

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษา
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ***
**A DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO FUNDRAISING FOR
EDUCATION IN BASIC SCHOOL MINISTRY OF EDUCATION**

พรเทพ โพธิ์พันธุ์

Pornthep Pophan

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ

Pacharawit Chansirisira

เฉลย ภูมิพันธุ์

Chaloey Pumipuntu

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University, Thailand

E-mail: pt101.pop@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษา และเพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษา และระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (Follow Up) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน แบ่งเป็นระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 – 2) จำนวน 16 คน และระดับมัธยมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 3 – 4) จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลห่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยการทดสอบที (t – test dependent) ผลการวิจัยในส่วนของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60 - 5.00$) เมื่อนำไปทดลองใช้ฝึกอบรม คณะก่อนอบรมและหลังฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทำการประเมินหลักสูตรอบรมได้ผลการประเมินความคิดเห็นในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และในส่วนของการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (Follow Up) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม

* Received 29 May 2020; Revised 13 August 2020; Accepted 18 August 2020



มีคะแนนด้านความรู้ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการประเมินความคิดเห็นในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรฝึกอบรม, การระดมทุน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were to develop training curriculum for fundraising for education. For basic school administrator's ministry of education. And to study the effect of using knowledge gained from training to fundraising for education. The research study was divided into 2 phases as follows: Phase 1 were to develop training curriculum for fundraising for education. Phase 2: were to study the effect of using knowledge gained from training to fundraising for education. The sample included the school administrators from 20 sample. Divided into primary education (levels 1 - 2) of 16 samples and secondary education (levels 3 - 4) of 4 samples. The research instruments used were survey data, test and assessments. The data analysis were percentage, arithmetic mean and standard deviation and using differences t-test dependent. Results research of the develop training curriculum for fundraising for education. For basic school administrator's ministry of education found that the overall training curriculum components is suitable to the highest level ($\bar{X} = 4.60 - 5.00$) when used for trial training, training before and after training There was a difference was statistically significant level .05 and the evaluation of the training program resulted in the overall evaluation of the training program implementation at the highest level ($\bar{X} = 4.70$). Of the results of applying training courses and follow up training (Follow Up) found that participants There was a difference was statistically significant level .05 and when evaluating the opinions of the training program according to the curriculum at the highest level ($\bar{X} = 4.69$).

Keywords: Curriculum Development, Training Curriculum, Fundraising, Basic Education



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุงแก้ไข ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 1 มาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในการจัดการศึกษา มาตรา 8 (2) ให้ยึดหลักว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และในมาตรา 9 กำหนดว่า “การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

จากรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548 เกี่ยวกับการดำเนินงานระดมทรัพยากรและการลงทุน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันทางสังคมอื่นและต่างประเทศ พบว่า ยังไม่มีมาตรการในการระดมทรัพยากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา และยังมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) ผลการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาดังกล่าว จากรายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า การระดมทรัพยากรจากภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมยังดำเนินการได้ไม่กว้างขวางเท่าที่ควร เนื่องจากรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องส่งเสริมและให้แรงจูงใจให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาซึ่งจากการติดตามผล พบว่า การสนับสนุนการอุดหนุนจากรัฐ สำหรับการจัดการศึกษาของสถาบันสังคมและองค์กรต่าง ๆ ยังไม่มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

เพื่อให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแทบทุกแห่งจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการ ขอรับการสนับสนุน หรือ ระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุงแก้ไขฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) หมวด 8 มาตรา 58 ที่กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว



ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ อาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาใช้ในการจัดการศึกษาเนื่องจากการระดมทุนเพื่อการศึกษา เป็นแนวคิดใหม่ในด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศไทย มีการศึกษา วิจัย เผยแพร่ในเรื่องดังกล่าวน้อยมาก (พรเทพ โพธิ์พันธุ์, 2562)

