

การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู
ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน



นางสาววิดา เหล่มตระกูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา

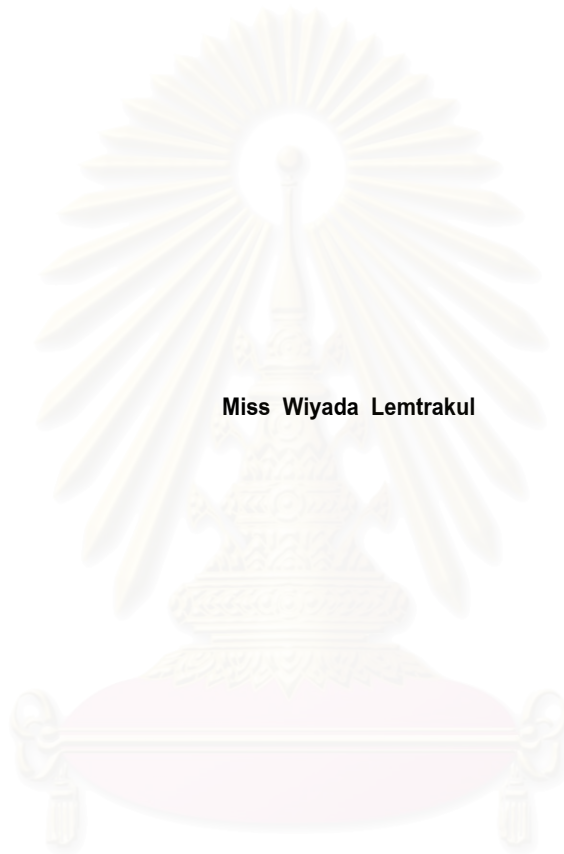
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-4299-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF THE EVALUATION METHOD TO ASSESS THE SUCCESS OF
A TEACHER TRAINING PROJECT BASED ON THEORY-BASED EVALUATION APPROACH



Miss Wiyada Lemtrakul

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2003

ISBN 974-17-4299-1

| | |
|----------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิด การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน |
| โดย | นางสาววิดา เหล่มตระกูล |
| สาขาวิชา | การวัดและประเมินผลการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี |

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ)

วิทยา เหล่มตระกูล: การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (A DEVELOPMENT OF THE EVALUATION METHOD TO ASSESS THE SUCCESS OF A TEACHER TRAINING PROJECT BASED ON THEORY-BASED EVALUATION APPROACH) อ. ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ, อ. ที่ปรึกษาร่วม: รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี, 358 หน้า, ISBN 974-17-4299-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ คือ เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม พัฒนาวิธีการประเมิน ประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้น และศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับจังหวัดของจังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน ผู้รับผิดชอบโครงการจำนวน 3 คน วิทยากร จำนวน 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในอำเภอเมือง เกาะคาและแม่เมาะ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 จำนวน 531 คน อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมิน จำนวน 68 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การทดสอบ การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์วิถีผล (path analysis) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาที่บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมเพื่อลดหรือขจัดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา การนำกิจกรรมของโครงการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของการอบรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมของโครงการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการฝึกอบรม

2. วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ประกอบด้วย การระบุแหล่งสารสนเทศ การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎีโปรแกรม (2) การออกแบบโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนในการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (3) การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม และการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม

3. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูพบว่า ทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการอธิบายความสำเร็จของโครงการได้ กล่าวคือ ผลการประเมินพัฒนาการของโครงการและดำเนินการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าโครงการสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ โดยหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อกลับไปโรงเรียนผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ แต่ผลการประเมินผลกระทบของโครงการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสมบูรณ์ได้ครบทั้ง 6 ภารกิจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ทฤษฎีโปรแกรมบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะในส่วนของความรู้ความเข้าใจของวิทยากร และผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้บริหารและครูที่ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

4. การศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีประโยชน์ ให้ข้อมูลที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน 2) มีความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า 3) มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) ผลการประเมินมีความถูกต้อง ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเพียงพอที่จะแสดงถึงคุณค่าของโครงการ

| | | |
|------------|----------------------------|-------------------------------------|
| ภาควิชา | วิจัยการศึกษา | ลายมือชื่อนิสิต..... |
| สาขาวิชา | การวัดและประเมินผลการศึกษา | ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... |
| ปีการศึกษา | 2546 | ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... |

4284946927 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEY WORD: THEORY-BASED EVALUATION / PROGRAM THEORY / TEACHER TRAINING

WIYADA LEMTRAKUL: A DEVELOPMENT OF THE EVALUATION METHOD TO ASSESS THE SUCCESS OF A
TEACHER TRAINING PROJECT BASED ON THEORY-BASED EVALUATION APPROACH. THESIS ADVISOR:
ASSOC.PROF. SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D., THESIS COADVISOR: ASSOC.PROF. SIRICHAJ KANJANAWASEE, Ph.D.,
358 pp. ISBN 974-17-4299-1

The major purpose of this research was to develop the evaluation method to assess the success of a teacher training project based on theory-based evaluation approach and 4 minor purposes were to construct program theory, develop the evaluation method, assess the success of teacher training project by developed method, and study the implementation of the evaluation method. The key informants were consisted of 10 provincial trainers of school curriculum development in Lampang province, 3 project managers, 71 district trainers, 531 trainees from the project of teacher training in school curriculum development of Amphur Muang, Kohkar, and Maemoh, 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 in school curriculum development 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 method to evaluate the success of the project of teacher training in school curriculum development according to the developed program theory was consisted of 3 phases: 1) the program theory formulation which consisted of 3 steps: the information source identification; the information acquisition; and the theory construction 2) the training project design which consisted of 4 steps: the problem definition; the project activities development; the project implementation steps development; and the intended effects specification 3) the evaluation design which consisted of 5 components: the evaluation of causes of school curriculum development problem; project activities development; project activities implementation; project effectiveness; and the causal relationship of the project success.

3. The evaluation results indicated that the developed program theory was a plausible explanation of training project success. The project activities development and implementation evaluation indicated that the training project had been implemented successfully. The result from project evaluation showed that trainees' reaction was at the high level and the post-training mean score was higher than that of pre-training in knowledge, attitude, motivation, and self-efficacy of school curriculum development at the .01 level of significance. About outcomes, it was obvious that school administrators and trainees participated in school curriculum development process. The result from the project impact evaluation was disappointing. It was found that the trainees could not completely perform 6 missions of school curriculum management which were not accompanied with the expected impacts as indicated in the program theory. 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 method showed that this method had 4 basic attributes: 1) *utility*: the evaluation method served the information needs of user 2) *feasibility*: the evaluation method was practical, prudent, and efficient 3) *propriety*: the evaluation method was conducted legally, ethically, and with due regard for the welfare of those involved in the evaluation, and 4) *accuracy*: the evaluation method provided adequate information about the features that determine worth of merit of the project.

| | | |
|----------------|--|-----------------------------|
| Department | Educational Research | Student's signature..... |
| Field of study | Educational Measurement and Evaluation | Advisor's signature..... |
| Academic year | 2003 | Co-advisor's signature..... |

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์อย่างดียิ่ง รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการวิจัย และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้ให้คำปรึกษาที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในการวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ และอาจารย์ ดร.วรรณ แกมเกตุ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้วิทยาการต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงจันทร์ เตียววิไล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ สำราญใจ จากสถาบันราชภัฏลำปาง และอาจารย์ชนิษฐา วิเศษคุปต์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานลำปางเขต 1 ที่กรุณาสละเวลาในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานลำปาง ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม วิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดอำเภอเมือง อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความร่วมมือในเก็บรวบรวมข้อมูลและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งขอขอบคุณทวงมหาวิทยาลัยและบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ห่วงใย และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด นอกจากนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาเอกในสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ตลอดจนเพื่อนในคณะกรรมการนิสิตบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2545 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยด้วยดีตลอดมา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

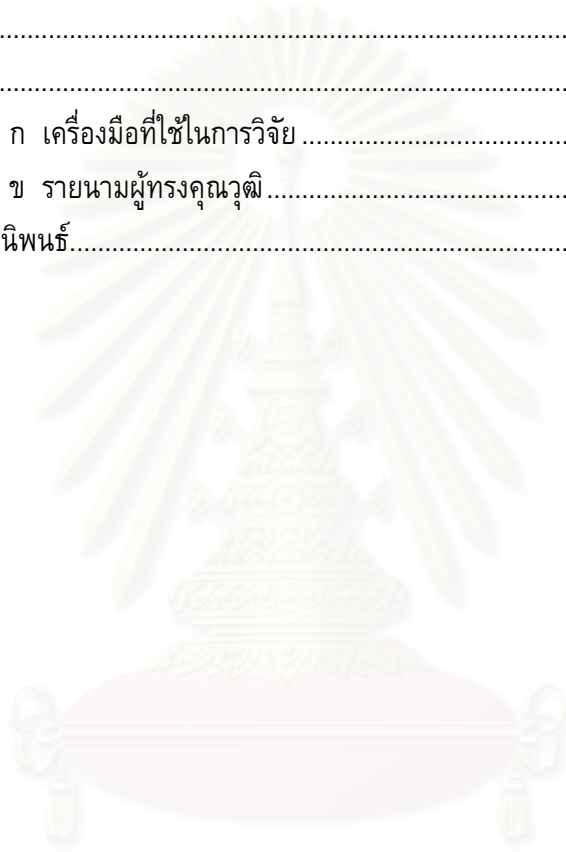
| | หน้า |
|---|----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 9 |
| 1.1 ความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 9 |
| 1.2 ทฤษฎีโปรแกรม..... | 11 |
| 1.3 รูปแบบของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 23 |
| 1.4 ขั้นตอนการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน..... | 30 |
| 1.5 บทบาทของนักประเมิน | 33 |
| 1.6 ประโยชน์ของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 33 |
| 1.7 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้..... | 34 |
| 1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 37 |
| ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม | 45 |
| 2.1 ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม..... | 45 |
| 2.2 การฝึกอบรมครูประจำการ | 45 |
| 2.3 ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ | 48 |
| 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม | 52 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม..... | 61 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------------|
| ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม..... | 66 |
| 3.1 วัตถุประสงค์ของการประเมิน..... | 66 |
| 3.2 โมเดลกระบวนการฝึกอบรม..... | 67 |
| 3.3 รูปแบบพื้นฐานในการประเมินโครงการฝึกอบรม..... | 69 |
| ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 73 |
| 4.1 ความหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา..... | 73 |
| 4.2 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา..... | 74 |
| 4.3 ภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา..... | 75 |
| 4.4 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 77 |
| 4.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 85 |
| 4.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 86 |
| ตอนที่ 5 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545..... | 91 |
| 5.1 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง..... | 91 |
| 5.2 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา..... | 94 |
| 5.3 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ..... | 95 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 101 |
| ตอนที่ 1 สร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู..... | 102 |
| ตอนที่ 2 พัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู..... | 103 |
| ตอนที่ 3 ประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น..... | 106 |
| ตอนที่ 4 ศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน..... | 118 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 120 |
| ตอนที่ 1 ผลการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 120 |
| ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 135 |
| ตอนที่ 3 ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น..... | 156 |
| ตอนที่ 4 ผลการศึกษาการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน..... | 216 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 226 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 228 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 236 |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... | 244 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... | 245 |
| รายการอ้างอิง..... | 246 |
| ภาคผนวก..... | 251 |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 252 |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 354 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 358 |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 2.1 รูปแบบพื้นฐานของการประเมินโดยแรงผลักดันจากทฤษฎี | 26 |
| 2.2 ความแตกต่างระหว่างการเรียนการสอนของเด็กและผู้ใหญ่ | 48 |
| 2.3 รูปแบบของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม | 59 |
| 2.4 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม | 62 |
| 3.1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด | 106 |
| 3.2 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา..... | 107 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 108 |
| 3.4 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการ ฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 109 |
| 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 110 |
| 3.6 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม บุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 114 |
| 3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 115 |
| 4.1 เป้าหมายและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา..... | 139 |
| 4.2 ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม . | 139 |
| 4.3 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม | 143 |
| 4.4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมของโครงการกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อองค์การของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา..... | 145 |
| 4.5 กรอบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา..... | 148 |
| 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้เข้าอบรม จำแนกตามภูมิภาคหลังและอำเภอ | 157 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ก่อนอบรม .. | 158 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม | 159 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม | 160 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ ผู้เข้าอบรมก่อนอบรม | 161 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 4.11 จำนวนและร้อยละของวิทยากร จำแนกตามภูมิภาคหลังและอำเภอ | 163 |
| 4.12 ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของวิทยากรต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ | 165 |
| 4.13 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจต่อการเป็นวิทยากร จำแนกตามอำเภอ | 166 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ | 166 |
| 4.15 ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากรและการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ | 168 |
| 4.16 ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ ผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ | 170 |
| 4.17 ร้อยละของผู้เข้าอบรมจำแนกตามวิธีการเรียนรู้ | 171 |
| 4.18 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการวางแผน ดำเนินการฝึกอบรม จำแนกตามอำเภอ | 172 |
| 4.19 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการดำเนินการ ฝึกอบรม จำแนกตามอำเภอ | 177 |
| 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ก่อนและหลังการอบรม | 180 |
| 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ | 181 |
| 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ | 182 |
| 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังอบรม จำแนกตามอำเภอ | 183 |
| 4.24 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ | 184 |
| 4.25 ผลการเปรียบเทียบผลผลิตที่ได้จากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษากับผลผลิตตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม | 190 |
| 4.26 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม | 192 |
| 4.27 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ | 194 |
| 4.28 ผลการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษากับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม | 195 |
| 4.29 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน .. | 197 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 4.30 การเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลกระทบที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม | 201 |
| 4.31 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูในโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ | 202 |
| 4.32 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ปกครอง จำแนกตามอำเภอ | 204 |
| 4.33 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชน จำแนกตามอำเภอ | 205 |
| 4.34 ค่าเฉลี่ยระดับการนิเทศ และติดตามจากศึกษานิเทศก์ จำแนกตามอำเภอ | 205 |
| 4.35 สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการ ฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 208 |
| 4.36 ค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการ ฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 211 |
| 4.37 ร้อยละของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามภูมิภาคหลังและสถานภาพ..... | 217 |
| 4.38 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิด การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ | 218 |
| 4.39 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ | 220 |
| 4.40 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิด การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 221 |
| 4.41 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมิน ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ของผู้ใช้ผลการประเมินและ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามสถานภาพ | 223 |
| 4.42 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ ทฤษฎีเป็นฐาน..... | 225 |

สารบัญภาพ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999)..... | 22 |
| 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างโดเมนในทฤษฎีโปรแกรม | 24 |
| 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีโปรแกรมกับรูปแบบของการประเมิน..... | 30 |
| 2.4 กระบวนการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน | 46 |
| 2.5 โมเดลกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม | 53 |
| 2.6 วงจรการฝึกอบรม | 68 |
| 2.7 ภารกิจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 84 |
| 2.8 กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้เป็นฐานในการประเมินความสำเร็จของ โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 100 |
| 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 101 |
| 3.2 ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีโปรแกรมกับกรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 104 |
| 4.1 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 121 |
| 4.2 แผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ บุคลากรในโรงเรียน..... | 125 |
| 4.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 134 |
| 4.4 กรอบวิธีการประเมินความสำเร็จขอโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา | 135 |
| 4.5 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 136 |
| 4.6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 210 |
| 5.1 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | 229 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงการดำเนินโครงการ สรุปผลสำเร็จของโครงการ และพัฒนาโครงการต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2541) ในการบริหารโครงการต่างๆ จะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการประเมินโครงการที่เป็นระบบ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) และต้องประเมินให้ครอบคลุมตั้งแต่ก่อนเริ่มจนถึงสิ้นสุดโครงการ ดังนั้น นักประเมินจึงพยายามศึกษาค้นคว้าปรับปรุงวิธีการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแต่เดิมวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการออกแบบเชิงทดลอง ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินโครงการ แต่ต่อมานักประเมินได้มีการพัฒนาการประเมินที่เน้นวิธีการ (method - oriented evaluation) ที่แบ่งเป็นการประเมินด้วยวิธีการเชิงระบบ และการประเมินด้วยวิธีการเชิงธรรมชาติขึ้นมาเป็นทางเลือกเพื่อใช้ในการประเมินโครงการ ทำให้เกิดความก้าวหน้าของทฤษฎีและการปฏิบัติในการประเมินโครงการเป็นอย่างมาก (Chen, 1990) อย่างไรก็ตาม ต่อมาได้มีการตื่นตัวเป็นอย่างมากเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของการประเมินที่เน้นวิธีการ หรือที่ถูกรเรียกว่า การประเมินแบบ “black box” เนื่องจากเป็นการประเมินที่ไม่ให้ความสนใจแต่เพียงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลผลิต (output) ของโครงการโดยไม่ตรวจสอบถึงกระบวนการหรือกลไกที่ทำให้เกิดผล ดังที่ Chen และ Rossi (1983) ได้ให้ความเห็นต่อการประเมินที่เน้นวิธีการว่า การประเมินรูปแบบนี้จะทำให้ทราบแต่เพียงว่า โปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว แต่จะไม่สามารถระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดผลนั้น ดังนั้นจึงไม่สามารถระบุจุดอ่อนของโปรแกรมเพื่อจะใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมต่อไปในอนาคตได้

จุดอ่อนของการประเมินที่เน้นวิธีการอีกประการหนึ่งคือ วิธีการประเมินแต่ละวิธีต่างก็มีจุดแข็งและจุดอ่อนแตกต่างกันไป จึงไม่มีวิธีการใดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (Chen, 1990) การประเมินรูปแบบนี้ก็ไม่สามารถจะประเมินสภาพแวดล้อมของการจัดกระทำที่ซับซ้อนได้ครบถ้วน จึงควรมีการพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ซึ่งจะบอกถึงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการเชิงสาเหตุที่สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนและจัดระบบกิจกรรมการประเมินได้ (Lipsey, 1987 อ้างถึงใน Chen, 1990) สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Thochim (1986 อ้างถึงใน Chen, 1990) ที่ว่ากลไกเชิงสาเหตุของโปรแกรมควรจะถูกสำรวจภายในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโครงการนั้น

นอกจากนี้โครงการแต่ละโครงการเป็นการดำเนินการอย่างมีระบบ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาหรือให้บริการ การออกแบบโครงการจึงต้องมีการพิจารณาถึงโครงสร้างที่เหมาะสมของโครงการและเงื่อนไขที่จะทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โครงการต้องดำเนินการภายใต้ทฤษฎีบางประการ ซึ่งอาจเป็นทฤษฎีที่แฝงอยู่หรือเป็นทฤษฎีที่ไม่เป็นระบบ แต่ทฤษฎีดังกล่าวก็จะให้แนวทางในการออกแบบโครงสร้างของโครงการ และให้คำอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโครงการ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Chen, 1990) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำทฤษฎีที่เป็นฐานของโครงการมาบูรณาการเข้าสู่กระบวนการประเมิน

การใช้ทฤษฎีในการประเมิน เป็นการเชื่อมโยงการประเมินเข้ากับฐานความรู้ที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้ การประเมินแกร่งและกว้างขึ้น รวมทั้งให้กรอบในการระบุถึงองค์ประกอบที่จะต้องตรวจสอบ ซึ่งช่วยให้ สามารถตรวจสอบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยเปล่าประโยชน์ และ ยังให้กรอบในการตีความและประยุกต์ข้อมูลใหม่ที่รวบรวมได้จากการประเมินด้วย (Mulvey et al., 2003) นักประเมินนำทฤษฎีมาใช้ในการออกแบบการประเมิน เพื่อช่วยในการทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้ โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ต้องการ (Chen, 1990) โดย จะมีการตรวจสอบกลไกเชิงสาเหตุของโครงการภายใต้กรอบของทฤษฎีที่เป็นฐานของโครงการนั้น การนำ ทฤษฎีเข้ามาบูรณาการในกระบวนการประเมินจะช่วยขยายฐานความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ โดยจะมีการ พิจารณาถึงคำอธิบายคู่แข่งที่เป็นไปได้ มีการตรวจสอบวิธีการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติและตรวจสอบ ปัจจัยคั่นกลาง และปัจจัยด้านบริบทของโครงการด้วย (Hess, 2000)

