

A Development of the Evaluation Method to Assess the Success of a Teacher Training Project Based on Theory - based Evaluation

Wiyada Lemtrakul

ABSTRACT

The main purpose of this research was to develop evaluation method to assess the success of a teacher training project based on theory-based evaluation approach. The key informants were consisted of 10 provincial trainers, 3 project managers, 71 district trainers, 531 trainees from the project of teacher training in school curriculum development, 7 university professors, and 68 evaluation stakeholders. Data were collected by questionnaire survey, testing, documenting, observation, and interview. Descriptive statistics, comparison of means, and path analysis were employed for quantitative data, whereas content analysis was employed for qualitative data. The research findings were summarized as follow.

1. Program theory of the project of teacher training was consisted of 6 components: the theoretical concept of causes of school curriculum development problem; development steps of training project activities, implementation of training project activities; expected outcomes; causal relationship between the project activities and its intended effects; and the exogenous factors affecting the training project success.

2. The methods to evaluate the success of the project according to the developed program theory were consisted of 3 phases: 1) the program theory formulation 2) the training project design and 3) the evaluation design.

3. The evaluation results indicated that the developed program theory was a plausible explanation of training project success. The result from project evaluation showed that the post-training mean score was higher than that of pre-training and trainees' reaction was at the high level. About outcomes, it was obvious that school administrators and trainees participated in school curriculum development process. The result from the project impact evaluation was found that the trainees could not completely perform 6 missions of school curriculum management. The reason for project ineffectiveness may result from the part of the program theory that was not operating as expected. Specifically, the trainers' knowledge and the trainees' post-training learning results were at moderate level.

4. The study of the implementation of evaluation methods showed that these methods were at high level in terms of utility, feasibility, propriety, and accuracy.

* Doctoral dissertation of Department of Educational Research, Chulalongkorn University under the advice of Assoc. Prof. Siridej Sujiva, Ph.D. and Assoc. Prof. Sirichai Kanjanawasee, Ph.D.

การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการ ฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

วิยดา เหล่มตระกูล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากรระดับจังหวัด 10 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ 3 คน วิทยากร 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง 531 คน อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมิน 68 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การทดสอบ การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์อิทธิพล ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมของโครงการ การนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมของโครงการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อโครงการฝึกอบรม

2. วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีโปรแกรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างทฤษฎีโปรแกรม (2) การออกแบบโครงการฝึกอบรมครู และ (3) การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมครู

3. ผลการประเมินพบว่า ทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้อธิบายความสำเร็จของโครงการได้ กล่าวคือหลังเสร็จสิ้นการอบรมผู้เข้าอบรมมีค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรมและมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมมาก โดยเมื่อกลับไปโรงเรียนผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ แต่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสมบูรณ์ได้ทั้ง 6 ภารกิจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ทฤษฎีโปรแกรมบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะในส่วนความรู้ความเข้าใจของวิทยากร และผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้บริหารและครูที่ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

4. ผลการใช้วิธีการประเมินพบว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ มีความเหมาะสม และผลการประเมินมีความถูกต้อง

* อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. ศิริเดช สุชีวะ และ รศ.ดร.ศิริชัย กาญจนาวาสี วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา วัดและประเมินผลการศึกษา ปีการศึกษา 2546

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจปรับปรุง การดำเนินโครงการ สรุปผลสำเร็จของโครงการและพัฒนาโครงการต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี และ คณะ, 2541) นักประเมินจึงพยายามศึกษาค้นคว้าปรับปรุงวิธีการประเมินให้มีประสิทธิภาพโดยมี การนำทฤษฎีที่เป็นฐานของโครงการมาบูรณาการเข้าสู่กระบวนการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจถึง สาเหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (Chen, 1990)

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (theory-based evaluation) เป็นการตรวจสอบเงื่อนไข ของการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และกลไกของโครงการที่อยู่ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ (Weiss, 1997 อ้างถึงใน Mercier et al., 2000; Weiss, 1997) โดยคุณลักษณะของโครงการที่จะ นำมาประเมิน ถูกกำหนดขึ้นจากการสร้างมโนทัศน์ของโครงการที่ชัดเจนในรูปของทฤษฎี ที่อธิบาย ถึงสาเหตุ วิธีการและเงื่อนไขที่จะทำให้ผลลัพธ์ของโครงการเกิดขึ้น ทำนายผลลัพธ์ของโครงการ และอธิบายถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของโครงการที่เรียกว่า ทฤษฎีโปรแกรม (program theory) (Fitz-Gibbon and Morris, 1996; Sidini and Sechrest, 1999) ซึ่งทฤษฎี โปรแกรมดังกล่าวจะช่วยให้แนวทางในการระบุประเด็นสำคัญในการประเมิน ตัดสินใจเกี่ยวกับวิธี การประเมิน (Chen, 1990) และให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อจำกัดของโปรแกรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Bickman, 1987 อ้างถึงใน Chen, 1990) นอกจากนี้ ผลการประเมินสามารถนำมาเปรียบเทียบ กันได้ ถ้าเป็นโปรแกรมที่ศึกษาตัวแปรเดียวกันหรือใช้ทฤษฎีเดียวกัน และถ้าทฤษฎีที่นำมาใช้ ตรวจสอบกระบวนการทำงานของโปรแกรม สามารถจำแนกโปรแกรมที่มีประสิทธิผลกับโปรแกรม ที่ไม่มีประสิทธิผลได้อย่างชัดเจน ก็จะต้องมีความรู้ที่จะใช้เป็นฐานในการวางแผน และประเมิน โปรแกรมต่อไป (Fitz-Gibbon and Morris, 1996)