จากการสำรวจของผู้วิจัยพบว่า สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เปิดสอนหลักสูตรด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ว่าต้องมีความรู้ในเรื่องการระดมทุนเพื่อการศึกษา ขาดการเรียนรู้จากประสบการณ์และตัวอย่างวิธีการระดมทุนเพื่อการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) การจัดการระดมทุนเพื่อการศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่ดำเนินการตามความเคยชินที่ได้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา มิได้มีองค์ความรู้หรือการดำเนินการอย่างมีแบบแผนตามแนวคิดหรือทฤษฎีของในหรือต่างประเทศแต่อย่างใด ซึ่งถ้ามีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษา เพื่อให้ความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ ผูกทักษะกระบวนการด้านการระดมทุนแก่ผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว น่าจะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้อีกทั้งยังจะก่อให้เกิดการดำเนินงานด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษาที่มีระบบมากขึ้น มีวิธีการที่หลากหลาย มีแนวคิด ทฤษฎีรองรับ มีองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สามารถจัดการระดมทุนเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญและความต้องการจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นและดำเนินการฝึกอบรมเรื่องการระดมทุนเพื่อการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี หลักการ รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ความรู้เกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ศึกษา รวบรวมประสบการณ์และตัวอย่างวิธีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยในปัจจุบันนี้ยังไม่พบว่ามีหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษาเกิดขึ้นในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มุ่งหวังสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในด้านการระดมทุนเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการระดมทุนเพื่อบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



2. เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมและการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ด้านการระดมทุนของในและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม และมีความสนใจในการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา จากโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 จำนวน 16 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 คน ขนาดกลาง 6 คน และขนาดเล็ก 8 คน และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 จำนวน 4 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 คน ขนาดกลาง 2 คน และขนาดเล็ก 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสำรวจข้อมูล และแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินร่างหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ จำแนกเนื้อหาตามประเด็นสำคัญ และเรียบเรียงรายการ ข้อมูลตามแบบวิเคราะห์เอกสารให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และสรุปเป็นกรอบในการร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมตามหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และ การวัดและประเมินผล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การดำเนินการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้วิจัยนำร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการระดมทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล พิจารณาความเหมาะสม และความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมหรือไม่

3.2 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น



พร้อมก็นำข้อมูลมาสร้างเป็นคู่มือประกอบการฝึกอบรม และสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง จากนั้นนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข เสร็จแล้วจัดพิมพ์เอกสารประกอบการฝึกอบรม แบบทดสอบ แบบประเมิน และเอกสารที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 วันที่ 24 ถึง 25 มกราคม พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จำนวน 20 คน โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม และมีความสนใจในการระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา จากโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 จำนวน 16 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 คน ขนาดกลาง 6 คน และขนาดเล็ก 8 คน และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 จำนวน 4 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 คน ขนาดกลาง 2 คน และขนาดเล็ก 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เพื่อใช้ในการวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เตรียมการและจัดการเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การเสนอโครงการฝึกอบรมและทำเรื่องขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พิจารณาให้ความเห็นชอบและขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล มาราชการเข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลาและสถานที่กำหนด ประสานกับทีมวิทยากร การเตรียมงบประมาณ การเตรียมสถานที่ การเตรียมสื่อการฝึกอบรม และวัสดุ อุปกรณ์ เอกสารประกอบการฝึกอบรม การประสานงานผู้บริการอาหาร การประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เพื่อให้การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมได้บรรลุเป้าหมาย การทดลองใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest - Posttest Design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและประเมิน



ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยแบบประเมินความคิดเห็นซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2546) และทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t - test (Dependent)

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง) ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินความคิดเห็นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลหลังจากการอบรมในขั้นตอนที่ 2 เรียบร้อยแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบประเมินความคิดเห็นซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (Follow Up)

ขั้นตอนที่ 1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ที่ผู้วิจัยสร้าง ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 1 ไปทดลองใช้ ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 31 มกราคม ถึง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จำนวน 20 คน โดยคัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมจากโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 - 2 จำนวน 16 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 คน ขนาดกลาง 6 คน และขนาดเล็ก 8 คน และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 จำนวน 4 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 คน ขนาดกลาง 2 คน และขนาดเล็ก 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เพื่อใช้ในการวัดความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เตรียมการและจัดการเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การเสนอโครงการฝึกอบรม และทำเรื่องขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



