

การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

Coaching and Mentoring

The Development of Teachers, School Administrators, and Supervisors Of
SamutPrakan Primary Educational Service Area Office 1 by Using the
Process of Creating a Coaching and Mentoring System

ดร.ทรงชัย อักษรคิด* ดร.เอกรัตน์ ทานาค* ดร.เอกภูมิ จันทรขันธ์*

ดร.อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์* ดร.สิทธิกร สุมาลี* ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรารักษ์*

Dr.Songchai Ugsonkid Dr. Akarat Tanak Dr. Ekgapoom Jantarakantee

Dr. Udomluk Koolsriroj Dr.Sithikorn Sumalee Dr.Wisut Wichitputchraporn

* อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน
โครงการ “การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยใช้
กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and
Mentoring” ในด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้า ด้าน
กระบวนการ และด้านผลลัพธ์ของโครงการ โดยในด้าน
ผลลัพธ์นี้ได้ทำการประเมินใน 4 ด้าน คือ ด้านผลกระทบ
ด้านประสิทธิผล ด้านความยั่งยืน และด้านการถ่ายทอด
ส่งต่อประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มครู ผู้บริหาร
สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน
100 คน 2) ผู้ประสานงานจากสพ.มุทพรปราการ เขต 1
จำนวน 3 คน และ 3) อาจารย์นิเทศก์จากคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 8 คน

ผลการประเมินพบว่า การดำเนินงานโครงการ
เป็นไปตามแผนพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ศึกษานิเทศก์ที่ได้กำหนดไว้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
ขณะดำเนินงานโครงการ พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาด
ความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้วิธีการสอนและ

สื่อการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลายมีการะงานอื่น
นอกเหนือจากภาระงานด้านการเรียนการสอนมาก
ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์บางคน
ไม่ได้มาเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
เนื่องจากมีการเปลี่ยนตัวบุคคลระหว่างดำเนินงาน
โครงการ และมีภาระงานปกติตามแผนงานและโครงการ
ที่รับผิดชอบ ทำให้บางคนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้
อย่างเต็มที่ผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการส่วนใหญ่
เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เห็นว่า
ได้ประโยชน์หรือเกิดผลทางบวกมากกว่าทางลบ สำหรับ
การประเมินในด้านประสิทธิผล พบว่า ครู ผู้บริหาร
สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ เข้ารับการ
ฝึกอบรมและพัฒนาตามระยะเวลาและมีผลงานเป็นไป
ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลงานส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ใน
ระดับพอใช้ถึงดี และเพื่อให้การดำเนินงานโครงการ
เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการถ่ายทอดส่งต่อและเกิดความ
ยั่งยืนทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ จะนำรูปแบบ
หรือกระบวนการดำเนินงานโครงการในแต่ละกลุ่มไป
ดำเนินการต่อกับโรงเรียนในสังกัด

คำสำคัญ: การชี้แนะ การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

Abstract

This study aimed to evaluate the research project “Development of Teachers, School Administrators, and Supervisors of SamutPrakan Primary Educational Service Area Office 1 by Using the Process of Creating a Coaching and Mentoring System” in the context, input, process, and IEST of project (IEST: Impact Evaluation, Effectiveness Evaluation, Sustainability Evaluation, and

Transportability Evaluation). The target population of this study were three groups: 1) teachers, school administrators, and supervisors altogether 100 participants, 2) three coordinators of SamutPrakan Primary Educational Service Area Office 1 and, 3) eight professors of the Faculty of Education, Kasetsart University as their supervisors.

Evaluation found that the project to develop teachers, school administrators, and supervisors was operated properly as planned. The barriers and problems were majority of teachers lacked the confidence to do research in class, using methods of teaching and learning materials were not diverse, there were a lot of other tasks than teaching. Some school administrators and supervisors did not join the ongoing development due to the change of the individuals during project implementation; moreover, their normal workloads and plans that they were to take responsibility made some participants could not participate fully. The results from the project were mostly satisfactory. The participants agreed that the projects had benefits or positive effects than negative. For evaluating the effectiveness, it was found that teachers, school administrators, and the supervisors attended training and development on time and their performance met the criteria. Their work quality remained mostly fair to good. In order to keep the project going, and forwarding for sustainability, the

SamutPrakan Primary Educational Service Area Office 1 would form or process projects in each group to continue with its schools.