จากลักษณะสำคัญและประโยชน์ของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาวิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยจะทำการศึกษากับโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 ซึ่งเป็นโครงการที่สืบเนื่องมาจากการจัดทำ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการ โครงการดังกล่าวเป็น โครงการที่เหมาะสมในการนำมาศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นโครงการฝึกอบรมครูที่มีลักษณะเป็น ตัวแทนของโครงการฝึกอบรมครูโดยทั่วไป กล่าวคือเป็นโครงการที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรม เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน และเป็นโครงการที่อยู่บนฐานของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม อันเป็นทฤษฎีที่เป็นฐานของโครงการฝึกอบรมทุกโครงการ ดังนั้น การประยุกต์แนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมาใช้ในการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะทำให้ได้วิธีการประเมินที่มีความเป็นไปได้เหมาะสม และให้ผลการประเมินที่ถูกต้อง สามารถบอกถึงประสิทธิผลของโครงการที่ครอบคลุมถึงการนำความรู้หรือทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมถึงสารสนเทศเกี่ยวกับกลไกเชิงสาเหตุที่แทรกอยู่ระหว่างกิจกรรมของโครงการและผลที่เกิดขึ้น ซึ่งนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูที่มีลักษณะเดียวกันต่อไปในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ คือ 1) เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้เป็นฐานในการประเมินโครงการฝึกอบรมครู 2) เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินตามทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น 3) เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้น และ 4) เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สร้างทฤษฎีโปรแกรมเพื่อใช้เป็นฐานในการประเมินโครงการฝึกอบรมครู โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดฝึกอบรม นำผลที่ได้มาระดมสมองร่วมกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการอบรมเรื่อง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 จากกรมวิชาการเพื่อเป็นวิทยากรระดับจังหวัด 10 คน เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรมตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีโปรแกรมที่ได้เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโครงการฝึกอบรมและวิธีการประเมินในขั้นตอนต่อไป

2. พัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีโปรแกรมที่ได้จากขั้นตอนแรก มาออกแบบโครงการฝึกอบรมและกรอบการประเมินแบ่งตามองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม นำกรอบการประเมินที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากร ตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุม เพื่อใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

3. ดำเนินการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการ วิทยากร และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

อำเภอเมือง อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 รวม 601 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม 2) แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียน 3) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม 6) แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมสำหรับครู 7) แบบสังเกตการฝึกอบรม และ 8) แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม

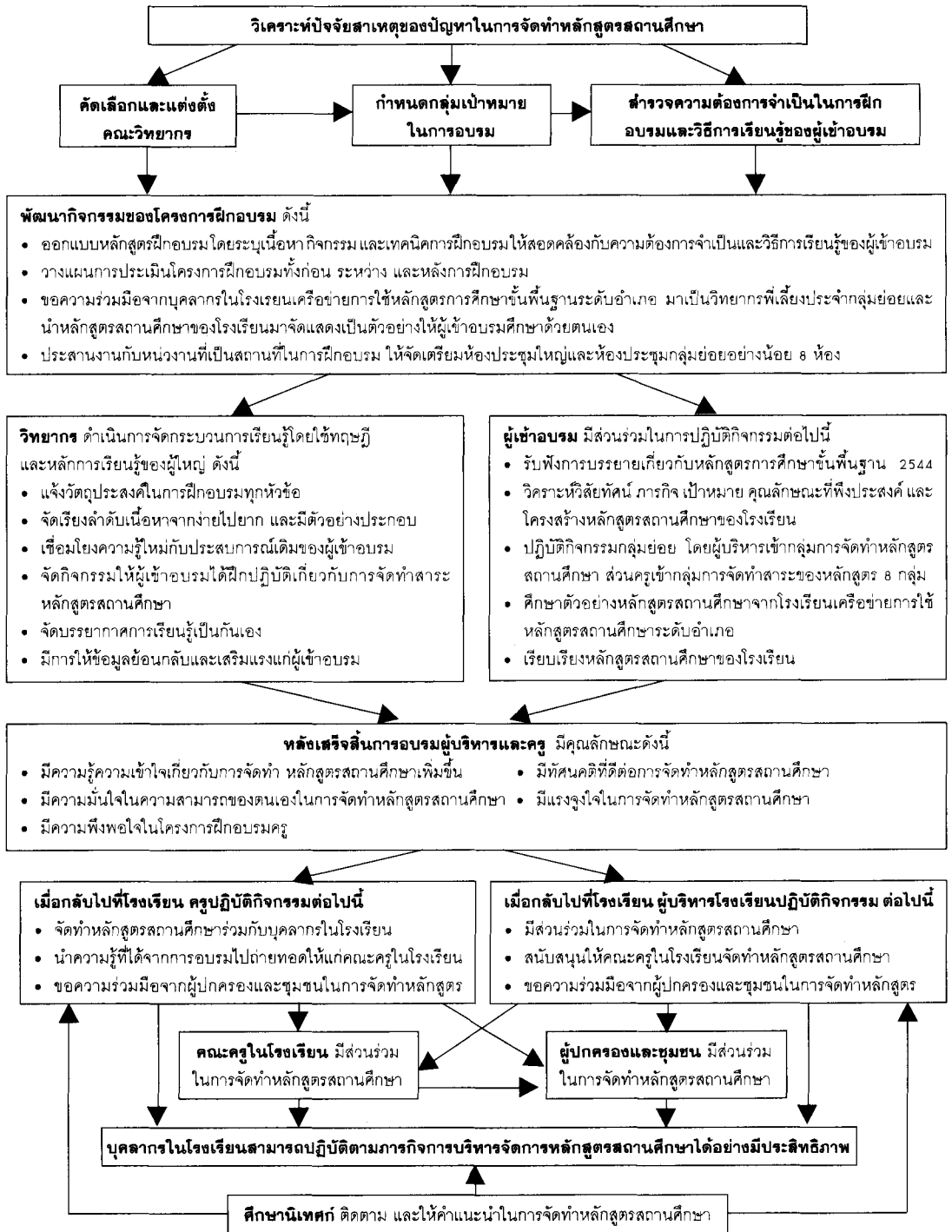
เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร สังเกตและสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้เข้าอบรม วิทยากร และผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบทดสอบและแบบสอบถามทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม และจัดส่งแบบติดตามผลโครงการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไปยังโรงเรียนหลังเสร็จสิ้นการอบรม 1 ภาคเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. ศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน ศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน 17 คน และวิทยากร จำนวน 51 คน รวม 75 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ให้ข้อมูลศึกษาเอกสารและตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้น พิจารณาใน 4 ประเด็น คือ ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของผลการประเมิน คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์เนื้อหาในส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

