



# รายงานผลการดำเนินโครงการ

หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร

รุ่นที่ 1

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

## คำนำ

กลุ่มพัฒนามาตรฐานและส่งเสริมเครือข่าย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำรายการผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศัทยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร รุ่นที่ ๑ กลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒/๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการดำเนินการจัดกิจกรรมสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

หวังว่ารายการผลการดำเนินงานกิจกรรมตามโครงการนโยบายฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการพัฒนาศัทยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

กลุ่มพัฒนามาตรฐานและส่งเสริมเครือข่าย  
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา  
๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- กลุ่มเป้าหมาย	๒
- ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	๒
- ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการพัฒนา	๒
- วิทยากร	๒
- งบประมาณ	๒
บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	
- แนวทางการดำเนินงานโครงการ	๓
- โครงสร้างของหลักสูตร	๓
- ระยะเวลาในการพัฒนา	๓
- แนวทางการพัฒนา	๓
- สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา	๔
- การประเมินผล	๔
- คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา	๔
- คุณสมบัติของวิทยากร	๔
- รายละเอียดของสาระการเรียนรู้	๔-๑๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการ	
- กลุ่มเป้าหมาย	๑๓
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓
- การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓
- การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
- การประเมินผลการเรียนรู้	๑๕
- ผลการประเมินวิทยากรรายวิชา	๑๖
- ผลการประเมินหลักสูตรการพัฒนา	๑๗
- ผลการประเมินความพึงพอใจ	๑๘
บทที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงาน	๒๑
ภาคผนวก	-
- ภาพกิจกรรมภาคผนวก	

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๘๐ (๓) บัญญัติไว้ว่า “พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษา แห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียน มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็น ประเทศไทยในยุค ๔.๐ (Thailand ๔.๐) ดังนั้น จึงต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางการศึกษาแบบใหม่ มุ่งเน้น การพัฒนาการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร เพื่อการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ อันเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง สร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน สร้างทัศนคติเชิงบวก มีความเคารพและเห็นคุณค่าตนเอง เน้นการสื่อสารแบบกัลยาณมิตร และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาผู้นำภาคราชการให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย รัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำ และมีสมรรถนะในด้านการจัดการ ที่ดี สามารถนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อันจะนำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน

กระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบาย ในการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความต้องการของ ทุกภาคส่วนในสังคมให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการให้สามารถขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด ซึ่งสำนักงาน ศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาค และจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาคและ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำเป็นต้องพัฒนาการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่ระดับภาคและจังหวัดให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หลักสูตรการคิด เชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร ขึ้น จำนวน ๒ รุ่น โดยรุ่นที่ ๑ ดำเนินการพัฒนา ระหว่าง วันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒/๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจหลักการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสู่การศึกษาเชิงพื้นที่

## กลุ่มเป้าหมาย

รุ่นที่ ๑ : ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นบุคลากรกลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาคและบุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๔๐ คน

## ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา

๑. ประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินงาน
๒. ประสานงานกับวิทยากร
๓. ประสานงานกับสำนักงานศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัด
๔. ดำเนินการพัฒนาด้วยกิจกรรม
  - การเตรียมจิตเพื่อการเรียนรู้ด้วยสมาธิและสติในการทำงาน
  - วิทยากรให้ความรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามตารางการพัฒนา
  - กิจกรรม Dialogue แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อการพัฒนา
  - สรุปผลการเรียนรู้ วางแผนสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร
  - นำเสนอการออกแบบนวัตกรรมในพื้นที่
๕. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๖. ประเมินผลวิทยากรรายวิชา
๗. ประเมินผลหลักสูตรและความพึงพอใจ
๘. สรุปผลการพัฒนา รุ่นที่ ๑

## ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการพัฒนา

ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒/๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

## วิทยากร

๑. นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๓. นายกัมพล เจริญรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งยาวคำโปรย
๔. นางสาวณิชา พิทยาพงศกร นักวิจัยด้านการศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)
๕. นางสาวโสฬสวรรณ อินทสิทธิ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กรมสุขภาพจิต

## งบประมาณ

งบประมาณโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

## บทที่ ๒

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### แนวทางการดำเนินงานโครงการ

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร รุ่นที่ ๑ เป็นกิจกรรมหนึ่งของโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัดให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีดังนี้

#### ๑. โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้และการจัดการองค์กร ประกอบด้วย ๕ สาระการเรียนรู้ ดังนี้

สาระการเรียนรู้ที่ ๑ สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร

สาระการเรียนรู้ที่ ๒ ทักษะการคิดเชิงระบบ

สาระการเรียนรู้ที่ ๓ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

สาระการเรียนรู้ที่ ๔ การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

สาระการเรียนรู้ที่ ๕ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร

#### ๒. ระยะเวลาในการพัฒนา

หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้และการจัดการองค์กร ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน ๒๘ ชั่วโมง

#### ๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ กระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาที่เน้นการทำงานสัมพันธ์กันเชิงแนวราบเป็นความสัมพันธ์ใหม่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยถือหลักว่า ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า และมีศักยภาพ สามารถเข้ามารวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยความเสมอภาค และเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย

๓.๒ การฝึกปฏิบัติระหว่างการเรียนรู้ประกอบด้วย

- การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกัลยาณมิตร
- การบรรยาย อภิปราย การระดมสมอง
- กรณีศึกษา
- การฝึกปฏิบัติจริง
- การนำเสนอผลงาน
- การสรุป ชักถาม
- กิจกรรม Reflection and AAR

#### ๔. สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา

- ๔.๑ เอกสารประกอบการพัฒนา
- ๔.๒ PowerPoint วิดีทัศน์หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้
- ๔.๓ แบบฝึกปฏิบัติ ใบงาน ใบกิจกรรม
- ๔.๔ ภาพยนตร์
- ๔.๕ บทความ

#### ๕. การประเมินผล

- ๕.๑ ประเมินด้านระยะเวลา โดยผู้เข้ารับการพัฒนายต้องมึระยะเวลาเข้ารับการพัฒนายไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
- ๕.๒ ประเมินด้านหลักสูตร โดยประเมินผลชิ้นงานของผู้เข้ารับการพัฒนาย ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
- ๕.๓ ประเมินด้านพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาย ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

#### ๖. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาย

- ๖.๑ เป็นบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รุ่่นละไม่เกิน ๔๐ คน
- ๖.๒ สามารถเข้ารับการพัฒนายได้เต็มเวลาตามที่หลักสูตรกำหนด
- ๖.๓ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้น
- ๖.๔ เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเปิดรับความคิดใหม่ ๆ
- ๖.๕ มีทักษะด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

#### ๗. คุณสมบัติของวิทยากร

- ๗.๑ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเนื้อหาสาระของการเรียนรู้นั้นเป็นอย่างดี
- ๗.๒ สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาย โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนายเรียนรู้อผ่านการทำกิจกรรม

#### ๘. รายละเอียดของสาระการเรียนรู้

- ๘.๑ สาระการเรียนรู้ที่ ๑ สติกับการพัฒนายตน พัฒนายทีมงานและพัฒนายองค์กร ระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง

##### คำอธิบายสาระการเรียนรู้

ศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสติกับการพัฒนายตน พัฒนายทีมงานและพัฒนายองค์กร การฝึกจิตเพื่อการเรียนรู้อด้วยสมาธิ สติ ทักษะสติสนทนา

##### วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาย

๑. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสติกับการพัฒนายตน พัฒนายทีมงานและพัฒนายองค์กร
๒. สามารถนำแนวคิด วิธีการฝึกสมาธิ ฝึกสติ ไปใช้ในการพัฒนายตน พัฒนายทีมงานและพัฒนายองค์กร

### สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

๑. สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร
๒. การฝึกจิตเพื่อการเรียนรู้ด้วยสมาธิ สติ
๓. ทักษะ สติสนทนา เพื่อการ Dialogue

### แนวทางการจัดกิจกรรม

ให้จัดกิจกรรมทั้ง ๓ สาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกันโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น

๑. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับสติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร
๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติโดย ฝึกสมาธิ และฝึกสติ
๓. การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning
๔. วิทยากรให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศรพองค์ความรู้และแนวทางการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้

กับการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน

๕. วิทยากรสรุป ชักถาม

### สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการพัฒนา
๒. การฝึกปฏิบัติจริง ใบบงาน ใบกิจกรรม
๓. PowerPoint วิดีทัศน์ หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้
๔. ภาพยนตร์

### การประเมินผล

๑. ประเมินชิ้นงาน
๒. กิจกรรม Reflection and AAR

## ๘.๒ สาระการเรียนรู้ที่ ๒ ทักษะการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ระยะเวลา ๗ ชั่วโมง

### คำอธิบายสาระการเรียนรู้

ศึกษาและฝึกปฏิบัติการคิดเชิงระบบ แฝงฝังความคิดและแผนผังระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา

๑. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ (System Thinking)
๒. สามารถนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนางานในองค์กร

### สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

๑. ทฤษฎีระบบ
๒. การนำเสนอแนวคิดเชิงระบบไปใช้แก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนางานในองค์กร

### แนวทางการจัดกิจกรรม

ให้จัดกิจกรรมทั้ง ๒ สาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกัน โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น

๑. วิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ (System Thinking)
๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติการคิดเชิงระบบ



๓. การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning

๔. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารูปองค์ความรู้และแนวทางการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้

กับการปฏิบัติงาน

๕. วิทยากรสรุป ชักถาม

**สื่อที่ใช้ในการพัฒนา**

๑. เอกสารประกอบการพัฒนา

๒. การฝึกปฏิบัติจริง ใบงาน ใบกิจกรรม

๓. PowerPoint วิดีทัศน์ หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้

๔. ภาพยนตร์

๕. บทความ

**การประเมินผล**

๑. ประเมินชิ้นงาน

๒. กิจกรรม Reflection and AAR

๘.๓ **สาระการเรียนรู้ที่ ๓ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา** ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