Keywords: Coaching, Mentoring, Process of Creating a Coaching and Mentoring System

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาของการพัฒนาครูจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ขึ้นโดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูตามสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ คุณธรรม ส่งเสริมจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครูเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability ตามระดับชั้น พร้อมกับจัดการเรียนรู้กับผู้เรียนคือ Learning to Question, Learning to Search, Learning to Construct และ Learning to Communicate การดำเนินงานโครงการดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องประสานกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาครูร่วมกันเป็นคู่พัฒนาโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมหรือพัฒนาให้ครอบคลุมความรู้ เนื้อหา และสมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกรอบระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า 5 วัน และดำเนินการพัฒนาในวันหยุด โดยให้มีกิจกรรม Classroom เน้นด้านเนื้อหาและกระบวนการ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติ 2 วันและ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงได้ทำความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 100 คน และเพื่อให้การดำเนินงานโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทำการวิจัยประเมิน (Evaluation Research) โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับใช้ในการวางแผนการพัฒนาครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ การปรับปรุงและพัฒนาโครงการฯ ตลอดจนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring และได้ดำเนินการสังเคราะห์ผลการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศในเชิงนโยบายแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สถานศึกษา และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเต็มตามศักยภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การประเมิน

เพื่อวิจัยประเมินโครงการ “การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์การประเมินเฉพาะดังนี้

1) เพื่อประเมินด้านบริบท (Context) ของโครงการ “การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้าน

สภาพและปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาผู้พัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการ “การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการคัดเลือกสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ แผนพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ และขั้นตอนและกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

3) เพื่อประเมินด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านการดำเนินงานตามแผน บทบาทและหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในการส่งเสริมและพัฒนาครู ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

4) เพื่อประเมินด้านผลลัพธ์ (IEST) ของโครงการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านผลกระทบด้านประสิทธิภาพด้านความยั่งยืน และด้านการถ่ายทอดส่งต่อ

ขอบเขตการประเมิน

คณะผู้ประเมินเลือกใช้รูปแบบการประเมิน CIPIEST ของ Stufflebeam โดยมีขอบเขตการประเมินดังนี้

1) ด้านสาระของการประเมิน ประกอบด้วย การวิจัยประเมินที่ครอบคลุมด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลลัพธ์ (IEST) ซึ่งได้แก่ ผลกระทบ (Impact Evaluation) ประสิทธิภาพ (Effectiveness Evaluation) ความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability Evaluation)

2) ด้านประชากร ประกอบด้วย

2.1) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 100 คน

2.2) ผู้ประสานงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 3 คน

2.3) อาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 8 คน

3) ด้านเวลา การดำเนินการวิจัยประเมินโครงการ “การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม 2556 ถึงเดือนตุลาคม 2556

การออกแบบการประเมิน

คณะผู้ประเมินใช้ระเบียบวิธีการวิจัยประเมิน (Evaluation Research) โดยใช้กรอบแนวทางในการประเมินดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 กรอบแนวทางในการประเมินโครงการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