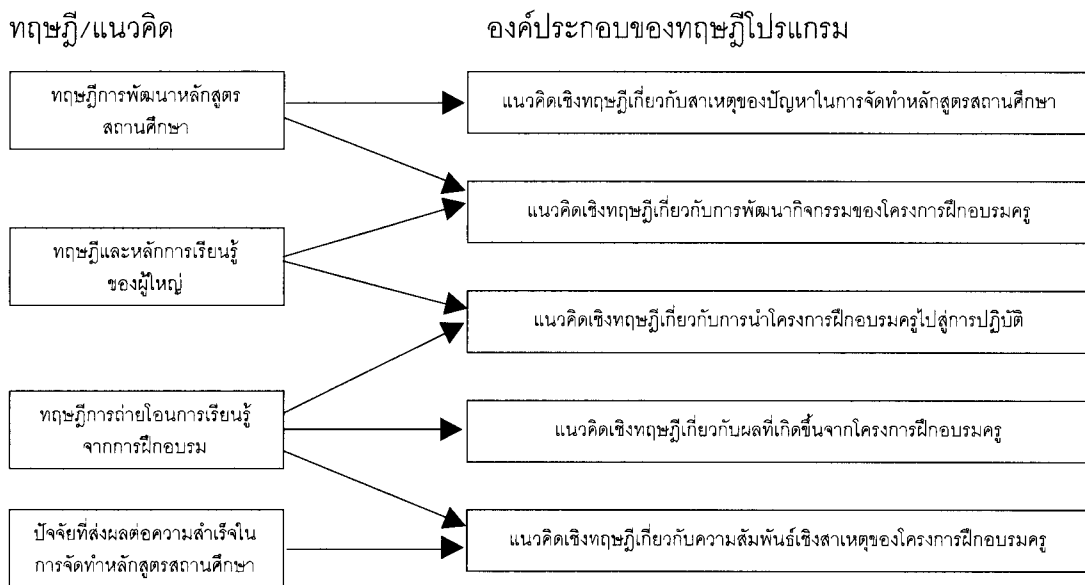
ผลการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงในรูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่ออธิบายถึงความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวคิดเชิงทฤษฎี 5 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การนำโครงการฝึกอบรมครูไปปฏิบัติ ผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู โดยทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อ

จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแสดงในแผนภาพที่ 1 และทฤษฎีหรือแนวคิดที่นำมาสร้างทฤษฎีโปรแกรมแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 1 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา



แผนภาพที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. ผลการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่หนึ่ง การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาโครงการฝึกอบรม และขั้นตอนที่สาม การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม การพัฒนาโครงการฝึกอบรม และองค์ประกอบของการประเมิน แสดงในแผนภาพที่ 3 และรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

2.1 การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู มีขั้นตอนต่อไปนี้

2.1.1 การระบุแหล่งสารสนเทศ โดยแหล่งสารสนเทศได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการฝึกอบรม

2.1.2 การสกัดสารสนเทศเพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการดังนี้

2.1.2.1 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินการโดยระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขและปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา

2.1.2.2 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

มาอภิปรายร่วมกับวิทยากรระดับจังหวัดเพื่อกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมที่สามารถลดปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ หลังจากนั้นระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม และขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม

2.1.2.3 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำรายการกิจกรรมฝึกอบรมมาอภิปรายเพื่อระบุถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและระบุความเชื่อมโยงของกิจกรรมกับผลดังกล่าว โดยระบุถึงช่วงเวลาที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้าอบรมและความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบดังกล่าวด้วย

2.1.3 การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการโดยการสังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากขั้นตอนการสกัดสารสนเทศ มาจัดกลุ่มและเชื่อมโยงสารสนเทศดังกล่าวเข้าด้วยกันให้อยู่ในรูปแบบภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ

2.2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรมครู โดยนำทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.2 ระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม คัดเลือกวิทยากร และออกแบบหลักสูตร

2.2.3 ระบุขั้นตอนในการนำกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ

2.2.4 ระบุผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู พิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู

2.3 การประเมินโครงการฝึกอบรมครู แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย

การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม

การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม เพื่อศึกษาการดำเนินงานพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินใช้ในการปรับปรุงการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมก่อนดำเนินการ