**คำอธิบายสาระการเรียนรู้**

ศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจิตศึกษากับการพัฒนาภายใน การสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบบูรณาการ

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แนวจิตศึกษากับการพัฒนาภายในการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบบูรณาการ

๒. สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แนวจิตศึกษากับการพัฒนาภายในการสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบบูรณาการไปขยายผลในวงการศึกษาต่อไป

**สาระการเรียนรู้** ประกอบด้วย

๑. จิตศึกษากับการพัฒนาภายใน

๒. การสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน

๓. กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning

๔. การเรียนรู้แบบบูรณาการ

**แนวทางการจัดกิจกรรม**

ให้จัดกิจกรรมทั้ง ๔ สาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกันโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น

๑. วิทยากรให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แนวจิตศึกษากับการพัฒนาภายใน การสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบบูรณาการ

๒. เป็นการ Dialogue แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แนวคิดศึกษากับการพัฒนาภายใน การสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในโรงเรียน กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบบูรณาการ

๓. วิทยากรสรุป ให้ข้อเสนอแนะ

#### สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการพัฒนา

๒. PowerPoint วิดีทัศน์ หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้

๓. ภาพยนตร์

#### การประเมินผล

๑. ประเมินชิ้นงาน

๒. กิจกรรม Reflection and AAR

๘.๔ **สาระการเรียนรู้ที่ ๔ การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่** ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

#### คำอธิบายสาระการเรียนรู้

ศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา เรื่องการบูรณาการในเขตพื้นที่การศึกษาในลักษณะพิเศษ การบริหารจัดการของโรงเรียนทั้งเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมิน และการพัฒนาบุคลากร

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

๒. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

๓. สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนา

การศึกษา

**สาระการเรียนรู้** ประกอบด้วย

๑. การบริหารจัดการ

๒. หลักสูตร

๓. การประเมิน

๔. บุคลากร

#### แนวทางการจัดกิจกรรม

ให้จัดกิจกรรมทั้ง ๔ สาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกันโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น

๑. วิทยากรให้ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางเกี่ยวกับเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

๒. เป็นการ Dialogue แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเขตพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. วิทยากรสรุป ชักถาม และให้ข้อเสนอแนะ

### สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการพัฒนา
๒. PowerPoint วิดีทัศน์ หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้
๓. ภาพยนตร์

### การประเมินผล

๑. ประเมินชิ้นงาน
๒. กิจกรรม Reflection and AAR

## ๘.๕ สารการเรียนรู้ที่ ๕ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร ระยะเวลา ๓ ชั่วโมง

### คำอธิบายสาระการเรียนรู้

ศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร
๒. สามารถเชื่อมโยงความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ

### สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- สาระการเรียนรู้ที่ ๑ สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร
- สาระการเรียนรู้ที่ ๒ ทักษะการคิดเชิงระบบ (System Thinking)
- สาระการเรียนรู้ที่ ๓ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
- สาระการเรียนรู้ที่ ๔ การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

### แนวทางการจัดกิจกรรม

ให้จัดกิจกรรมทั้ง ๔ สาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกันโดยใช้กิจกรรม เช่น

๑. วิทยากรจัดให้เป็นการ Dialogue แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง ๔ สาระการเรียนรู้กับผู้เข้ารับการพัฒนา
๒. วิทยากรสรุป ชักถาม และให้ข้อเสนอแนะ

### สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการพัฒนา
๒. PowerPoint วิดีทัศน์ หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้

### การประเมินผล

๑. ประเมินชิ้นงาน
๒. กิจกรรม Reflection and AAR

#### ๒.๑ กระบวนการ Reflection

ความหมายของ Reflection ในกระบวนการสร้างความรู้

Dewey กล่าวถึงการเกิดความรู้ในปรัชญาปฏิบัตินิยม โดยแบ่งประสบการณ์ออกเป็นสองประเภท

คือ ประสบการณ์แบบไร้ปัญญา กับ ประสบการณ์แบบปัญญา

ประสบการณ์แบบไร้ปัญญาในชีวิตของแต่ละบุคคลมีมากมาย ซึ่งยังไม่จัดว่าเป็น "ความรู้" ของบุคคลนั้น ประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการไตร่ตรอง (Reflection) แล้วเท่านั้น จึงจะเป็นประสบการณ์แบบปัญญา หรือ "ความรู้" ซึ่งผู้รู้สามารถอธิบายให้ตนเองและผู้อื่นยอมรับได้อย่างสมเหตุสมผลทั้งในเชิงเหตุผลและเชิงประจักษ์

กลุ่มแนวคิดสรณ์นิยม (Constructivism) ตั้งข้อสมมติฐานการสร้างความรู้ไว้ ดังนี้

๑) สถานการณ์ที่เป็นปัญหาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (Cognitive Conflict)