พิจารณาให้ความเห็นชอบและขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองมา
ราชการเข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลาและสถานที่กำหนด ประสานกับทีมวิทยากร
การเตรียมงบประมาณ การเตรียมสถานที่ การเตรียมสื่อการฝึกอบรมและวัสดุ อุปกรณ์
เอกสารประกอบการฝึกอบรมการประสานงานผู้บริการอาหาร การประสานงานกับผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เพื่อให้การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมได้บรรลุเป้าหมาย การทดลอง
ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest - Posttest Design มีการทดสอบก่อนและ
หลังการทดลองด้วยแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมด้วยแบบประเมินความคิดเห็นซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการทำข้อมูล จากแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน
30 ข้อ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ
แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) และทำการทดสอบความ
แตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t - test (Dependent)

ขั้นตอนที่ 2 การติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ติดตามผลการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการระดมทุนในสถานศึกษา สำหรับ
สถานศึกษาทุกสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมนำข้อมูลมาวิเคราะห์
และสรุปผลการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมตามหลักสูตรการระดมทุนไปใช้ โดยมี
รายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมและมีการระดม
ทุนภายหลังการฝึกอบรม ทั้งสองรุ่น จำนวน 40 คน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในระยะที่ 1 ขั้นตอน
ที่ 2 และระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามพึงพอใจของผู้เข้ารับ
การอบรม เกี่ยวกับ วิทยากร สถานที่ ระยะเวลาการอบรม อาหาร ความรู้ความเข้าใจ การนำ
ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ฉบับ แบบสอบถามความคิดเห็น
ของคณะกรรมการระดมทุนเกี่ยวกับ ขั้นตอน องค์ประกอบ และวิธีการระดมทุน จำนวน 1
ฉบับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการ
ฝึกอบรมและได้ดำเนินการระดมทุนหลังจากการฝึกอบรม เกี่ยวกับประสบการณ์และความ
คิดเห็นในเรื่องของการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมตามหลักสูตรไปใช้ ขั้นตอน องค์ประกอบ
วิธีการระดมทุน และข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ฉบับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือแบบสอบถามจากโรงเรียน
ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและมีการระดมทุนภายหลังการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย
ติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ต้นสังกัดของโรงเรียนทุกแห่ง เพื่อขอ
หนังสืออนุญาตและขอความร่วมมือในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามและขอรับ



แบบสอบถามคืนด้วยตนเองทุกแห่ง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและมีการระดมทุนภายหลังการฝึกอบรมทุกคน แล้วนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่เพื่อทำการสัมภาษณ์ ด้วยตนเองโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลที่เป็นคำตอบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นรวมเป็นรายการตามประเด็นหลักของแบบสอบถาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ ตามประเด็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบโดยรวมของหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60 - 5.00$) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 3.41 ขึ้นไป แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในทุกประเด็น การประเมินสามารถนำไปใช้ได้ โดยส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม และคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำทุกขั้นตอนมาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสภาพความจริงมากที่สุด แล้วจึงนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ของผู้เข้าอบรม ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 15.45 และหลังฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 19.95 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม และทำการประเมินหลักสูตรอบรมได้ผลการประเมินความคิดเห็นในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 17 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ คือ ข้อ 2 วิทยาการในการฝึกอบรม และข้อ 16 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

2. ผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (Follow Up) พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีคะแนนด้านความรู้เกี่ยวกับการระดมทุนก่อนฝึกอบรมสูงสุด 23 คะแนน จำนวน 2 คน และคะแนนต่ำสุด 10 คะแนน จำนวน 2 คน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน และหลังฝึกอบรม มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน โดยผู้เข้าอบรมที่มีคะแนนสูงสุดคือ 30 คะแนน จำนวน 1 คน และต่ำสุด 16 คะแนน จำนวน 1 คน คะแนนเฉลี่ย



