๗

๕. ภูมิสังคม ภูมิศาสตร์ สังคมศาสตร์

การพัฒนาใดๆ ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอคน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน “การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ ในสังคมวิทยา คือนิสัยใจคอของคนเรา จะไปบังคับให้คนอื่นคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำ เข้าไปดูว่าเขาต้องการอะไรจริงๆ แล้วก็อธิบายให้เขาเข้าใจหลักการของการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง”

๖. ทำงานแบบองค์รวม

ใช้วิธีคิดเพื่อการทำงาน โดยวิธีคิดอย่างองค์รวม คือการมองสิ่งต่างๆ ที่เกิดอย่างเป็นระบบครบวงจร ทุกสิ่งทุกอย่างมีมิติเชื่อมต่อกัน มองสิ่งที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยง

๗. ไม่ติดตำรา

เมื่อเราจะทำการใดนั้น ควรทำงานอย่างยืดหยุ่นกับสภาพและสถานการณ์นั้นๆ ไม่ใช่การยึดติดอยู่กับแค่ในตำราวิชาการ เพราะบางที่ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด บางครั้งเรายึดติดทฤษฎีมากจนเกินไปจนทำอะไรไม่ได้เลย สิ่งที่เราทำบางครั้งต้องโอ้อ้อมต่อสภาพธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม และจิตวิทยาด้วย

๘. รู้จักประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด

ในการพัฒนาและช่วยเหลือราษฎร ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงใช้หลักในการแก้ปัญหาด้วยความเรียบง่าย และประหยัด ราษฎรสามารถทำได้เอง หาได้ในท้องถิ่นและประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นมาแก้ไข ปรับปรุง โดย

ไม่ต้องลงทุนสูงหรือใช้เทคโนโลยีที่ยุ่งยากมากนัก ดังพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า “...ให้ปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูกโดยปล่อยให้ขึ้นเองตามธรรมชาติจะได้ประหยัดงบประมาณ...”

๙. ทำให้ง่าย

ทรงคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุงและแก้ไขงาน การพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและที่สำคัญอย่างยิ่งคือ สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและระบบนิเวศโดยรวม “ทำให้ง่าย”

๑๐. การมีส่วนร่วม

ทรงเป็นนักประชาธิปไตย ทรงเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มาร่วมแสดงความคิดเห็น “สำคัญที่สุดจะต้องหัดทำให้กว้างขวาง หนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็น แม้กระทั่งความวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาดนั้น แท้จริงคือ การระดมสติปัญญาละประสบการณ์อันหลากหลายมาอำนวยความสะดวกการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง”

๑๑. ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวม

ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ทรงระลึกถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า “...ใครต่อใครบอกว่า ขอให้เสียสละส่วนตัวเพื่อส่วนรวม อันนี้ฟังจนเบื่อ อาจรำคาญด้วยซ้ำว่า ใครต่อใครมาก็บอกว่าขอให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม อาจมานึกในใจว่า ให้ๆ อยู่เรื่อยแล้วส่วนตัวจะได้อะไร ขอให้คิดว่าคนที่ให้เป็นเพื่อส่วนรวมนั้น มิได้ให้ส่วนรวมแต่อย่างเดียว เป็นการให้เพื่อตัวเองสามารถที่จะมีส่วนรวมที่จะอาศัยได้...”

๑๒. บริการที่จุดเดียว

ทรงมีพระราชดำริมากกว่า ๒๐ ปีแล้ว ให้บริหารศูนย์ศึกษาการพัฒนาหลายแห่งทั่วประเทศโดยใช้หลักการ “การบริการรวมที่จุดเดียว : One Stop Service” โดยทรงเน้นเรื่องรู้จักสามัคคีและการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันด้วยการปรับลดช่องว่างระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๓. ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงเข้าใจถึงธรรมชาติและต้องการให้ประชาชนใกล้ชิดกับทรัพยากรธรรมชาติ ทรงมองปัญหาธรรมชาติอย่างละเอียด โดยหากเราต้องการแก้ไขธรรมชาติจะต้องใช้ธรรมชาติเข้าช่วยเหลือเราด้วย

๑๔. ใช้ธรรมปราบอธรรม

ทรงนำความจริงในเรื่องธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติในการแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงสถานะที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบที่ปกติ เช่น การบำบัดน้ำเน่าเสียโดยให้ผักตบชวา ซึ่งมีตามธรรมชาติให้ดูดซึมสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ

๑๕. ปลูกป่าในใจคน

การจะทำการใดสำเร็จต้องปลูกจิตสำนึกของคนเสียก่อน ต้องให้เห็นคุณค่า เห็นประโยชน์กับสิ่งที่จะทำ.... “เจ้าหน้าที่ป่าไม้ควรจะปลูกต้นไม้ลงในใจคนเสียก่อน แล้วคนเหล่านั้นก็จะพากันปลูกต้นไม้ลงบนแผ่นดินและจะรักษาต้นไม้ด้วยตนเอง”

๑๖. ขาดทุนคือกำไร

หลักการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ที่มีต่อพสกนิกรไทย “การให้” และ “การเสียสละ” เป็นการกระทำอันมีผลเป็นกำไร คือความอยู่ดีมีสุขของราษฎร

๑๗. การพึ่งพาตนเอง

การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ เพื่อการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้วยการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้มีความแข็งแรงพอที่จะดำรงชีวิตได้ต่อไป แล้วขั้นต่อไปก็คือ การพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อมและสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด

๑๘. พออยู่พอกิน

ให้ประชาชนสามารถอยู่อย่าง“พออยู่พอกิน” ให้ได้เสียก่อน แล้วจึงค่อยขยายขยายให้มีขีดสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อไป

๑๙. เศรษฐกิจพอเพียง

เป็นปรัชญาที่อยู่ในหลวงรัชกาลที่ ๙ พระราชทานพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิต ให้ดำเนินไปบน “ทางสายกลาง” เพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งปรัชญานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งระดับบุคคล องค์กร และชุมชน

๒๐. ความซื่อสัตย์สุจริต จริใจต่อกัน

ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อย ก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๒๑. ทำงานอย่างมีความสุข

ทำงานต้องมีความสุขด้วย ถ้าเราทำอย่างมีความสุขเราจะแพ้ แต่ถ้าเรามีความสุขเราจะชนะ สนุกกับการทำงานเพียงเท่านั้น ถ้าวางเราชนะแล้ว หรือจะทำงานโดยคำนึงถึงความสุขที่เกิดจากการได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นก็สามารถทำได้ “...ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกัน ในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น...”