๒) ความขัดแย้งทางปัญญาเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ให้เกิดกิจกรรมไตร่ตรอง (Reflective Activities)

๓) การไตร่ตรอง (Reflection) บนฐานแห่งประสบการณ์และโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กระตุ้นให้มีการปรับหรือสร้างโครงสร้างทางปัญญาขึ้นมาใหม่ (Cognitive Restructuring) หรือเกิดความรู้ใหม่นั้นเอง

กิจกรรมไตร่ตรอง คือกิจกรรมที่ทำเพื่อตรวจสอบและขจัดความขัดแย้งทางปัญญาระหว่างบุคคล ภายในตนเอง และระหว่างความเชื่อหรือสมมติฐานกับสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงประจักษ์ (ไพจิตร สดวกการ, ๒๕๓๙ : ๙๔)

ในทางจิตวิทยา ได้แบ่งลักษณะการคิดของคนออกเป็นสองลักษณะใหญ่ๆ คือ แบบ Impulsive Thinking และแบบ Reflective thinking

แบบ Impulsive thinking คือ การคิดแบบไม่ไตร่ตรอง เห็นปุ๊บสรุปปั๊บตามสัญชาตญาณ ถ้าเป็นคนที่ไม่มีการไตร่ตรอง มักจะสรุปผิดมากกว่าถูก

แบบ Reflective Thinking คือ แบบที่คิดอย่างไตร่ตรอง พินิจพิจารณา คิดย้อนกลับไปมาอย่างรอบคอบ หลายตรรกะ หลายแง่หลายมุม ทั้งในเชิงเหตุผลและเชิงประจักษ์ ก่อนจะตัดสินใจลงสรุปคำว่า Reflection ในกระบวนการสร้างความรู้จึงหมายถึง "การไตร่ตรอง"

## ๒.๒ กระบวนการ AAR

วงจรการทำงาน ๓ R (Review)

BAR = Before Action Review ทบทวนก่อนกิจกรรม หรือภารกิจเกิด

DAR = During Action Review ทบทวนระหว่างกิจกรรมนั้นดำเนินการ ยังไม่เสร็จ

AAR = After Action Review ทบทวนหลังกิจกรรมสำเร็จ เสร็จสิ้น

AAR หรือ After Action Review: หรือชื่อภาษาไทยว่า "เรียนรู้ระหว่างทำงาน" ขึ้นตอนหนึ่งในวงจรการทำงาน เป็นการทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่เพื่อค้นหาคนที่ทำผิดพลาดไม่ใช่การกล่าวโทษใครทั้งสิ้นแต่เป็นการทบทวนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีก ในขณะที่เดียวกันก็คงไว้ซึ่งวิธีการที่ดีอยู่แล้ว

AAR มีใช้ครั้งแรกในกองทัพของสหรัฐอเมริกา เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1970 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของกองทัพ แก้ไขช่องโหว่ที่อาจทำให้เป็นรองฝ่ายตรงข้ามหรือทำให้สูญเสียทหารฝีมือดี

ในการทำศึกสงครามและสิ่งสำคัญ คือ ได้ฝึกการทำงานเป็นทีมไปพร้อมกันด้วย ในปี ค.ศ. 1990 ภาครัฐกิจ ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีภาวะการแข่งขันสูงและแข่งขันตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดขององค์กรได้เริ่มนำเทคนิคนี้ มาใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรเพื่อส่วนครองตลาดที่สูงขึ้นหรือเพื่อกำไรที่มากขึ้น ซึ่งจุดนี้เองที่ทำให้เทคนิคนี้ ได้รับความสนใจอย่างมากมาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

### จุดเด่นของ AAR มีอะไรบ้าง

๑. ทำให้เรียนรู้ว่าในการทำงานต่าง ๆ ไม่ควรชื่นชมความสำเร็จแต่เพียงด้านเดียว ต้องยอมรับ ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย และควรให้ความสนใจมากกว่าความสำเร็จ เพราะปัญหา คือ โอกาสในการพัฒนาคนเพื่อ การพัฒนางาน

๒. ฝึกการรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน ที่อาจทำให้ได้รู้ว่า “ทุกปัญหา มีทางออก” นั้น เป็นอย่างไร

๓. ฝึกการทำงานเป็นทีม

๔. สามารถใช้เทคนิคนี้กับงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็งานประจำที่ดูเหมือนว่าไม่สำคัญ เช่น การรับโทรศัพท์ การจัดประชุม ไปจนถึงโครงการระยะยาวที่ได้รับเงินสนับสนุนหลายพันล้านบาท

๕. ผู้ที่เข้าร่วม คือ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมแผนกหรือทีมงาน ซึ่งเป็นจุดที่แตกต่างจาก Peer Assist ที่เป็นการขอคำแนะนำจากผู้รู้ภายนอกกลุ่ม

วิธีการในการทำ AAR ก็ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนแต่อย่างใด เพียงแต่ตอบคำถาม ๔ ข้อนี้ และ ทำให้ครบ ๗ ขั้นตอน