คำถามการประเมิน	วัตถุประสงค์การประเมิน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. ด้านบริบท 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีการดำเนินการวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาครูในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ - บริบทเป็นอย่างไร (โรงเรียนในสังกัด ลักษณะของโรงเรียน) - สภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ - มีการคัดเลือกมหาวิทยาลัยเป็นคู่พัฒนาอย่างไร	เพื่อประเมินด้านบริบทของโครงการ	- ความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์ตนเองกับสภาพความเป็นจริง - ความเป็นไปได้ในการพัฒนา	- คณะผู้ประเมินจาก ม.เกษตรฯ - คณะผู้วิจัยจากเขตพื้นที่ฯ	แบบสอบถามความต้องการจำเป็น	การวิเคราะห์เนื้อหา	- ผลการวิเคราะห์ตนเองมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นจริง - ผลการวิเคราะห์ตนเองมีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
1.2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาครูอย่างไร - คณะศึกษาศาสตร์มีความพร้อมและศักยภาพในการเป็นพี่เลี้ยงโครงการหรือไม่ อย่างไร	เพื่อประเมินด้านบริบทของโครงการ	- ความพร้อมของคณะศึกษาศาสตร์ มก. ในการเป็นพี่เลี้ยงโครงการ เช่น ความรู้ ความสามารถ จำนวนบุคลากร ความเชี่ยวชาญ	- คณะผู้ประเมินจาก มก.	- ประเด็นการสนทนากลุ่ม	- การวิเคราะห์เนื้อหา	- ผู้ให้ข้อมูลทุกคนเห็นว่าการศึกษาศาสตร์มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโครงการนี้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คำถามการประเมิน	วัตถุประสงค์ การประเมิน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2. ด้านปัจจัยนำเข้า 2.1 มีการคัดเลือกสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับการอบรม อย่างไร	เพื่อประเมิน ด้านปัจจัย นำเข้าของ โครงการ	- ความสอดคล้องกับ ความต้องการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ของ เขตพื้นที่ฯ	- คณะผู้ประเมินจาก มก. - คณะผู้วิจัยจากเขต พื้นที่ฯ - ครู - ผู้บริหาร - ศึกษานิเทศก์	- แบบสอบถาม ความต้องการ จำเป็นของเขต - แบบตรวจสอบ รายการ	- ความถี่ ร้อยละ - การวิเคราะห์ เนื้อหา	- การคัดเลือก สถานศึกษาครู ผู้บริหาร สถานศึกษาและ ศึกษานิเทศก์ สอดคล้องกับ ความต้องการของ สำนักงานเขตพื้นที่ฯ
2.2 ครูที่ได้รับการอบรมมี คุณลักษณะพื้นฐานเป็นอย่างไร บ้าง	เพื่อประเมิน ด้านปัจจัย นำเข้าของ โครงการ	- ความเกี่ยวข้องกับกลุ่ม สาระที่เข้ารับการอบรม/ บทบาทและหน้าที่	- คณะผู้ประเมินจาก มก. - คณะผู้วิจัยจากเขต พื้นที่ฯ - ครู - ผู้บริหาร - ศึกษานิเทศก์	- แบบสอบถาม ความต้องการ จำเป็นของเขต - แบบตรวจสอบ รายการ	- ความถี่ ร้อยละ - การวิเคราะห์ เนื้อหา	- ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 80 มี คุณลักษณะพื้นฐาน สอดคล้องกับ ความต้องการในการ พัฒนาของ สำนักงานเขตพื้นที่ฯ
2.3 กระบวนการ Coaching and /Mentoring ที่ใช้มี ความเหมาะสมอย่างไร	เพื่อประเมิน ด้านปัจจัย นำเข้าของ โครงการ	- พัฒนาการของครู ผู้บริหาร และ ศึกษานิเทศก์ - ระดับความคิดเห็นที่มี ต่อการ Coaching & Mentoring	- ครู - ผู้บริหาร - ศึกษานิเทศก์ - คณะผู้ประเมิน จาก มก.	- แบบสอบถามครู ผู้บริหารและ ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring - แบบสอบถาม อาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring	- ความถี่ ร้อยละ - การวิเคราะห์ เนื้อหา	- ครู ผู้บริหาร และ ศึกษานิเทศก์ ร้อย ละ 80 มีการพัฒนา งานตามภาระหน้าที่ ของตนเอง - ผู้ให้ข้อมูลมีความ คิดเห็นต่อการ Coaching & Mentoring มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากขึ้นไป (3.50)