มโนทัศน์ของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory-based evaluation) เกิดขึ้นมาเมื่อ ประมาณ 25 ปีที่ผ่านมาแล้ว (Weiss, 1997) แต่เริ่มเป็นที่สนใจเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา การประเมินที่ใช้ทฤษฎี เป็นฐาน เป็นการตรวจสอบสถานการณ์ / เงื่อนไขของการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และกลไกของ โครงการที่อยู่ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจึงเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ ความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จ (Weiss, 1997 อ้างถึงใน Mercier et al., 2000; Weiss, 1997) โดยคุณลักษณะของโครงการที่จะนำมาประเมิน จะถูกกำหนดขึ้นจากการสร้าง มโนทัศน์ของโครงการที่ชัดเจนในรูปของทฤษฎี ที่อธิบายถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ได้สำเร็จ (Fitz-Gibbon and Morris, 1996) เรียกว่า ทฤษฎีโปรแกรม (program theory) ซึ่งประกอบด้วย ชุดของข้อความที่บรรยายถึงโครงการใดโครงการหนึ่ง โดยจะอธิบายถึงสาเหตุ วิธีการและเงื่อนไขที่จะทำ ให้ผลลัพธ์ของโครงการเกิดขึ้น ทำนายผลลัพธ์ของโครงการและอธิบายถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ของโครงการ (Sidini and Sechrest, 1999)

ทฤษฎีโปรแกรม ช่วยให้แนวทางในการระบุประเด็นสำคัญในการประเมิน และช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับวิธีการที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประเด็นปัญหาที่สำคัญนั้น (Chen, 1990) นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการเชื่อมต่อระหว่างกระบวนการทำงานของโปรแกรมและผลที่เกิดขึ้น จึง ช่วยให้นักประเมินค้นพบผลลัพธ์ทั้งทางบวกและทางลบ ใช้ในการระบุถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระหว่าง การดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นการให้โอกาสในการประเมินโครงการได้ทันเวลาเพื่อที่ผู้ดำเนินการจะได้แก้ไข ปัญหาได้ทันเวลา และประการสุดท้าย การสร้างทฤษฎีโปรแกรมจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อจำกัดของโปรแกรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย (Bickman, 1987 อ้างถึงใน Chen, 1990)

นอกจากนี้ ผลการประเมินจากโปรแกรมต่าง ๆ สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ถ้าเป็นโปรแกรม ที่ศึกษาตัวแปรเดียวกันหรือใช้ทฤษฎีเดียวกัน และถ้าทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการตรวจสอบกระบวนการของ โปรแกรมสามารถจำแนกโปรแกรมที่มีประสิทธิผลกับโปรแกรมที่ไม่มีประสิทธิผลได้อย่างชัดเจน ก็จะได้ องค์ความรู้ที่จะใช้เป็นฐานในการวางแผน และประเมินโปรแกรมต่อไป (Fitz-Gibbon and Morris, 1996)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจะมีข้อดีมากมาย แต่ก็มีจุดอ่อนหรือข้อจำกัดในการนำไปประยุกต์ใช้อยู่บ้าง เนื่องจากคุณลักษณะเด่นของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานคือ การนำทฤษฎีทางสังคมศาสตร์มาใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบการประเมิน จึงก่อให้เกิดข้อโต้แย้งว่า ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์มักจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Cooksy, Gill, and Kelly, 2001) นอกจากนี้ในกระบวนการสร้างทฤษฎีโปรแกรมดังกล่าวต้องใช้ข้อมูลเป็นจำนวนมากทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก และต้องใช้เวลาในการดำเนินการประเมิน (Scriven, 1998)

จากข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น นักประเมินที่สนับสนุนแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานได้เสนอแนวทางในการลดหรือขจัดข้อจำกัดเหล่านี้ โดยในส่วนของข้อจำกัดเกี่ยวกับการที่สารสนเทศจากการประเมินอาจจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น Chen (1990) Cole (1999) และ Cooksy et al. (2001) เสนอให้นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมกับนักประเมินในการตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมิน เริ่มตั้งแต่การสร้างทฤษฎีโปรแกรม กำหนดจุดเน้นหรือประเด็นในการประเมิน ออกแบบการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล รวมถึงการเผยแพร่ผลการประเมิน ซึ่งการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินจะช่วยให้บุคลากรในโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการแล้ว และจะช่วยหลีกเลี่ยงการใช้ทฤษฎีที่ผิดของบุคลากรในโครงการด้วย นอกจากนี้ยังจะทำให้ได้ผลที่ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดการยอมรับผลการประเมิน และนำผลที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาได้ทันที่

ในส่วนของข้อจำกัดด้านความสิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่ายและเวลานั้น Weiss (1997) แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ว่า แม้ว่าการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์เป็นจำนวนมากในการตรวจสอบกลไกเชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นของโครงการ จึงต้องรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งทุกขั้นตอนเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก แต่ผลที่ได้จะคุ้มค่ากับการลงทุน เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างนักประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนโครงการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ช่วยระบุตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการดำเนินการ และข้อค้นพบที่ได้จะให้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการต่อไป นอกจากนี้ จากประสบการณ์ในการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานของ Donaldson และ Gooler (2003) พบว่ากระบวนการสร้างทฤษฎีโปรแกรมมักจะเปิดเผยให้เห็นว่า บางโครงการยังไม่พร้อมที่จะถูกประเมินอย่างเต็มรูปแบบ (full-scale evaluation) ในกรณีนี้จึงเป็นการช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากร โดยการทุ่มเทเวลาและทรัพยากรไปที่การพัฒนาและปรับปรุงโครงการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการมากกว่าที่จะเสียเวลาและทรัพยากรในการประเมินสรุปรวม นอกจากนี้คำถามการประเมินที่ได้จากการประเมินตามแนวคิดนี้จะช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการสร้างทฤษฎีโปรแกรมจะให้สารสนเทศแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนักประเมิน ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการออกแบบวิธีการประเมินโครงการที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับการลงทุน

จากลักษณะสำคัญและประโยชน์ของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาวิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยในการพัฒนาวิธีการประเมินครั้งนี้จะทำการศึกษากับโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาครูประจำการ ตามข้อกำหนดการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ข้อหนึ่งว่า ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปีต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการและ/หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่นๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรองตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนาและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ดังนั้น การฝึกอบรมครูประจำการจึงเป็นงานสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของการดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูในอดีตที่ผ่านมาพบสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครู สรุปได้ดังนี้ ครูยังไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ และความต้องการของครู หลักสูตรฝึกอบรมเน้นภาคความรู้ทฤษฎีมากกว่าการปรับเปลี่ยนในเชิงของพฤติกรรมระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เหมาะสมไม่สามารถส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาครูได้ นอกจากนี้จุดที่เป็นจุดอ่อนที่สำคัญและยังไม่ได้รับการแก้ไขคือ การติดตามประเมินผล เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการประเมินโดยผู้จัดอบรมเองและเป็นการประเมินเชิงเปรียบเทียบความรู้ที่เกิดขึ้นก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรม ซึ่งมักจะพบว่าผลการสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม แต่การประเมินผลที่จะทำให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจังนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือผู้ผ่านการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่พึงประสงค์หรือไม่ และจะสามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ ดังนั้น การประเมินที่แท้จริงควรเกิดขึ้นที่โรงเรียน (มนตรี จุฬาววัฒนทล, 2543; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

ในปัจจุบันรูปแบบที่นักประเมินนิยมใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมอย่างแพร่หลาย คือ รูปแบบการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม 4 ระดับของ Kirkpatrick (Lanigan, 1998; ทวีป ศิริธรรม, 2544; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537) โดยรูปแบบนี้ได้นำเสนอเกณฑ์การประเมิน 4 ระดับที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Result) ซึ่งในขณะที่การประเมินทั้ง 4 ระดับนี้จะสามารถตอบคำถามสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการ แต่ไม่ได้นำเสนอวิธีการที่เป็นระบบว่าจะใช้สารสนเทศจากการประเมินเหล่านี้ในการปรับเปลี่ยนโครงการได้อย่างไร การปรับเปลี่ยนต่างๆ ได้แก่ การคงไว้ การปรับปรุงหรือการตัดกิจกรรมหรือเนื้อหาในการฝึกอบรม การเพิ่มกิจกรรมที่จะฝึกอบรม หรือการปรับเวลาที่ใช้ในการจัดอบรมแต่ละกิจกรรม (Ford and Segoe, 1990 อ้างถึงใน Teachout, Segoe, and Ford, 1997) การประเมิน

สรุปรวมเหล่านี้จึงให้สารสนเทศเพียงเล็กน้อยที่ผู้ออกแบบโครงการหรือวิทยากรจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนเนื้อหาหรือกิจกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของโครงการ (Teachout et al., 1997)

นอกจากนี้ แม้ว่ารูปแบบของ Kirkpatrick จะช่วยให้นักประเมินเข้าใจถึงสิ่งที่จะประเมิน แต่ก็ไม่ได้อธิบายว่าทั้ง 4 ระดับสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์อย่างไร ซึ่งระดับของการประเมินควรจะสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริงและควรจะสามารถในการทำนายพฤติกรรมได้ ดังนั้น การนำทฤษฎีที่เหมาะสมที่แสดงถึงตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินจะช่วยเสริมความรู้และทักษะในทุกะดับของการประเมินโครงการฝึกอบรม และถ้าสามารถทำนายพฤติกรรมได้นักประเมินก็จะสามารถพัฒนาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และซับซ้อนได้มากขึ้น (Lanigan, 1998)

จากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินโครงการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการประยุกต์แนวความคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมาใช้ในการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ควรเป็นวิธีการประเมินที่มีการนำทฤษฎีที่เป็นฐานของโครงการมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการประเมิน และมีการดำเนินการอย่างครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนก่อนเริ่มดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ หลังสิ้นสุดโครงการ และมีการติดตามเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยโครงการฝึกอบรมครูที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 ซึ่งเป็นโครงการที่สืบเนื่องมาจากการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาค้างต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ จากข้อกำหนดดังกล่าว สถานศึกษาจึงต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขึ้นมาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นโครงการที่เหมาะสมในการนำมาศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นโครงการฝึกอบรมครูที่มีลักษณะเป็นตัวแทนของโครงการฝึกอบรมครูโดยทั่วไป กล่าวคือเป็นโครงการที่จุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่โรงเรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมครูโดยทั่วไป และเป็นโครงการที่อยู่บนฐานของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม อันเป็นทฤษฎีที่เป็นฐานของโครงการฝึกอบรมทุกโครงการ ซึ่งถ้าทฤษฎีที่นำมาใช้ในการตรวจสอบกระบวนการของโครงการ สามารถระบุถึงสาเหตุที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทฤษฎีดังกล่าวก็สามารถใช้เป็นฐานความรู้ในการวางแผนและประเมินโครงการต่อไป ดังนั้น การประยุกต์แนวความคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมาใช้ในการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จ

ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะทำให้ได้วิธีการประเมินที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม และให้ผลการประเมินที่ถูกต้อง สามารถบอกถึงประสิทธิผลของโครงการที่ครอบคลุมถึงการนำความรู้หรือทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมถึงสารสนเทศเกี่ยวกับกลไกเชิงสาเหตุที่แทรกอยู่ระหว่างกิจกรรมของโครงการและความสำเร็จ (หรือความล้มเหลว) ของโครงการ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูที่มีลักษณะเดียวกันต่อไปในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้เป็นฐานในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู
2. เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น
3. เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้น
4. เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. โครงการฝึกอบรมครูในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 ซึ่งเป็นโครงการที่สืบเนื่องมาจากการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมวิชาการได้จัดอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่วิทยากรระดับจังหวัด เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่ครูในจังหวัดของตนเอง สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการโดยมีการจัดอบรมให้แก่วิทยากรแกนนำระดับอำเภอ และให้วิทยากรแต่ละอำเภอจัดอบรมให้แก่บุคลากรในโรงเรียนระดับแกนนำกลุ่มโรงเรียนต่อไป

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม วิทยากร และผู้เข้าอบรม ในสังกัดอำเภอเมือง อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมาใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการ วิทยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการฝึกอบรม และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงการตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินโครงการจนเสร็จสิ้น ตลอดจนต้องมีการติดตามผลการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้าอบรมกลับไปโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาโครงการฝึกอบรมครู ในสังกัดอำเภอที่กำหนดวัน และเวลาในการฝึกอบรมไม่ตรงกัน

3. การกำหนดขอบเขตการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยทั่วไปผลกระทบสุดท้ายของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน แต่ในการวิจัยครั้งนี้การศึกษาผลกระทบสุดท้ายดังกล่าวไม่สามารถทำได้ เนื่องจากต้องศึกษาหลังจากมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งไม่สามารถดำเนินการภายในระยะเวลาของการวิจัยในครั้งนี้ได้ ดังนั้นจึงใช้การศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ

โรงเรียนในระยะสั้นแทน โดยมีการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา และศึกษาระดับการปฏิบัติตามภารกิจการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรใน โรงเรียนแทน

4. ระยะเวลาที่ทำการศึกษา คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 – ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินด้วยการตรวจสอบสถานการณ์หรือเงื่อนไขของการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติและกลไกเชิงสาเหตุที่อยู่ระหว่าง กระบวนการและผลลัพธ์ โดยขั้นตอนการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่แรก เป็นการระบุ แหล่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่โครงการต้องการแก้ไขและวิธีแก้ไขปัญหา ขั้นตอนที่สอง เป็นการ สกัดสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนแรก เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม ขั้นตอนที่สาม การระบุ องค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งระบุถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น จากโครงการ และขั้นตอนที่สี่ เป็นการนำทฤษฎีโปรแกรมที่ได้จากขั้นตอนที่สาม ไปใช้ในการออกแบบ การประเมิน การเลือกวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสารสนเทศที่รวบรวมได้จากการประเมิน จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีโปรแกรม เพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องหรือความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้น ระหว่างสิ่งที่คาดหวังที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมกับสิ่งที่สังเกตได้

ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ชุดของข้อความที่อธิบายถึงสาเหตุ เงื่อนไข และสถานการณ์ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ รวมทั้งทำนายถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา

วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดย อาศัยทฤษฎีโปรแกรมในการออกแบบและประเมินโครงการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่แรก สร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนที่สอง นำทฤษฎีโปรแกรมที่ได้มาออกแบบโครงการฝึกอบรม และขั้นตอนที่สาม ออกแบบการประเมิน โครงการ ประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการ พัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ การ ประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมครู และการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู

ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู หมายถึง ผลที่เกิดจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมทันที พิจารณาจาก ระดับความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลลัพธ์ของโครงการ พิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ผ่านการ

อบรมและผู้บริหารโรงเรียน ส่วนผลกระทบของโครงการที่มีต่อองค์กร พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน

โครงการฝึกอบรมครู หมายถึง โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 ซึ่งเป็นโครงการที่สืบเนื่องมาจากการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานที่ระบุถึงกระบวนการและขั้นตอนในการประเมิน ตัวบ่งชี้ / ข้อมูลที่ต้องการแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมิน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการและประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

1.1 ได้ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาอื่นต่อไป

1.2 ได้เครื่องมือวัด และวิธีการวัดตัวบ่งชี้ในทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนหรือพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต

1.4 ได้แนวทางในการนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการอื่นต่อไป

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

2.1 ได้ข้อมูลที่แสดงถึงประสิทธิผล จุดเด่น หรือจุดด้อย ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาโครงการฝึกอบรมในลักษณะเดียวกันต่อไปในอนาคต

2.2 ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเมื่อทราบว่ามีตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา จะสามารถจัดกระทำตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมไปสู่สถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ทฤษฎีมีความสำคัญต่อการประเมินเป็นอย่างมาก เนื่องจากการประเมินต้องอาศัยทฤษฎีจาก 2 แนวทาง คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของโครงการที่จะประเมิน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการในการประเมิน การประเมินต้องอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของโครงการเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกต่างๆ ภายในโครงการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา กิจกรรมของโครงการและสร้างกรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ ส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการในการประเมินจะใช้ในการออกแบบการประเมิน ดังนั้น การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ จึงต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการพัฒนาวิธีการประเมิน และแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน คือ โครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การประเมินโครงการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และรายละเอียดโครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ 5 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

(Theory – Based Evaluation)

สาระในตอนนี้จะแบ่งการนำเสนอเป็น 8 ส่วน ได้แก่ ความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ทฤษฎีโปรแกรม รูปแบบของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ขั้นตอนการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน บทบาทของนักประเมิน ประโยชน์ของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

นักประเมินถูกกระตุ้นให้เคลื่อนไหวยากวิธีการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome – Focused Approach) ไปสู่วิธีการที่เป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Approach) มากขึ้น เพื่อที่จะสำรวจถึงประสิทธิผลของโครงการในการผลิตผลลัพธ์ที่คาดหวัง การให้ความสำคัญต่อการทำความเข้าใจ

ถึงอิทธิพลของโครงการต่อผลที่คาดหวังและเงื่อนไขในการดำเนินโครงการให้บรรลุผล นำไปสู่การพัฒนาวิธีการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานเพื่อใช้ในการประเมินโครงการ (Sidani and Sechrest, 1999)

แนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory – based evaluation) ได้พัฒนาขึ้นมาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 และ 1990 ซึ่ง Chen (1994 อ้างถึงใน Worthen, 1996) ได้สรุปแนวคิดในการประเมินไว้ว่า การเคลื่อนไหวของการประเมินโดยแรงผลักดันจากทฤษฎี (Theory – driven evaluation) เริ่มขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 โดยความเชื่อพื้นฐานในทศวรรษนี้ คือ การสร้างโมเดลการประเมินหรือกรอบแนวคิดที่ตรงกับข้อสันนิษฐานและกลไกที่แฝงอยู่ของโปรแกรม เช่น สิ่งที่ต้องกระทำในรูปของการจัดกระทำ และบริบทการนำไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการเชิงเหตุผลที่เข้ามามีส่วนร่วมคืออะไรและ/หรือผลที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังที่อาจเกิดขึ้นได้มีอะไรบ้าง ลักษณะต่างๆในทฤษฎีโปรแกรมที่จะนำมารวมกันไว้ในโมเดลการประเมินขึ้นอยู่กับความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทรัพยากรที่ได้รับสำหรับการวิจัย และการตัดสินใจของผู้ประเมินหลังจากที่ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ได้รับการพิจารณาแล้ว โมเดลการประเมินจะให้แนวคิดว่าจะต้องเก็บรวบรวมมา และจะใช้วิธีการใดในการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการที่ตรงประเด็นมากที่สุดจะถูกเลือก และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสนองต่อความต้องการจำเป็นนี้

ภายใต้กรอบแนวคิดนี้ การประเมินโดยแรงผลักดันจากทฤษฎี ไม่ได้ถูกจำกัดโดยวิธีการต่างๆ วิธีการที่จะใช้ต้องสอดคล้องกับธรรมชาติของโมเดลการประเมินที่สร้างขึ้นสำหรับโปรแกรมโดยเฉพาะ และสถานการณ์การประเมิน ดังนั้นขอบเขตของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจึงกว้างขวางกว่าการประเมินโดยแรงผลักดันจากวิธีการ (method - driven evaluation) เป็นอย่างมาก และสามารถให้กรอบแนวคิดที่ลึกซึ้งที่จะรับมือกับความต้อการจำเป็นในการประเมินที่หลากหลาย