### คำถามกับ AAR คือ

๑. สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับจากการทำงานคืออะไร

๒. สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร

๓. ทำไมจึงแตกต่างกัน

๔. สิ่งที่เราได้เรียนรู้และวิธีการลด/แก้ความแตกต่างคืออะไร

### ขั้นตอนกับ AAR

๑. คุณควรทำ AAR ทันทีทันใดหรืออย่างรวดเร็วที่สุดหลังจากจบงานนั้น ๆ

๒. ไม่มีการกล่าวโทษ ชำเติม ตอกย้ำซึ่งกันและกัน ไม่มีความเป็นเจ้านายหรือลูกน้อง มีแต่บรรยากาศที่เป็นกันเอง

๓. มี “คุณอำนวย” คอย อำนวยความสะดวก กระตุ้น ตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของตน

๔. ถามตัวเองว่าสิ่งที่ควรได้รับคืออะไร

๕. หันกลับมาดูว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร

๖. ความแตกต่างคืออะไร ทำไมจึงต่างกัน

๗. จัดบันทึกเพื่อเตือนความจำว่า วิธีการใดบ้างที่ได้เคยนำมาแก้ปัญหาแล้ว

อย่างไรก็ตาม ต้องเข้าใจว่าคำตอบหรือวิธีแก้ปัญหาที่ได้จากการทำ AAR คงไม่ใช่คำตอบสุดท้ายสำหรับงาน เพราะเมื่อเวลาเปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป ย่อมทำให้เกิดปัญหาใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

#### บทบาทผู้บริหารโครงการ

๑. ประสานกับส่วนราชการและบุคคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมดำเนินการพัฒนา เช่น รายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา กำหนดระยะเวลา งบประมาณ อาคารสถานที่ ฯลฯ
๒. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร และวิธีการดำเนินการพัฒนา
๓. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาและแบบประเมินต่าง ๆ
๔. ดำเนินการพัฒนามตามกระบวนการและขั้นตอนอย่างเป็นระบบให้บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนด
๕. อำนวยความสะดวกแก่วิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนาและผู้เกี่ยวข้องตลอดโครงการ
๖. ให้คำปรึกษา แนะนำและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินการพัฒนา
๗. กำกับและควบคุมเวลาการเข้ารับการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๘. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน
๙. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาและการจัดทำรูปเล่มรายงานแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

#### ๖. สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา

๑. เอกสารประกอบการพัฒนา
๒. PowerPoint วิตทัศน์ หรือโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการทำกิจกรรมการเรียนรู้
๓. แบบฝึกปฏิบัติ ใบงาน ใบกิจกรรม
๔. ภาพยนตร์
๕. บทความ

#### ๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการพัฒนา โดย

๑. ประเมินผลงานเดี่ยว หรืองานกลุ่ม
๒. ประเมินพฤติกรรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๓. ประเมินด้านระยะเวลาในการพัฒนา

#### ๘. เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนา

๑. คะแนนการประเมินผลงานเดี่ยวหรืองานกลุ่ม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. คะแนนประเมินพฤติกรรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓. ระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

#### ๙. กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา

รุ่นที่ ๑ เป็นบุคลากรกลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค และ บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๔๐ คน

#### ๑๐. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร มีทักษะการคิดเชิงระบบ การสื่อสารกับการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และมีแนวคิดในการนำไปประยุกต์สู่การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่

## บทที่ ๓ วิธีดำเนินการ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒/๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเนื้อหาสาระของการเรียนรู้มี ๕ สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- สาระการเรียนรู้ที่ ๑ สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร
- สาระการเรียนรู้ที่ ๒ ทักษะการคิดเชิงระบบ (System Thinking)
- สาระการเรียนรู้ที่ ๓ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
- สาระการเรียนรู้ที่ ๔ การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่
- สาระการเรียนรู้ที่ ๕ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และ  
การจัดการองค์กร

### กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนา รุ่นที่ ๑ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค และบุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน ๔๐ คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้
- ๒. แบบประเมินวิทยากรรายวิชา
- ๓. แบบประเมินหลักสูตรการพัฒนา
- ๔. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ๑. การประเมินผลการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับพัฒนาระหว่างและหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา
- ๒. การประเมินผลวิทยากรรายวิชา เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับพัฒนาระหว่างดำเนินการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์
- ๓. การประเมินหลักสูตรการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับพัฒนาหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์
- ๔. การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการพัฒนาหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์



## การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การประเมินผลการเรียนรู้จากกิจกรรม Reflection and AAR ของผู้เข้ารับการพัฒนาหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

๒. การประเมินผลวิทยากรรายวิชา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

๓. การประเมินหลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

๔. การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้และการจัดการองค์กร (System Thinking Learning & Organizing Skill) รุ่นที่ ๑ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒/๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. การประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร
๒. การประเมินผลวิทยากรรายวิชา
๓. การประเมินหลักสูตรการพัฒนา
๔. การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ

#### ๑. การประเมินผลการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการพัฒนารุ่นที่ ๑ มีจำนวน ๔๐ คน ผ่านการพัฒนาทั้ง ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ด้านระยะเวลาการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนเกณฑ์การประเมินด้านเวลาครบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑.๒ ด้านหลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนเกณฑ์การประเมินด้านหลักสูตรครบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑.๓ ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อนเกณฑ์การประเมินด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ตารางที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่ (N= ๔๐)	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>		
๑.๑ ชาย	๑๒	๓๐.๐๐
๑.๒ หญิง	๒๘	๗๐.๐๐
<b>๒. ตำแหน่ง</b>		
๒.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๒	๕๕.๐๐
๒.๒ นักวิชาการศึกษา	๑๒	๓๐.๐๐
๒.๓ นักทรัพยากรบุคคล	๒	๕.๐๐
๒.๔ อื่น ๆ	๔	๑๐.๐๐
<b>๓. สังกัด</b>		
๓.๑ สำนักงานศึกษาธิการภาค	๑๘	๔๕.๐๐
๓.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	๒๑	๕๒.๕๐
๓.๓ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	๑	๒.๕๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า

ผู้เข้ารับการพัฒนา มีจำนวน ๔๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ และ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ รองลงมา คือ นักวิชาการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ นักทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ และ ตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

สังกัดของผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่ คือ สำนักงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ รองลงมา คือ สำนักงานศึกษาธิการภาค คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ ตามลำดับ

## ๒. ผลการประเมินวิทยากรรายวิชา

รายการประเมิน	สถิติการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและ พัฒนาองค์กร		ทักษะการคิด เชิงระบบ		การสร้างนวัตกรรม ทางการศึกษาเพื่อ การเปลี่ยนแปลง ทางการศึกษา		การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิง พื้นที่		การนำเสนอและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะการคิดเชิง ระบบฯ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
วิทยากรมีความรู้ความสามารถ ในเนื้อหาที่ใช้พัฒนา	๔.๘๙	๐.๓๘	๕.๐๐	๐.๐๐	๔.๘๔	๐.๓๖	๔.๐๕	๐.๒๒	๔.๙๒	๐.๒๗
วิทยากรพูดได้ตรงประเด็น ชัดเจน	๔.๘๗	๐.๓๔	๕.๐๐	๐.๐๐	๔.๗๙	๐.๔๑	๔.๐๓	๐.๒๘	๔.๘๗	๐.๓๔
วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้ เข้าใจง่าย	๔.๘๗	๐.๓๔	๕.๐๐	๐.๐๐	๔.๘๙	๐.๓๑	๓.๙๗	๐.๔๓	๔.๗๔	๐.๔๔
วิทยากรเปิดโอกาสให้ ผู้เข้ารับพัฒนามีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๔.๘๔	๐.๓๖	๕.๐๐	๐.๐๐	๔.๗๙	๐.๔๑	๔.๐๓	๐.๓๖	๔.๗๑	๐.๔๕
บุคลิกภาพของวิทยากร	๔.๘๔	๐.๓๖	๕.๐๐	๐.๐๐	๔.๗๑	๐.๕๖	๔.๐๕	๐.๓๒	๔.๗๔	๐.๔๔
เอกสารประกอบการอบรม ชัดเจน เข้าใจง่าย	๔.๕๓	๐.๖๐	๔.๘๒	๐.๓๙	๔.๖๘	๐.๔๖	๓.๖๘	๐.๔๖	๔.๓๙	๐.๙๓
การใช้สื่อประกอบ มีความเหมาะสม	๔.๖๖	๐.๕๗	๔.๘๔	๐.๓๖	๔.๗๑	๐.๔๕	๓.๘๔	๐.๓๖	๔.๕๕	๐.๖๘
ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา สาระ	๔.๕๘	๐.๕๔	๔.๖๘	๐.๕๒	๔.๖๑	๐.๔๙	๓.๖๘	๐.๖๕	๔.๗๑	๐.๔๕
เนื้อหาสาระสอดคล้องกับ หัวข้อการบรรยาย	๔.๘๔	๐.๓๖	๔.๙๒	๐.๒๗	๔.๗๙	๐.๔๑	๓.๗๑	๐.๔๕	๔.๗๖	๐.๔๓
เนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ มีประโยชน์ นำประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติได้	๔.๘๙	๐.๓๑	๔.๙๒	๐.๒๗	๔.๗๖	๐.๔๓	๓.๘๙	๐.๓๑	๔.๗๖	๐.๔๓
<b>ค่าเฉลี่ยรายวิชา</b>	<b>๔.๗๘</b>	<b>๐.๔๒</b>	<b>๔.๙๒</b>	<b>๐.๑๘</b>	<b>๔.๗๖</b>	<b>๐.๔๓</b>	<b>๓.๘๙</b>	<b>๐.๓๙</b>	<b>๔.๗๒</b>	<b>๐.๔๙</b>