๒๒. ความเพียร

การเริ่มต้นทำงานหรือทำสิ่งใดนั้นอาจจะไม่ได้มีความพร้อม ต้องอาศัยความอดทนและความมุ่งมั่น ดังเช่นพระราชนิพนธ์ “พระมหาชนก” กษัตริย์ผู้เพียรพยายามแม้จะไม่เห็นฝั่งก็จะว่ายน้ำต่อไป เพราะถ้าไม่เพียรว่ายก็จจะตกเป็นอาหารปู ปลาและไม่ได้พบกับเทวดาที่ช่วยเหลือมิให้จมน้ำ

๒๓. รู้ รัก สามัคคี

รู้ คือ รู้ปัญหาและรู้วิธีแก้ปัญหา

รัก คือ เมื่อเรารู้ถึงปัญหาและวิธีแก้แล้ว เราต้องมีความรัก ที่จะลงมือทำ ลงมือแก้ปัญหา

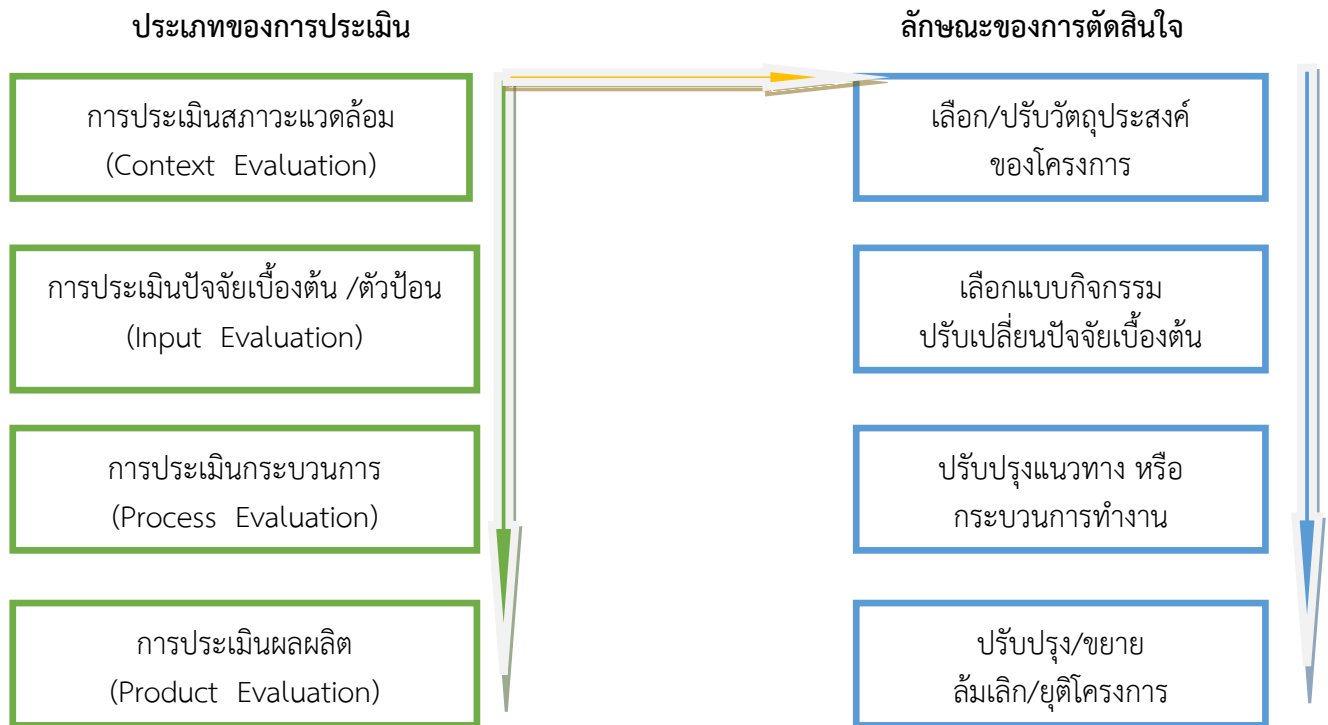
สามัคคี คือ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่สามารถลงมือทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน

ดังนั้นโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

๒.๖ แนวคิดและโมเดลชิปในการประเมินของสตฟเฟิลบีม (Srufflebeam's CIPP Model)

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๑ สตฟเฟิลบีมและคณะได้เขียนหนังสือทางการประเมินออกมาหนึ่งเล่ม ชื่อ “Educational Evaluation and decision Making” หนังสือเล่มนี้ได้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการศึกษานานาชาติเพราะได้ให้แนวคิดและวิธีการทางการวัดและประเมินผลการศึกษาได้อย่างน่าสนใจและทันสมัยด้วย นอกจากนั้น สตฟเฟิลบีมก็ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการประเมินและรูปแบบของการประเมินอีกหลายเล่มอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า ท่านผู้นี้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทฤษฎีการประเมิน จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน เรียกว่า CIPP Model (ชิปโมเดล)

CIPP Model



รูปแบบการประเมินแบบซีป (CIPP Model) เป็นการประเมินภาพรวมของโครงการ ตั้งแต่บริบท ปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิต (Context, Input, Process and product) โดยจะใช้วิธีการสร้างเกณฑ์และประสิทธิภาพของโครงการ ทั้งภาพรวมหรือรายปัจจัยเป็นสำคัญ ซึ่งพออธิบายได้ดังนี้

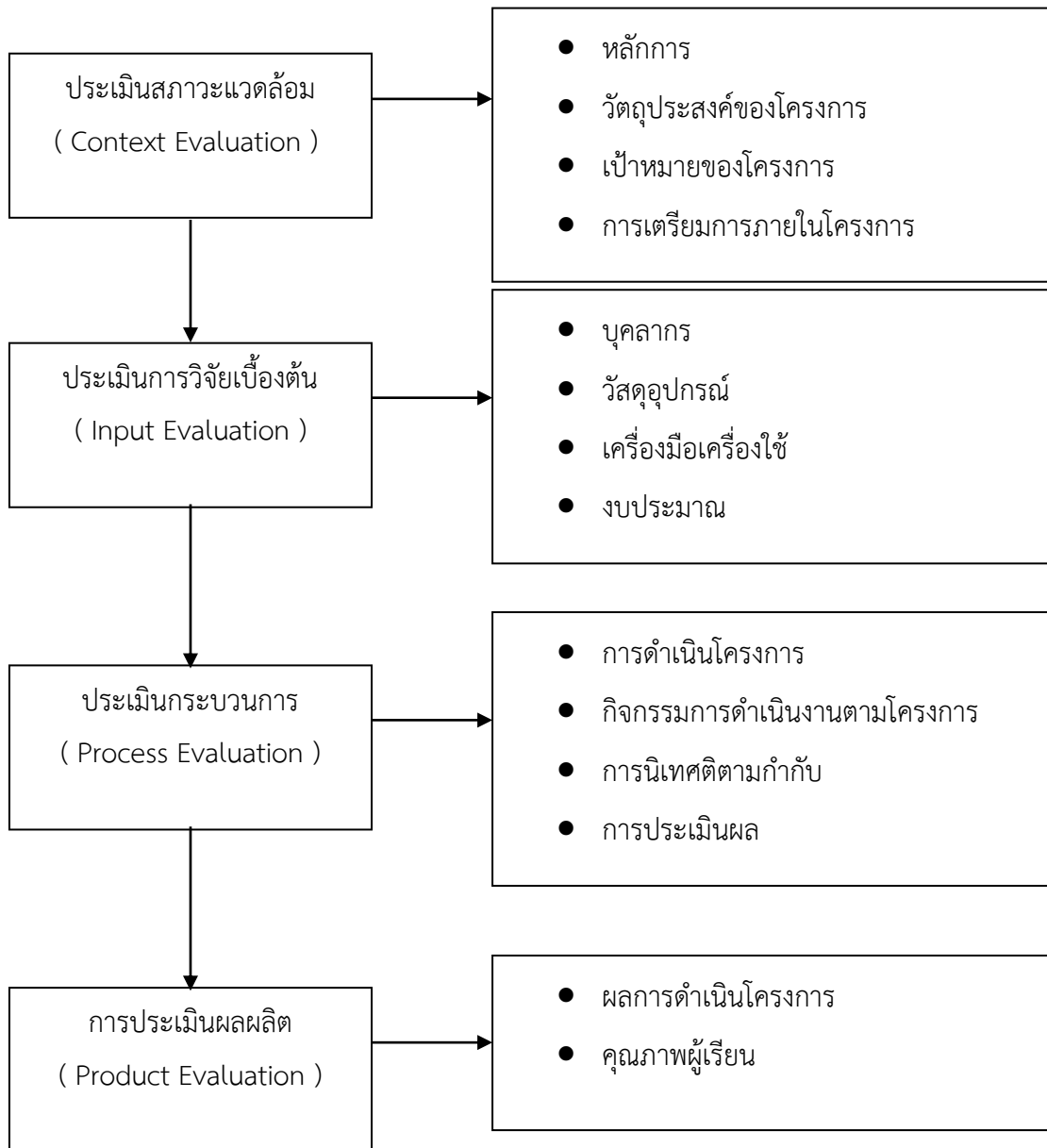
การประเมินด้านบริบท สภาพแวดล้อม หรือประเมินเนื้อความ (context Evaluation) เป็นการศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายของโครงการ ได้แก่ บริบทของสภาพแวดล้อม นโยบาย วิสัยทัศน์ ปัญหา แหล่งทุน สภาพความผันผวนทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนแนวโน้มการก่อตัวของปัญหาที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินโครงการ

การประเมินปัจจัยป้อน (Input Evaluation) เพื่อค้นหาประสิทธิภาพขององค์ประกอบที่นำมาเป็นปัจจัยป้อน ซึ่งในด้านการท่องเที่ยวอาจจะจำแนกเป็นบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ศักยภาพการบริหารงาน ซึ่งแต่ละปัจจัยก็ยังจำแนกย่อยออกไปอีก เช่น บุคคล อาจพิจารณาเป็น เพศ อายุ มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง ทักษะ ทักษะ ศักยภาพ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้ คุณวุฒิทางการศึกษา ถิ่นที่อยู่และลักษณะกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการศึกษาต่อการประเมินบริบทและปัจจัยป้อนว่า กระบวนการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เป็นการศึกษาค้นหาข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือจุดแข็งของกระบวนการบริหารจัดการโครงการที่จะนำโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของโครงการ โดยเฉพาะความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่ได้แล้วนำเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไปตัดสิน เกณฑ์มาตรฐานนั้นอาจจะกำหนดขึ้นเองหรืออาศัยเกณฑ์ที่บุคคลหรือหน่วยงานอื่นกำหนดไว้ก็ได้ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวในตอนต่อไป

ดังนี้



ทั้งนี้ รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ถือเป็นต้นแบบของการประเมินที่มีระบบ พิจารณาได้จากรูปแบบการประเมินที่มีความต่อเนื่องและมีการปรับปรุงการตัดสินใจทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแลแนวคิดและโมเดลชีปในการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Srufflebeam’s CIPP Model) ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลแนวคิดและข้อค้นพบจากผลการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เกษรา เอี่ยมสอาด (๒๕๖๒) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการมีวิธีการดังต่อไปนี้ ๑. กระบวนการปฐมนิเทศเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขั้นแรกโดยทำการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่จัดทำแผนการปฐมนิเทศคู่มือการปฐมนิเทศและการดำเนินการปฐมนิเทศเมื่อเสร็จตามขั้นตอนการปฐมนิเทศต้องมีการประเมินและสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ๒. กระบวนการสอนงาน ผู้ที่สอนงานต้องจัดเตรียมเนื้อหาวิธีการในการสอนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจแต่ผู้ที่พัฒนาขั้นตอนการสอนต้องฝึกปฏิบัติและแก้ไขข้อผิดพลาดทันทีในขณะการสอนงาน เมื่อเสร็จสิ้นการสอนงานแล้วจะต้องสรุปและประเมินผลการสอนงาน ๓. กระบวนการประชุม อบรม และสัมมนา โดยวิธีการในการพัฒนานี้จะต้องได้รับคำสั่งไปราชการและดำเนินการปฏิบัติงานตามคำสั่งเมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้วจะต้องจัดทำแบบสรุปความรู้ในการไปพัฒนา ๔. กระบวนการศึกษาดูงาน โดยการศึกษาดูงานมีลำดับขั้นตอนโดยจะต้องได้รับการอนุมัติจากต้นสังกัดและจัดทำคำสั่งศึกษาดูงาน จัดทำเอกสารประกอบการดูงานเมื่อเสร็จสิ้นต้องจัดทำแบบรายงานการศึกษาดูงานเสนอขอผู้บริหาร ๕. กระบวนการศึกษาต่อ โดยวิธีการศึกษาต่อจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมกับทำสัญญาและสัญญาค้ำประกัน เมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารบุคลากรจึงจะเข้ารับการศึกษาคือได้เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องจัดทำแบบขอกลับเข้ารับราชการดังเดิม ๖. กระบวนการนิเทศภายใน โดยวิธีการนิเทศภายในจะต้องจัดทำโครงการนิเทศภายในโดยได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารและจัดทำคำสั่งพร้อมแนบตารางการนิเทศภายในเพื่อแจ้งให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบเพื่อที่จะได้รับการนิเทศตามวันและเวลาที่กำหนด

สิริลักษณ์ ทองลิ่ม (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรีพบว่า ๑. การพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและแต่ละด้านที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้การประเมินความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ๒. ความแตกต่างในความคิดระหว่างผู้บริหารกับครูปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน ๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรโดยมีการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ด้วยการกำหนดนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น ที่มีแบบแผนการพัฒนาทรัพยากรอย่างชัดเจน

สุชาดา อ้นประเสริฐ (๒๕๕๒) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านหลักการกระบวนการ และวิธีการ โดยภาพรวมพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ระดับในการพัฒนาตนเอง มีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วม กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และมีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

เกสร สุขจินดา (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า ๑.การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามค่าลำดับเฉลี่ย ดังนี้ การออกแบบวิธีการ พัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๒. ความพร้อมในการจัด

การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับเฉลี่ย ดังนี้ แผนเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการบริหารและวิธีการจัดการศึกษา ประดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ๓.ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร

เรณู สังข์เผือก (๒๕๔๗) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาล พบว่าการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และการศึกษาต่อ โดยอยู่ในระดับมาก คือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอนงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง ภาพรวมและรายใดไม่แตกต่างกัน

สหชาติ ไชยรา (๒๕๔๔) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภอหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภูพบว่าปัญหาในการพัฒนาบุคลากรที่พบ คือ หน่วยงานที่ ดำเนินการฝึกอบรม ไม่แจ้งให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ไปสมทบให้ผู้ฝึกอบรมจัดให้จึง ทำให้วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการจัดการฝึกอบรม และในการส่งบุคลากรไปอบรมศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรของศูนย์อบรมเด็กในวัด ได้ไปศึกษาดูงานที่มีผลงานดีเด่น โดยนำหลักการและวิธีการ ที่ได้ศึกษาและประยุกต์ใช้ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากประสบการณ์ตรง และนำความรู้ไปถ่ายทอดแก่ครูพี่เลี้ยงด้วยกัน ปัญหา คือ เมื่อผู้ไปศึกษาอบรมหรือดูงานกลับมาแล้ว ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ศึกษา หรือดูงานเพราะผู้บริหารศูนย์ไม่มีงบประมาณในการदानวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ตามวัตถุประสงค์ที่ไปศึกษาอบรมหรือดูงาน