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นการตรวจสอบสถานการณ์/เงื่อนไขในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และกลไกของโครงการที่อยู่ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจึงเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบผลสำเร็จ (Weiss, 1997 อ้างถึงใน Mercier et al., 2000; Weiss, 1997)

จุดประสงค์หลักของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน มี 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อระบุถึงระดับความสอดคล้องระหว่างโครงการกับทฤษฎี ประการที่สอง เพื่อทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และประการที่สาม เพื่อให้แนวทางในการปรับปรุง หรือพัฒนาโครงการ (Stufflebeam, 2001) โดยคำถามประเมินจะได้มาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตัวอย่างของคำถามในการประเมิน ได้แก่ โครงการดำเนินการได้สอดคล้องกับทฤษฎีที่เหมาะสมหรือไม่ โครงการผลิตผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้หรือไม่ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานได้รับการยืนยันหรือไม่ โครงการต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ โครงการมีความคุ้มค่าที่จะดำเนินการต่อและ/หรือเผยแพร่ต่อไปหรือไม่ และองค์ประกอบใดในโครงการที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการ ซึ่งคำถามเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานขึ้นอยู่กับการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของทฤษฎีที่เหมาะสม

1.2 ทฤษฎีโปรแกรม

จากความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการคัดเลือกคุณลักษณะของโครงการที่จะถูกประเมิน ถูกกำหนดโดยการสร้างมโนทัศน์ของโครงการที่ชัดเจนในรูปของทฤษฎี ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุและเงื่อนไขที่ทำให้โครงการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการได้ (Fitz – Gibbon and Morris, 1996) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวถูกเรียกว่า ทฤษฎีโปรแกรม (Program Theory)

1.2.1 ความหมายและองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของ ทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการนิยามของ Bickman (1987 อ้างถึงใน Reynolds, 1998) และ Rogers (2000) ที่ว่า ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

จากนิยามดังกล่าวจะเห็นว่า ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ (Chen, 1990)

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย การจัดกระทำ (treatments) ผลลัพธ์ (outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (implementation processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรม ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “normative theory”

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “causative theory”

โดยที่ normative theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตาม และการออกแบบ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการ ส่วน causative theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนด และผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

1.2.2 ประโยชน์ของทฤษฎีโปรแกรม

ทฤษฎีโปรแกรมอยู่บนพื้นฐานของการประยุกต์ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ไปสู่โปรแกรมที่เฉพาะเจาะจงและไม่สามารถอ้างอิงไปสู่โปรแกรมอื่นได้ ซึ่งทฤษฎีโปรแกรมจะใช้ประโยชน์ได้ในทุกขั้นตอนของการประเมินทั้งการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลกระทบ การใช้ประโยชน์จากทฤษฎีโปรแกรมสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ (Rogers, Anthony, Tracy, and Hacs, 2000)

1.2.2.1 ใช้ในการประเมินที่มีวัตถุประสงค์หลักในการทดสอบทฤษฎีโปรแกรม เพื่อระบุถึงสิ่งที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยมีจุดเน้นที่การประเมินแบบสรุปรวม เป็นการตอบคำถามประเมินที่ว่า โครงการนี้ประสบความสำเร็จหรือไม่ จะสามารถนำโครงการนำร่องไปขยายต่อได้หรือไม่ การทดสอบทฤษฎีในการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจะทดสอบในประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งบางครั้งอาจต้องใช้ออกแบบเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง การประเมินแบบนี้จะมีประโยชน์ในการจำแนกระหว่างความล้มเหลวของทฤษฎีกับความล้มเหลวของการนำไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถตอบคำถามเหล่านี้ได้โดยการระบุและวัดกระบวนการและขั้นตอนของการนำโครงการไปปฏิบัติและผลลัพธ์

ที่เกิดขึ้นทันที ซึ่งผลลัพธ์คั่นกลางเหล่านี้จะช่วยวัดความสำเร็จของโครงการ สำหรับโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลายาวนานกว่าผลลัพธ์จะเกิดขึ้น

การประเมินแบบนี้แสดงถึงการใช้นิยามของทฤษฎีโปรแกรมที่ Weiss (1998 อ้างถึงใน Rogers et al., 2000) ได้นิยามไว้ว่า “ทฤษฎีโปรแกรม หมายถึง กลไกที่อยู่ระหว่างการนำโครงการไปปฏิบัติ และการการเกิดขึ้นของผลลัพธ์ที่ต้องการ”

1.2.2.2 ใช้ในการประเมินระดับโครงการ โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินคือ ผู้รับผิดชอบโครงการและเจ้าหน้าที่ของโครงการ ในกรณีนี้ จะใช้ทฤษฎีโปรแกรมเป็นแนวทางในการประเมินระหว่างดำเนินการ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติและการตัดสินใจในแต่ละวัน มากกว่าจะเป็นการประเมินสรุปรวม การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานในกรณีนี้มักจะไม่คำนึงถึงคุณลักษณะเชิงสาเหตุโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และเพื่อใช้การประเมินในการปรับปรุงการดำเนินงาน

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีในกรณีนี้สอดคล้องกับความหมายของทฤษฎีโปรแกรมที่ Wholey (1987 อ้างถึงใน Rogers et al., 2000) ให้ความว่า “ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการระบุถึงแหล่งทรัพยากรของโครงการ กิจกรรม ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และระบุถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่เชื่อมต่อกันระหว่างทรัพยากร กิจกรรม ผลลัพธ์ และเป้าหมายสุดท้ายของโครงการ”

โดยสรุป ประโยชน์ที่จะได้จากทฤษฎีโปรแกรม คือ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการนิยามโปรแกรม ระบุงุ่มเป้าหมาย กำหนดกลไกสอดแทรก และกลไกเชิงสาเหตุ จำแนกระหว่างความล้มเหลวของโปรแกรมในการนำไปปฏิบัติและความล้มเหลวของทฤษฎี เปิดเผยให้เห็นถึงผลที่ไม่ได้คาดหวังและช่วยพัฒนาการใช้ผลของการประเมินและมีส่วนในการสนับสนุนความรู้ด้านสังคมศาสตร์ (Bickman, 1987; Chen, 1990 ; Lipsey, 1993 อ้างถึงใน Reynolds, 1998)

1.2.3 วิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรม

การสร้างทฤษฎีโปรแกรมสามารถสร้างในช่วงก่อนที่จะดำเนินโครงการหรือหลังจากที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว แต่ต้องอยู่ในช่วงเวลาที่สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของโครงการและก่อนที่การประเมินจะเริ่มขึ้น ทฤษฎีโปรแกรมส่วนใหญ่มักจะอยู่ในรูปของแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบของทฤษฎีโปรแกรมได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (Rogers et al., 2000)

1) ทฤษฎีโปรแกรมที่แสดงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันทีจากกิจกรรมของโครงการที่ทำให้โครงการบรรลุถึงผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย เป็นรูปแบบที่ง่ายที่สุด

2) ทฤษฎีโปรแกรมที่แสดงถึงชุดของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันที ซึ่งในบางครั้งอาจจะต้องส่งผลร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายที่ต้องการ

3) ทฤษฎีโปรแกรมที่แสดงถึงชุดของกรอบข้อความที่แสดงถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ โดยใช้ลูกศรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกรอบ ทฤษฎีโปรแกรมรูปแบบนี้ไม่ได้กำหนดหรือระบุว่ากระบวนการใดที่นำไปสู่ผลลัพธ์ใด ส่วนประกอบของทฤษฎีโปรแกรมจะถูกเขียนลงในแต่ละกรอบอย่างง่าย ๆ และไม่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

ในส่วนของวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรม ได้มีผู้เสนอไว้หลายท่านดังนี้

1.2.3.1 วิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Chen (1990) Chen ได้นำเสนอวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมโดยเป็นกิจกรรมที่ต้องอิงกับคุณค่า ซึ่งคุณค่า (Values) ในที่นี้หมายถึงสิ่งที่ควรจะเป็นซึ่งถูกกำหนดโดยกลุ่มหรือชุมชน คุณค่าถูกรวมเข้าไปในการสร้างทฤษฎีโปรแกรม คุณค่าจะมีผลต่อจุดมุ่งหมายหรือผลลัพธ์ซึ่งอาจจะใช้ในการตัดสินใจคุณค่า (worth) ของโปรแกรม กระบวนการเชิงสาเหตุที่ควรจะถูกตรวจสอบ วิธีการสร้างแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่สนใจ ทฤษฎีโปรแกรมที่แตกต่างกันจะถูกสร้างขึ้นโดยขึ้นอยู่กับคุณค่าที่เป็นรากฐานของโปรแกรมนั้น

คุณค่าของการประเมินโปรแกรมประกอบด้วยคุณค่า 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การตอบสนองต่อความต้องการ (Responsiveness) นักประเมินหลายท่าน (ได้แก่ Stake, 1975; Patton, 1980; Guba and Lincoln, 1981; Cronbach et al., 1980 อ้างถึงใน Chen, 1990) ต่างก็ยอมรับว่าผลของการประเมินควรจะเกี่ยวข้องตรงประเด็นและเป็นประโยชน์ต่อความต้องการจำเป็นและความสนใจไม่เพียงแต่ผู้มีอำนาจตัดสินใจเท่านั้นแต่ยังรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นด้วย เช่น ผู้จัดการโปรแกรม เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ

ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่

(1.1) ความทันกาล (timeliness) คือ การทำให้แน่ใจได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับสารสนเทศในขณะที่ยังต้องการใช้

(1.2) ความตรงประเด็น (relevance) Anderson (1975 อ้างถึงใน Chen, 1990) กล่าวว่าบ่อยครั้งที่เจ้าหน้าที่ของโปรแกรมมองไม่เห็นความเกี่ยวข้องของผลของการประเมินกับกระบวนการในการตัดสินใจ ดังนั้นการประเมินจึงต้องตรงประเด็นกับกระบวนการในการตัดสินใจ

(1.3) ความกว้างขวางครอบคลุม (breadth) การประเมินที่มีประโยชน์ต้องกว้างขวางและครอบคลุมผลลัพธ์ของโปรแกรมทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังไว้ด้วย

ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากรนักประเมินไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทุกกลุ่มได้ อย่างไรก็ตามนักประเมินควรจะมีควมรับผิดชอบอย่างน้อยในการที่จะชักนำความสนใจของกลุ่มผู้มีอำนาจไปสู่ปัญหาการละลายต่อความสนใจของกลุ่มผู้ด้อยกว่า และเพื่อเจรจาให้ได้ข้อตกลงที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่าย

ประการที่ 2 ความเป็นปรนัย (Objectivity) Scriven (1971 อ้างถึงใน Chen, 1990) ให้นิยามว่า Objective หมายถึง ความเชื่อถือได้ ความจริง สามารถยืนยันได้ จากนิยามของ Scriven ความเป็นปรนัย หมายถึง ความคาดหวังที่ว่าความรู้สึกส่วนตัวของนักประเมินจะต้องไม่มีอิทธิพลต่อผลการประเมิน ซึ่งผลการประเมินจะต้องได้มาจากเทคนิคหรือวิธีการวิจัยที่ถูกต้องแน่นอน และสามารถทำซ้ำได้ โดยบุคคลอื่นโดยใช้เทคนิคและวิธีการเดียวกันและได้ผลเหมือนกัน Reicken and Boruch (1974 อ้างถึงใน Chen, 1990) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินต้องมีความเป็นปรนัยเพื่อที่จะเป็นการรับประกันว่าผลที่ได้จะมีความตรงและความเที่ยง

ประการที่ 3 ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ในที่นี้หมายถึง การประกันว่าการประเมินจะให้หลักฐานที่เชื่อมั่นได้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ใช้ผลการประเมิน สิ่งที่ต้องการให้ความสนใจก็คือการกำจัดปัจจัยที่ทำให้สับสนหรือทำให้ยุ่งยากในการวิจัย

ภายใต้สภาพการณ์ที่ต่างกัน ความน่าเชื่อถือสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยใช้วิธีการและกลยุทธ์ที่หลากหลาย ถ้าเราเชื่อว่าไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ก็จะสามารถพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุถึงความน่าเชื่อถือได้

ประการที่ 4 การสรุปอ้างอิง (Generalizability) หมายถึง การที่ผลการประเมินสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันในอนาคต หรือปัญหาที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสนใจ และการสรุปอ้างอิงยังมีนัยถึงการที่ผลการประเมินที่ได้จากการดำเนินโปรแกรมในอดีตสามารถถูกนำมาใช้โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจในอนาคตต่อไป และการสรุปอ้างอิงยังหมายรวมถึงการที่ผลการประเมินถูกนำไปใช้นอกขอบเขตของโปรแกรมที่เฉพาะเจาะจงอีกด้วย

โดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าของการประเมินทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น Chen (1990) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมไว้ 3 วิธี ดังนี้

1.2.3.1.1 Stakeholder Approach วิธีการนี้เน้นคุณค่าในการตอบสนองความต้องการในการสร้างทฤษฎีโปรแกรม วิธีการนี้เป็นการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ตอบสนองเป็นอย่างมากต่อทัศนคติ มุมมอง แนวคิด และ/หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งหลักเหตุผลที่เป็นฐานของวิธีการนี้ก็คือ เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมักจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนการประเมินและใช้ผลการประเมิน ดังนั้นทฤษฎีโปรแกรมก็ควรจะสะท้อนการเห็นคุณค่าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อที่ผลการประเมินจะได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์

1.2.3.1.2 Social Science Approach วิธีการนี้เน้นคุณค่าด้านความเป็นปรนัยในการสร้างทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งนำเสนอโดย Chen and Rossi (1980,1983) วิธีการนี้ให้ข้อเสนอแนะว่าทฤษฎีโปรแกรมควรจะได้มาจากสารสนเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินการในสภาพจริงของโปรแกรม และทฤษฎีและความรู้ทางสังคมศาสตร์ Chen and Rossi (1980,1983) เสนอว่านักประเมินควรจะใช้ความเชี่ยวชาญของตนเองและความรู้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรม ทฤษฎีโปรแกรมที่อิงความรู้ที่ว่าโปรแกรมทำงานได้อย่างไรและทฤษฎีทางสังคมศาสตร์จะให้โอกาสที่ดีกว่าในการเข้าใจถึงโครงสร้าง กระบวนการ และผลที่จะเกิดขึ้นของโปรแกรม

วิธีการ 2 วิธีที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นประโยชน์เมื่อการประเมินนั้นต้องการตอบสนองต่อความต้องการหรือความเป็นปรนัยของการประเมิน ถ้าสถานการณ์ในการประเมินต้องการเพียงคำแนะนำเชิงจัดการเพื่อจัดหาสารสนเทศอย่างฉับพลันเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำทฤษฎีโปรแกรมที่ได้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนนั้น การประยุกต์ใช้ Stakeholder Approach เพียงพอแล้ว แต่ถ้าสถานการณ์ในการประเมินต้องการการสำรวจที่เป็นระบบเพื่อตรวจสอบถึงกลไกเชิงสาเหตุที่ทำให้โปรแกรมนั้นดำเนินการได้ การใช้ Social Science Approach จะเหมาะสมกว่า อย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์การประเมินต้องการคุณค่ามากกว่าคุณค่าพื้นฐานนี้ การใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในสองวิธีที่กล่าวมาไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาวิธีการสร้างทฤษฎีที่ครอบคลุมทุกคุณค่าซึ่งต้องมีการสนับสนุนจากวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

1.2.3.1.3 Integrative approach วิธีการนี้มีความพยายามที่จะสร้างคุณค่าภายในกระบวนการสร้างทฤษฎีของการประเมิน Chen and Rossi (1987) ได้ขยายวิธีการ Social Science Approach ให้สามารถครอบคลุมคุณค่าพื้นฐานที่เหลืออีก 2 คุณค่าคือ ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) และการสรุปอ้างอิงได้ (Generalizability)

โดยความน่าเชื่อถือของการประเมินสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการนำทฤษฎีโปรแกรมมารวมกัน (incorporation of program theory) นอกจากนี้ในส่วนของคุณค่าในด้านการนำไปสรุปอ้างอิงจะต้องมีการทำนายสภาพแวดล้อมที่คาดหวังที่จะนำผลจากการประเมินไปใช้ และออกแบบโปรแกรมโดยนำสภาพแวดล้อมดังกล่าวไปพิจารณาด้วย Chen and Rossi (1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงได้ ดังนี้

1) กำหนดตัวแปรเงื่อนไข (condition variables) ตัวแปรปฏิกริยา (interaction variables) และตัวแปรสอดแทรก (intervention variables) โดยตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรจัดกระทำ (treatment variables) และตัวแปรผลลัพธ์ (outcome variables) ทั้งในระบบการวิจัยและในระบบในอนาคตที่จะนำไปใช้

2) พัฒนาความเข้าใจถึงวิธีที่จะนำไปดำเนินการ องค์ประกอบด้านประชากรที่จะให้บริการ องค์กรที่จะทำหน้าที่บริหารงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน

3) พัฒนากลยุทธ์การคุ้มครองตัวอย่างและกลไกการบริหาร สำหรับการประเมินที่เป็นไปได้มากที่สุดของที่ตั้งในอนาคตที่จะนำไปพัฒนาภายใต้เงื่อนไขตามข้อ 2

Integrative approach ต้องอาศัยกระบวนการสร้างทฤษฎีทั้ง 2 วิธี คือ Stakeholder Approach และ Social Science Approach โดยนักประเมินควรจะใช้ Stakeholder Approach ในการทำให้ทฤษฎีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชัดเจนและถูกต้องโดยอาศัยการสัมภาษณ์ และการตรวจสอบจากเอกสาร ส่วนอีกทางหนึ่งเป็นการอิง Social Science Approach โดยที่นักประเมินจะต้องประยุกต์ความรู้ความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในโปรแกรมของพวกเขาในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่เป็นทางเลือกขึ้นมา

ในระหว่างกระบวนการสร้างทฤษฎี ทฤษฎีโปรแกรมจำนวนมากจะถูกสร้างขึ้น ซึ่งนักประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องทบทวน และอภิปรายร่วมกันถึงทฤษฎีโปรแกรม ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ อะไรคือคุณค่า หรือข้อจำกัด สารสนเทศอะไรที่จะได้จากทฤษฎีโปรแกรมนี้ และสารสนเทศจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือตรงประเด็นกับกระบวนการตัดสินใจด้านนโยบายอย่างไร เนื่องจากการประเมินถูกจำกัดด้วยทรัพยากรและเวลา ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่จะนำทฤษฎีโปรแกรมทั้งหมดที่สร้างขึ้นได้เข้ามาในการประเมิน ดังนั้น นักประเมินจึงควรจะต้องเจรจากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อที่จะกำหนดทฤษฎีโปรแกรมที่เหมาะสมกับความสนใจของทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนักประเมิน การประเมินจะดำเนินการหลังจากมีฉันทามติในทฤษฎีโปรแกรมที่จะต้องไปให้ถึง โดยอาศัยกระบวนการสร้างทฤษฎีทั้งสองวิธี และความร่วมมือกัน ซึ่ง Integrative approach จะช่วยให้สามารถได้รับคุณค่าพื้นฐานทั้ง 4 ประการได้