3. ด้านกระบวนการ 3.1 มีการดำเนินงานตามแผนที่วาง ไว้หรือไม่ อย่างไร	เพื่อประเมิน กระบวนการ ดำเนินงานของ โครงการ	- ร้อยละของงานที่ ดำเนินการได้ตามแผน	- คณะผู้ประเมินจาก มก. - คณะผู้วิจัยจากเขต พื้นที่ฯ	- แบบสอบถาม กระบวนการ Coaching & Mentoring	- การวิเคราะห์ เนื้อหา	- ทุกกิจกรรมสามารถ ดำเนินการได้ตาม แผนที่วางไว้
3.2 มีการกำกับติดตามการดำเนินงาน โครงการหรือไม่อย่างไร	เพื่อประเมิน กระบวนการ ดำเนินงานของ โครงการ	- มีการกำกับติดตามงาน โดยอาจารย์นิเทศก์และ ผู้ประสานงานจากเขต พื้นที่ฯ	- คณะผู้ประเมินจาก มก. - คณะผู้วิจัยจากเขต พื้นที่ฯ	- แบบสอบถาม กระบวนการ Coaching & Mentoring	- การวิเคราะห์ เนื้อหา	- มีการกำกับติดตาม งานโดยอาจารย์ นิเทศก์และผู้ ประสานงานผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ e-mail facebook
4. ด้านผลลัพธ์ของโครงการ 4.1 การดำเนินงานโครงการมี ประสิทธิผลเป็นอย่างไรบ้าง	เพื่อประเมิน ผลลัพธ์ของ โครงการ	- ความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะในการ Coaching & Mentoring และการทำ วิจัยในชั้นเรียนของครู - ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน จากการทำวิจัยในชั้น เรียน - ระดับความคิดเห็นที่มี ต่อการกระบวนการ Coaching & Mentoring	- คณะผู้ประเมินจาก มก. - คณะผู้วิจัยจากเขต พื้นที่ฯ - ครู - ผู้บริหาร - ศึกษานิเทศก์	- แบบบันทึกการ Coaching & Mentoring - แบบสอบถาม ความคิดเห็น ของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการ Coaching & Mentoring	- ความถี่ ร้อยละ - การวิเคราะห์ เนื้อหา	- ครู ผู้บริหาร และ ศึกษานิเทศก์ ร้อย ละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะในการ Coaching & Mentoring และการ ทำวิจัยในชั้นเรียน เพิ่มขึ้น - นักเรียนส่วนใหญ่ ได้รับการพัฒนา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คำถามการประเมิน	วัตถุประสงค์ การประเมิน	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
4.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินงานโครงการเป็นอย่างไร บ้าง 4.3 ความยั่งยืนที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินงานโครงการเป็นอย่างไร บ้าง 4.4 การถ่ายทอดสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก การดำเนินงานโครงการเป็นอย่างไร บ้าง	เพื่อประเมิน ผลลัพธ์ของ โครงการ	- ผลที่เกิดขึ้น นอกเหนือจาก วัตถุประสงค์ทั้งทางบวก และลบ - แนวปฏิบัติหรือ ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่ ความสำเร็จของ โครงการ - การนำแนวคิด/ กระบวนการไปขยายผล	- คณะผู้ประเมินจาก มก. - คณะผู้วิจัยจากเขต พื้นที่ - ครู - ผู้บริหาร - ศึกษานิเทศก์	- แบบสอบถาม กระบวนการ Coaching & Mentoring - ประเด็นการ สนทนากลุ่ม	- การวิเคราะห์ เนื้อหา	- ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า กระบวนการ Coaching & Mentoring ช่วย พัฒนางานตาม ภาระหน้าที่ได้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากขึ้นไป (3.50) - ผลที่เกิดขึ้น นอกเหนือจาก วัตถุประสงค์เป็นไป ในทางบวกมากกว่า ทางลบ - แนวปฏิบัติหรือ ข้อเสนอแนะที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จ ของโครงการและ สามารถนำไปใช้ได้ จริง - มีการนำแนวคิด/ กระบวนการไป ขยายผลต่อ