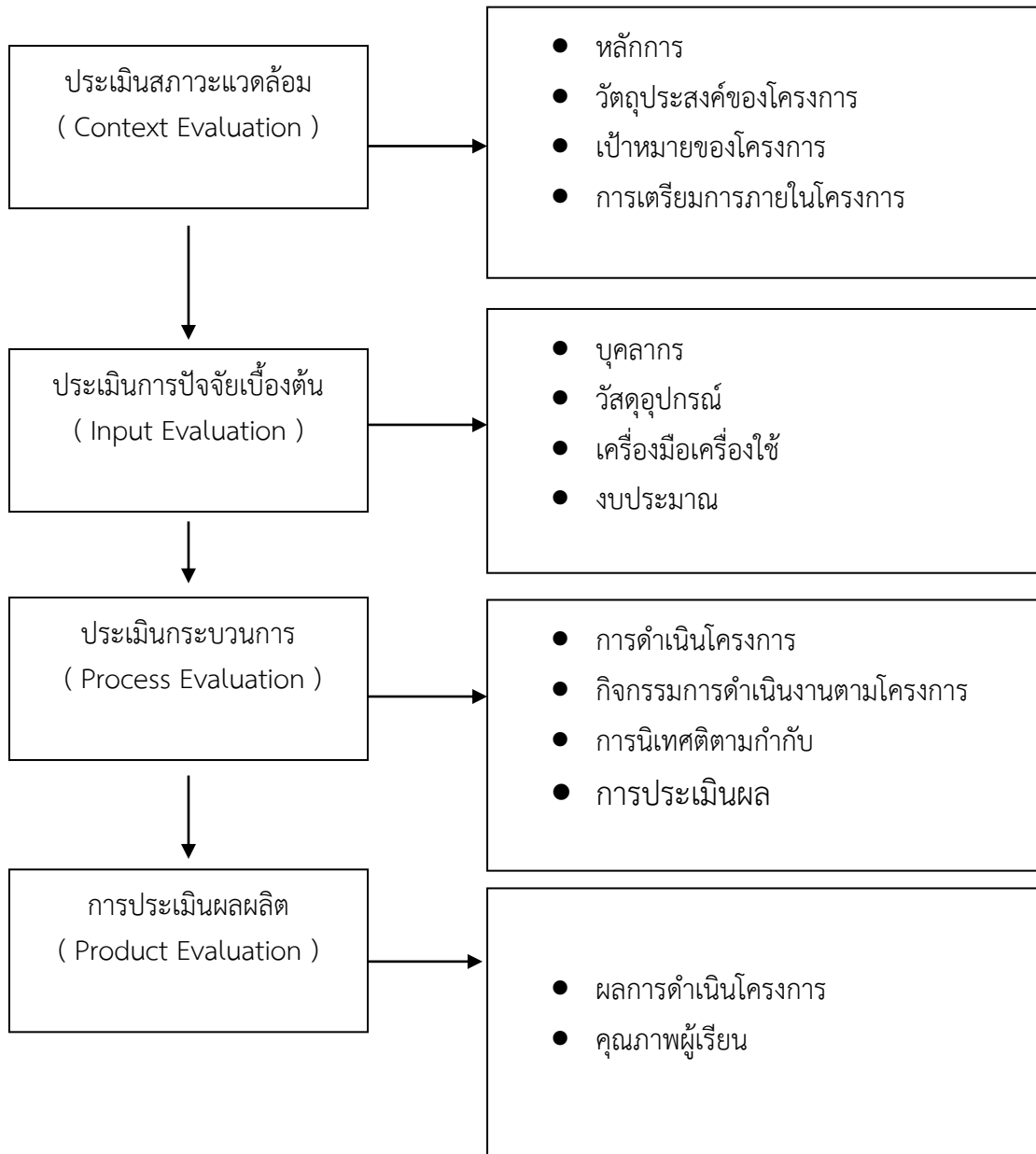
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นถึงขั้นตอนและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถนำวิธีการมาออกแบบและประยุกต์ใช้กับโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

บทที่ ๓ วิธีการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร

ใช้รูปแบบการประเมินโครงการ CIPP MODEL ของสตัฟเฟิลบีม (D.L. Stufflebeam, ๑๙๙๗ , P. ๒๖๑-๒๖๕) ดังนี้



วิธีการประเมินโครงการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จำนวน ๑๗ คน
กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จำนวน ๑๗ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ มีจำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้

๑. แบบประเมินโครงการ

โดยใช้แบบประเมิน CIPP MODEL มี ๔ ด้าน จำนวน ๒๔ ข้อ ดังนี้

ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) จำนวน ๕ ข้อ

ด้านปัจจัย (Input) จำนวน ๖ ข้อ

ด้านกระบวนการ (Process) จำนวน ๘ ข้อ

ด้านผลผลิต (Product) จำนวน ๕ ข้อ

การจัดทำและการศึกษาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ที่ใช้ในการประเมินผลโครงการ

แบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ศึกษาวิธีการประเมินโครงการ และการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการแบบ CIPP MODEL จัดทำแบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ๔ ด้าน ดังนี้

๑.๑ การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context) เกี่ยวกับ หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ และการเตรียมการดำเนินโครงการ จำนวน ๕ ข้อ

๑.๒ การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) เกี่ยวกับ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณ จำนวน ๖ ข้อ

๑.๓ การประเมินกระบวนการ (Process) เกี่ยวกับการดำเนินงาน กิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการ การนิเทศติดตามผล และการประเมินผล จำนวน ๘ ข้อ

๑.๔ การประเมินผลผลิต (product) เกี่ยวกับ ผลการดำเนินงานตามโครงการ และคุณภาพผู้เรียน จำนวน ๕ ข้อ

๒. แบบประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมในโครงการ มีจำนวน ๔ ข้อ

นำแบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมโดยใช้ IOC ผลการประเมินพบว่า แบบประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ

วิธีการวิเคราะห์ผลการประเมินโครงการ

วิเคราะห์ผลการประเมินโครงการ โดยใช้ $\bar{X}$ S.D. และเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาแต่ละคน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- + ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่

- + ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

IC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นก็เป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรม นั้น ถ้าข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น (พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, ๒๕๓๘: ๑๑๗)

๒. ค่าความเที่ยงของการประเมินโครงการ

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, ๑๙๙๐:๒๐๔)

$$R^2 = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_1^2} \right)$$

$\sum S_1^2$ = ผลรวมแปรปรวนของแบบประเมินในแต่ละข้อ

S_1^2 = ความแปรปรวนของแบบประเมิน

K = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบประเมิน

๓. ค่าเฉลี่ย

ใช้สูตร $\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

๔. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ = ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x^2)$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์เฉลี่ยการประเมินโครงการ

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

บทที่ ๔ ผลการประเมินโครงการ

การรายงานโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ครั้งนี้ ผู้รายงานได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากประชากร จำนวน ๑๗ คน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลและขอเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับ ผู้รับผิดชอบโครงการได้นำเสนอผลการประเมินโครงการ จำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้

๑. ความคิดเห็นเพื่อประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑ ผลการประเมินโครงการด้านสภาวะแวดล้อม
- ๑.๒ ผลการประเมินโครงการด้านปัจจัยนำเข้า
- ๑.๓ ผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ
- ๑.๔ ผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต

๒. ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการพัฒนาบุคลากร

๑. ความคิดเห็นเพื่อประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๔

๑.๑ ผลการประเมินโครงการด้านสภาวะแวดล้อม

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการประเมินโครงการด้านสภาวะแวดล้อม หลังการดำเนินโครงการ

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	โครงการพัฒนาบุคลากร สร้างคุณลักษณะที่ดีด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน	๔.๘๒	๐.๓๙	มากที่สุด
๒.	หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกัน	๔.๘๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๓.	การกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการมีความเหมาะสมและ ปฏิบัติจริงได้	๔.๘๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๔.	การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและ สอดคล้องกับการดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๕.	การประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความ ร่วมมือในการดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		๔.๘๙	๐.๓๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร หลังการดำเนินโครงการด้านสภาวะแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๙ และผลการประเมินอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๑ สำหรับผลการประเมินรายด้านปรากฏว่าด้าน การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการ

ดำเนินโครงการ และการประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินโครงการมีผลการประเมินสูงที่สุดกว่าด้านอื่น คือ มีผลการประเมินในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓

๑.๒ ผลการประเมินโครงการด้านปัจจัยนำเข้า

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการประเมินโครงการด้านปัจจัยนำเข้า หลังการดำเนินโครงการ

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	จำนวนบุคลากรที่ร่วมดำเนินการโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๒.	คณะกรรมการดำเนินโครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในชุมชน	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๓.	การได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	๔.๕๙	๐.๖๒	มาก
๔.	การได้รับงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน บุคลากร หรือหน่วยงานเอกชน	๓.๘๒	๑.๑๓	มากที่สุด
๕.	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการดำเนิน โครงการมีเพียงพอ	๔.๕๗	๐.๗๒	มาก
๖.	อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานตามโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		๔.๕๙	๐.๗๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ แสดงว่าผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร หลังการดำเนินโครงการด้านปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๙ และผลการประเมินอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๗๔ สำหรับผลการประเมินรายด้านปรากฏว่าด้านจำนวนบุคลากรที่ร่วมดำเนินการโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ด้านคณะกรรมการดำเนินโครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในชุมชน และด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานตามโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอมีผลการประเมินสูงที่สุดกว่าด้านอื่น คือ มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓

๑.๓ ผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ หลังการดำเนินโครงการ

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๒.	การจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๓.	การวางแผนดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๔.	การปฏิบัติงานตามโครงการในหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๕.	การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	๔.๖๕	๐.๗๐	มากที่สุด
๖.	การนิเทศติดตามกำกับการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	๔.๗๖	๐.๕๖	มากที่สุด
๗.	การประเมินผลการดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๘.	การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		๔.๘๔	๐.๔๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ แสดงว่าผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร หลังการดำเนินโครงการด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๔ และผลการประเมินอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๔๓ สำหรับผลการประเมินรายด้านปรากฏว่ามี ๖ ด้านที่มีผลการประเมินสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ด้านการจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการด้านการวางแผนดำเนินโครงการ ด้านการปฏิบัติงานตามโครงการในหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ ด้านการประเมินผลการดำเนินโครงการ และการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๔๗ และ ๐.๓๓

๑.๔ ผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต หลังการดำเนินโครงการ

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู	๔.๙๔	๐.๒๔	มากที่สุด
๒	มีการจัดทำแผนกิจกรรมตามขั้นตอนโดยละเอียด	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๓	ครูมีการบูรณาการทางความคิดสู่การทำงานเป็นทีม	๔.๘๒	๐.๓๙	มากที่สุด
๔	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๕	๐	มากที่สุด
๕	ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๕	๐	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		๔.๘๘	๐.๓๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔ แสดงว่าผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร หลังการดำเนินโครงการด้านผลผลิตเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๘ และผลการประเมินอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒ สำหรับผลการประเมินรายด้านปรากฏว่าด้านครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินสูงกว่าด้านอื่น คือ มีผลการประเมินในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๐๐

ตารางที่ ๕ ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสรุปรวมผลการประเมินโครงการด้านสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) ด้านปัจจัย (Input Evaluation) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และด้านผลผลิต (Product Evaluation)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	ด้านสถานะแวดล้อม (Context Evaluation)	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๒.	ด้านปัจจัย (Input Evaluation)	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๓.	ด้านกระบวนการ (Process Evaluation)	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๔.	ด้านผลผลิต (Product Evaluation)	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		๔.๘๘	๐.๓๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๕ แสดงว่าผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร หลังการดำเนินโครงการด้านสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) ด้านปัจจัย (Input Evaluation) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และด้านผลผลิต (Product Evaluation) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๔.๘๘$ และผลการประเมินอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านสถานะแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓ ด้านปัจจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓ ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓ และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓

๒. ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา ๒๕๖๔

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑.	กิจกรรม สร้างขวัญและกำลังใจ	๔.๘๘	๐.๓๓	มากที่สุด
๒.	กิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ	๔.๖๕	๐.๗๐	มากที่สุด
๓.	กิจกรรม พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม	๔.๗๖	๐.๕๖	มากที่สุด
๔.	กิจกรรม ศึกษาดูงาน	๓.๗๖	๐.๙๗	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๘๒	๐.๓๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๖ แสดงว่าผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการพัฒนาบุคลากร หลังการดำเนินโครงการด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๒ และผลการประเมินอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันมีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๘ สำหรับผลการประเมินรายด้านปรากฏว่าด้าน กิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ มีผลการประเมินสูงกว่าด้านอื่น คือ มีผลการประเมินในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๓

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

๑. เพื่อประเมินด้านสถานะแวดล้อม (Context evaluation) ปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) กระบวนการดำเนินงาน (Process evaluation) ผลผลิต (Product evaluation) ของโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๓

๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๓ ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๗ คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑๗ คน

รูปแบบการประเมิน

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการประเมินแบบ CIPP MODEL โดยประเมินในด้านสถานะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

การประเมินโครงการ

ผู้รับผิดชอบโครงการได้ประเมินผลหลังการดำเนินโครงการโดยใช้แบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ในด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

การวิเคราะห์ผลการประเมินโครงการ

วิเคราะห์การประเมินโครงการโดยใช้ $\bar{X}$ S.D. และเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ย

สรุปผลการประเมินโครงการ

๑. ผลการประเมินโครงการรูปแบบการประเมินแบบ CIPP MODEL หลังการดำเนินงานโดยรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ ค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒ และมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านดังนี้คือ

ผลการดำเนินงานด้านสถานะแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๘ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๑ ผลการดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๗๔ ผลการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๔ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๔๓ และ ผลการดำเนินงานด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ย ๔.๘๘ มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒

๒. ผลการประเมินความพึงพอใจ โดยรวมทุกกิจกรรมอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมาก โดยผลการดำเนินกิจกรรมกิจกรรม สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๘๘ การดำเนินกิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๕ การดำเนินกิจกรรม พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๗๖ และกิจกรรมศึกษาดูงาน มีความพึงพอใจน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๗๖

อภิปรายผล

การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ดำเนินตามรูปแบบการประเมินทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ผลการประเมินมีความเชื่อมั่นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การดำเนินงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงาน การศึกษาความต้องการของบุคลากรที่ร่วมดำเนินโครงการโดยประสานกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด วางแผนและจัดทำโครงการพัฒนาให้ตรงตามสภาพที่แท้จริงมากที่สุด ทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดในการวางแผนของอุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๓๒) ที่กล่าวว่า ถ้าหน่วยงานใดมีการวางแผน โดยวางแผนเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ มีแผนงานที่ดีตั้งแต่ต้น การปฏิบัติงานตามแผน

ย่อมมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนั้นการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานตามขั้นตอน โดยละเอียด การดำเนินงานตามปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนดทุกขั้นตอน และทุกกิจกรรม ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพโดยเฉพาะการนิเทศติดตามกำกับ และให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภิญโญ สาร (๒๕๒๖) โดยให้ทรงชนะถึงวิธีให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าการเอาใจใส่ดูแลผู้ปฏิบัติงานเป็นการให้ขวัญกำลังใจอย่างหนึ่ง สำหรับการประเมินโครงการนับเป็นส่วนสำคัญยิ่งอีกส่วนหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ร่วมดำเนินโครงการทราบผลสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (๒๕๓๕ : บทนำ) กล่าวไว้ในบทนำของรวมบทความทางการประเมินโครงการว่า การบริหารโครงการต่างๆไม่ว่าจะเป็นโครงการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง การปกครองก็ตามจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยการประเมินโครงการ(Project evaluation) ที่เป็นระบบ คือ ผลจากการประเมินโครงการได้ทันทั่วทั้งที่และเมื่อได้ดำเนินโครงการไปแล้วย่อมต้องการทราบว่าโครงการนั้นได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด คู่กับทุนและแรงงานที่ลงทุนไปหรือไม่ และสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (๒๕๒๙) กล่าวว่า การดำเนินงานควรจะมีการประชุมประเมินผลและรายงานผล เพื่อจะได้ทราบว่าการทำงานทุกขั้นตอน ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ และจะต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการประเมินไปใช้ มีดังนี้คือ