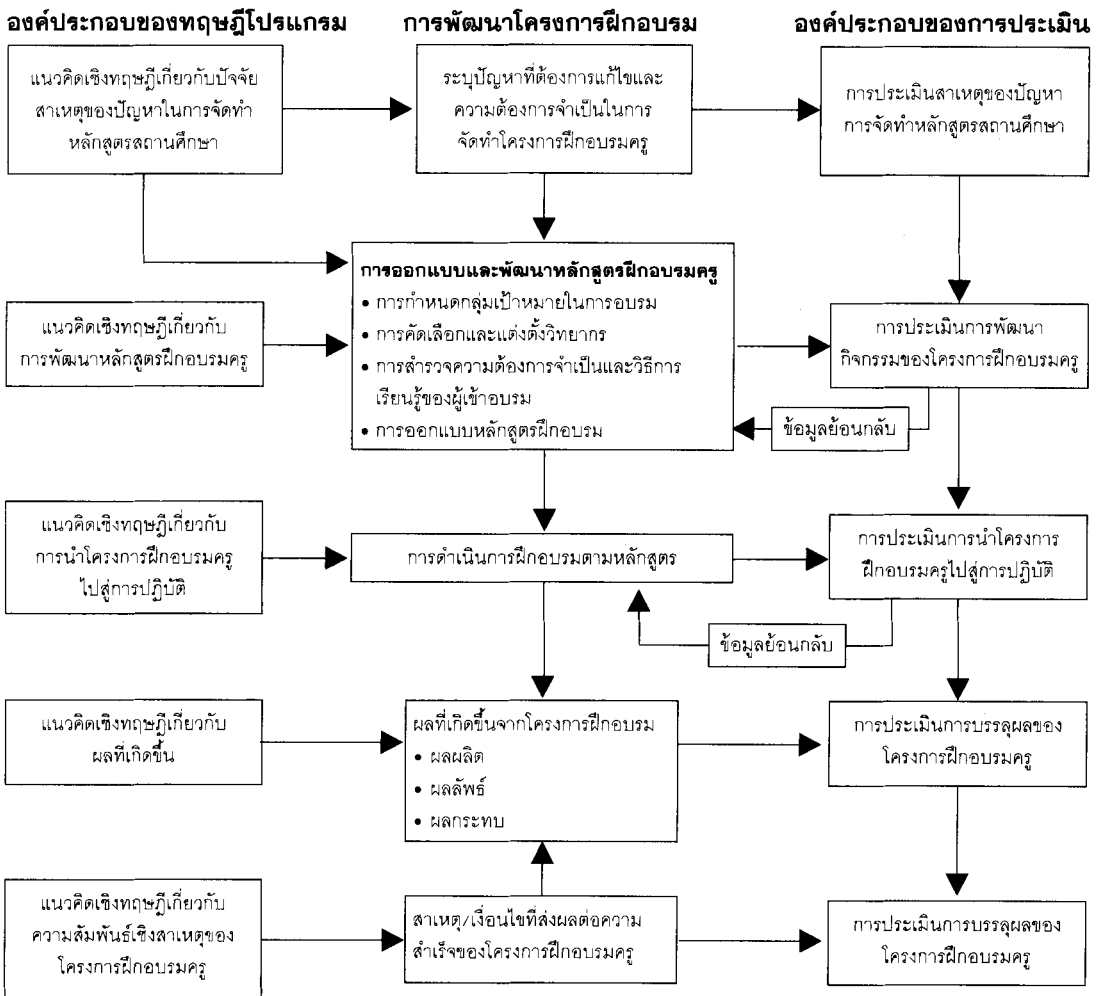
ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย

การประเมินการนำโครงการอบรมไปปฏิบัติ เพื่อศึกษากระบวนการนำโครงการฝึกอบรมครูไปปฏิบัติ ผลการประเมินที่ได้จะใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ประกอบด้วย

การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม เพื่อศึกษาผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินระบุถึงประสิทธิผลของโครงการ

ประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ ผลการประเมินจะให้สารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมครู



แผนภาพที่ 3 กรอบวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.1 ผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรมที่เป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าสาเหตุที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ คือการขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ยกเว้นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} > 3.50$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยคะแนนคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม	อ. เมือง (N=250)		อ. เกาะคา (N = 60)		อ. แม่เมาะ (N = 159)		รวม (N = 469)	
		Mean	S.D	Mean	S.D	Mean	S.D	Mean	S.D
1	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	18.68	4.09	16.10	3.99	16.59	4.35	17.62	4.31
2	ทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.41	0.87	3.26	0.96	3.42	1.12	3.39	1.00
3	แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.92	0.83	3.85	0.83	3.87	1.05	3.89	0.93
4	การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.00	0.79	2.75	0.82	3.02	1.00	2.97	0.90

3.2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู จากศึกษาเอกสารโครงการ บันทึกการประชุม การสังเกตและสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรพบว่าผู้รับผิดชอบโครงการทั้ง 3 อำเภอสามารถวางแผนโครงการฝึกอบรมได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมครบทุกขั้นตอน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู

ข้อ	มาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม	อ.เมือง	อ.เกาะคา	อ.แม่เมาะ
1	การคัดเลือกวิทยากร จากผู้ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยากรระดับจังหวัด	✓	✓	✓
2	การประชุมวางแผนการจัดอบรม และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม	✓	✓	✓
3	การวางแผนการประเมินก่อน ระหว่างและหลังฝึกอบรม	✓	✓	✓
4	การประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ ให้เป็นวิทยากรที่เลี้ยงและจัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓
5	การประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม เพื่อกำหนดห้องประชุมใหญ่และห้องประชุมกลุ่มย่อย	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ แทนการดำเนินการที่ได้ตามมาตรฐาน

3.3 ผลการประเมินการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ จากการศึกษาเอกสารโครงการและการสังเกตพบว่า ทุกอำเภอดำเนินการฝึกอบรมได้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เกือบทุกขั้นตอน ยกเว้น ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม ที่ทั้ง 3 อำเภอ มีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม แต่การประเมินระหว่างฝึกอบรม มีเฉพาะอำเภอเมืองเท่านั้นที่มีการประเมินระหว่างฝึกอบรมเพื่อนำผลมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรม ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะไม่มีการดำเนินการประเมินระหว่างฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินการดำเนินการฝึกอบรม

ข้อ	มาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรม	อ.เมือง	อ.เกาะคา	อ.แม่เมาะ
1	การประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายให้เข้าอบรมตามวัน เวลาที่กำหนดไว้ และตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน	✓	✓	✓
2	ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม ในวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้	✓	✓	✓
3	การจัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาประจำอำเภอ	✓	เสนอตัวอย่าง บางกลุ่มสาระ	เสนอตัวอย่าง บางกลุ่มสาระ
4	การประเมินผลการอบรม			
4.1	การประเมินก่อนอบรม	✓	✓	✓
4.2	การประเมินระหว่างอบรม	✓	X	X
4.3	การประเมินหลังอบรม	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ แทนการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน

X แทนการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน

3.4 ผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมครู

3.4.1 ผลผลิตของโครงการฝึกอบรมครู ผลการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมพบว่า ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมในระดับมากทุกประเด็น สอดคล้องกับผลผลิตตามสมมติฐานในทฤษฎีโปรแกรม ดังแสดงในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม

ผลการเรียนรู้ของ ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	อ.เมือง (N = 215)					อ.เกาะคา (N = 62)					อ.แม่เมาะ (N = 152)				
	ก่อนอบรม		หลังอบรม		t	ก่อนอบรม		หลังอบรม		t	ก่อนอบรม		หลังอบรม		t
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		Mean	S.D.	Mean	S.D.		Mean	S.D.	Mean	S.D.	
1. ความรู้	18.68	4.11	24.52	2.45	21.66**	16.40	3.96	24.73	5.11	11.31**	16.50	4.25	23.87	3.11	21.33**
2. ทักษะคิด	51.17	6.90	53.39	6.99	4.99**	48.73	7.86	49.68	5.44	1.02**	50.89	8.13	51.99	7.38	2.01**
3. แรงจูงใจ	58.86	7.96	60.68	7.22	4.06**	57.35	7.61	57.50	7.86	0.13*	57.92	9.17	59.72	8.53	2.39**
4. การรับรู้ความ สามารถในการ จัดทำหลักสูตร	50.99	11.18	62.76	8.82	14.93**	46.26	11.68	58.21	8.13	7.67*	50.74	11.35	62.90	8.60	12.72**

หมายเหตุ ** $P < .01$ * $P < .05$

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมครู

ข้อ	ข้อความ	อ.เมือง		อ.เกาะคา		อ.แม่เมาะ		รวม	
		n = 267		n = 77		n = 191		n = 535	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1	วิธีการสอน/การนำเสนอของวิทยากร	3.61	0.75	3.54	0.86	3.92	0.81	3.71	0.81
2	การตอบคำถามหรือให้ข้อเสนอแนะของ วิทยากร	4.06	0.69	3.99	0.67	4.18	0.62	4.09	0.66
3	ความสามารถของวิทยากรในการจัดการ อบรมให้มีบรรยากาศวิชาการและเป็นกันเอง	4.12	0.67	4.06	0.78	4.18	0.67	4.13	0.69
4	ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาบรรยาย และฝึกปฏิบัติ	3.59	0.68	3.26	0.88	3.84	0.65	3.63	0.73
5	ความละเอียด ครบคลุมของเนื้อหา ในการอบรม	3.57	0.68	3.41	0.67	3.78	0.68	3.63	0.69
6	ความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรม	3.76	0.66	3.64	0.70	3.93	0.66	3.80	0.67
7	ประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้	3.89	0.69	3.87	0.72	3.96	0.75	3.91	0.72
8	ความเหมาะสมในการจัดสถานที่	3.78	0.75	3.14	0.77	3.71	0.76	3.64	0.79
9	ความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้จากการ อบรมไปใช้	3.51	0.59	3.24	0.58	3.70	0.64	3.53	0.63
	เฉลี่ยรวม	3.76	0.68	3.57	0.74	3.91	0.69	3.79	0.71

3.4.2 ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมครู

3.4.2.1 การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครู พบว่า อำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับมาก ยกเว้น อำเภอแม่เมาะที่ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมที่ครูทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม

ข้อ	รายการ	อ.เมือง n = 250		อ.เกาะคา n = 71		อ.แม่เมาะ n = 171		รวม n = 494	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1	ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.03	0.76	3.62	0.72	3.41	0.82	3.75	0.82
2	ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.06	0.76	3.60	0.72	3.49	0.80	3.79	0.81
3	ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	4.06	0.80	3.80	0.79	3.61	0.91	3.86	0.86
4	ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน	4.13	0.80	3.71	0.89	3.52	0.88	3.85	0.89
5	ประสานสัมพันธ์กับครูในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	3.77	0.80	3.42	0.81	3.32	0.84	3.56	0.84
6	ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสาระเพิ่มเติมกับ มาตรฐานการเรียนรู้	3.69	0.84	3.40	0.81	3.25	0.85	3.49	0.86
7	ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอน	3.78	0.90	3.49	0.92	3.32	0.93	3.57	0.94
8	ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและ ประเมินผล	3.35	0.93	3.51	0.82	3.24	0.95	3.33	0.92
9	นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน	3.32	0.99	3.38	0.96	3.34	0.87	3.34	0.94
10	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.51	0.93	3.44	0.87	3.38	0.84	3.45	0.89
11	ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง หลากหลายวิธี	3.62	0.88	3.44	0.89	3.46	0.93	3.54	0.90
12	ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องของหลักสูตร	3.45	0.91	3.29	0.84	3.23	0.87	3.35	0.89
	เฉลี่ยรวม	3.73	0.86	3.51	0.84	3.38	0.87	3.57	0.89

3.4.2.2 การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมในระดับมากทุกกิจกรรม สอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามอำเภอ

ข้อ	รายการ	อ.เมือง		อ.เกาะคา		อ.แม่เมาะ		รวม	
		n = 250		n = 71		n = 171		n = 494	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1	จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.19	0.82	3.80	0.84	3.88	0.88	4.03	0.86
2	ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา	4.09	0.88	3.78	0.85	3.77	0.86	3.93	0.88
3	สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และจัดทำหลักสูตรได้	4.23	0.77	3.80	0.87	3.92	0.85	4.06	0.83
4	ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.12	0.85	3.84	0.82	3.82	0.91	3.98	0.88
5	กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและจัดสรรส่วนเวลาดูเรียน	4.10	0.86	3.71	0.99	3.62	0.92	3.87	0.93
6	ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อจัดทำสาระหลักสูตร	4.13	0.90	3.76	0.93	3.65	0.89	3.90	0.93
7	จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผล	3.71	0.95	3.58	0.92	3.52	0.91	3.62	0.93
8	ปรับโครงสร้างการบริหารสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.95	0.86	3.62	0.75	3.56	0.91	3.77	0.88
9	กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน	4.03	0.92	3.82	0.89	3.74	0.95	3.90	0.94
10	สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.23	0.85	3.96	0.77	3.94	0.89	4.08	0.87
11	สนับสนุนการให้แหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.18	0.86	3.96	0.88	3.91	0.89	4.05	0.88
12	ส่งเสริมครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน	4.19	0.88	3.87	0.79	3.87	0.86	4.03	0.87
13	สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้	4.16	0.83	3.91	0.85	3.94	0.81	4.05	0.83
14	ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.14	0.86	3.87	0.84	3.85	0.79	4.00	0.84
15	วางแผนและดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร	3.94	0.87	3.69	0.85	3.72	0.92	3.82	0.89
16	ตรวจสอบความสอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตร	3.87	0.82	3.47	0.94	3.58	0.85	3.71	0.86
	เฉลี่ยรวม	4.08	0.86	3.78	0.86	3.77	0.88	3.93	0.88