ผลการประเมิน

ผลการประเมินพบว่า การดำเนินงานโครงการ
ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด
ไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ด้านบริบท (Context)** ของโครงการ พบว่า
คณะศึกษาศาสตร์มีศักยภาพ ความพร้อม และ
ประสบการณ์สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ศึกษานิเทศก์ประกอบกับคณะศึกษาศาสตร์มีอาจารย์ที่
มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัด
การศึกษามาเป็นระยะเวลานาน

ผลการประเมินตนเองโดยเขตพื้นที่การศึกษา
ในส่วนที่เป็นปัญหาของครู พบว่า การพัฒนาครูมี
โครงการ/กิจกรรมที่หลากหลายตามกลุ่มสาระการ
เรียนรู้ ลักษณะกิจกรรมเป็นแบบกิจกรรมเฉพาะเรื่อง
ที่ยังไม่ส่งเสริมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ภาระงานที่ไม่

เกี่ยวข้องกับครูมีมาก รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาครูที่
หลากหลายตามรายการกิจกรรมที่สพฐ. กำหนด ทำให้
ครูไม่มีเวลาทุ่มเทกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่าง
เต็มที่ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการ
จัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
และขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องการทำวิจัย
ในชั้นเรียน ด้านผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางท่านยังขาดทักษะการ
บริหารจัดการศึกษาและขาดการบริหารงานด้านวิชาการ
โดยไม่ให้การสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน
ของครูและการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้
ดีเท่าที่ควรจะเป็น ในขณะที่ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย
และมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายและต้องรับผิดชอบ
มาก ทำให้การทำงานด้านงานนิเทศ ติดตาม และให้
ความช่วยเหลือครูเป็นไปอย่างไม่เต็มที่

2. **ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)** ของโครงการ
พบว่า เขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์
และคัดเลือกสถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ

ศึกษานิเทศก์เข้าร่วมโครงการอย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกับความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยเลือกครูเข้ารับการฝึกอบรมตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาครูผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ได้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ประสานงานจากเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการดำเนินงานโครงการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาใน 2 ลักษณะคือ

ช่วงแรกเป็น การฝึกอบรม จำนวน 2 วัน ประกอบด้วย กลุ่มครู มีการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยครั้งที่ 1 เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้การวัดผลและการประเมินผล การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นวิจัยและครั้งที่ 2 เป็นการให้ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ส่วน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ เป็นการให้ความรู้ในส่วนของการจัดการนิเทศภายในและการวางแผนการนิเทศภายใน

ช่วงที่สองเป็น การ Coaching and Mentoring จำนวน 3 ครั้ง ณ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มครู โดยครั้งที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดประเด็นหรือหัวข้อการวิจัย และพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และครั้งที่ 3 เป็นการนำเสนอแนวทางและวิธีการสรุปและการเขียนรายงานการวิจัย ส่วน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนการนิเทศภายในที่เน้น Coaching and Mentoring อย่างเป็นระบบ และออกแบบการประเมินโครงการหรือการวิจัย

ตามบทบาทหน้าที่ของตน พร้อมลงไป Coaching and Mentoring ครู ส่วนครั้งที่ 3 เป็นการสรุป รายงานผลการ Coaching and Mentoring และการประเมินผลงานเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล

3. **ด้านกระบวนการ (Process)** ของโครงการ พบว่า กิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการฯ สามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยครูผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครบตามระยะเวลาและมีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. **ด้านผลลัพธ์ (IEST)** ของโครงการ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านผลกระทบ พบว่า ผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการส่วนใหญ่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เห็นว่า ได้ประโยชน์หรือเกิดผลทางบวกมากกว่าทางลบ โดยครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ตรงกับสายงานและความต้องการ รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การบริหารการศึกษาและการติดตามผลได้จริงตลอดจนครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ได้มีโอกาสนำเสนอประสบการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยและเพื่อนครูผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์จากต่างหน่วยงาน เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี มีประสิทธิภาพ นำไปสู่วิธีการ/แนวทางการแก้ปัญหาได้

ด้านประสิทธิผล พบว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมครบและมีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ของการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีเพียงครู 7 คน ที่ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ “ไม่ผ่าน” เนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์เวลาที่เข้ารับการอบรม และ/หรือไม่มีผลงานปรากฏเป็นไปตามที่กำหนด และส่วนใหญ่มีผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

รายงานการวิจัย/รายงานโครงการอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี และในส่วนของการประเมินความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมครั้งที่ 1 และ 2 และการ Coaching and