จากตารางที่ ๒ การประเมินผลวิทยากรรายวิชา หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้และ การจัดการองค์กร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นอันดับสูงสุด คือ วิชาทักษะการคิดเชิงระบบวิชา สถิติการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร และ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = ๔.๙๒ , S.D. = ๐.๑๘, ๐.๑๘)

อันดับรองลงมา คือ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.43)

และอันดับสุดท้าย คือ วิชาการประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D. = 0.34)

#### สิ่งที่ท่านพอใจวิทยากร

- วิทยากรมีความรู้ความสามารถสูงมาก ถ่ายทอดความรู้ได้ดีมาก ชัดเจน เข้าใจง่ายทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ เป็นต้นแบบที่ดี มีเทคนิคการสอนและการปฏิบัติที่จำง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้น่าสนใจตลอดเวลา ไม่น่าเบื่อ

#### สิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุง

- ควรมีการสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จในการฝึกสภาวะจิตในแต่ละระดับ

### ๓. ผลการประเมินหลักสูตรการพัฒนา

#### ตารางที่ ๓ ผลการประเมินหลักสูตรการพัฒนา

เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		แปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.76	0.42	มากที่สุด
๒. การจัดลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.89	0.32	มากที่สุด
๓. ชื่อสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรมีความเหมาะสม			มากที่สุด
- สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร	4.82	0.38	มากที่สุด
- ทักษะการคิดเชิงระบบ	4.88	0.32	มากที่สุด
- การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	4.82	0.38	มากที่สุด
- การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่	4.88	0.32	มากที่สุด
- นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
๔. เนื้อหาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในระดับใด	4.76	0.42	มากที่สุด
- สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร	4.82	0.38	มากที่สุด
- ทักษะการคิดเชิงระบบ	4.82	0.38	มากที่สุด
- การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	4.79	0.42	มากที่สุด
- การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่	4.94	0.23	มากที่สุด
- นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
๕. เนื้อหาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนางาน	4.84	0.37	มากที่สุด
- สติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร	4.79	0.38	มากที่สุด
- ทักษะการคิดเชิงระบบ (System Thinking)	4.94	0.23	มากที่สุด
- การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	4.88	0.42	มากที่สุด

เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้	ระดับ		แปลค่า
	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	
- การประยุกต์แนวคิด : การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่	๔.๗๙	๐.๓๘	มากที่สุด
- การนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๔.๗๙	๐.๔๒	มากที่สุด
๖. กิจกรรมการพัฒนาในหลักสูตรเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของผู้เข้ารับการพัฒนา	๔.๗๙	๐.๔๒	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>๔.๘๒</b>	<b>๐.๓๘</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ ๓ การประเมินผลหลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กรพบว่า โดยภาพรวมผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๒$  S.D. = ๐.๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีความคิดเห็นอันดับสูงสุด คือ ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ของหลักสูตรมีความเหมาะสมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๖$ , S.D. = ๐.๓๔)

อันดับรองลงมา คือ การจัดลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๕$ , S.D. = ๐.๓๘)

และอันดับสุดท้าย คือ โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๖$ , S.D. = ๐.๔๒)

๗. ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ควรจัดทำหลักสูตรนี้ต่อไปและขยายกลุ่ม

๗.๒ ควรเพิ่มเนื้อหาของวิชา โดยเฉพาะวิชาการคิดเชิงระบบ

๗.๓ ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้มากขึ้น

#### ๔. ผลการประเมินความพึงพอใจ

ตารางที่ ๔ ผลการประเมินความพึงพอใจ

ประเด็น	ระดับ		แปลค่า
	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	
<b>ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนา</b>			
๑. ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา	๔.๙๔	๐.๒๒	มากที่สุด
๒. เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ	๔.๙๔	๐.๒๒	มากที่สุด
๓. กิจกรรมการพัฒนาเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	๔.๙๔	๐.๒๒	มากที่สุด
๔. สัดส่วนการพัฒนาภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม	๔.๘๐	๐.๔๑	มากที่สุด
๕. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนางานได้	๔.๘๕	๐.๓๗	มากที่สุด
<b>ด้านเจ้าหน้าที่ และวิทยากร</b>			
๖. เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส	๔.๘๐	๐.๔๑	มากที่สุด
๗. เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเป็นกันเอง	๔.๘๐	๐.๔๑	มากที่สุด
๘. เจ้าหน้าที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาในการดำเนินการพัฒนาได้	๔.๘๐	๐.๔๑	มากที่สุด