1.2.3.2 วิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Sidani และ Sechrest (1999) นอกจากวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ Chen ได้นำเสนอไปแล้ว Sidani และ Sechrest ได้นำเสนอกรอบแนวคิดจะช่วยจัดระบบตัวแปรที่เป็นตัวแทนขององค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งเป็นการจัดระบบที่อิงโมเดล CIPP สำหรับประเมินโปรแกรมทางการศึกษา โมเดล CIPP ให้กรอบในการอ้างอิงสำหรับจัดระบบตัวแปรตามลำดับตามเหตุและผล และจัดวางโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นนามธรรม ซึ่ง Sidani และ Sechrest เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ของโมเดล CIPP คล้ายคลึงและสอดคล้องกับองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม แต่ในระดับการปฏิบัติ (operational level) ตัวแปรที่ถูกรวมอยู่ในกรอบแนวคิดที่นำเสนอต่างจากองค์ประกอบในโมเดล CIPP ซึ่งกรอบแนวคิดที่ Sidani และ Sechrest นำเสนอมีรายละเอียดดังนี้

1.2.3.2.1 ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ตัวแปรที่สะท้อนถึงนิยามปัญหา (problem definition) ตัวแปรภายนอกต่าง ๆ และประเด็นในการนำไปสู่การปฏิบัติบางประเด็น ตัวแปรดังกล่าวอาจจะมีผลต่อการนำส่งบริการของโปรแกรม และ / หรือประสิทธิผลของโปรแกรมในการผลิตผลลัพธ์ที่คาดหวังล่วงหน้า ในระดับปฏิบัติ (operational level) ปัจจัยนำเข้าจะรวมถึงตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะของลูกค้า (Client characteristics) ที่ได้รับผลจากโปรแกรม, คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ (staff / interveners) ที่เป็นผู้จัดบริการของโปรแกรม และคุณลักษณะของที่ตั้ง (setting) ที่โปรแกรมถูกนำไปดำเนินการด้วย คุณลักษณะของลูกค้า สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ ตัวแปรที่สำคัญต่อคุณลักษณะประชากร (demographics), บุคลิกภาพ (personality traits) และ / หรือความเชื่อส่วนบุคคล (personal beliefs) ตัวอย่างของตัวแปรในกลุ่มนี้ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ความวิตกกังวล ความรู้สึกถึงอำนาจหรือการควบคุม (sense of mastery or control) ค่านิยม และความเชื่อทางวัฒนธรรม

2) คุณลักษณะของปัญหาที่นำเสนอ (Presenting problem characteristics) ได้แก่ ตัวแปรที่ระบุปัจจัยที่นำไปสู่ปัญหา และระดับของความรุนแรงของปัญหา

3) แหล่งทรัพยากรสำหรับลูกค้า ประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกที่สนับสนุนสิ่งที่ ลูกค้าต้องการเพื่อที่จะดำเนินการจัดกระทำที่กำหนดให้

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ คุณสมบัตินี้ / คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณสมบัตินี้ / คุณลักษณะด้านวิชาชีพของบุคคลที่เป็นผู้นำส่งบริการของโปรแกรม ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินการให้บริการของโปรแกรม ตัวอย่างของคุณลักษณะดังกล่าว เช่น การติดต่อสื่อสาร ความประพฤติ ภูมิหลัง การศึกษา ความเชี่ยวชาญในการให้บริการและความเชื่อและทัศนคติต่อปัญหาที่โปรแกรมต้องการแก้ไขและประชากรเป้าหมาย

คุณลักษณะของที่ตั้งที่นำโปรแกรมไปปฏิบัติ ทั้งคุณลักษณะทางกายภาพและจิตวิทยาสังคม (psychosocial) คุณลักษณะทางกายภาพได้แก่ ความเหมาะสมของที่ตั้ง แหล่งทรัพยากรที่จำเป็นในการนำส่งบริการและสภาพทางกายภาพและความตั้งใจ ส่วนคุณลักษณะทางจิตวิทยาสังคม

ประกอบด้วยบริบทด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจของโปรแกรม เช่น วัฒนธรรมองค์กร องค์กรประกอบ และความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของโปรแกรม ปกติวิสัยและนโยบาย (Beutler, 1991; Costner, 1989; Finney and Moos, 1984 อ้างถึงใน Sidani and Sechrest, 1999)

1.2.3.2.2 กระบวนการ ในกรอบแนวคิดนี้กระบวนการประกอบด้วย

1) องค์กรประกอบที่ระบุในเชิงทฤษฎีของโปรแกรม และกระบวนการที่เชื่อว่าจะทำให้เกิดผลที่คาดหวัง

2) ตัวแปรนำส่งที่เป็นตัวแทนของการนำโปรแกรมไปปฏิบัติจริง

ตัวแปรด้านกระบวนการ ควรจะสะท้อนอย่างถูกต้องถึงสิ่งที่ลูกค้าของโครงการจะได้รับ โดยต้องระบุว่าลูกค้าจะได้รับองค์ประกอบใดของโปรแกรม ในปริมาณเท่าใด รวมถึงชุดของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นหลังจากได้รับบริการและนำไปสู่การบรรลุถึงของโปรแกรม

1.2.3.2.3 ผลผลิต สะท้อนถึงองค์ประกอบด้านผลผลิตที่คาดหวัง (expected output) ของทฤษฎีโปรแกรม ผลผลิตประกอบด้วยผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของโปรแกรม ซึ่งจะใช้เป็นเกณฑ์ที่ระบุถึงประสิทธิผลหรือความสำเร็จของโปรแกรม กรอบแนวคิดนี้ต้องมีการกำหนดธรรมชาติ ช่วงเวลาที่คาดหวัง (expected timing) และแบบแผนของความเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ ที่กล่าวถึงในรูปขององค์ประกอบที่เป็นผลผลิตที่คาดหวัง (expected output) ของทฤษฎีโปรแกรม

1) ธรรมชาติของผลลัพธ์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของชีวิต/เงื่อนไขของลูกค้าที่โปรแกรมส่งผลกระทบ ซึ่งจะถูกกำหนดโดยปัญหาที่โปรแกรมพยายามที่จะแก้ไข และ / หรือเป้าหมายของโปรแกรม

2) จังหวะเวลา หมายถึง จุดที่การเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับบริการ / การจัดการของโปรแกรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบางประการอาจเกิดขึ้นทันทีทันใด หลังจากการนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงอื่นๆ อาจจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่งจึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

3) แบบแผนของการเปลี่ยนแปลง (The pattern of change) ที่แสดงถึงทิศทาง และอัตราการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์

Sidani และ Sechrest ได้ให้ข้อเสนอแนะในการใช้กรอบแนวคิดที่นำเสนอไปข้างต้น ในการนำทฤษฎีโปรแกรมไปปฏิบัติในการประเมิน ซึ่งต้องมีการปรับวิธีวิทยาในการศึกษาดังนี้

1) นักประเมินจะต้องทำให้เกิดความชัดเจนทางทฤษฎีของโปรแกรม โดยการระบุสิ่งต่อไปนี้ (1) ปัญหาที่โปรแกรมพยายามที่จะแก้ไข (2) คุณลักษณะอื่นของประชากรเป้าหมาย ที่อาจจะมีผลต่อการคัดเลือกเข้าสู่โปรแกรมและการบรรลุถึงผลลัพธ์ของโปรแกรม (3) คุณลักษณะที่ต้องการของเจ้าหน้าที่ของโปรแกรมและของที่ตั้งที่จะนำส่งโปรแกรมตามที่ออกแบบไว้ (4) องค์ประกอบของโปรแกรมและปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลที่คาดหวังของโปรแกรม (5) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันที ผลลัพธ์คั่นกลางและผลลัพธ์สุดท้าย (the intermediate, instrumental and ultimate outcomes) และ (6) จังหวะเวลา (timing) ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในผลลัพธ์ และแบบแผนของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

นักประเมินจะต้องทำให้เกิดความชัดเจนในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งอาจจะแสดงในรูปของสมมติฐานที่ตรวจสอบได้ที่ได้จากข้อมูลของกรอบแนวคิด

2) นักประเมินต้องพิจารณาถึงการออกแบบการวัดที่สามารถทำซ้ำได้เพื่อที่จะตรวจสอบจังหวะเวลา (timing) และแบบแผนการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ แบบแผนการเปลี่ยนแปลงแต่ละบุคคลสามารถอธิบายได้ด้วย individual regression analysis (IRA) ซึ่งประกอบด้วย การอธิบายแบบแผนและอัตราการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรผลลัพธ์สำหรับแต่ละบุคคลในการวัดทุกครั้ง ทั้งก่อนและหลังโปรแกรม นอกจากนี้ IRA ยังระบุถึงตัวแปรที่อธิบายถึงความผันแปรระหว่างบุคคล (inter-individual variability) ในแบบแผนการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์

3) คุณลักษณะของประชากรเป้าหมาย ที่ระบุในทฤษฎีของโปรแกรมที่จะถูกประเมิน จะต้องถูกวัด อิทธิพลของคุณลักษณะของประชากรเป้าหมายที่มีต่อองค์ประกอบและปริมาณของโปรแกรม รวมถึงอิทธิพลที่มีต่อการบรรลุถึงผลลัพธ์จะต้องถูกตรวจสอบ ซึ่งอาจจะต้องใช้การออกแบบเชิงทดลองกึ่งทดลองหรือไม่ใช่การทดลอง

4) การหาจำนวนและวัดโปรแกรมเป็นข้อควรคำนึงในเมืองต้น ดังที่ได้อธิบายในกรอบแนวคิดว่า โปรแกรมถูกนำไปปฏิบัติในรูปขององค์ประกอบและปริมาณที่ลูกค้าได้รับซึ่งสารสนเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ได้รับสามารถรวบรวมได้โดยผู้นำส่งบริการหรือให้ลูกค้าเป็นคนบันทึก ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาแยกเป็นส่วนๆในแต่ละองค์ประกอบและตรวจสอบผลกระทบเดี่ยวหรือ ผลกระทบร่วมที่มีต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ ในส่วนของปริมาณสามารถหาจำนวนได้ในรูปของแผนการให้คะแนนที่ต่อเนื่อง (a continuous scoring scheme) ซึ่งจะให้ค่า 0 สำหรับลูกค้าที่ไม่ได้รับบริการใด ๆ ของโปรแกรม (เช่น คนที่ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มควบคุมหรือบุคคลจัดให้อยู่ในกลุ่มทดลอง) ส่วนลูกค้าคนอื่น ๆ จะได้รับค่าเพิ่มขึ้นโดยคะแนนที่มากกว่าแสดงถึงการได้รับปริมาณของการจัดกระทำมากกว่า ตัวแปรปริมาณที่มากกว่ากลุ่มทดลองนี้จะถูกใช้เพื่อเป็นตัวแทนของโปรแกรมในการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มอำนาจทางสถิติ และวิเคราะห์ dose-response analysis ซึ่งจะช่วยระบุหรือยืนยันปริมาณที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์

5) ยุทธวิธีที่หลากหลายมีความจำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structuring Equation Modeling: SEM) และการวิเคราะห์พหุระดับ (Hierarchical Linear Modeling: HLM) ควรจะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์กระบวนการที่เชื่อมต่อกับผลของโปรแกรมซึ่ง HLM และ SEM เหมาะสมมากสำหรับใช้เป็นตัวแทนของแบบแผนการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ และสำหรับทดสอบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ได้นำเสนอไว้ของตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการในแบบแผนการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์

1.2.3.3 วิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999) นอกเหนือจากวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น Cole ได้นำเสนอวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมอย่างละเอียดและชัดเจน โดยได้เสนอวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมทั้งในส่วนของทฤษฎีเชิงสาเหตุในภาพรวมที่เรียกว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุ (Aetiology Theory) และวิธีการสร้างทฤษฎีสำหรับกิจกรรมหรือกลุ่มของกิจกรรมที่จะถูกประเมินที่เรียกว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรม (Activity Theory) ซึ่งจะมีการนำเสนอยุทธวิธีในการสร้างทฤษฎีอย่างเป็นระบบ ได้แก่ แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา (Aetiologic

Theory Structuring Guide: ATSG) แนวทางการสร้างทฤษฎีกระบวนการสอดแทรก (The Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) และแนวทางในการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause / Effect Theory Structuring Guide: C / ETSG) ซึ่งแต่ละวิธีจะถูกอธิบายโดยแยกออกจากกัน และหลังจากนั้นจะเชื่อมต่อกันด้วยกรอบมโนทัศน์ในช่วงสุดท้าย

1.2.3.3.1 แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา (Aetiologic Theory Structuring Guide: ATSG)

ATSG ถูกออกแบบมาเพื่อชี้แนะผู้ใช้โดยอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบในการรวบรวมข้อมูลที่สามารถใช้ในการนิยามปัญหาที่ต้องการแก้ไข

ATSG อยู่บนสมมติฐานพื้นฐาน 3 ข้อ ดังนี้

- 1) วิธีที่ดีที่สุดในการเอาชนะปัญหาคือ การแก้ที่สาเหตุซึ่งเป็นรากเหง้าปัญหา ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ว่าสาเหตุเหล่านี้คืออะไร และสาเหตุเหล่านี้สัมพันธ์กับปัญหาและสาเหตุอื่นอย่างไร
- 2) ก่อนที่จะมีการดำเนินการใด ๆ ต่อปัญหานี้ จะต้องมีการนิยามอย่างระมัดระวังในรูปของความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่สังเกตได้ โดยเชื่อมต่อกับเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
- 3) คุณลักษณะต่าง ๆ ของประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา มิติของปัญหา และสาเหตุของปัญหา ควรจะมีความชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นในธรรมชาติและระดับของปัญหา

ดังนั้น ATSG จึงมี 3 ระบบที่สอดคล้องกับสมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้

- 1) เขียนข้อความที่แสดงถึงปัญหา
- 2) อธิบายปัญหาและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา
- 3) เขียนแผนภูมิที่แสดงถึงสาเหตุของปัญหาโดยสร้างแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหา (Problem Aetiology Charts: PAC)

ระยะที่ 1 ในกระบวนการนี้ประกอบด้วย การเขียนปัญหาที่เป็นข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นที่สัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตัวอย่าง ถ้ากลุ่มของเจ้าหน้าที่ทางด้านสุขภาพคาดว่าอัตราการสูบบุหรี่ของวัยรุ่นลดลง และผลที่สังเกตได้ตรงกันข้าม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ปัญหาที่ได้รับการนิยามอย่างชัดเจนจะเป็นจุดเน้นของการสอดแทรก

ระยะที่ 2 เพื่อความชัดเจนของปัญหา ระยะที่ 2 ของ ATSG จะอธิบายถึงปัญหาในรูปของคุณลักษณะของปัญหา มิติของปัญหา และสาเหตุของปัญหา คำอธิบายปัญหาที่จะต้องแก้กันอย่างชัดเจนจะช่วยผู้วางแผนโปรแกรมในหลายทาง พวกเขาสามารถจะเน้นให้การสอดแทรกต่อบุคคลที่มีคุณลักษณะตรงกับผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในปัญหานี้ ปรับการสอดแทรกให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ค้นหาจุดของการสอดแทรกโดยเน้นไปที่รากเหง้าของสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาและเรียงลำดับความสำคัญ

ระยะที่ 3 ผู้ใช้ ATSG สร้างแผนภูมิตะลุของปัญหา (Problem Aetiology Chart : PAC) สำหรับแต่ละปัญหาที่จะต้องแก้ไข ซึ่งแสดงถึงการเชื่อมต้อและความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนการสร้าง PACs มีดังนี้

1) เขียนถึงปัญหาสุขภาพที่สนใจลงในจุดเน้นในด้านซ้ายมือของหน้ากระดาษ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแผนภูมิ

2) ให้ชื่อ (Labeling) จุดนี้ว่า ส่วนที่ 1 (Sector 1)

3) ขยายแผนภูมิจากซ้ายไปขวา โดยการเพิ่มส่วนต่าง ๆ เข้าไป

PAC ควรจะจัดเรียงสาเหตุของปัญหาที่ทราบตามลำดับที่ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหา ปัจจัยสาเหตุ และลำดับที่ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งสามารถระบุได้โดยอาศัยวิธีการต่อไปนี้ มติจากผู้เชี่ยวชาญ การค้นคว้าจากรรณคดีที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาที่รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบจะช่วยรับประกันว่า PAC ได้มาจากงานวิจัยที่ได้รายงานไว้ในวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เป็นที่สนใจ

PAC ที่สมบูรณ์จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับปัญหา ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นนี้จะช่วยทำให้ผู้วางแผนโครงการสามารถระบุจุดในเส้นทางสาเหตุที่อาจจะเป็นการขัดขวางการลดหรือจัดปัญหา จากแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานแต่ละPAC จะเป็นเหมือนมาตรฐานที่สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริง (ที่สังเกตไว้จากการรวบรวมข้อมูล) มาเปรียบเทียบได้ เมื่อประเมินความตรงของทฤษฎีที่คาดหวังของโปรแกรมหรือ aetiology theory

ประโยชน์สำคัญอีกประการหนึ่งของ PAC คือ ช่วยให้ผู้วางแผนโครงการได้มองเห็นปัญหา นั่นคือ การสร้าง PAC ด้วยความระมัดระวังสามารถแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงเส้นทางเชิงสาเหตุที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อปัญหา

1.2.3.3.2 แนวทางการสร้างทฤษฎีกระบวนการสอดแทรก (Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) หลังจากทีนิยามปัญหาให้ชัดเจน ITSG สามารถนำมาใช้ในการสร้างโมเดลของโปรแกรมหรือโมเดลกิจกรรมที่แสดงว่า กิจกรรมของโปรแกรมสามารถบรรเทาหรือแก้ปัญหาได้อย่างไร ITSG แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 และ 2 ของ ITSG ต้องการการตัดสินใจที่คำนึงถึงปัจจัยสาเหตุใน PAC ที่จะเป็เป้าหมายของการสอดแทรกและกิจกรรมที่จะพัฒนาขึ้นเพื่อลดหรือจัดปัจจัยเหล่านี้

ระยะที่ 3 ของ ITSG ต้องการให้ผู้วางแผนวางโครงสร้างและจัดระบบขั้นตอนที่ต้องการในการพัฒนาการสอดแทรก มาตรฐานเหล่านี้เรียกว่ามาตรฐานที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยการนิยามมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นจะเป็นข้อความที่มีความชัดเจน (จุดประสงค์ที่วัดได้) สำหรับแต่ละขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาการสอดแทรกหรือส่วนหนึ่งในการสอดแทรก ในกระบวนการดำเนินการประเมินมาตรฐานเหล่านี้จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่รวบรวมมาได้ในการพัฒนาการสอดแทรก เพื่อตัดสินใจว่าการสอดแทรกได้ถูกพัฒนามาตามแผนที่วางไว้หรือไม่

ระยะที่ 4 ของ ITSG จะเป็นการขยายขั้นตอนในการนำกิจกรรมไปปฏิบัติและมาตรฐานของการนำไปปฏิบัติเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำไปใช้ในการระบุว่าการสอดแทรกได้ถูกนำไป

ปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ โดยสรุป มาตรฐานการนำไปปฏิบัติเป็นข้อความที่ชัดเจน (จุดประสงค์ที่สามารถวัดได้) สำหรับแต่ละขั้นตอนสำคัญที่ต้องการในการนำกิจกรรมไปปฏิบัติ