3.4.3 สรุปผลการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน 6 ภารกิจพบว่า อำเภอเมือง บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไปแต่ไม่เสร็จสมบูรณ์) เกือบทุกภารกิจ ยกเว้น ภารกิจที่ 4 และภารกิจที่ 6 ที่ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไม่ถึง 50%) ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไปแต่ไม่เสร็จสมบูรณ์) เพียงภารกิจเดียว คือ ภารกิจที่ 1 ส่วนภารกิจที่เหลือสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไม่ถึง 50%) ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลกระทบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

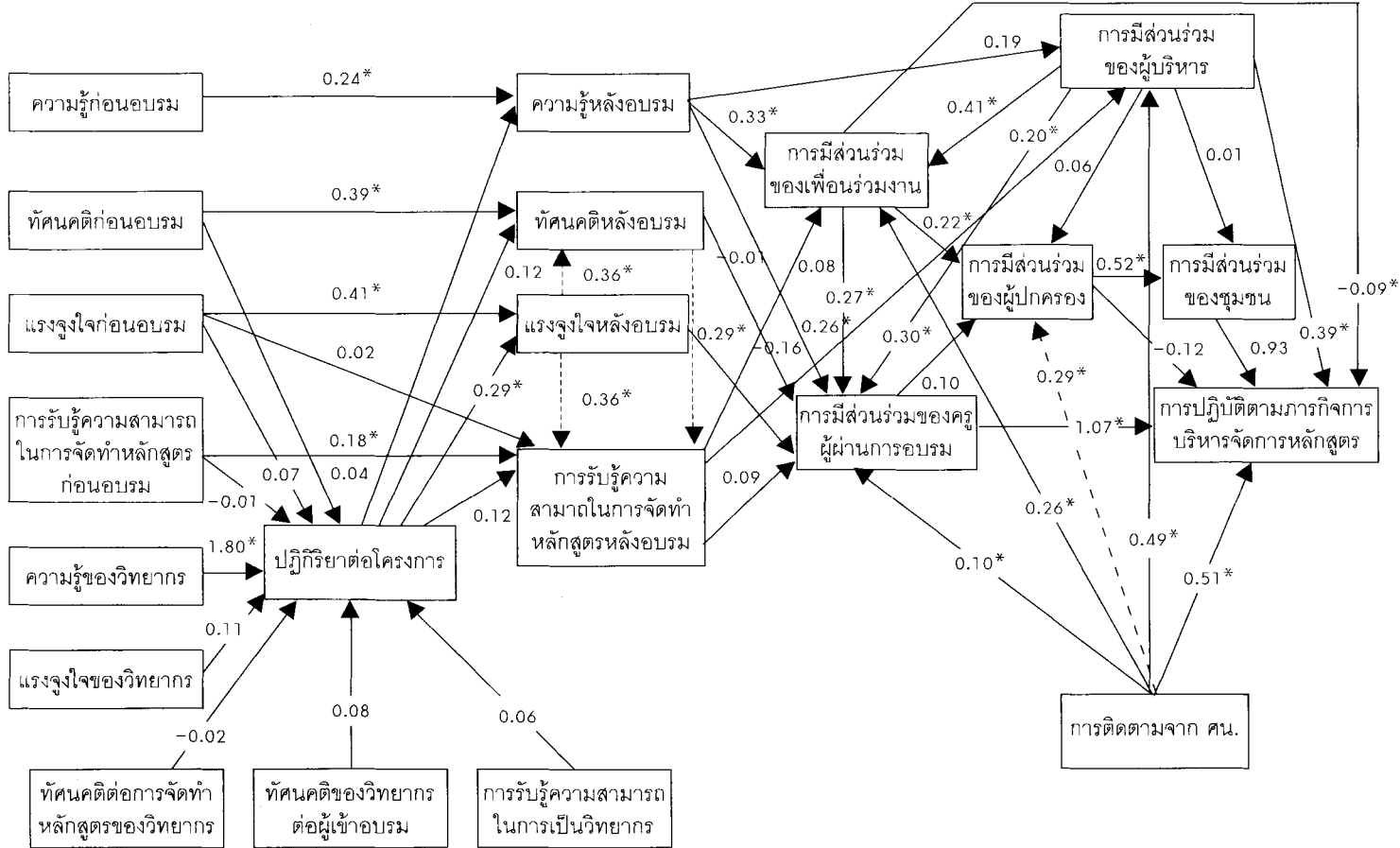
ภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	อ.เมือง n = 250		อ.เกาะคา n = 71		อ.แม่เมาะ n = 171		รวม n = 494	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	3.94	0.80	3.73	0.81	3.52	0.91	3.75	0.87
2. การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา	3.66	0.82	3.37	0.82	3.15	1.09	3.43	0.99
3. การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	3.65	0.78	3.47	0.71	3.27	0.80	3.48	0.80
4. การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	3.47	0.87	3.25	0.80	3.16	0.80	3.32	0.85
5. การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน	3.55	0.83	3.41	0.81	3.18	0.86	3.39	0.86
6. สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	3.37	0.93	3.24	0.92	3.06	0.81	3.23	0.90

3.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำคัญของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำคัญของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐานในขั้นตอนแรกพบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงได้ปรับโมเดลตามสมมติฐานใหม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปรโมเดล (MI) ผลปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 123.72 ($p = 0.36$) ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับ 119 การทดสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.95 ดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.90 แต่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อน พบว่า ดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 3.91 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่สมบูรณ์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 4

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ด้านผลผลิตของโครงการฝึกอบรม พบว่าตัวแปรคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากรผ่านทางปฏิกริยาที่มีต่อโครงการฝึกอบรม สำหรับผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาคือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ตามลำดับ ส่วนผลกระทบของโครงการฝึกอบรมตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาคือ

การมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม รองลงมา คือ การติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามลำดับ



แผนภาพที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 หมายเหตุ -----> หมายถึง เส้นอิทธิพลที่ปรับตามดัชนีปรับแก้โมเดล

4. ผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นวิธีการที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องของผลการประเมินในระดับมากทุกประเด็น ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ข้อ	รายการ	วิทยากร n = 250		ศึกษานิเทศก์ n = 71		ผู้ทรงคุณวุฒิ n = 171		รวม n = 494	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1	ประโยชน์ของวิธีการประเมิน	3.92	0.66	4.23	0.61	4.29	0.61	4.03	0.67
2	ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินไปประยุกต์ใช้	3.96	0.74	4.21	0.62	4.00	0.58	4.02	0.72
3	ความเหมาะสมของวิธีการประเมิน	4.10	0.69	4.45	0.61	4.19	0.49	4.19	0.68
4	ความถูกต้องของผลการประเมิน	4.12	0.62	4.34	0.63	4.49	0.56	4.20	0.63

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอประเด็นการอภิปรายผลที่สำคัญตามข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีโปรแกรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีโปรแกรม 2 ส่วน โดยส่วนที่เป็นการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม และกระบวนการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ สะท้อนถึงองค์ประกอบด้าน Normative Theory ของทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งจะระบุถึงโครงสร้างของโครงการ กระบวนการในการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (Chen, 1990) และส่วนที่แสดงถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของโครงการฝึกอบรม และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมและกระบวนการฝึกอบรมกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ สะท้อนถึงองค์ประกอบด้าน Causative Theory ของทฤษฎีโปรแกรม (Chen, 1990) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีโปรแกรมที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์

2. วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู การพัฒนาโครงการฝึกอบรมครู และการออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูซึ่งเป็นวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นโดยการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อน โดยสร้างจากการศึกษาทฤษฎีและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการจะทำให้ผู้ประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโครงการ เข้าใจถึงโครงสร้าง กระบวนการ ผลที่จะเกิดขึ้น

จากโครงการ และปัจจัยหรือเงื่อนไขที่จะทำให้โครงการบรรลุผล ซึ่งช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการสามารถวางแผนพัฒนากิจกรรมและดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยให้ผู้ประเมินสามารถออกแบบการประเมินให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ควรศึกษา และสามารถตรวจสอบปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูได้ ส่วนการนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินทำให้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ โครงการ และทำให้ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการประเมิน

3. ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.1 ผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยสาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีโปรแกรม คือ การที่ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจก่อนอบรมในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้สถานศึกษาต้องจัดทำสาระในรายละเอียดตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางและจัดทำหลักสูตรเพิ่มเติม เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารและครูจึงต้องรับผิดชอบการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในทุกเนื้อหาสาระเพิ่มเติม (รัชนีชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545) ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนจึงเกิดความตื่นตัว กระตือรือร้น และให้ความสนใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้มีแรงจูงใจต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรมในระดับสูง

3.2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติพบว่า ทุกอำเภอสามารถวางแผนโครงการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรมได้ตามที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม เนื่องจากผู้วิจัยมีโอกาสดำเนินการร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรทุกครั้ง ทำให้เสนอความคิดเห็นและสารสนเทศที่ช่วยในการวางแผนและดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามทฤษฎีโปรแกรมที่กำหนดไว้

3.3 ผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.3.1 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีผลการเรียนรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก อันเป็นผลเนื่องมาจากการวางแผนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมวิทยากรมีแรงจูงใจสูง มีความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างการฝึกอบรม นอกจากนี้การที่ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจก่อนอบรมในระดับสูง จะส่งผลต่อผลการเรียนรู้หลังอบรม สอดคล้องกับ

ปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมที่นำเสนอโดย Baldwin and Ford (1988) Wexley and Latham (1991) Sheal (1994) Kroehnert (1995) และ King, et al. (2001)

3.3.2 ผลการประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม พบว่าอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับมากยกเว้น อำเภอแม่เกาะที่ครูมีส่วนร่วมระดับปานกลางเท่านั้น เนื่องจากบุคลากรในอำเภอแม่เกาะทุกคนและทุกโรงเรียนได้เข้ารับการอบรม จึงมีการกระจายบทบาทและหน้าที่กันไป ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้เข้าอบรมเห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรระดับปานกลาง

3.3.3 ผลการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร พบว่าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 6 ภารกิจให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตร ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากกระบวนการฝึกอบรมในระดับวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ที่ดำเนินการไปอย่างเร่งรีบภายใต้เวลาอันจำกัด เมื่อวิทยากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่ครูจึงเกิดปัญหา ส่วนใหญ่ไม่สามารถอบรมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ไม่เห็นความต่อเนื่องเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ทำให้ไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จจนถึงขั้นนำหลักสูตรไปใช้ได้ จึงเกิดกระแสข่าวครูจำนวนมากเรียกร้องให้กรมวิชาการเป็นผู้จัดอบรมเอง (กองบรรณาธิการ, สานปฏิรูป, 2545) นอกจากนี้ การที่โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่โรงเรียนมีเวลาในการจัดทำหลักสูตรน้อย และความไม่ชัดเจนของนโยบายเรื่องหลักสูตร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้ง จากแรกสุดที่โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเองทั้งหมด มาเป็นทำตามกรอบสัดส่วนหลักสูตรแกนกลาง ร้อยละ 70 และหลักสูตรสถานศึกษาร้อยละ 30 ยิ่งเพิ่มความสับสนให้แก่ครู (วิรุณช ปิณฑวนิช, 2546) ทำให้การดำเนินการของโรงเรียนส่วนใหญ่ชะงัก ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3.4 ผลการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพลในโมเดลของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลผลิตของโครงการ พบว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังอบรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mullins et al.(1998/1999) Baldwin and Ford (1988) Warr and Bunce (1995) และ Tannenbaum (1991)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร รองลงมา คือ

การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับความรู้ความเข้าใจหลังอบรม และการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Baldwin and Ford (1988) Warr and Bunce (1995) Mullins et al.(1998/1999) Ford et al. (1992) และ Quinones et al.(1995/1996) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมในที่ทำงาน คือ ระดับความรู้ความเข้าใจหลังอบรม ทักษะและแรงจูงใจหลังอบรม การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และการติดตามสนับสนุนจากวิทยากร

ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนซึ่งเป็นผลกระทบของโครงการ คือ การมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม รองลงมา คือ การติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้สอดคล้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของหลักสูตรสถานศึกษาที่นำเสนอโดยกรมวิชาการ (2545) ปัญญา แก้วกัญญาและสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545) และธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ (2545) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. ผลการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นเป็นวิธีการที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องของผลการประเมินในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นการประเมินที่ใช้ประโยชน์จากทฤษฎีโปรแกรมในการสร้างโมเดลของกระบวนการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541) จึงแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงองค์ประกอบของกิจกรรมของโปรแกรมที่ควรจะถูกประเมินวิธีการที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลจึงใช้ได้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้นักประเมินสามารถตรวจสอบกระบวนการ และผลกระทบของโครงการได้ก่อนดำเนินการ นอกจากนี้ ผลจากการประเมินจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับกลไกที่แทรกอยู่ระหว่างกิจกรรมและความสำเร็จ (หรือล้มเหลว) ของผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการต่อไปในอนาคตได้ (Birckmayer and Weiss, 2000)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ในกรณีที่เป็นกรประเมินภายนอก นักประเมินต้องมีการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดและขั้นตอนการประเมินแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้

และเข้าใจถึงกระบวนการและวิธีการในการประเมินอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินตามแนวคิดนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้รับผิดชอบโครงการ วิทยากร และผู้ประเมินเป็นอย่างมากในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้อง ครบคลุมและเชื่อถือได้

2. การนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ในกรณีที่เป็น การประเมินภายใน ควรมีการนำผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของโครงการเข้ามาร่วมในขั้นตอนของ การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการด้วย เพื่อให้ทฤษฎีโปรแกรมที่ได้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครูในการวิจัยนี้ ไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณของตัวแปรเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกอบรมซึ่งเป็นกลไกสอดแทรก (intervening mechanism) ของโครงการฝึกอบรมครู เพื่อใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพล จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่สามารถอธิบายถึงอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุในส่วนของจัดการกระบวนการเรียนรู้ของโครงการฝึกอบรมที่มีต่อผลที่เกิดขึ้นจากโครงการได้ ดังนั้น ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมครู จึงควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของตัวแปรกระบวนการด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, ปราณี สังขะตะววรรณ และประภาพรรณ เอี่ยมสุภชาติ. 2545. **หลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- บรรณาธิการ, กอง. 2545. หลักสูตรใหม่บนเงื่อนไขเก่า “ขาดความรู้ ขาดครู ขาดเงิน”.
- สถานปฏิรูป 5.** (พฤศจิกายน): 18–23.
- ปัญญา แก้วกีเยร และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. 2545. **การจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้ โรงเรียนหรือ เขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- วิชาการ, กรม. 2545. **แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- วีรนุช ปิณฑวณิช. 2546. ยกเครื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มั่นใจประกาศใช้ปี 47.
- สถานปฏิรูป 6.** (ธันวาคม): 15–20.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2541. **คู่มือการติดตามและประเมินโครงการพัฒนาในระดับจังหวัด**. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Baldwin, T. T., and Ford, J. K. 1988. Transfer of training: A review and directions for future research. **Personnel Psychology**. 41: 63-105.
- Birckmayer, J. D., and Weiss, C. H. 2000. Theory – based evaluation in practice: What do we learn ?. **Evaluation Review**. 24: 407-431.
- Chen, H. T. 1990 a. **Theory-driven evaluations**. Californai: Sage Publications.
- Chen, H. T. 1990 b. Issues in constructing program theory. In L. Bickman (ed.), **Advances in Program Theory**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fitz – Gibbon, C. T. and Morris, L. L. 1996. Theory – based evaluation. **Evaluation Practice**. 17: 177-184.
- Ford, J. K., Quinones, M. A., Segó, D. J. and Sorra, J. S. 1992. Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. **Personnel Psychology**. 45: 511-527.
- King, S. B., King, M., and Rothwell, W. J. 2001. **The complete guide to training deliverly: A competency-based approach**. New York: Amacom.
- Kroehnert, G. 1995. **Basic training for trainer**. 2nd ed. Sydney: McGraw-Hill Book Company.
- Mercier, C., Piat, M., Peladeau, N., and Dagenais, C. 2000. An application of theory – driven evaluation to a drop – in youth center. **Evaluation Review**. 24: 73-91.
- Mullins, M. E., Fisher, S. I., Howell, A. W., Schmitt, N., and Kozłowski, S. W. J. 1998/1999. Motivational and contextual influences on training effectiveness: A field study. **Training Research Journal**. 4: 11-26.
- Quinones, M. A., Segó, D. J., Ford, J. K., and Smith, E. M. 1995/1996. The effects of individual and transfer environment characteristics on the opportunity to perform trained tasks. **Training Research Journal**. 1: 29-48.
- Sheal, P. 1994. **How to develop and present staff training courses**. 2nd ed. New Jersey: Nichols Publishing.
- Sidani, S., and Sechrest, L. 1999. Putting program theory into operation. **American Journal of Evaluation**. 20: 227-238.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., and Cannon-Bowers, J. A. 1991. Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development

of commitment, self-efficacy, and motivation. **Journal of Applied Psychology.** 76: 759-769.

Warr, P., and Bunce, D. 1995. Trainee characteristics and the outcome of open learning. **Personnel Psychology.** 48: 347-376.

Weiss, C. H. 1997. Theory - based evaluation: Past, present and future. **New Directions for Evaluation.** 76: 41-55.

Wexley, K. N., and Latham, G. P. 1991. **Developing and training human resources in organizations.** 2nd ed. New York: Harper Collins.