Mentoring พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การประเมินความคิดเห็นต่อการจัดฝึกอบรมครั้งที่ 1 และ 2 และการ Coaching and Mentoring

กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	ระดับผลสัมฤทธิ์		ระดับคุณภาพงานวิจัย/โครงการ				ระดับความพึงพอใจ		
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	Training 1	Training 2	Coaching & Mentoring
1. ครูคณิตศาสตร์	16	16	-	-	16	-	-	มาก	มาก	มาก
2. ครูวิทยาศาสตร์	16	15	1	1	6	7	1	มาก	มาก	มาก
3. ครูภาษาไทย	19 (ย้าย 1 คน)	18	-	-	2	16	-	มาก	มาก	มาก
4. ครูภาษาอังกฤษ	16	15	1	-	5	10	-	มาก	มาก	มาก
5. ครูสังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	18 (ย้าย 1 คน)	12	5	-	12	-	-	มาก	มาก	มาก
6. ผู้บริหาร สถานศึกษา	10	10	-	2	5	3	-	มาก	มาก	มาก
7. ศิษยานุศิษย์	5	5	-	4	1	-	-	มาก	มาก	มาก
รวม	100	91	7	7	47	36	1	-	-	-

ด้านความยั่งยืนพบว่า ผลที่ได้คุ้มค่าเป็นที่น่าพึงพอใจ และเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดเป็นแผนงานของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืนต่อไป เนื่องจากระยะเวลาในการดำเนินงานของโครงการค่อนข้างสั้น ทำให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการซึ่งมีภาระงานประจำอยู่แล้วต้องมีการเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อให้การดำเนินงานของโครงการไม่สูญเปล่า คุ้มค่ากับเวลาและงบประมาณที่ลงทุนไป และเป็นไปอย่างยั่งยืน ทางเขตพื้นที่การศึกษา จะได้นำรูปแบบหรือกระบวนการดำเนินงานโครงการในแต่ละกลุ่มไปดำเนินการต่อกับโรงเรียนในสังกัด

ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ พบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการส่วนใหญ่เห็นว่าผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการเป็นที่น่าพึงพอใจ และเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดเป็นแผนงาน หรือกิจกรรมการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการถ่ายทอดส่งต่อระหว่างหน่วยงาน/โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยอาจกำหนดให้โรงเรียนต่าง ๆ นำแนวทางหรือวิธีการที่ได้จากการดำเนินงานโครงการนี้ไปสวมหรือเชื่อมโยงกับโครงการของโรงเรียนที่มีอยู่เดิมหรือให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว เป็นผู้เผยแพร่หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้ต่อ โดยขยาย

ผลกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นกลุ่มเป้าหมายในรอบแรก

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โครงการในลักษณะนี้ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบและสพฐ. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการคิดโครงการต่างๆ มากขึ้น

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรทำการวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ของโครงการต่างๆ ให้รอบคอบ เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นบรรลุผลสำเร็จ ประหยัดงบประมาณ และแก้ปัญหาได้ตรงจุดโดยก่อนกำหนดโครงการควรมีการสำรวจหรือประเมินสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูในพื้นที่ แล้วนำสารสนเทศที่ได้มากำหนดเป็นประเด็น เรื่อง หรือโครงการที่ต้องจัดทำ

3. สพฐ. ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจัดสรรงบประมาณไปที่เขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง และเปิดโอกาสให้เขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้งบประมาณนั้นจัดโครงการต่างๆ ที่พัฒนาครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างอิสระ ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและตามความต้องการของครูในพื้นที่ ซึ่งจะ ทำให้โครงการที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและบริบทของพื้นที่นั้นๆ มากกว่าที่หน่วยงานกลางกำหนดโครงการมาให้เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเหมือนกันทั่วทั้งประเทศ

4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป้าหมายและภาพความสำเร็จที่ต้องการร่วมกันและดำเนินการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและกระบวนการดำเนินการงานอย่างชัดเจน และดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการอย่างเหมาะสม โดยกำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการ

บริหารการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ลดขั้นตอนและบทบาทที่ไม่จำเป็นในระดับนโยบาย และควรปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานที่มีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะการทำงานและการอบรมครูในช่วงสิ้นปีงบประมาณ