๑. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการนี้เป็นโครงการต่อเนื่อง เพื่อให้มีผลการพัฒนาที่ยั่งยืน และคงทนถาวร
๒. โรงเรียนหนองปรือพิทยาคมควรจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ในลักษณะเดียวกันนี้ เพื่อขยายผลการพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับวัตถุประสงค์และต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับหัวข้อการประเมินต่อไปคือ

๑. ควรมีการประเมินโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการ พัฒนาปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการโครงการต่อไป
๒. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของแต่ละโรงเรียนเนื่องจากความแตกต่างของศักยภาพบุคลากร ความแตกต่างของบริบทของครู ที่แต่ละโรงเรียนจะต้องดูแล

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๑). **หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,
จาก <https://moen360.blog/2020/10/26/sufficiency-economy/>.
- เกสร สุขจินดา. (๒๕๕๐). **การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษรา เอี่ยมสอาด. (๒๕๖๒). **การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปียงวิทยา**. นครปฐม : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร
- เรณู สังเือก. (๒๕๕๗). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรับผลการปฏิบัติของพนักงานครูเทศบาล**.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริยานุช พิบูลสรารุณ. (๒๕๕๙). **หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,
จาก http://rescom.trf.or.th/display/keydefault.aspx?id_colum=๙๗๔.
- พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร. (๒๕๕๔). **พระราชดำรัส
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,
จาก <http://www.moe.go.th/sufficiency/>, ๒๕๕๔
- พระเอกราช กิตติโร(สมเฝ้า). (๒๕๕๖). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทร
ลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (๒๕๓๘). **สูตรการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,,
จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/๘๒๔๗/๗/Chapter๓>
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (๒๕๔๕). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สหชาติ ไชยรา. (๒๕๔๔). **การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การอบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอำเภอนองบัวลำภู
จังหวัดหนองบัวลำภู**. กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริลักษณ์ ทอกลิม. (๒๕๖๓). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดราชบุรี**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาดา อ้นประเสริฐ. (๒๕๕๒). **การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒**
ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕, จาก <http://acit.npru.ac.th/km/?p=๔๔๗#:~:text>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๔๘). **หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**.
ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕, จาก <https://www.forest.go.th/reforest>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๑). **หลักการทำงาน ๒๓ ข้อ**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,
จาก <http://www.ops.moe.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๔๘). **เศรษฐกิจพอเพียง**.
ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_wmc.
- สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๑). **พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้
เกิดธรรมาภิบาล**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕, จาก <https://www.nesdc.go.th/ewt>.
- อภิชัย พันธเสน. (๒๕๔๙). **หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,



จาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/๒๐๔๐๕๕>.
Stufflebeam. (๑๙๙๗). **รูปแบบประเมิน CIPP MODEL**. ค้นเมื่อ เมษายน, ๒๕, ๒๕๖๕,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/๔๕๓๗๔๘>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

๑. นางสาวเพยาร์ วงศาโรจน์

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม อ.หนองปรือ จ.กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

๒. นายสรศักดิ์ ไสยะหุด

สถานที่ทำงาน	-
วุฒิการศึกษา	ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์	อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม

๓. นางสาวเขมปภัต สืบศักดิ์

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม อ.หนองปรือ จ.กาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ประสบการณ์	ครูชำนาญการ

ภาคผนวก ข
โครงการพัฒนาบุคลากร

ชื่อโครงการ	พัฒนาบุคลากร
สนองต่อมาตรฐานการศึกษา	มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สนองกลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานบุคคล (นางละเมียด อ่อนเบา)
ลักษณะของโครงการ	ต่อเนื่อง
ช่วงระยะเวลาของโครงการ	พฤษภาคม ๒๕๖๔ – เมษายน ๒๕๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ตามหมวด ๗ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ที่ทำให้การส่งเสริม สนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแสวงหาความรู้และ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอก สถานศึกษา เพื่อให้รู้เท่าทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับสถานศึกษา ต้องมีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

โครงการนี้จึงเป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ อีกทั้งเป็น การสร้างขวัญ กำลังใจ ความสมัคคีสามัคคี ความเป็นเอกภาพขององค์กรและสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ องค์กร และงานราชการสืบต่อไป

ดังนั้นโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาครูตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากร

๒.๓ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และนักเรียนในโรงเรียน

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒.๔ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาใช้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๒.๕ เพื่อนำวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษมาปฏิบัติงานสอนเฉพาะด้าน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

- (๑) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- (๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น
- (๓) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๙๐ ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมงต่อปี

๓.๒ เชิงคุณภาพ

- (๑) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- (๒) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น
- (๓) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมงต่อปี

๔.กิจกรรมหลักและวิธีดำเนินการ

ที่	กิจกรรมหลัก	ข้อมูล ปีฐาน	ค่าเป้าหมาย กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	สถานที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม
๑	สร้างขวัญ กำลังใจและ ยกย่องเชิดชูเกียรติ	๘๕	๙๐	พ.ค.๖๔ - เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม	นางสาวเมธิ เบื้อพาด
๒	พัฒนาครูด้านวิชาการ	๘๕	๙๐	พ.ค.๖๔ - เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	นางละเมียด อ่อนเบา
๓	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม	๘๕	๙๐	พ.ค.๖๔ - เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	นางละเมียด อ่อนเบา
๔	ศึกษาดูงาน	๘๕	๙๐	พ.ค.๖๔ - เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	นางละเมียด อ่อนเบา
๕	เชิญวิทยากร	๘๕	๙๐	พ.ค.๖๔ - เม.ย.๖๕	โรงเรียน หนองปรือพิทยาคม และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	นางละเมียด อ่อนเบา

๕.งบประมาณที่ใช้

ที่	กิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณ	งบประมาณ		ประเภทการใช้งบประมาณ			
		เงิน งบประมาณ	นอก งบประมาณ	ตอบ แทน	ใช้ สอย	วัสดุ	อื่น ๆ
๑	สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่อง เชิดชูเกียรติ	๒๗,๒๒๕	-		๒๐,๐๐๐	๗,๒๒๕	-
๒	พัฒนาครูด้านวิชาการ	๒๗,๘๔๐	-	๗,๐๐๐	๑๙,๐๐	๑,๘๔๐	-
๓	พัฒนาครูด้านคุณธรรม จริยธรรม	๗,๐๐๐	-		๖,๐๐๐	๑,๐๐๐	-
๔	ศึกษาดูงาน	๒๒,๒๐๐			๒๒,๒๐๐		-
๕	เชิญวิทยากร	-	-	-	-	-	-
รวม		๘๔,๒๖๕		๗,๐๐๐	๕๐,๑๐๐	๑๐,๐๖๕	-

๖.การประเมินผลโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	วิธีการวัด และประเมินผล	เครื่องมือ ที่ใช้ประเมิน
๑.ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับ ดีขึ้น และมีความสามัคคี ความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน	ร้อยละ ๙๐	สอบถามความพึง พอใจของผู้ร่วม กิจกรรม	แบบสอบถามความ พึงพอใจของผู้ร่วม กิจกรรม
๒.ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการ ปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น	ร้อยละ ๙๐	ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๓.ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เข้า รับการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมงต่อปี	ร้อยละ ๙๐	สำรวจการเข้ารับการ อบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน	แบบสำรวจการเข้ารับ การอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน

๗.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๗.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรัก สามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- ๗.๒ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับการยกย่อง
เชิดชูเกียรติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน
- ๗.๓ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการ
- ๗.๔ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มาพัฒนาการ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- ๗.๕ โรงเรียนมีผลงานและมีชื่อเสียงทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ประเมินโครงการ

แบบประเมินโครงการด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

โครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถาม

๑. โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. สถานะ ☐ นักเรียน ☐ ครู ☐ ผู้บริหาร ☐ คณะกรรมการสถานศึกษา ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ ระดับการประเมิน

ระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๕	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มาก
คะแนน ๓	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
คะแนน ๑	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	รับการประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรสร้างคุณลักษณะที่ดีด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน					
๒ หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสม และสอดคล้องกัน					
๓. การกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการและระยะเวลาดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติจริงได้					
๔. การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ					
๕. การประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินโครงการ					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมินโครงการด้านปัจจัย (Input Evaluation)
โครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถาม

๑. โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. สถานะ ☐ นักเรียน ☐ ครู ☐ ผู้บริหาร ☐ คณะกรรมการสถานศึกษา ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ ระดับการประเมิน

ระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๕	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มาก
คะแนน ๓	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
คะแนน ๑	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	รับการประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีจำนวนบุคลากรที่ร่วมดำเนินการโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
๒. มีคณะกรรมการดำเนินโครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในชุมชน					
๓. มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด					
๔. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน บุคลากร หรือหน่วยงานเอกชน					
๕. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนิน โครงการมีเพียงพอ					
๖. อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานตามโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมินโครงการด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

โครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถาม

๑. โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. สถานะ ☐ นักเรียน ☐ ครู ☐ ผู้บริหาร ☐ คณะกรรมการสถานศึกษา ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ ระดับการประเมิน

ระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๕	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มาก
คะแนน ๓	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
คะแนน ๑	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	รับการประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา					
๒. การจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ					
๓. การวางแผนดำเนินโครงการ					
๔. การปฏิบัติงานตามโครงการ					
๕. การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม					
๖. การนิเทศติดตามกำกับกำกับการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ					
๗. การประเมินผลการดำเนินโครงการ					
๘. การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมินโครงการด้านผลผลิต (Product Evaluation)

โครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถาม

๑. โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. สถานะ ☐ นักเรียน ☐ ครู ☐ ผู้บริหาร ☐ คณะกรรมการสถานศึกษา ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ ระบบการประเมิน

ระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

- คะแนน ๕ หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
- คะแนน ๔ หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มาก
- คะแนน ๓ หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
- คะแนน ๒ หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
- คะแนน ๑ หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	รับการประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู					
๒. มีการจัดทำแผนกิจกรรมตามขั้นตอนโดยละเอียด					
๓. ครูมีการบูรณาการทางความคิดสู่การทำงานเป็นทีม					
๔. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
๕. ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมินความพึงพอใจ
โครงการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถาม

๑, โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. สถานะ ☐ นักเรียน ☐ ครู ☐ ผู้บริหาร ☐ คณะกรรมการสถานศึกษา ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ ระดับการประเมิน

ระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๕	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ มาก
คะแนน ๓	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
คะแนน ๑	หมายถึงมีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

รายการประเมิน	รับการประเมิน				
	๕	๔	๓	๒	๑
กิจกรรม สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ					
กิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ					
กิจกรรม พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม					
กิจกรรม ศึกษาดูงาน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการประเมินโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

รายการ	คนที่																	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗			
๑. โครงการพัฒนาบุคลากร	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔	๔.๘๒	๐.๓๙	๙๖.๔
๒. หลักการวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๓	๔.๘๒	๐.๕๓	๙๖.๔
๓. การกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการและระยะเวลาดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติจริงได้	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๓	๔.๘๒	๐.๕๓	๙๖.๔
๔. การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๕. การประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินโครงการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
รวม																		๔.๘๙	๐.๓๑	๙๗.๘

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านสภาวะแวดล้อม

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
๑. โครงการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพ มีการจัดการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	๔.๘๒	๐.๓๙	๙๖.๔
๒. หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสม และสอดคล้องกัน	๔.๘๒	๐.๕๓	๙๖.๔
๓. การกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการและระยะเวลาดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติจริง ได้	๔.๘๒	๐.๕๓	๙๖.๔
๔. การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๕. การประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินโครงการ	๔.๘๔	๐.๓๓	๙๗.๖
รวม	๔.๘๙	๐.๓๑	๙๗.๘

ผลการประเมินโครงการด้านปัจจัย (Input Evaluation)																				
ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา																				
รายการ	คนที่																			
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ
๑. มีจำนวนบุคลากรที่ร่วมดำเนินการโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๒. มีคณะกรรมการดำเนินการประกอบ ด้วย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในชุมชน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๓. มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๔.๕๙	๐.๖๒	๙๑.๘
๔. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากชุมชนบุคลากรหรือหน่วยงานเอกชน	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๒	๒	๓.๘๘	๐.๙๙	๗๗.๖
๕.มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการมีเพียงพอ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๔.๔๗	๐.๗๒	๘๙.๔
๖. อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานตามโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
																รวม		๔.๕๙	๐.๖๙	๙๑.๘

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านปัจจัย

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
๑. มีจำนวนบุคลากรที่ร่วมดำเนินการโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๒. มีคณะกรรมการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในชุมชน	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๓. มีงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	๔.๕๙	๐.๖๒	๙๑.๘
๔. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน บุคลากร หรือหน่วยงานเอกชน	๓.๘๘	๐.๙๙	๗๗.๖
๕. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนิน โครงการมีเพียงพอ	๔.๔๗	๐.๗๒	๘๙.๔
๖. อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานตามโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
รวม	๔.๕๙	๐.๖๙	๙๑.๘

ผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ (Process Evaluation)																			
ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา																			
รายการ	คนที่																ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖			
๑. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๒. การจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๓. การวางแผนดำเนินโครงการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๔. การปฏิบัติงานตามโครงการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๕. การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓	๔.๖๕	๐.๗๐	๙๓.๐
๖. การนิเทศติดตามกำกับกำกับการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓	๔.๗๖	๐.๕๖	๙๕.๒
๗. การประเมินผลการดำเนินโครงการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๘.การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
รวม																	๔.๘๔	๐.๔๓	๙๖.๘

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
๑. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๒. การจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๓. การวางแผนดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๔. การปฏิบัติงานตามโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๕. การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม	๔.๖๕	๐.๗๐	๙๓.๐
๖. การนิเทศติดตามกำกับกำกับการดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	๔.๗๖	๐.๕๖	๙๕.๒
๗. การประเมินผลการดำเนินโครงการ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๘. การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
รวม	๔.๘๔	๐.๔๓	๙๖.๘



ผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต (Product Evaluation)																				
ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา																				
รายการ	คนที่																	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗			
๑. มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔.๙๔	๐.๒๔	๙๘.๘
๒. มีการจัดทำแผนกิจกรรมตามขั้นตอนโดยละเอียด	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๓. ครูมีการบูรณาการทางความคิดสู่การทำงานเป็นทีม	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔	๔	๔	๔.๘๒	๐.๓๙	๙๖.๔
๔. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐
๕. ครูมีขวัญแกลกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐
รวม																		๔.๙๓	๐.๒๖	๙๘.๖