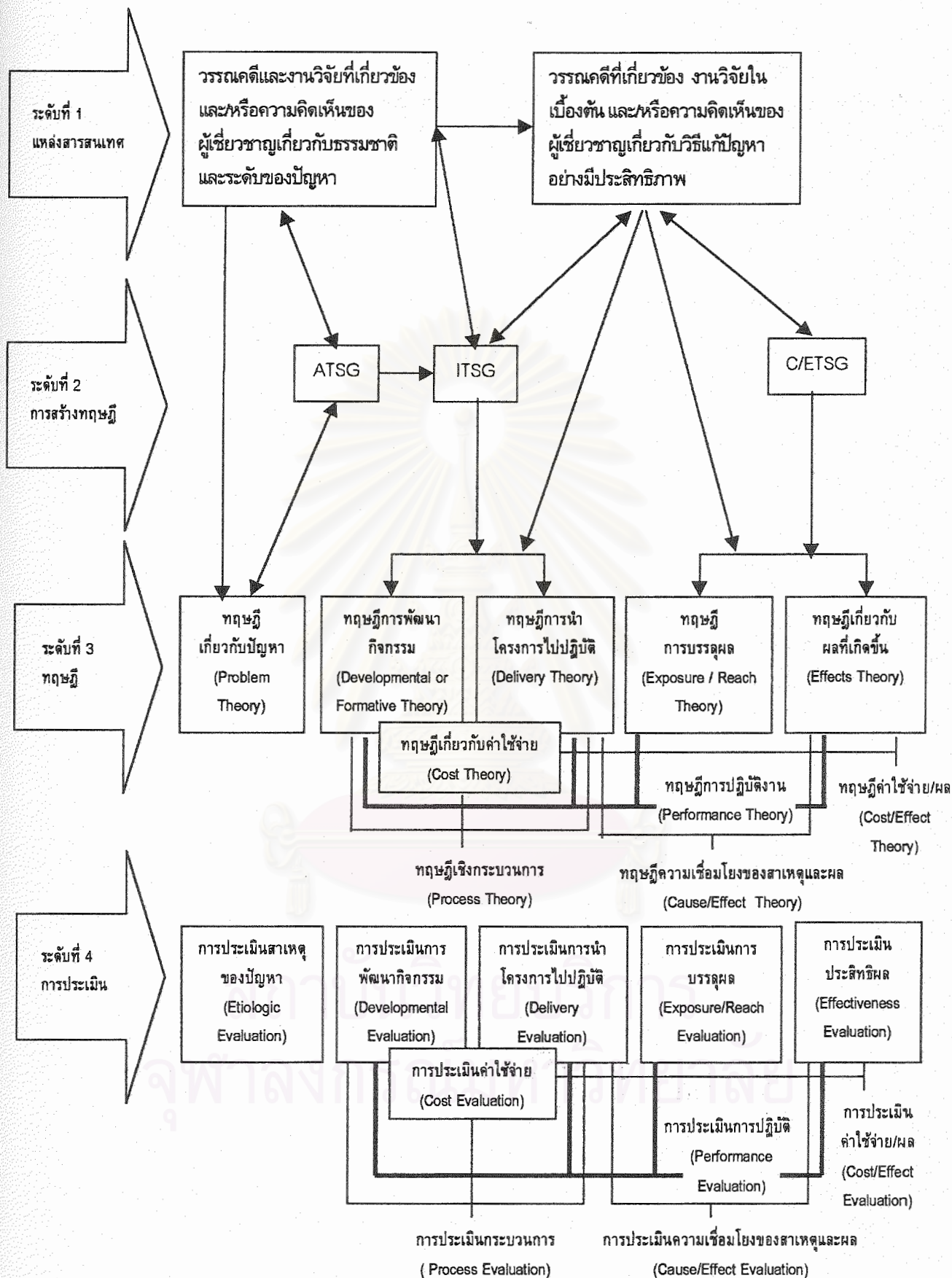
เมื่อดำเนินการครบทั้ง 4 ระยะ ขั้นตอนและมาตรฐานที่ได้จาก ITSG จะช่วยสร้างทฤษฎีเชิงปฏิบัติการ (Theory of Action) ซึ่งเป็นโครงร่างที่แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมแต่ละกิจกรรมจะพัฒนาและถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างไร นั่นคือ แต่ละขั้นตอนและมาตรฐาน (จุดประสงค์) จะเป็นสมมติฐานที่คาดไว้ในการพัฒนากิจกรรมและการนำกิจกรรมไปปฏิบัติ ซึ่งในขั้นของการประเมินจะเปรียบเทียบสมมติฐานเหล่านี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พิจารณาจากการพัฒนากิจกรรมและการนำกิจกรรมไปปฏิบัติในสภาพจริง ดังนั้น ผลการประเมินจึงสามารถระบุและรายงานระดับ / ขนาดของความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นได้

1.2.3.3.3 แนวทางในการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause / Effect Theory Structuring Guide: C/ETSG) ทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (Cause / Effect Theories) เป็นผลรวมของ ทฤษฎีการนำโครงการไปปฏิบัติ และทฤษฎีประสิทธิผลของโครงการ (Delivery and Effects Theories) โดยการเชื่อมโยงของแนวทางในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมทั้ง 3 แนวทาง นำเสนอในแผนภาพที่ 2.1 ส่วนขั้นตอนในการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผลมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุและเขียนรายการกิจกรรมของโครงการที่จะถูกนำมาประเมินกิจกรรมของโปรแกรมจำเป็นต้องถูกนิยามอย่างมีความหมาย มีความแตกต่างอย่างชัดเจนจากกิจกรรมอื่น และต้องระบุผลที่คาดหวังของแต่ละกิจกรรมด้วย

ขั้นตอนที่ 2 เขียนผลลัพธ์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่คาดหวังของแต่ละกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 เชื่อมโยงกิจกรรมกับผลในรูปของจุดประสงค์เชิงสาเหตุและผล ซึ่งข้อความเหล่านี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรม และผลที่คาดหวังของกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้จุดประสงค์เชิงเหตุผลแต่ละจุดประสงค์ยังใช้เป็นสมมติฐานตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร สมมติฐานเหล่านี้สามารถถูกทดสอบได้โดยการเปรียบเทียบข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินกับจุดประสงค์เชิงเหตุและผลแต่ละจุดประสงค์ ผลลัพธ์จะถูกวิเคราะห์เพื่อตัดสินว่ามีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่กล่าวไว้ในวัตถุประสงค์และสิ่งที่สังเกตได้ในการประเมินหรือไม่



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่น่าเสนอโดย Cole (1999)

ภาพที่ 2.1 เป็นกรอบที่แสดงถึงการเชื่อมต่อเชิงมโนทัศน์ระหว่างกลยุทธ์การสร้างทฤษฎีที่อธิบายไปแล้วข้างต้น ภาพนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง 4 ระดับของการสร้างทฤษฎีอย่างเป็นระบบ และการประยุกต์ใช้ในบริบทของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ได้แก่ ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ (the information source level) ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎี (information acquisition and theory construction level) ระดับที่ 3 ทฤษฎี (theory level) และระดับที่ 4 การประเมิน (evaluating level) ดังมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ ให้สารสนเทศเกี่ยวกับธรรมชาติของปัญหาที่เกี่ยวข้อง และการสอดแทรกที่เป็นไปได้ แหล่งสารสนเทศในระดับนี้อาจจะมีความเป็นปรนัยมาก หรือน้อยก็ได้ สำหรับเหตุผลที่เห็นได้ชัดเจนแหล่งสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการวางแผนและสร้างทฤษฎีที่เป็นปรนัยได้มาจาก วรรณคดีเชิงประจักษ์หรือจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎี ระดับนี้จะอธิบายให้เห็นถึงจุดที่เจ้าหน้าที่โปรแกรมใช้ ATSG, ITSG และ C / ETSG ในการสกัดสารสนเทศอย่างเป็นระบบจากแหล่งข้อมูลในระดับ 1 ซึ่งใช้ในการสร้างทฤษฎีที่แสดงในระดับ 3 ลูกศรทางเดียวและ 2 ทางระหว่างระดับที่ 1, 2 และ 3 แสดงถึงกระบวนการทำซ้ำในการตรวจสอบกลับไปกลับมาของสารสนเทศที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีที่ใช้เป็นฐานในวรรณคดีเชิงประจักษ์

ระดับที่ 3 ทฤษฎี จะให้ตัวอย่างของทฤษฎีพื้นฐาน ทฤษฎีรวมและทฤษฎีย่อยที่สร้างขึ้นโดยกลยุทธ์การสร้างทฤษฎี ซึ่งก็คือทฤษฎีในการปฏิบัติที่คาดหวัง โดยสิ่งที่สำคัญคือทฤษฎีจะต้องถูกนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อที่ทุกคนจะได้เข้าใจตรงกัน จากแผนภาพที่ 2.1 เส้นที่เชื่อมต่อทฤษฎีประเภทต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีพื้นฐานถูกรวมไปเป็นทฤษฎีรวมได้อย่างไร

ระดับที่ 4 การประเมิน ระดับนี้แสดงถึงประเภทต่าง ๆ ของการประเมินที่สามารถดำเนินการได้ในการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ในระดับนี้ การสังเกตที่ทำการประเมินเพื่อรวบรวมสารสนเทศจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีในระดับที่ 3 การเปรียบเทียบเหล่านี้จะบอกถึงระดับของความไม่สอดคล้องหรือความสอดคล้องที่เกิดขึ้น ระหว่างสิ่งที่คาดหวังที่ให้นิยามเชิงปฏิบัติการไว้ในแต่ละทฤษฎีกับสิ่งที่สังเกตได้

1.3 รูปแบบของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

จากแนวคิดของ Chen (1990) ในทฤษฎีโปรแกรมจะประกอบไปด้วย 6 โดเมนหลัก โดยที่ 3 โดเมนแรกจะเกี่ยวข้องกับ normative theory ได้แก่ การจัดกระทำ (treatment) บริบทในการนำไปสู่การปฏิบัติ (implementation environment) และผลลัพธ์ (outcome) ส่วนโดเมนที่เหลืออีก 3 โดเมนจะเกี่ยวข้องกับ causative theory ได้แก่ ผลกระทบ (impact) กลไกการสอดแทรก (intervening mechanism) และการสรุปอ้างอิง (generalization) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างโดเมนทั้ง 6 โดเมนแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2.2

การประเมิน ทั้ง 6 โดเมนไม่จำเป็นต้องดำเนินการไปพร้อมๆกันในทุกการประเมิน เนื่องจากความจำกัดของเวลา และทรัพยากร อาจจะใช้เพียงบางโดเมนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสนใจ

จาก Domain Theory ทั้ง 6 สามารถจัดแบ่งประเภทของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานได้เป็น 2 แบบ คือ แบบพื้นฐาน (basic) และแบบประกอบแต่ง (composite) โดยแบบพื้นฐาน (Basic Types) ได้มาจากแต่ละ Domain Theory ส่วนแบบประกอบแต่ง (Composite Types) ได้มาจากการรวมกันของแบบพื้นฐานซึ่งจะสร้างรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย ดังนี้

แบบพื้นฐาน (Basic Types) ประกอบด้วย

1. การประเมินการจัดกระทำตามปทัสสถาน (Normative Treatment Evaluation :NTE) ซึ่งการประเมินในรูปแบบนี้จะเน้นไปที่การระบุโครงสร้างตามมาตรฐานการปฏิบัติของการจัดกระทำ ตรวจสอบการนำการจัดกระทำไปใช้ในสนาม และประเมินความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำที่เกิดขึ้นจริง

2. การประเมินบริบทการนำไปสู่การปฏิบัติ (Normative Implementation Environment Evaluation : NIEE) จะระบุถึงบริบทตามมาตรฐานในการนำไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานจริงในสนาม และประเมินความสอดคล้องระหว่างสภาพแวดล้อมการนำไปสู่การปฏิบัติตามทฤษฎีกับบริบทการปฏิบัติงานจริง

3. การประเมินผลลัพธ์ตามปทัสสถาน (Normative Outcome Evaluation : NOE) จะระบุถึงชุดของเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของโปรแกรมให้ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการวางแผน และการจัดการโปรแกรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากถ้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่มยังไม่ชัดเจนในเป้าหมายเฉพาะของโปรแกรม หรือเกิดความขัดแย้งของเป้าหมายเฉพาะต่างๆ ที่ยากจะตกลงกันได้

4. การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation : IE) เป็นการตรวจสอบหลักฐานเพื่อใช้ในการประเมินผลของการจัดกระทำที่มีต่อผลลัพธ์ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

5. การประเมินกลไกสอดแทรก (Intervening Mechanism Evaluation : IME) เป็นการขยายขอบเขตของการประเมินโดยรวมเกี่ยวกับกระบวนการจัดกระทำ ซึ่งจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเชิงเหตุผลระหว่างการจัดกระทำกับผลลัพธ์

6. การประเมินการสรุปอ้างอิง (Generalization Evaluation :GE) เป็นการตรวจสอบประเด็นในการสรุปอ้างอิงไปสู่กระบวนการประเมินการประเมินรูปแบบนี้เป็น การมองไปยังผลของการดำเนินงานในอนาคตข้างหน้าว่าจะอย่างไรที่จะสรุปอ้างอิงผลของการประเมินไปสู่สถานการณ์ที่อยู่ในความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รายละเอียดของรูปแบบการประเมินพื้นฐาน สามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 รูปแบบพื้นฐานของการประเมินโดยแรงผลักดันจากทฤษฎี

| รูปแบบ รายการ | การประเมินการจัดกระทำ ตามปทัสสถาน (NTE) | การประเมินบริบท การนำโปรแกรมไปสู่การ ปฏิบัติตามปทัสสถาน (NIEE) | การประเมินผลลัพธ์ ตามปทัสสถาน (NOE) | การประเมินผลกระทบ (IE) | การประเมินกลไก สอดแทรก (IME) | การประเมินการสรุปอ้างอิง (GE) |
|-----------------------------------|---|---|---|--|---|---|
| วัตถุประสงค์ | เพื่อประเมินความสอดคล้อง ระหว่างการจัดกระทำตาม มาตรฐาน กับการจัดกระทำ ที่เกิดขึ้นจริง | เพื่อประเมินความสอดคล้อง ระหว่างบริบทการนำโปรแกรม ไปสู่การปฏิบัติในเชิงทฤษฎีกับ บริบทของการปฏิบัติ | เพื่อระบุหรือทำให้ธรรมชาติของ ผลลัพธ์กระจ่างชัดขึ้นเพื่อใช้ใน การวางแผนและจัดการ โปรแกรมให้เหมาะสม | เพื่อระบุหรือทำให้ผลกระทบ ของการจัดกระทำในโปรแกรม ต่อผลลัพธ์ของโปรแกรม | เพื่อเปิดเผยถึงกระบวนการเชิง สาเหตุระหว่างการจัดกระทำกับ ผลลัพธ์ | เพื่อคัดเลือกและ/หรือออกแบบ การประเมินในระบบของการ วิจัยให้ผลของการประเมิน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ระบบของการสรุปอ้างอิงได้ |
| นิยาม คำสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง | การจัดกระทำ หมายถึง การ บริการที่เป็นระบบ, วัสดุ อุปกรณ์ หรือกิจกรรมที่จัดให้ กับลูกค้า หรือผู้รับบริการ หรือบุคคลเพื่อทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงตามที่ปรารถนา | บริบทการนำโปรแกรมไปสู่การ ปฏิบัติ หมายถึง ปัจจัยด้าน บริบทในการนำโปรแกรมไปสู่ การปฏิบัติที่สามารถกำหนด กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ และผลของโปรแกรมได้ | ผลลัพธ์ที่คาดหวัง หมายถึง ผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายของ โปรแกรม ผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวัง หมายถึง ผลลัพธ์ที่ไม่ได้กำหนด ไว้ในเป้าหมายแต่อาจเกิดขึ้น ได้จากโปรแกรม | ผลกระทบที่คาดหวัง หมายถึง คุณค่าหรือผล ประโยชน์ที่คาดหวังไว้จาก โปรแกรม ผลกระทบที่ไม่ได้คาดหวัง หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้น จริงโดยไม่ได้คาดหวังภายหลัง การดำเนินการ | Conceptual Theory หมายถึง ทฤษฎีที่ใช้เป็นฐานในการกำหนด ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปร ผลลัพธ์ของโปรแกรม Action Theory หมายถึง ทฤษฎีที่ ใช้เป็นฐานในการกำหนดตัวแปร จัดกระทำ ที่ส่งผลต่อตัวแปร สาเหตุใน Conceptual Theory | ระบบการวิจัย หมายถึง ระบบที่ การประเมินกำลังดำเนินการอยู่ ระบบการสรุปอ้างอิง หมายถึง ระบบที่ผลของการประเมินจะ ถูกนำไปสรุปอ้างอิงในอนาคต |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| รูปแบบ รายการ | การประเมินการจัดกระทำ ตามปทัสสถาน (NTE) | การประเมินบริบท การนำโปรแกรมไปสู่การ ปฏิบัติตามปทัสสถาน (NIEE) | การประเมินผลลัพธ์ ตามปทัสสถาน (NOE) | การประเมินผลกระทบ (IE) | การประเมินกลไกสอดแทรก (IME) | การประเมินการสรุปอ้างอิง (GE) |
|------------------|--|---|--|--|--|---|
| มิติที่ประเมิน | <ol style="list-style-type: none"> องค์ประกอบของการจัดกระทำ (Treatment Components) ความเข้มของการจัดกระทำ (Treatment Strength) ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ปริมาณ (Amount) ความถี่ (Frequency) ช่วงเวลา (Duration) | <ol style="list-style-type: none"> ผู้มีส่วนร่วม (Participant) ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> คุณลักษณะของผู้มีส่วนร่วม การยอมรับ ผู้ปฏิบัติ (Implementor) ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้มีส่วนร่วม วิธีดำเนินการ (Delivery Mode) ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> โครงสร้างการบริหารงาน การประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้มีส่วนร่วม สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศทางสังคมในการนำการจัดกระทำไปสู่ผู้มีส่วนร่วม การจัดองค์กรในการนำโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> การจัดระบบองค์กร การฝึกอบรม การประสานงาน การสนับสนุนส่งเสริม ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล | <ol style="list-style-type: none"> ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Intended Outcomes) ผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวัง (Unintended Outcomes) | <ol style="list-style-type: none"> ผลกระทบที่คาดหวัง (Desirability) ผลกระทบที่ไม่ได้คาดหวัง (Plausibility) | <ol style="list-style-type: none"> Conceptual Theory Action Theory | <ol style="list-style-type: none"> โครงสร้างหรือองค์ประกอบของการจัดกระทำ มิติทั้ง 7 ในการประเมินบริบทการนำโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติ (NIEE) |