ด้านความรู้ของผู้เข้าอบรมมีค่าเท่ากับ 16.65 และหลังฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 23.20 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม และเมื่อทำการประเมินความคิดเห็นในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 17 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 ข้อ คือ ข้อ 1 หลักสูตรการฝึกอบรม ข้อ 2 วิทยาการในการฝึกอบรม และข้อ 16 ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผู้วิจัยได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมไปใช้ในการระดมทุนในโรงเรียนทุกโรงเรียน พบว่า ขั้นตอน องค์ประกอบและวิธีการดำเนินการระดมทุนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 12 ข้อ ระดับมาก 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ คือ ข้อ 9 แต่งตั้งคณะกรรมการระดมทุน และข้อ 14 ประชุมชี้แจงคณะกรรมการ มอบหมายความรับผิดชอบ

อภิปรายผล

1. ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่จะจัดสร้างขึ้น ดังนี้คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล การฝึกอบรม เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม และคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ ที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล โครงสร้างหลักสูตร จุดประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543) และเป็นไปในทิศทางเดียวกับรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรมตามแนวคิดของ วิเชียร ชิวพินาย; เกศริน มนูญผล ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลการฝึกอบรม เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบ และการวัดและประเมินผลในกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้มีคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสร้างหลักสูตรโดยยึดตามองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กล่าวมา โดยพยายามให้แต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการกำหนดจุดมุ่งหมายว่า หลักสูตรต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุเป้าหมายสิ่งใดบ้าง แล้วจึงพิจารณาว่าการจะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ จำเป็นต้องให้เนื้อหาคุณลักษณะอะไรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบ้าง ต่อมาจึงพิจารณาว่าเนื้อหาเหล่านั้นจะมีวิธีการฝึกอบรมอย่างไร จึงจะมีความเหมาะสมสามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เนื้อหาเหล่านั้นได้ดีที่สุด และขั้นสุดท้ายจึงพิจารณาว่าจะทำการประเมินผลอย่างไร จึงจะทำให้ทราบได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของหลักสูตร จากการที่ผู้วิจัยได้ยึดหลักการดังกล่าวเป็นแนวทางใน



การสร้างหลักสูตรปรากฏว่าสามารถช่วยให้ผู้วิจัยทำการสร้างหลักสูตรที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกันตามผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวเป็นไปตามหลักการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ได้ก่อน (วิเชียร ชิวพิมาย, 2528); (เกศริน มนูญผล, 2544) แล้วจึงเลือกและจัดเนื้อหาตลอดจนวิธีการและการประเมินให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (Taba, H., 1962) นอกจากนั้นในกระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวความคิดการเรียนรู้แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Kemmis, S. & McTaggart, R., 1990) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดหรือวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตและติดตาม และการสะท้อนกลับ ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่; Skilbeck, M. โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นหลายๆ ด้านมาประกอบในการพิจารณาเพื่อสร้างโครงสร้างหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำโครงสร้างหลักสูตรไปปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในทุกประเด็นที่ให้ข้อเสนอแนะ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2535); (Skilbeck, M., 1984) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ตอนที่หนึ่งการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่สอง การสร้างหลักสูตรเสริมเป็นการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรเสริมให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่สาม การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร ตอนที่สี่ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเสริม เป็นการประเมินการทดลองใช้หลักสูตรเสริมโดยผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการสอนแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมเกี่ยวกับเนื้อหา วิธีการสอนและกิจกรรม สื่อการเรียนการสอนและข้อเสนอแนะ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาลที่สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, 2544)

2. ผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้และการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม (Follow Up) พบว่า ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบ สรุปได้ว่า การได้รับการอบรมเรื่องการระดมทุนเพื่อการศึกษา ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการนำหลักสูตรไปใช้ คือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการสอดแทรกเนื้อหาคุณลักษณะตามหลักสูตรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลักษณะของกิจกรรมควรเป็นไปในลักษณะรูปธรรม คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ได้แสดงออก ได้คิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากการทดลองใช้หลักสูตรในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า กิจกรรมที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ใกล้เคียงกับความเป็นไปในชีวิตประจำวัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถทำได้ด้วยความมั่นใจและ