5. เนื่องจากระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการค่อนข้างจำกัด ทำให้ครูที่เข้าร่วมโครงการซึ่งมีภาระงานประจำอยู่แล้วต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของโครงการไม่สูญเปล่าและเป็นไปอย่างยั่งยืน เขตพื้นที่การศึกษา อาจดำเนินงานต่อหรือให้โรงเรียนนำแนวทางหรือวิธีการที่ได้จากการดำเนินงานโครงการนี้ไปสวมหรือเชื่อมโยงกับโครงการของโรงเรียนที่มีอยู่เดิม

6. การดำเนินงานโครงการจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและทุกระดับ เช่นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีระบบและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

7. การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบางโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เนื่องจากโรงเรียนยังขาดแคลนครูผู้สอนที่จบตรงเอก ดังนั้น ควรมีกำหนดนโยบายหรือเกณฑ์การบรรจุครูให้ตรงตามสาขาวิชาเอกหรือตามตำแหน่งที่ต้องการ

8. ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโครงการควรมีระบบการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยอย่างน้อยเดือนละ 1 – 2 ครั้ง และเป็นการนิเทศที่เกิดจากการร่วมมือกันของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งศึกษานิเทศก์ รองฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ครูได้ทันเวลาที่ หากเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนศึกษานิเทศก์น้อยไม่สามารถออกไปนิเทศและติดตามผลได้อย่างทั่วถึงในโรงเรียนที่รับผิดชอบอาจใช้

วิธีการโทรศัพท์สอบถามโดยตรง หรือฝีกอบรมครูแกนนำหรือครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาช่วยนิเทศและติดตามผลแทนโดยมีการติดต่อกับศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ

9. ศึกษานิเทศก์ควรมีส่วนร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยร่วมวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการทดสอบและการประเมินคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

10. ศึกษานิเทศก์ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติในการนิเทศและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการให้ความช่วยเหลือครูมากกว่าการเข้าไปติดตามตรวจสอบการทำงานของครู และรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของโรงเรียน อีกทั้งควรตระหนักว่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกภาคส่วนมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ศึกษานิเทศก์ควรค้นหาจุดที่ยังพัฒนาได้อีกของตนเองและยอมรับวิธีการนิเทศแบบใหม่ๆ เช่นการสร้างสื่อ คู่มือ การใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ และแนะนำเทคนิคการสอนและสื่อการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้แก่ครู และยอมรับการร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

11. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่าทุกภาคส่วนมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารควรค้นหาจุดที่ยังพัฒนาได้อีกของตนเองและยอมรับวิธีการนิเทศแบบใหม่ๆ และยอมรับการร่วมมือกับศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ครั้งต่อไป

1. การเตรียมการในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้นในครั้งต่อไป หน่วยงานต้นสังกัดควรชี้แจงถึงนโยบายการพัฒนาให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการทุกระดับได้เกิดความเข้าใจและทราบเงื่อนไขการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการทำคู่มือการฝีกอบรม มีขั้นตอนและตัวอย่างการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงมีสื่อประกอบการนิเทศที่หลากหลายและทันสมัย

2. วิธีการคัดเลือกครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เข้าร่วมโครงการควรมีเกณฑ์การคัดเลือกและมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน

3. ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดตัวบุคคลหรือผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อติดตามการดำเนินงานอย่างชัดเจน เช่น ผู้รับผิดชอบโครงการในแต่ละกลุ่มสาระฯ เพราะเป็นโครงการระยะยาวและมีเรื่องที่ต้องประสานงานหลายเรื่อง

4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการดำเนินงานโครงการและการพัฒนาที่ได้ไปใช้ในการสร้างเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ เช่น การให้รางวัลในลักษณะที่เหมาะสมแล้วแต่กรณีที่เหมาะสม

References

- Stufflebeam, D.L. and A.J. Shinkfield. 2007. **Evaluation Theory, Models, and Applications**. United States of America: Wiley.
- Worthen and Sander. 1987. **Educational Evaluation: Alternative Approaches An Practical Guidelines**. New York: Longman.