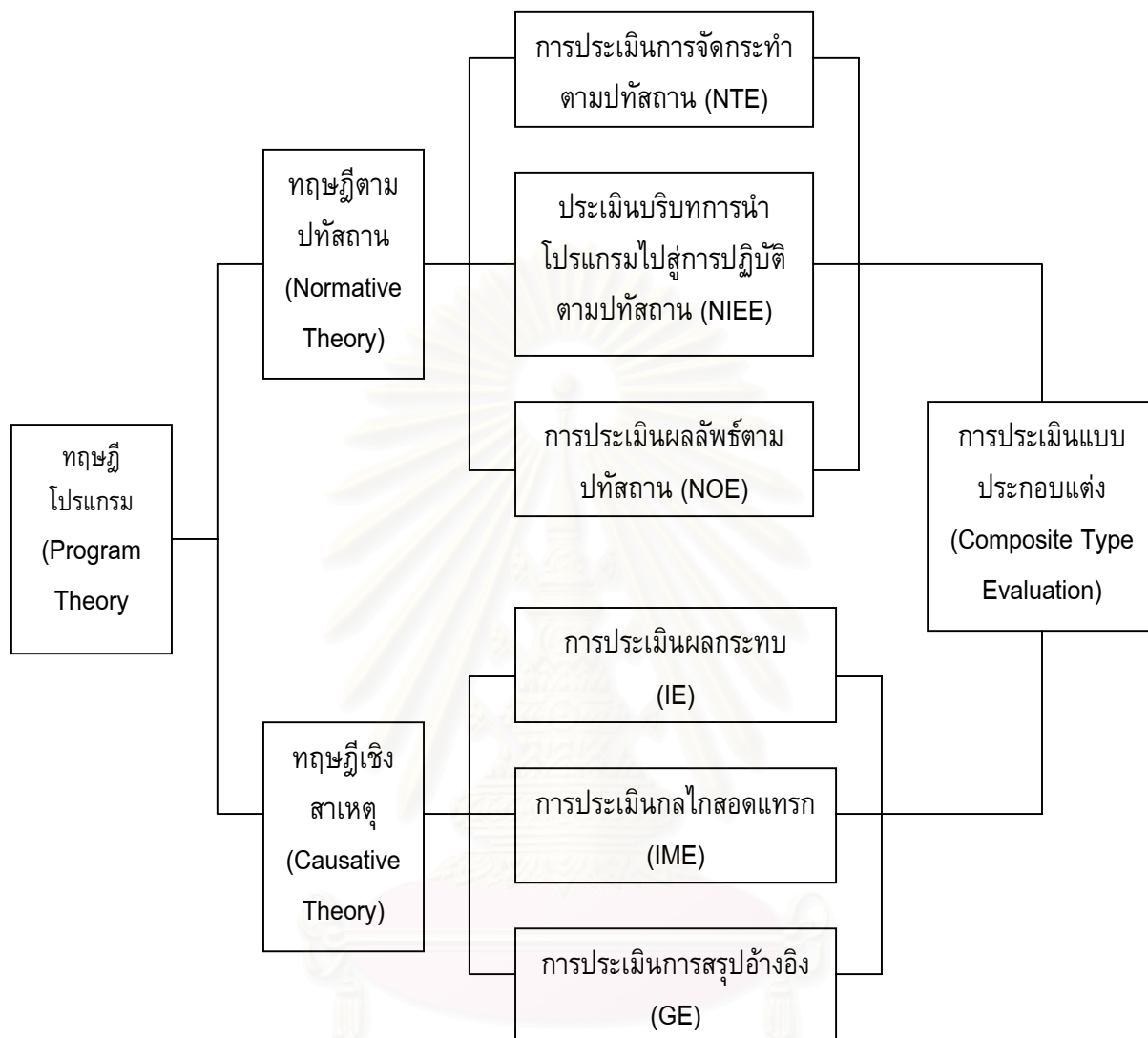
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| รูปแบบ รายการ | การประเมินการจัดกระทำ ตามปทัสสถาน (NTE) | การประเมินบริบทการนำ โปรแกรมไปสู่การปฏิบัติ ตามปทัสสถาน (NIEE) | การประเมินผลลัพธ์ ตามปทัสสถาน (NOE) | การประเมินผลกระทบ (IE) | การประเมินกลไก สอดแทรก (IME) | การประเมินการสรุป อ้างอิง (GE) |
|------------------|---|---|---|---------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| | | 5. ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงาน (Interorganizational Relationship) ได้แก่ - การติดต่อประสานงาน อย่างเป็นทางการ - การติดต่อประสานงาน อย่างไม่เป็นทางการ 6. บริบทระดับจุลภาค (Micro-Context) ได้แก่ - ครอบครัวของผู้มีส่วนร่วม - เพื่อนของผู้มีส่วนร่วมใน ขณะที่ได้รับการจัดกระทำ และหลังดำเนินการแล้ว 7. บริบทระดับมหภาค (Macro-Context) ได้แก่ - โครงสร้างทางวัฒนธรรม ในระดับชาติและท้องถิ่น - ความเคลื่อนไหวด้าน นโยบาย - ระดับของกิจกรรมทาง เศรษฐกิจ - การเปลี่ยนแปลงทาง สังคม | | | | |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| รูปแบบ รายการ | การประเมินการ จัดกระทำ ตามปทัสถาน (NTE) | การประเมินบริบทการนำ โปรแกรมไปสู่การปฏิบัติ ตามปทัสถาน (NIEE) | การประเมินผลลัพธ์ ตามปทัสถาน (NOE) | การประเมินผลกระทบ (IE) | การประเมินกลไกสอดแทรก (IME) | การประเมินการสรุปอ้างอิง (GE) |
|-----------------------|---|---|---|---|---|--|
| ขั้นตอนการ ประเมิน | <p>1. กำหนดรูปแบบของ การจัดกระทำตามปทัสถาน โดยนักประเมินร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระบ องค์ประกอบของการจัด กระทำ และความเข้มของ การจัดกระทำ</p> <p>2. ประเมินรูปแบบการ จัดกระทำตามปทัสถานโดย นักประเมินจะรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินว่าการจัดกระทำ ที่นำไปปฏิบัติจริงสอดคล้อง กับการจัดกระทำตาม ปทัสถานหรือไม่ ซึ่งอาจใช้ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ สังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบ จากเอกสาร หรือใช้หลายวิธี ร่วมกัน</p> | <p>1. ระบุบริบทในการนำ โปรแกรมไปสู่การปฏิบัติตาม ปทัสถาน โดยอาจใช้ Stakeholder Approach, Social Science Approach หรือนำมาจากนโยบาย</p> <p>2. รวบรวมข้อมูลเชิง ประจักษ์ในบริบทที่นำ โปรแกรมไปสู่การปฏิบัติเพื่อ ประเมินความสอดคล้อง ระหว่างบริบทที่นำโปรแกรมไป ปฏิบัติจริงกับบริบทตาม ปทัสถาน ซึ่งทำได้ 2 วิธี คือ</p> <p>2.1 Monitoring โดย อาศัยวิธีการที่เป็นระบบรวบรวมข้อมูลข้ามช่วงเวลา และ/ หรือ สถานที่ที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรม</p> <p>2.2 Scanning เป็นการ รวบรวมข้อมูลโดยไม่ต้องอาศัย วิธีการที่เป็นระบบอาจใช้การ เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์หรือสำรวจ ผู้ปฏิบัติ, สังเกตผู้มีส่วนร่วม หรือตรวจสอบจากเอกสารหรือ บันทึกที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>1. นักประเมินใช้ Stakeholder Approach พัฒนา ทฤษฎีเป้าหมายของโปรแกรม โดยผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ซึ่งอาจ ใช้การทบทวนจากเอกสารที่ เกี่ยวข้องสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และ/หรือ สังเกตภาค สนาม</p> <p>2. ถ้าเป้าหมายในขั้นที่ 1 ไม่ชัดเจนให้นักประเมิน อภิปรายร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาเป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้ และสอดคล้องกัน</p> <p>3. นักประเมินร่วมกับผู้ม ีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผน และจัดการเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมของโปรแกรมเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย</p> <p>4. ตรวจสอบความ เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายและ กิจกรรมเพื่อดูถึงความเป็นไป ได้ในการนำไปใช้จริง</p> | <p>1. ระบุเป้าหมายที่คาดหวัง ใช้ Stakeholder Approach ระบุลักษณะของเป้าหมายจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลัง จากนั้นใช้ Social Science Approach ในการตรวจสอบ ความเป็นไปได้ของเป้าหมาย เหล่านั้น เพื่อสร้างทฤษฎีตาม ปทัสถาน</p> <p>2. ระบุผลลัพธ์ที่ไม่ได้ คาดหวัง โดยใช้ Social Science Approach ในการ ระบุทฤษฎีตามปทัสถาน</p> <p>3. รวบรวมข้อมูลเชิง ประจักษ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ของ โปรแกรม เพื่อประเมินผล กระทบของการจัดกระทำที่มี ต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่ได้ คาดหวังที่กำหนดไว้ในทฤษฎี ตามปทัสถานที่ได้จากขั้นที่ 1 และ 2</p> | <p>1. ขั้นกำหนดหรือระบุเชิง ทฤษฎี: ระบุตัวแปรสอดแทรก โดยอาศัยทฤษฎีและความรู้ที่มีอยู่ โดยการตรวจสอบกลไกเชิงสาเหตุ ที่ซ่อนอยู่ของโปรแกรม หรือ ปรึกษากับผู้ออกแบบโปรแกรม</p> <p>2. ขั้นการวัด: สังเกตและ/ หรือ บอกจำนวนตัวแปรสอดแทรก ในขั้นนี้นักประเมินต้องสังเกตและ/ หรือวัดความแปรผันในตัวแปร สอดแทรกว่ามีเปลี่ยนแปลง เพราะตัวแปรจัดกระทำหรือไม่</p> <p>3. ขั้นสรุป: สรุปกลไก เชิงสาเหตุที่แฝงอยู่ในโปรแกรม วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ กลไกสอดแทรกได้แก่ exploratory causal analysis หรือ structural equation model เป็นต้น</p> | <p>วิธีการที่ใช้ในการประเมินการ สรุปอ้างอิง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sampling Approach 2. Meta-Analysis 3. Theoretical Abstraction Approach 4. Dimension Resemblance Approach <p>เป็นการตรวจสอบความ สอดคล้องระหว่างโครงสร้าง ของการจัดกระทำ และมิติทั้ง 7 ของบริบทการนำโปรแกรมไปสู ่การปฏิบัติของระบบการวิจัย กับระบบการสรุปอ้างอิง</p> |

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีโปรแกรมกับรูปแบบของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน แสดงได้ดัง
แผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีโปรแกรมกับรูปแบบของการประเมิน (Chen, 1990)

1.4 ขั้นตอนการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

Chen (1990) ได้เสนอแนวคิดในการนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน
ดังนี้

1.4.1 ขั้ววางแผน

ในขั้นของการวางแผน นักประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องอภิปรายร่วมกัน เพื่อ
ระบุถึงประเด็นต่างๆ ได้แก่ ประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับโดเมนที่สำคัญในการประเมิน รูปแบบของการ
ประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานที่สอดคล้องกับประเด็นเหล่านี้ วิธีการสร้างทฤษฎีที่เหมาะสมจะนำไปใช้ เป็นต้น

กระบวนการวางแผนจะช่วยเสริมความเป็นไปได้ในการออกแบบการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ที่รับรองได้ว่านักประเมินจะให้ความสนใจต่อประเด็นสำคัญ และจะช่วยเพิ่มการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ซึ่งหลักการที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน มีดังนี้

1.4.1.1 The dual concern principle หลักการนี้กล่าวว่า การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน จะต้องมีความสมดุลระหว่างความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับการตัดสินใจและมาตรฐานของนักประเมิน

1.4.1.2 The program deficiency principle หลักการนี้ให้ข้อเสนอแนะว่า รูปแบบของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานที่ถูกเลือกมา อาจเป็นสิ่งที่สามารถนำไปรับมือกับโดเมนที่เป็นปัญหาที่เด่นชัดของโปรแกรม การประเมินจะค้นพบปัญหา 2-3 ปัญหาในบางโดเมนมากกว่าโดเมนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของโปรแกรมที่จะถูกประเมิน เมื่อโดเมนเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เห็นปัญหา แหล่งของการประเมินก็ควรจะย้ายไปประเมินโดเมนอื่น ในบางกรณี หลักการนี้จะช่วยชี้แนะให้นักประเมินสร้างกลยุทธ์ที่เป็นลำดับขั้นตอนโดยคำนึงถึงโดเมนที่เป็นจุดเน้นลำดับแรกก่อน

1.4.1.3 The formative and summative principle หลักการนี้ใช้ได้กับรูปแบบการประเมินแบบประกอบแต่ง เช่น การประเมินผลกระทบตามปทัสสถาน ซึ่งรูปแบบการประเมินแบบนี้ในตอนเริ่มต้นการประเมินในส่วนของการประเมินตามปทัสสถาน นักประเมินจะให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่นๆ เพื่อปรับปรุงโปรแกรม ถ้าโปรแกรมเกิดปัญหา เงินและทรัพยากรต่างๆก็จะถูกส่งมาเพื่อปรับปรุงโปรแกรม เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในโปรแกรม นักประเมินอาจจะต้องมีการปรับแบบการประเมิน แล้วจึงจะดำเนินการในส่วนของการประเมินเชิงสาเหตุได้

1.4.1.4 The method contingency principle หลักการนี้แสดงให้เห็นว่า ไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุดที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ของการประเมิน วิธีการหรือรูปแบบของการประเมินขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ความสมบูรณ์ของโปรแกรม ความเป็นไปได้ของการมีปฏิริยาตอบโต้ของผู้มีส่วนร่วม และความสามารถในการคงไว้ซึ่งความเป็นเอกภาพของการวิจัย หลักการนี้เสนอแนะให้นักประเมินเสาะหา หรือพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในบริบทของการประเมิน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และผสมผสานทั้ง 2 วิธี ซึ่งคุณภาพของการประเมินจะสูงถ้าไม่คำนึงถึงวิธีการวิจัยที่นำมาใช้

หลักการ 4 ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นประโยชน์ในการช่วยคัดเลือกรูปแบบการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานที่เหมาะสม เพื่อรับรองว่าประเด็นต่างๆ ที่สำคัญจะได้รับการประเมินอย่างทั่วถึงโดยไม่ละเลยต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือข้อควรคำนึงของนักประเมิน ด้วยเหตุนี้ นักประเมินที่จะประเมินแบบนี้ได้จึงต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการออกแบบการประเมินมากกว่าการประเมินที่วิเคราะห์เฉพาะปัจจัย / ผลลัพธ์ (Fitz – Gibbon, and Morris, 1996)

1.4.2 ขั้นตอนดำเนินการ

หลังจากเลือกรูปแบบของการประเมิน และสร้างทฤษฎีโปรแกรมแล้ว จำเป็นจะต้องมีการพิสูจน์ทฤษฎี ซึ่งการพิสูจน์เชิงประจักษ์ของทฤษฎีโปรแกรมในการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานประกอบด้วยวิธีการ 2 วิธี ซึ่งจะใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับว่าในการประเมินนั้นต้องการทดสอบทฤษฎีเชิงสาเหตุหรือทฤษฎีตามปทัสฐานที่เป็นรากฐานความคิดของโปรแกรมนั้น

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการทดสอบทฤษฎีเชิงสาเหตุในโดเมนผลกระทบ หรือกลไกสอดแทรก จะมีความคล้ายคลึงกันเป็นอย่างมากกับการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตัวอย่างเช่น หลังจากที่ได้สร้างทฤษฎีเชิงสาเหตุแล้ววิธีการทางสถิติ เช่น โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นมักจะถูกนำมาใช้ตรวจสอบว่าทฤษฎีเชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะใช้หลักการเดียวกัน แต่การทดสอบทฤษฎีตามปทัสฐานในโดเมนของการจัดกระทำและการนำไปสู่การปฏิบัติมักจะไม่ซับซ้อนเท่าวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทฤษฎีเชิงสาเหตุ ซึ่งทฤษฎีตามปทัสฐานจะระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น และนักประเมินจะติดตาม ควบคุม หรือสังเกตว่า โครงสร้างของโปรแกรมที่คาดหวังไว้จะสามารถนำไปใช้ได้จริงในการนำโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่ ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการประเมินตามปทัสฐานจะสามารถใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทันทีเพื่อช่วยในการวางแผนและดำเนินโปรแกรม

โดยสรุป ในการนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้นั้น สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้ (Chen, 1990 ; Sidani and Sechrest, 1999)

1) สร้างทฤษฎีโปรแกรม ในรูปของกระบวนการเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากโครงการ โดยอาจสร้างจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจากทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ (Chen, 1990; Sidani and Sechrest, 1999) ซึ่งโมเดลที่อิงทฤษฎีจะทำให้สมมติฐานที่เป็นรากฐานของโครงการชัดเจนขึ้น และจะระบุถึงตัวแปรที่จะต้องวัดและเส้นทางที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง (Fitz - Gibbon and Morris, 1996; Weiss, 1972 อ้างถึงใน Sidani and Sechrest, 1999)

2) เลือกรูปแบบในการประเมินให้สอดคล้องกับธรรมชาติของทฤษฎีโปรแกรม

3) เลือกวิธีการที่เหมาะสมในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยกรอบแนวคิดของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

4) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ระบุไว้ในโมเดล และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของประชากรเป้าหมาย การนำโครงการไปปฏิบัติ กระบวนการที่ทำให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ที่คาดหวังของโครงการ

5) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกระบวนการที่สังเกตได้และกระบวนการตามสมมติฐานในทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งการเปรียบเทียบนี้มีความสำคัญต่อความตรงในการตีความข้อค้นพบที่ได้ว่า สามารถระบุผลของโครงการที่สำคัญหรือความล้มเหลวของผลกระทบของโครงการได้หรือไม่

1.5 บทบาทของนักประเมิน

Chen (1990) ได้ระบุบทบาทของนักประเมินไว้ว่า บทบาทของนักประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน จะกว้างและครอบคลุมมากกว่าการให้สารสนเทศที่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือเจ้าหน้าที่ของโปรแกรมต้องการ แต่นักประเมินจะเป็นแหล่งของสารสนเทศที่สำคัญและไม่คาดคิดโดยคำนึงถึงประเด็นทางนโยบายอันหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม เช่น การวางแผนโครงการ การนำโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติ การประเมินและการใช้ผลการประเมิน นักประเมินมีหน้าที่ให้สารสนเทศที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียละเอียดหรือเข้าใจผิด

นักประเมินจะใช้ความเชี่ยวชาญ ความรู้และประสบการณ์ในการนำเสนอกำหนดการที่เหมาะสมสำหรับการสำรวจและการสื่อสารมุมมองของตนเองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ในการประเมินที่ยอมรับได้ นอกจากนี้จะเป็นการตีถ้านักประเมินคิดว่าตัวเองเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้ความสนใจที่จะทำการประเมินที่เป็นประโยชน์และมีคุณภาพสูง ผู้ประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถจะตกลงเจรจากัน เพื่อออกแบบการประเมินที่จะให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และสนับสนุนกระบวนการสร้างนโยบาย ด้วยเหตุนี้นักประเมินควรจะต้องมีบทบาทเป็นผู้ที่ทำให้เกิดยุติและฉันทามติ

1.6 ประโยชน์ของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นการประเมินที่ต้องอาศัยทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งเป็นสมมติฐานของโครงการที่จะประเมินในการคัดเลือกตัวแปรที่ศึกษา จึงเป็นการประเมินที่ต้องลงทุนทั้งเวลาและเงินทุน แต่การประเมินตามแนวคิดนี้ก็ให้ประโยชน์แก่ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ดังต่อไปนี้ (Weiss, 1996; Fitz – Gibbon and Morris, 1996)

1.6.1 ช่วยเปิดเผยสมมติฐานของโครงการที่ถูกประเมิน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะเด่นของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน คือ ต้องอาศัยสมมติฐานของโครงการในการคัดเลือกตัวแปรที่จะศึกษา ด้วยเหตุนี้ นักประเมินจึงต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงการในการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลลัพธ์ ซึ่งส่งผลให้ทฤษฎีเชิงปฏิบัติถูกระบุออกมาอย่างชัดเจน

1.6.2 ช่วยในการวางแผนโครงการก่อนที่จะดำเนินการประเมิน เมื่อนักประเมินเข้าไปมีส่วนร่วมในช่วงของการวางแผนโครงการ นักประเมินจะมีโอกาสได้รับทราบถึงทฤษฎีของผู้ออกแบบโครงการเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาคาดหวังไว้เกี่ยวกับโครงการ ซึ่งจะสามารถช่วยผู้ออกแบบโครงการในการแยกแยะสมมติฐานไปสู่ขั้นตอนย่อยของโครงการ นอกจากนี้ นักประเมินยังสามารถนำเสนอทฤษฎีและสมมติฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวางแผนการประเมินได้

1.6.3 ผลของการประเมินสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ หากเป็นโครงการที่มีฐานมาจากทฤษฎีเดียวกัน หรือศึกษาตัวแปรเดียวกัน

1.6.4 ทำให้ความรู้อันกว้างขวางขึ้น เนื่องจากมาตรฐานในการตรวจสอบทฤษฎี อยู่ที่อำนาจในการทำนาย ถ้าทฤษฎีที่นำมาใช้ในการตรวจสอบกระบวนการของโครงการ สามารถจำแนกได้อย่างชัดเจน ระหว่างโครงการที่มีประสิทธิผลกับไม่มีประสิทธิผล ทฤษฎีนั้นก็ให้ฐานความรู้ที่แข็งแกร่งในการนำไปใช้วางแผนและประเมินโครงการต่อไป