แสดงออกได้มาก ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยผลจากกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ มีความสอดคล้องกับ สมคิด บางโม ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกอ่อ ๆ ว่า KUSA (สมคิด บางโม, 2544) และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Megginson, D. & Pedler, M. กล่าวว่ากระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อถ่ายทอดความรู้หรือทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม (Megginson, D. & Pedler, M., 1992) จากแนวคิดของ จงกลณี ชูติมา เทวินทร์ กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์ หรดาล ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติจนสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามความต้องการขององค์กร (พงศ์ หรดาล, 2539) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู สุขเจริญ ดำเนินการพัฒนาลำดับสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียน สำหรับผู้นิเทศภายในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่าผู้นิเทศภายในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยหลังการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนสูงกว่าก่อนการอบรม ผู้นิเทศมีความคิดเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในด้านเนื้อหา ผู้นิเทศมีความสามารถในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยนำความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนไปขยายผลสร้างความตระหนักให้คณะครูในโรงเรียน มีการใช้เทคนิคการนิเทศและเครื่องมือการสังเกตการสอน และสามารถเขียนโครงการพัฒนาการเรียนการสอนได้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (บุญชู สุขเจริญ, 2548)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยตั้งเป้าไว้ คือ หลักสูตรฝึกอบรมและการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ส่วนประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม และคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เมื่อนำไปใช้แล้วพบว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ใช้หลักสูตรไประดมทุนเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างสูงสุด ซึ่งมีข้อเสนอแนะ แนะนำให้ผู้นำไปใช้ควรจะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมด้วยตนเองเพื่อจะทำให้เกิดการค้นพบและเข้าใจด้วยตนเอง



จึงจำเป็นต้องเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ ดังนั้นจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงไม่ควรเกิน 30 คน และก็ไม่ควรจะน้อยกว่า 20 คน เพราะการฝึกอบรมที่มีจำนวนคนมากเกินไปจะทำให้ขาดโอกาสที่จะลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และถ้าหากคนน้อยเกินไปก็จะทำให้มีโอกาสเรียนรู้จากคนในวง และเพื่อเป็นการต่อยอดควรมีวิจัยปฏิบัติการ เพื่อนำองค์ความรู้เรื่องหลักสูตรการระดมทุนเพื่อการศึกษาไปใช้กับโรงเรียนทุกขนาด และนำวิจัยปฏิบัติการไปใช้ในทุกสถานศึกษาระดับการศึกษาอื่น เพื่อเป็นการศึกษาความเป็นไปได้และศึกษาว่าหลักสูตรนี้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และควรมีการวิจัยและพัฒนาโดยการนำหลักสูตรการระดมทุนเพื่อการศึกษาหลักสูตรนี้ไปใช้จริง แต่ทั้งนี้ควรจัดให้มีการสร้างกิจกรรมขึ้นใหม่โดยให้มีความสอดคล้องกับสภาพและบริบทในพื้นที่ที่ทำการฝึกอบรมจริง

เอกสารอ้างอิง

- เกศริน มนูญผล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จกกลนี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development). กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู สุขเจริญ. (2548). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับผู้นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศ์ หรดาล. (2539). การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พรเทพ โพธิ์พันธุ์. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการระดมทุนเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2543). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.



- วิเชียร ชิวพิมาย. (2528). การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สาธิตพัชรวิทย์.
- สมคิด บางโม. (2544). หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2548 - 2551. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). 15 รูปแบบการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่น 1 ปี 2544. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1990). The Action Research Reader. Victoria: Deakin University.
- Meggison, D. & Pedler, M. (1992). Self-Development: A Facilitators Guide. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Skilbeck, M. (1984). School-Based Curriculum Development. London: Harper and Row.
- Taba, H. (1962). Curriculum Development: Theory and Practice. New York: Harcourt Brace and world.