ประเด็น	ระดับ		แปลค่า
	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	
๙. วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	๔.๙๔	๐.๒๒	มากที่สุด
๑๐. วิทยากรโดยรวมมีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา	๔.๙๔	๐.๒๒	มากที่สุด
<b>ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</b>			
๑๑. บริการอินเทอร์เน็ตรวดเร็ว ครอบคลุมทุกพื้นที่	๔.๒๕	๑.๒๔	มาก
๑๒. สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนามีความเหมาะสม	๔.๕๗	๐.๖๘	มากที่สุด
๑๓. สถานที่ดำเนินการพัฒนา มีความเหมาะสม	๔.๗๔	๐.๕๕	มากที่สุด
๑๔. อาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม มีคุณภาพ	๔.๗๑	๐.๕๖	มากที่สุด
๑๕. เอกสารประกอบการพัฒนามีคุณภาพ	๔.๕๗	๐.๙๕	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	๔.๗๗	๐.๕๖	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้เข้ารับพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร โดยภาพรวมผู้เข้ารับพัฒนามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๗$ , S.D. = ๐.๕๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับพัฒนามีพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาอันดับสูงสุด คือ ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา, เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ, กิจกรรมการพัฒนาเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ, วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และวิทยากรโดยรวมมีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๙๔$ , S.D. = ๐.๒๒)

อันดับรองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนางานได้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๕$ , S.D. = ๐.๓๗)

และอันดับสุดท้าย คือ บริการอินเทอร์เน็ตรวดเร็ว ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๒๕$ , S.D. = ๑.๒๔)

#### ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้อบรมมีความพึงพอใจ

๑. เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมมาก
๒. วิทยากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาก
๓. เป็นการอบรมที่ไม่น่าเบื่อ มีการลงมือทำงานและสามารถนำไปใช้ได้จริง

#### ความไม่พึงพอใจ

ไม่มี

#### ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ควรจัดให้มีการดำเนินโครงการนี้ต่อไปในทุกปี
๒. ควรปรับระยะเวลาและขยายกลุ่มเป้าหมาย

## บทที่ ๕

### สรุปผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒/๑ อาคารเฉลิมพระเกียรติ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการพัฒนามีจำนวน ๔๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐

ตำแหน่งของผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่ คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ นักวิชาการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ นักทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ และตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

สังกัดของผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่ คือ บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการภาค คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ ตามลำดับ

### สรุปผลการดำเนินงาน

๑. ผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร
๒. ผลการประเมินวิทยากรรายวิชา
๓. ผลการประเมินหลักสูตร
๔. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนา

#### ๑. การประเมินผลการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการพัฒนา รุ่นที่ ๑ มีจำนวน ๔๐ คน ผ่านการพัฒนาทั้ง ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ด้านระยะเวลาการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินด้านเวลาครบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑.๒ ด้านหลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินด้านหลักสูตรครบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑.๓ ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

#### ๒. การประเมินผลวิทยากรรายวิชา

การประเมินผลวิทยากรรายวิชา หลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้และการจัดการองค์กร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอันดับสูงสุด คือ วิชาทักษะการคิดเชิงระบบวิชาสติกับการพัฒนานวัตพัฒนาทีมงานและพัฒนาองค์กร และ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๙๒$  , S.D. = ๐.๑๘, ๐.๑๘)

อันดับรองลงมา คือ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๖$ , S.D. = ๐.๔๓)

และอันดับสุดท้าย คือ วิชาการประยุกต์แนวคิด: การจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๘๙$ , S.D. = ๐.๓๙)

### ๓. การประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร พบว่า พบว่า โดยภาพรวมผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๒$  S.D. = ๐.๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอันดับสูงสุด คือ ชื่อสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรมีความเหมาะสมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๖$ , S.D. = ๐.๓๔)

อันดับรองลงมา คือ การจัดลำดับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรมีความเหมาะสม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๕$ , S.D. = ๐.๓๘)

และอันดับสุดท้าย คือ โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๖$ , S.D. = ๐.๔๒)

### ๔. การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการคิดเชิงระบบ ทักษะการเรียนรู้ และการจัดการองค์กร โดยภาพรวมผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๗๗$ , S.D. = ๐.๔๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนา อันดับสูงสุด คือ ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา, เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ, กิจกรรมการพัฒนาเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ, วิทยากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และวิทยากรโดยรวมมีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๙๔$ , S.D. = ๐.๒๒)

อันดับรองลงมา คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนางานได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๘๕$ , S.D. = ๐.๓๗)

และอันดับสุดท้าย คือ บริการอินเทอร์เน็ตรวดเร็ว ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๒๕$ , S.D. = ๐.๒๔)

### ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

๑. ควรจัดทำหลักสูตรนี้ต่อไปและขยายกลุ่ม
๒. ควรเพิ่มเนื้อหาของวิชาและรายละเอียดเชิงลึกให้มากขึ้น โดยเฉพาะการคิดเชิงระบบ
๓. ควรมีการจัดทำเครื่องมือวัดระดับการพัฒนาจิต
๔. ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้มากขึ้น





## ภาคผนวก

## ภาพกิจกรรมการพัฒนา รุ่นที่ ๑



ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี  
ผอ.สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา  
ประธานพิธีเปิดการพัฒนา



นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์  
วิทยากร วิชาสถิติกับการพัฒนาตน พัฒนาทีมงาน



วิทยากร ดร. ประวิต เอราวรรณ์ ดร.  
กัมพล เจริญรักษ์ วิทยากร วิชาทักษะการคิด  
และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและ  
ผู้จัดการโครงการ