1.7 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.7.1 สถานการณ์ที่ควรนำการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้

ในการนำการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในทางปฏิบัตินั้น มิใช่ทุกโปรแกรมจะสามารถใช้การประเมินแบบนี้ได้ ซึ่ง Fitz – Gibbon and Morris (1996) ได้นำเสนอสถานการณ์ที่ควรใช้การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ดังต่อไปนี้

1.7.1.1 เมื่อโปรแกรมที่จะประเมินมีฐานมาจากทฤษฎี โมเดล หรือปรัชญา นักประเมินที่จะต้องประเมินโปรแกรมดังกล่าวควรจะระบอบองค์ประกอบในการดำเนินงานของโปรแกรมและหาหนทางที่จะวัดองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้

1.7.1.2 เมื่อเป้าหมายของโปรแกรมที่จะศึกษา มีลักษณะเป็นนามธรรมหรือไม่สามารถสังเกตเห็นได้ในเวลาที่จำกัด ถ้าเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การเปลี่ยนทัศนคติ หรือการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ไม่สามารถประเมินได้ภายในเวลาที่จำกัด นักประเมินควรจะขยายองค์ประกอบในการประเมินไม่เพียงแต่การวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันที แต่ควรประเมินโดยอิงทฤษฎีด้วย ในกรณีนี้งานของนักประเมินจะต้องเน้นไปที่คำถามการประเมินที่ว่า “ตัวแปรที่ทฤษฎีระบุไว้มีความสำคัญต่อโปรแกรมที่ดำเนินการจริงหรือไม่” แต่ถ้าไม่มีทฤษฎีชี้ทาง นักประเมินอาจจะพิจารณาเฉพาะผลลัพธ์ที่วัดได้หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันทีเท่านั้น ซึ่งทฤษฎีที่มีสมมติฐานว่า “กระบวนการ A เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ B” จะช่วยทำนายผลลัพธ์ในระยะยาวได้ แม้ว่าสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์จะไม่สามารถให้ทฤษฎีที่เชื่อถือได้เท่ากับในสาขาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ แต่อย่างน้อยก็เพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นจุดเริ่มต้นของนักประเมินได้

1.7.2 ปัญหาในการนำการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้

แม้จะมีการกล่าวถึงการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานอย่างแพร่หลายในช่วงตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา แต่ในทางปฏิบัติยังมีการนำไปใช้ค่อนข้างน้อย ซึ่ง Weiss (1997) ได้เขียนบทความที่นำเสนอถึงปัญหา และวิธีแก้ปัญหามาในการนำการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ ดังต่อไปนี้

ปัญหาที่ 1 คือ ผู้ประเมินไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการที่จะนำมาปฏิบัติ

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ทฤษฎี” ว่าเป็นข้อความเกี่ยวกับความเชื่อหรือข้อตกลงเบื้องต้นที่กำกับ/ควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ ซึ่งโปรแกรมมักจะตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎี ซึ่งแท้จริงแล้วอาจจะอยู่บนฐานของหลายทฤษฎีที่เกี่ยวกับว่าจะทำกิจกรรมอย่างไรที่คาดว่าจะนำไปสู่ความต้องการเปลี่ยนแปลง เมื่อผู้ประเมินไม่ชัดเจนเกี่ยวกับทฤษฎีจึงไม่สามารถที่จะนำวิธีการมาปฏิบัติได้ วิธีแก้ปัญหานี้ก็คือ ในการดำเนินการประเมินนักประเมินต้องให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ และสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นมาใช้ในการประเมิน

ปัญหาที่ 2 คือ เกิดความสับสนเกี่ยวกับองค์ประกอบของทฤษฎี

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจะประกอบไปด้วยทฤษฎี 2 ประเภท คือ program implementation และ programmatic action ซึ่งอาจจะทำให้สับสนได้ ผู้ประเมินจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างทฤษฎีทั้งสอง โดยที่ implementation theory เป็นประโยชน์เมื่อต้องการที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อเจ้าหน้าที่ของโปรแกรมเกี่ยวกับการนำกลไกสอดแทรกไปดำเนินการ

หรือเมื่อต้องการจะทราบว่าผลของโปรแกรมจะถูกทำให้เป็นจริงได้อย่างไร การประเมินควรจะดำเนินการโดยอาศัยตรรกะของทฤษฎีโปรแกรม

ปัญหาที่ 3 คือ ทฤษฎีที่ชัดเจนไม่ใช่เป็นเพียงทฤษฎีเดียวที่เป็นไปได้

ผลที่เกิดจากโปรแกรมอาจจะไม่ได้เกิดจากเส้นทางที่เขียนไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งอาจจะเกิดจากทฤษฎีโปรแกรมที่ผิด ฉะนั้นถ้าทฤษฎีโปรแกรมผิดแสดงว่าโปรแกรมอาจจะผิดด้วย จึงทำให้ไม่เกิดผลตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมใช้ไม่ได้ ดังนั้นผู้ออกแบบและผู้จัดการควรจะวางแผนโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพกว่านี้ หรือผู้ประเมินควรจะต้องศึกษาทฤษฎีอื่นเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะทำให้ได้เส้นทางเชื่อมต่อเชิงเหตุผลจากปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลลัพธ์ได้

ปัญหาที่ 4 คือ ยากที่จะระบุหรือสร้างทฤษฎีโปรแกรม

วิธีแก้ปัญหา เนื่องจากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม มี 4 แหล่ง ได้แก่

1) เอกสาร ที่เป็นคำอธิบายโปรแกรม การมอบหมายงาน รายงานขั้นต้น เพื่อจะได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบของบริการ ซึ่งการค้นหาจากเอกสารจะเป็นขั้นตอนแรกแต่อาจจะไม่ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานการทำงานว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างไร

2) บุคคล การสนทนากับผู้สนับสนุนโปรแกรมและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสมมติฐานจะทำให้ทราบถึงทฤษฎีที่ชัดเจนในใจของคนกลุ่มนั้น

3) การทำวิจัยนอกร่อง จะทำให้เข้าใจลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีในเชิงรูปธรรมและถ้าเป็นโปรแกรมที่คล้ายคลึงกันก็จะช่วยให้เข้าใจโปรแกรมนั้นมากขึ้นด้วย

4) เหตุผลเชิงตรรกะ ถ้าไม่สามารถจะทำวิจัยนอกร่องได้การใช้เหตุผลเชิงตรรกะก็จะช่วยนำไปสู่ทฤษฎีโปรแกรมได้

ดังนั้น ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมนั้นควรจะใช้ข้อมูลจากทั้งสี่แหล่งมาประกอบกัน

ปัญหาที่ 5 ผู้ประเมินมักจะคิดว่าได้ประเมินตามกระบวนการเรียบร้อยแล้ว

นักประเมินส่วนใหญ่ที่อ่านงานเกี่ยวกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน มักจะคิดว่าการดำเนินการครบทุกกระบวนการแล้ว ซึ่งแท้จริงมีเพียงงานวิจัย 2 - 3 งานเท่านั้น ที่สามารถรวบรวม ข้อมูลทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลลัพธ์ การวิเคราะห์จะมุ่งไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ของโปรแกรม หรือผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่ดีขึ้นหรือเลวลง วิธีการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมีความแตกต่างกันใน 2 ขอบเขต คือ

1) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ทฤษฎีที่ซ่อนอยู่ของโปรแกรมชัดเจนขึ้น และใช้ทฤษฎีเพื่อออกแบบการประเมิน โดยมีการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมกับสมมติฐานที่ต้องการตรวจสอบ

2) มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายกลไกตามสภาพจริงที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งบางครั้งกลไกก็ดูเหมือนจะเป็นกิจกรรมในโปรแกรม และบ่อยครั้งที่การเชื่อมต่อนี้ระหว่างกิจกรรมในโปรแกรมและผลลัพธ์ไม่ชัดเจน

ปัญหาที่ 6 คือ ต้องการข้อมูลและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานแม้จะเพียงต้องการจะหาร่องรอยเพียงเล็กน้อยของลูกโซ่เชิงเหตุผลก็จะต้องใช้ข้อมูลเป็นจำนวนมาก ผู้ประเมินจึงควรจะรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนเท่าที่จะเป็นไปได้

ส่วนการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ต้องการแหล่งข้อมูลที่เพียงพอเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลา
ทุน และความพยายามมากกว่าการประเมินแบบอื่น แต่ความพยายามทั้งหลายจะให้ผลลัพธ์ที่ดี

ปัญหาที่ 7 คือ ความคลาดเคลื่อนในการวัด

ความคลาดเคลื่อนในการวัดจะลดความเป็นไปได้ในการค้นพบความสัมพันธ์ที่มีนัย
สำคัญของข้อมูล ซึ่งจะทำให้ยากที่จะค้นหาลำดับชั้นเชิงสาเหตุที่สนับสนุนอย่างเชื่อถือได้จากข้อมูล ฉะนั้น
การวัดแนวคิดเดียวกันหลายครั้งเป็นระยะ ๆ จึงทำให้ปัญหาร้ายแรงนี้ลดลง

ปัญหาที่ 8 คือ ความต้องการการวิเคราะห์

งานพื้นฐานของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานคือ การพิจารณาว่าข้อมูลเชิงประจักษ์
สอดคล้องกับสมมติฐานทางทฤษฎีที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด วิธีที่ใช้ในปัจจุบันนี้คือ การวิเคราะห์ SEM โดยใช้
LISREL ซึ่งใช้ได้จำกัดกับข้อมูลบางระดับ ดังนั้นควรใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีการของ pattern matching ซึ่ง
เทคนิคนี้สามารถใช้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ที่คาดหวังไว้ของทฤษฎีโปรแกรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้
จากการประเมินและยังประยุกต์ใช้ได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ปัญหาที่ 9 คือ ผลที่ได้ไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปสู่กลุ่มอื่นได้

ผลที่ได้จากการประเมินไม่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงไปยังโปรแกรมอื่นที่คล้ายคลึงกันได้
หรือโปรแกรมเดิมในอนาคตได้ เนื่องจากสถาบันหรือชุมชนมีบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งภูมิหลังเหล่านี้อาจมี
ผลกระทบต่อความสำเร็จของโปรแกรม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจจะเกิดจากตัวแปรที่ไม่ทราบหรือไม่สามารถ
วัดได้ ถึงแม้ว่าผลที่ได้จะไม่สามารถสรุปอ้างอิงได้ก็ตาม แต่การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานจะให้ข้อมูล
เกี่ยวกับการเชื่อมต่อระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในสถานการณ์อื่นและจะช่วยให้ผู้มี
อำนาจตัดสินใจค้นพบรูปแบบที่อาจจะเกิดขึ้นอีกครั้งในอนาคต

ปัญหาที่ 10 คือ ความต้องการการเปรียบเทียบ

เนื่องจากการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นการประเมินที่สามารถติดตามและเปิดเผย
เรื่องราวแต่ละขั้นตอน และสร้างคุณลักษณะเชิงเหตุผลที่อยู่บนฐานของข้อมูลที่แสดงเอาไว้ ด้วยเหตุนี้จึง
น่าจะมีกลุ่มควบคุมเพื่อตัดสินข้อเสนอเชิงเหตุผล แต่การเปรียบเทียบจำเป็นสำหรับการประเมินค่าระดับ
สัมบูรณ์ของผลกระทบจากโปรแกรม ซึ่งอาจจะมีการสุ่มกลุ่มควบคุม แต่อย่างไรก็ตามในการประเมิน
กระบวนการโดยดูว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากอะไร ไม่จำเป็นต้องใช้กลุ่มควบคุม การสุ่มกลุ่มควบคุมจะ
ช่วยให้ผู้ประเมินทราบว่าโปรแกรมทำให้เกิดผลที่สังเกตได้หรือไม่ แต่ไม่ได้บอกว่าผลนั้นบรรลุได้อย่างไร

ปัญหาที่ 11 คือ การใช้หลักการหรือเหตุผลมากเกินไป

การประเมินงานทุกงานมักจะมีผลลัพท์เกี่ยวกับหลักการหรือเหตุผล ซึ่งมักจะเชื่อ
ว่าโปรแกรมมีเป้าหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ในโปรแกรมสามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย และความสำเร็จของ
โปรแกรมสามารถตรวจสอบได้จากความสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมายมักจะตั้งไว้ตอนเริ่มต้นของโปรแกรม ซึ่งนักประเมินไม่ควรจะยึดแต่เป้าหมาย
เดิมเป็นเกณฑ์สุดท้าย แต่ควรหาเป้าหมายใหม่ที่จะเกิดขึ้นระหว่างดำเนินงาน ในกิจกรรมบางอย่าง
อาจดำเนินการไปโดยปราศจากเป้าหมายที่ชัดเจนและเป้าหมายจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

ปัญหาที่ 12 คือ การทดสอบทฤษฎี

การสนทนาเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ได้มีการเสนอแนะความพยายามในการทดสอบทฤษฎีและการทดสอบที่ถูกต้องแน่นอนเป็นจุดหมายของวิธีการที่เสนอแนะไว้ แต่มันไม่ชัดเจนว่าทฤษฎีต่าง ๆ จะสามารถถูกทดสอบได้ในรูปแบบอื่นหรือไม่การประเมินต่างจากวิทยาศาสตร์พื้นฐานที่ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการค้นหาความจริงหรือความถูกต้องแน่นอน การประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยปรับปรุงการกำหนดกิจกรรมและการสร้างนโยบายซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะบรรลุได้ต้องอาศัยการประเมินที่ก้าวหน้ากว่าในปัจจุบัน ซึ่งถ้ามีการศึกษาโดยใช้การประเมินโดยอิงทฤษฎีมากขึ้นและมีการวิเคราะห์หรืออภิปรายการศึกษาเหล่านั้น บางทีการสรุปอ้างอิงอาจจะเป็นไปได้ในไม่ช้านี้

นอกจากปัญหาต่างๆ เหล่านี้แล้ว Reynolds (1998) ยังได้ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่ทำให้การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไม่เป็นที่ยอมรับว่าอาจเกิดจากสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ขอบเขตของการประเมินโปรแกรม ยังคงวนเวียนอยู่กับวิธีวิทยาการที่ใช้ในการวิจัยในรูปแบบของ Campbell and Stanley (1966) และ Cook and Campbell (1979)

ประการที่ 2 เนื่องจากการประเมินโปรแกรมเป็นกิจกรรมทางปฏิบัติ จึงมีความเชื่อว่าการประเมินเชิงทฤษฎีไม่สอดคล้องกับความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้วางนโยบาย ซึ่งการที่ไม่การประเมินโปรแกรมไม่ใช้ทฤษฎีเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้การประเมินอยู่เป็นศาสตร์ที่อยู่บริเวณขอบริมของศาสตร์ทางสังคมศาสตร์อื่นๆ ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีโปรแกรมและการปฏิบัติของการประเมินได้รับการยอมรับเหตุการณ์นี้ก็จะไม่เกิดขึ้น และในบางครั้งทฤษฎีที่มีอยู่ในบางโปรแกรมก็ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการประเมินได้

ประการที่ 3 ความสับสนเกี่ยวกับการนำไปสู่การปฏิบัติของตัววิธีการเอง ในระดับปฏิบัติการ การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานอาจดูเหมือนว่า มีหลักปรัชญาในการดำเนินการประเมินมากกว่าวิธีการอื่นซึ่งมีวิธีวิทยาหรือวิธีการที่ชัดเจนมากกว่า ดังนั้น ผู้สนับสนุนการประเมินแบบนี้จึงควรอธิบายการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานในเชิงปฏิบัติ และในปัจจุบันก็ยังไม่มั่นใจว่าจะดำเนินการประเมินตามแนวคิดนี้ได้อย่างไร ซึ่งอาจจะทำให้เป็นการจำกัดการเผยแพร่แนวคิดของการประเมินแบบนี้ได้

1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

จากแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่หลากหลายของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ได้มีผู้นำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

ในปี 1996 Chen และเพื่อนร่วมงานได้เสนอการประเมินโครงการลดขยะต่อองค์กรป้องกันสภาพแวดล้อม และผู้อำนวยการโครงการของแผนกสุขภาพ องค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่นในฟูล โดยใช้นิเวศการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ซึ่งการดำเนินงานตามแนวคิดนี้มีข้อตกลงของการออกแบบการประเมินและการดำเนินงานซึ่งข้อตกลงนี้เรียกว่าทฤษฎีโปรแกรม (program theory) ในการกำหนดทฤษฎีโปรแกรมของโครงการนี้ ผู้ประเมินได้ศึกษาเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สัมภาษณ์ผู้ออกแบบโครงการและผู้อำนวยการโครงการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เข้าใจเหตุผลของผู้ที่อยู่เบื้องหลัง จุดมุ่งหมายของโครงการ และความคาดหวังของการดำเนินโครงการ

แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีโปรแกรมในโครงการลดขยะมีดังนี้ 1) ผู้อยู่อาศัยนำขยะไปวางไว้ตามจุดที่กำหนดใกล้บ้าน และขยะเหล่านั้นจะถูกเก็บทุก ๆ วัน 2) ขยะจะถูกเก็บทุกวันจากคนงานของสุขาภิบาล และเก็บทุก ๆ ชุมชนในประเทศได้ทุกวัน เหตุผลที่ต้องเก็บขยะบ่อย ๆ คือ ขาดหน่วยที่จะจำกัดขยะและระบบการทำลายขยะในชุมชนไม่มีประสิทธิภาพ

เมื่อโครงการลดขยะเริ่มดำเนินการ เป้าหมายของโครงการ คือ การแบ่งแยกการเก็บขยะรายวัน มียุทธวิธีการสอดแทรก (intervention strategy) ที่นำมาใช้ในการประเมินโครงการ คือการกำหนดนโยบายไม่ทิ้งขยะในวันอังคาร กลุ่มเป้าหมายคือผู้อาศัยในชุมชนในฟู้ แต่คนงานของสุขาภิบาลยังคงเก็บขยะจากก๊าดตาการ ซุปเปอร์มาเก็ต สถานที่ราชการ และอื่น ๆ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน

กิจกรรมที่แผนกสุขาภิบาลได้ดำเนินการก่อนเริ่มโครงการ คือ ส่งจดหมายแจ้งข่าวการดำเนินโครงการไปยังผู้อาศัยทุกคนและการรณรงค์ด้วยสื่อต่าง ๆ แผนกสุขาภิบาลเป็นผู้รับผิดชอบโครงการและยืนยันได้ว่าชุมชนจะไม่ทิ้งขยะตามจุดต่าง ๆ ในวันอังคาร

โดยการใช้แนวคิดทฤษฎีโปรแกรม ก็คือ การกำหนดนโยบายบังคับผู้อาศัยให้เก็บขยะบ้าน เพราะว่าที่พักตามอพาร์ทเมนท์ หรือบ้านซึ่งไม่มีลานบ้านไม่มีที่จอดรถ เมื่อมีขยะอยู่ในบ้านจะทำให้เกิดความไม่สะดวกสบายหรือกลิ่นเหม็น จะเป็นเครื่องเตือนใจให้ผู้อาศัยเห็นความสำคัญของปัญหาขยะและจะทำให้ปริมาณขยะลดลง

การตรวจสอบเชิงประจักษ์ของทฤษฎีโปรแกรมใช้การประเมินแบบประกอบแต่ง (composite type) ซึ่งประเมินทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ การประเมินแบบประกอบแต่งมีจุดแข็งทั้งด้านความตรงภายในและความตรงภายนอก เป็นส่วนที่สำคัญของการประเมินโครงการลดขยะ ตามหลักการของการประเมินแบบประกอบแต่ง ผลการประเมินผลลัพธ์ให้สารสนเทศเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโปรแกรมโดยแบ่งออกเป็นสามย่อย ๆ ผลการประเมินกระบวนการจะให้สารสนเทศที่สำคัญในการสรุปเป็นนัยทั่วไป ซึ่งในการประเมินโครงการจะต้องให้คำนิยามอย่างชัดเจน โครงการคืออะไร ดำเนินการอย่างไร ทำไมโครงการจึงประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ สิ่งใดที่สามารถนำไปใช้ได้กับโครงการอื่นที่คล้ายกัน โดยมีขั้นตอนการประเมินดังนี้