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
๑. มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู	๔.๙๔	๐.๒๔	๙๘.๘
๒. มีการจัดทำแผนกิจกรรมตามขั้นตอนโดยละเอียด	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
๓. ครูมีการบูรณาการทางความคิดสู่การทำงานเป็นทีม	๔.๘๒	๐.๓๙	๙๖.๔
๔. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๕.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐
๕. ครูมีขวัญแกลกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๕.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐
รวม	๔.๙๓	๐.๒๖	๙๘.๖

ผลการประเมินความพึงพอใจโครงการ																				
ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา																				
รายการ	คนที่																	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗			
กิจกรรม สร้างขวัญและกำลังใจ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
กิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓	๔.๖๕	๐.๗๐	๙๓.๐
กิจกรรม พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓	๔.๗๖	๐.๓๒	๙๕.๒
กิจกรรม ศึกษาดูงาน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๓.๗๖	๐.๙๗	๗๕.๒
รวม																		๔.๘๒	๐.๓๘	๙๖.๔

ตารางสรุปผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
กิจกรรม สร้างขวัญและกำลังใจ	๔.๘๘	๐.๓๓	๙๗.๖
กิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ	๔.๖๕	๐.๗๐	๙๓.๐
กิจกรรม พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม	๔.๗๖	๐.๓๒	๙๕.๒
กิจกรรม ศึกษาดูงาน	๓.๗๖	๐.๙๗	๗๕.๒
รวม	๔.๘๒	๐.๓๘	๙๖.๔



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร
ด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมเฉลี่ย
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
โครงการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปี การศึกษา ๒๕๖๓ นิยามศัพท์ ๑. โครงการพัฒนาบุคลากร หมายถึงโครงการที่จัดทำขึ้นโดยมี กิจกรรมเพื่อพัฒนาและสร้างขวัญ กำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ๒. สภาวะแวดล้อม หมายถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการ จัดทำโครงการ หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ระยะเวลา มีความเหมาะสม สอดคล้องกัน ปฏิบัติได้จริง การจัด บรรยากาศเหมาะสมและการ ประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้ เกิดความร่วมมือ	๑. โครงการบริหารจัดการโรง เรียนคุณภาพ มีการจัดการระบบ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๒. หลักการ วัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโครงการมีความ เหมาะสม และสอดคล้องกัน	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๓. การกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ดำเนินการและระยะเวลาดำเนิน การมีความเหมาะสมและปฏิบัติ จริงได้	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๔. การจัดบรรยากาศในการ ดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้อง กับการดำเนินโครงการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๕. การประสานงานระหว่าง บุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือ ในการดำเนินโครงการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร
ด้านปัจจัย (Input Evaluation)

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมเฉลี่ย
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
โครงการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปี การศึกษา ๒๕๖๓ นิยามศัพท์ ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรหมายถึง โครงการที่จัดทำขึ้นโดยมีกิจกรรม เพื่อพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ๒. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ความ เพียงพอของปัจจัยในการดำเนิน โครงการเกี่ยวกับ จำนวนบุคลากร งบประมาณ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ของโครงการ ความเหมาะสมของ ลักษณะและรูปแบบ การจัด กิจกรรม ผู้รับผิดชอบมีความรู้ ความสามารถเหมาะสม	๑. มีจำนวนบุคลากรที่ร่วม ดำเนินการโครงการ มีความ เหมาะสมและเพียงพอ	+๑	+๑	๐	๐.๖๖
	๒. มีคณะกรรมการดำเนิน โครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในชุมชน	+๑	+๑	๐	๐.๖๖
	๓. มีงบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานต้นสังกัด	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๔. ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากชุมชน บุคลากร หรือ หน่วยงานเอกชน	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๕. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนิน โครงการมี เพียงพอ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๖. อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน ตามโครงการมีความเหมาะสม และเพียงพอ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร
ด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมเฉลี่ย
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน หนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๓ นิยามศัพท์ ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรหมายถึง โครงการที่จัดทำขึ้นโดยมีกิจกรรม เพื่อพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ๒. กระบวนการ หมายถึง การ ดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่ วางไว้ในโครงการ	๑. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการในการพัฒนา	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๒. การจัดทำกรอบแนวคิดและ กำหนดจุดพัฒนาตามสภาพ ปัญหาและความต้องการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๓. การวางแผนดำเนินโครงการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๔. การปฏิบัติงานตามโครงการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๕. การดำเนินกิจกรรมที่กำหนด ในโครงการตามขั้นตอนทุก กิจกรรม	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๖. การนิเทศติดตามกำกับ การดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่ กำหนดทุกระยะ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๗. การประเมินผลการดำเนิน โครงการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๘. การวิเคราะห์และนำผลการ ประเมินมาพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินโครงการโครงการพัฒนาบุคลากร
ด้านผลผลิต (Input Evaluation)

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมเฉลี่ย
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
โครงการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๓ นิยามศัพท์ ๑. โครงการพัฒนาบุคลากร หมายถึงโครงการที่จัดทำขึ้นโดยมี กิจกรรมเพื่อพัฒนาและสร้างขวัญ กำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ๒. ผลผลิต หมายถึง ระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการ บริหารการศึกษา สามารถพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพทาง การศึกษาและเป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษา	๑. มีการวางแผนการจัดกิจกรรม พัฒนาครู	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๒. มีการจัดทำแผนกิจกรรมตาม ขั้นตอนโดยละเอียด	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๓. ครูมีการบูรณาการทางความคิด สู่การทำงานเป็นทีม	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๔.ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	๕. ครูมีขวัญแลกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร

ด้านความพึงพอใจ

นิยามเชิงปฏิบัติการ	รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวมเฉลี่ย
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๖๓ นิยามศัพท์ ๑.โครงการพัฒนาบุคลากรหมายถึง โครงการที่จัดทำขึ้นโดยมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ๒. ความพึงพอใจ หมายถึง การเห็นความสำคัญและร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อโครงการ	กิจกรรม สร้างขวัญ กำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	กิจกรรม พัฒนาครูด้านวิชาการ	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	กิจกรรม พัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐
	กิจกรรม ศึกษาดูงาน	+๑	+๑	+๑	๑.๐๐

ภาคผนวก จ
รูปภาพประกอบโครงการ

ภาคผนวก ฉ
ประวัติผู้จัดทำการประเมินโครงการ

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ	นางละเมียด อ่อนเบา
วัด เดือน ปีเกิด	๒๙ เมษายน ๒๕๑๔
ที่อยู่ปัจจุบัน	๘๘๙ หมู่ ๔ ตำบลหนองปรือ อำเภอนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขาวิชา เทคโนโลยีการเกษตรการผลิตสัตว์
ปีที่จบการศึกษา	๒๕๓๖
สถานที่ทำงาน	พ.ศ. ๒๕๕๓-ปัจจุบัน โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม อำเภอนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ตำแหน่ง ครู คศ.๓
ชื่อ	นางสาวนฤตยา ถาวรพรหม
วัด เดือน ปีเกิด	๑๕ มีนาคม ๒๕๒๙
ที่อยู่ปัจจุบัน	๒๐๔/๑ หมู่ ๖ ตำบลวังขนาย อำเภอนาม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชามานุษยวิทยา
ปีที่จบการศึกษา	๒๕๕๓ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตการศึกษาแบบองค์รวม(ศษ.ม.)
ปีที่จบการศึกษา	๒๕๖๔
สถานที่ทำงาน	พ.ศ. ๒๕๖๕ ปัจจุบัน โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม อำเภอนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