การประเมินกระบวนการดำเนินงาน เก็บข้อมูลจากการไปดูที่ทิ้งขยะ การสังเกตภาคสนาม รายงานปริมาณขยะจากแผนกสุขาภิบาล เอกสารดำเนินงาน และข้อมูลที่เก็บบันทึกไว้ของแผนกสุขาภิบาล สัมภาษณ์ผู้อาศัย และรายงานจากหนังสือพิมพ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การแจ้งข่าวโครงการใหม่ให้กับผู้อาศัย คณะผู้ประเมินได้ตรวจสอบการดำเนินงานดังกล่าวและยืนยันได้ว่าได้ดำเนินงานจริง ซึ่งจะสรุปว่าโครงการลดขยะนี้ผู้อาศัยทุกคนทราบ

2) นโยบายที่ใช้บังคับ ข้อมูลจากผู้ช่วยนักวิจัยยืนยันว่าคนงานจากแผนกสุขาภิบาลได้ดูแลและตรวจตราแทนการเก็บขยะในวันอังคารจริง แสดงว่านโยบายไม่ให้อาศัยทิ้งขยะในวันอังคารมีการดำเนินการอย่างชัดเจน

3) การทิ้งขยะในที่ค้าขาย คณะผู้ประเมินมีความเชื่อว่าถ้าปริมาณขยะที่เก็บได้ในวันอังคารเท่ากับก่อนที่จะดำเนินการสอดแทรก จะแสดงว่าผู้อยู่อาศัยส่วนมากทิ้งขยะตามศูนย์การค้า เมื่อพิจารณาจากข้อมูลแล้วพบว่า ผู้อยู่อาศัยส่วนมากเก็บขยะไว้ในบ้าน

โดยทั่ว ๆ ไปหลักฐานจากการประเมินกระบวนการเห็นได้ชัดว่า โครงการดำเนินงานประสบความสำเร็จ ผู้อยู่อาศัยในชุมชนในฟู ปฏิบัติตามนโยบายเก็บขยะไว้ในบ้านทุกวันอังคาร หลังจากการสอดแทรก อย่างไรก็ตามการดำเนินงานประสบความสำเร็จก็ไม่ได้หมายความว่าโครงการประสบความสำเร็จจะต้องประเมินผลลัพธ์ต่อไป

4) ปฏิบัติการของผู้อยู่อาศัยต่อโครงการ หลังจากการสอดแทรก 2 เดือน ผู้ช่วยนักวิจัย 2 คนได้สัมภาษณ์ผู้อยู่อาศัยเกี่ยวกับประสบการณ์และปฏิบัติการต่อโครงการ โดยการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ข้อมูลที่ได้สอดคล้องกันคือ ประมาณ 93% รู้สึกปกติในการเก็บขยะไว้ในบ้านในวันอังคาร และประมาณ 97% ไม่รู้สึกรังเกียจกลิ่นเหม็นของขยะ แสดงว่าขยะถูกเก็บไว้ในถุงพลาสติกและมัดไม่ให้อากาศเข้า ซึ่งแสดงว่าจุดสำคัญในทฤษฎีโปรแกรมของโครงการลดขยะไม่ประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง

ในส่วนของการประเมินผลลัพธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการที่จะทราบว่าโครงการลดขยะมีผลต่อการลดปริมาณขยะทั้งหมดจริงหรือไม่ การออกแบบประเมินผลลัพธ์มีรายละเอียดดังนี้

1) การออกแบบวิจัย แบบแผนการวิจัยที่ใช้เรียกว่า multiple time series design รูปแบบนี้มีอนุกรมเวลา 2 ชุด ข้อมูลชุดแรกได้จากชุมชนสอดแทรก (intervention community) ส่วนอีกชุดหนึ่งได้จากชุมชนเปรียบเทียบ (comparison community) มีการสอดแทรกในระหว่างช่วงเวลาหนึ่งของชุมชนสอดแทรก รูปแบบการวิจัยแบบ multiple time series design เป็นรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองที่ค่อนข้างแกร่ง นำมาใช้เพื่อตัดสภาพการอื่น ๆ ออกไปเพื่อทำให้เกิดความตรงภายใน (internal validity) รูปแบบการวิจัยปรากฏดังนี้

Intervention community : OOOOOOOOOO X OOOOOOOO

Comparison community : OOOOOOOOOO OOOOOOOO

O หมายถึง การวัดผลลัพธ์ที่จุดเฉพาะเจาะจงในแต่ละเวลา

X หมายถึง การสอดแทรก

ในการศึกษาครั้งนี้ชุมชนสอดแทรกคือชุมชนในฟู ส่วนชุมชนเปรียบเทียบคือชุมชนน่านานที่อยู่อีกไกลกัน มีเหตุผล 2 ประการที่มีชุมชนเปรียบเทียบ คือ ทำให้มีความตรงภายในสูงขึ้น เพราะสามารถควบคุมประสบการณ์ที่ได้รับนอกเหนือจากการทดลองได้ และเกี่ยวข้องกับความจริงเชิงโครงสร้าง ถ้าโครงการมีผลกระทบบางอย่างแต่ผลกระทบนั้นคือผลของผู้อยู่อาศัยในชุมชนในฟู นำขยะไปที่ชุมชนน่านานในวันอังคาร ซึ่งจะเป็นผลกระทบทางบวกคือเหมือนกับว่าผู้อยู่อาศัยในชุมชนในฟูเก็บขยะไว้ในบ้าน ซึ่งเมื่อนำชุมชนน่านานเข้ามาเป็นชุมชนเปรียบเทียบจะตรวจสอบประเด็นดังกล่าวได้

2) รูปแบบการวัดและสถิติ การวัดผลลัพธ์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ปริมาณขยะจากการบันทึกของแผนกสุขาภิบาลของชุมชนในฟูและน่านาน ตัวแปรสอดแทรกคือ ตัวแปรต้นมีแทนช่วงก่อนและหลังการดำเนินงานข้อมูลอนุกรมเวลาที่รวบรวมมาก่อนการสอดแทรกให้สัญลักษณ์ 0 หลังจากนั้นให้สัญลักษณ์ 1 ตัวแปรสอดแทรกนำมาใช้เพื่อการประมาณผลกระทบทั้งหมดของโครงการเกี่ยวกับปริมาณขยะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากข้อมูลอนุกรมเวลามีแนวโน้มที่จะมีปัญหาเกี่ยวกับ autocorrelation (เช่น ค่าที่เหลื่อมมีความสัมพันธ์กัน) ซึ่งจะทำให้เกิดความลำเอียงในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ผลที่ได้จากการทดสอบ t -test ของผลของการสอดแทรก ในโมเดล regression OLS มีความลำเอียง เนื่องจากปัญหาดังกล่าวจึงได้ประยุกต์ใช้โมเดล ARIMA สำหรับประมาณค่าผลกระทบของโครงการ

ผลการวิเคราะห์พบว่าผลกระทบของโครงการลดขยะทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญ นั่นแสดงว่าโครงการไม่ประสบผลสำเร็จ จึงได้แยกวิเคราะห์ตัวแปรสอดแทรกทั้ง 7 วัน พบว่าการสอดแทรกมีนัยสำคัญในวันอังคารและวันพุธ โครงการลดขยะแสดงผลกระทบทางลบอย่างมีนัยสำคัญ สัมประสิทธิ์การสอดแทรก แสดงว่ามีปริมาณขยะลดลง แต่เมื่อพิจารณาในวันพุธปริมาณขยะเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้พบว่าการลดปริมาณขยะในวันอังคารถูกทำให้สมดุลในวันพุธ เมื่อนำข้อมูลมาทดสอบด้วย t -test แล้ว พบว่าสัมประสิทธิ์ของวันอังคารและวันพุธเท่ากัน หมายความว่า ผู้อยู่อาศัยไม่ได้ลดจำนวนขยะอย่างจริง ๆ แต่เก็บขยะไว้ในวันอังคารแล้วนำไปทิ้งในวันพุธ จึงสรุปได้ว่าโครงการลดขยะไม่ประสบผลสำเร็จที่จะทำให้ผู้อยู่อาศัยลดขยะในวันอังคารหรือวันอื่น ๆ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดล ARIMA พบว่า การกระทำที่ชุมชนในพุ่มไม้ไม่มีผลกระทบต่อปริมาณขยะในชุมชนน่านกาน

นอกจากนี้ในปี 1998 Reynolds ได้เสนอบทความเรื่อง Confirmatory Program Evaluation : A Method for Strengthening Causal Inference โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายวิธีการนำการประเมินผลลัพธ์โดยใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory-Based Outcome Evaluation) ไปใช้ เรียกว่า การประเมินโปรแกรมเชิงยืนยัน (Confirmatory Program Evaluation: CPE) ซึ่งออกแบบมาเพื่อแสดงถึงอิทธิพลของโปรแกรม โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณในการประเมินอิทธิพลของโปรแกรมทางการศึกษา และสังคม

CPE เป็นการหาข้อสรุปเชิงสาเหตุเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนร่วมในโปรแกรมกับผลลัพธ์ที่วัดได้ โดยเป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ ซึ่งสมมติฐานเกี่ยวกับโปรแกรมจะถูกทดสอบโดยอิงกับทฤษฎีโปรแกรม CPE แตกต่างจากการประเมินตามแรงขับของทฤษฎีตรงที่ การประเมินตามแรงขับของทฤษฎีจะเน้นการอธิบาย และการทดสอบทฤษฎีโปรแกรมที่สร้างไว้แล้วเพื่อตรวจสอบถึงประสิทธิผลของโปรแกรม ส่วน CPE เป็นการออกแบบขึ้นพื้นฐานในการสำรวจผลกระทบหลังจากที่โปรแกรมได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว และระหว่างการติดตามผล จึงนับได้ว่า CPE เป็นการประเมินกระบวนการในระยะยาว

CPE พยายามที่จะทำให้ข้อสรุปเชิงสาเหตุเชื่อถือได้โดยใช้วิธีการสำรวจที่เป็นระบบในการสำรวจธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์ โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการทดสอบกลไกเชิงสาเหตุที่นำไปสู่ผลในระยะยาวของโปรแกรม และเนื่องจาก CPE เป็นการประเมินผลกระทบ นักประเมินจึงต้องตรวจสอบแบบแผนของข้อค้นพบที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างโปรแกรม กลไกสอดแทรก และตัวแปรผลลัพธ์ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการตีความข้อค้นพบเชิงสาเหตุที่ได้มี 6 ข้อ ดังนี้

- 1) บ่งบอกลักษณะชั่วคราวของโปรแกรมในช่วงเวลาหนึ่ง
- 2) ขนาดของความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนร่วมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ยิ่งมีมากเท่าใดก็ยิ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนั้นเป็นตัวแทนของผลกระทบเชิงสาเหตุที่แท้จริงมากเท่านั้น
- 3) Gradient effect ข้อสรุปเชิงสาเหตุที่ได้จะได้รับการยืนยันมากขึ้นถ้าเงื่อนไขของผลลัพธ์พัฒนาขึ้นในรูปของฟังก์ชันที่เพิ่มขึ้นด้วยจำนวน และระยะเวลาการเข้าร่วมของผู้มีส่วนร่วม
- 4) ความเฉพาะเจาะจง เป็นสถานการณ์ที่ความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ของโปรแกรมถูกจำกัดอยู่เฉพาะในโดเมนของเงื่อนไขของพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่ถูกต้องเท่านั้น
- 5) ความคงที่ ความคงที่ของความเชื่อมโยงระหว่างระยะเวลาของโปรแกรม และผลลัพธ์ระบุถึงความคล้ายคลึงข้ามกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มย่อยของประชากร ความคล้ายคลึงกันในเวลาและสถานที่ที่ต่างกันภายใต้วิธีการวิเคราะห์และการระบุโมเดลที่ต่างกันและมีทฤษฎีโปรแกรมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งถ้าข้อค้นพบที่มีอิทธิพลทางบวกมีความคงที่สูง ก็แสดงว่าอิทธิพลที่สังเกตได้ยิ่งเป็นความจริงมากขึ้น
- 6) ความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์ของโปรแกรม ระดับของการตีความเชิงสาเหตุที่จะต้องขยายของเขตไปถึง ก็คือ การที่ข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินแสดงถึงรูปแบบที่ชัดเจนของผลกระทบที่สัมพันธ์กับสาเหตุของพฤติกรรมที่โปรแกรมต้องการ กลุ่มเป้าหมาย ทฤษฎีโปรแกรมและการนำโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ การตรวจสอบดูว่าข้อค้นพบที่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากโครงการที่เชื่อมั่นได้ โดยขั้นตอนการประเมินของ CPE สรุปได้ดังต่อไปนี้
 - 1) กำหนดทฤษฎีโปรแกรมและโมเดลเพื่อทดสอบทฤษฎี
 - 2) ระบุและวัดผลลัพธ์ที่อาจทำให้เกิดผลกระทบมากที่สุดและน้อยที่สุดเมื่อกำหนดทฤษฎีโปรแกรมให้
 - 3) รวบรวมข้อมูลจากปัจจัยภูมิหลัง การดำเนินงานของโปรแกรม และปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อโปรแกรม
 - 4) ประเมินอิทธิพลหลัก(main effect) ของโปรแกรม สำหรับทุกกลุ่ม และกลุ่มย่อยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบระดับ(gradient) ความสอดคล้อง (consistency) และลักษณะเฉพาะ(specificity) ของอิทธิพล
 - 5) ถ้าตรวจพบว่ามีอิทธิพลหลัก ให้ทดสอบกลไกเชิงสาเหตุของทฤษฎีโปรแกรม เพื่ออธิบายผลลัพธ์ ถ้าไม่พบอิทธิพลหลักให้วิเคราะห์เชิงสาเหตุเพื่อทำความเข้าใจว่าทำไมจึงไม่เกิดอิทธิพล
 - 6) ตีความแบบแผนของข้อค้นพบ เพื่อความสะดวกในการสรุปอ้างอิง และถ่ายโอนความรู้
 - 7) ระบุการนำผลไปใช้เพื่อการปรับปรุงโปรแกรม

ในปี 1999 Turnbull ได้นำแนวคิดในการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในการอธิบายถึงกระบวนการเชิงเหตุผลของการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยการทดสอบชุดของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโมเดลตามวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบมีส่วนร่วม และใช้การประเมินกลไกสอดแทรก (intervening mechanism design) ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่ใช้ในการตรวจสอบทฤษฎีและกระบวนการเชิงสาเหตุของโปรแกรมที่นำเสนอโดย Chen(1990) ร่วมกับการสร้างสมการโครงสร้างเชิงเส้น ในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโมเดล

โมเดลที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ทฤษฎีเชิงปฏิบัติ (action theory) และทฤษฎีเชิงมโนทัศน์ (conceptual theory) ซึ่งตัวแปรจัดกระทำในทฤษฎีเชิงปฏิบัติ ได้แก่ บรรยากาศการมีส่วนร่วม ระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอิทธิพลต่อการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม จุดประสงค์ของทฤษฎีเชิงปฏิบัติ เพื่อระบุและจำแนกปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ในทฤษฎีเชิงมโนทัศน์ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือ และตัวแปรการใช้ผลการประเมินเชิงสัญลักษณ์ โดยตัวแปรที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทฤษฎีทั้งสอง คือ ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยอธิบายกระบวนการเชิงสาเหตุในโมเดล โดยสรุป โมเดลนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือ และการใช้ผลการประเมินเชิงสัญลักษณ์ โดยผ่านทางตัวแปรประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม จากโมเดลสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าผู้มีส่วนร่วมรับรู้ 1) เป้าหมายของหน่วยงานคือการมีส่วนร่วม 2) พวกเขาสามารถเข้าร่วมได้ในระดับที่ต้องการ และ 3) พวกเขาไม่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจ แล้วการประเมินจะได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน ตัวแปรประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมถูกตั้งสมมติฐานว่าเป็นตัวทำนายตัวแปรการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือ และตัวแปรการใช้ผลการประเมินเชิงสัญลักษณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 315 คน ที่มีส่วนร่วมในโปรแกรม British Columbia School Accreditation Program ในปี 1995/1996 ซึ่งผลที่ได้ปรากฏว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และให้คำอธิบายที่เชื่อถือได้ว่า การประเมินแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มการใช้ข้อมูลจากการประเมินได้

นอกจากนั้น Mercier และคณะ (2000) ได้ประยุกต์ใช้การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานในการประเมินศูนย์เยาวชน (Drop - In Youth Center) โดยมีวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อระบุและอธิบายองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อวิธีการในการป้องกันทั้งหมดที่ใช้ในศูนย์เยาวชน และประการที่สอง เพื่อพิสูจน์ว่าทฤษฎีที่ได้จากภาคสนามจะสะท้อนถึงทฤษฎีที่ได้จากวรรณคดีที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด และประการที่สาม เพื่อยืนยันถึงระดับการมีส่วนร่วมของเยาวชนว่าสอดคล้องกับทัศนะของเจ้าหน้าที่ศูนย์เพียงใด โดยในการประเมินครั้งนี้ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายประกอบกัน โดยใช้แผนทิมโนทัศน์ (concept mapping) ในการสร้างทฤษฎีจากเจ้าหน้าที่ของศูนย์ ศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องโดยใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อระบุทฤษฎีและการศึกษาที่ผ่านมา และใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของกลุ่มเยาวชน หลังจากนั้น ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้ง 3 แหล่ง ตามองค์ประกอบในทฤษฎีโปรแกรม

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลที่ได้จากทั้ง 3 แหล่งข้อมูลมีความสอดคล้องกันอย่างมาก โดยข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า ทฤษฎีโปรแกรมของศูนย์เยาวชน ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 11 ประการ ดังนี้ 1) เป็นสถานที่ที่เข้าถึงได้ง่ายและยินดีให้การต้อนรับ 2) การติดตามให้การสนับสนุน 3) ความมีอิสระในการทดลองทำกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดูแลของเจ้าหน้าที่ 4) การเสริมสร้างคุณค่าและการนับถือตนเอง โดยปราศจากการตัดสิน 5) การพัฒนาบุคลิกภาพและการเข้าสังคม 6) การพัฒนาความเป็นผู้นำ 7) การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ 8) ความยืดหยุ่น 9) การเป็นสถานที่ที่ใช้

ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการ 10) การเป็นทางเลือกของเยาวชน นอกเหนือจากถนน โรงเรียน และครอบครัว และ 11) การเล่นเกม และกิจกรรมได้อย่างอิสระ และหลากหลาย โดยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบดังกล่าว ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการหรือกิจกรรมในศูนย์กับผลลัพธ์ ซึ่งเป็นทฤษฎีเชิงปฏิบัติการ (action theory) ของศูนย์เยาวชน มีดังนี้ ผลลัพธ์ของศูนย์เยาวชน 3 ประการ คือ การเป็นทางเลือกของเยาวชนนอกเหนือจากถนน โรงเรียน และครอบครัว, การพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคลและการเข้าสังคม และการพัฒนาความเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาแยกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ แต่ละด้านพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการที่ศูนย์เยาวชนเป็นทางเลือกให้แก่เยาวชน นอกเหนือจากถนน โรงเรียน และครอบครัว คือ การเล่นเกม และกิจกรรมได้อย่างอิสระ และหลากหลาย (ในสถานที่ที่เข้าถึงได้ง่ายและยินดีให้การต้อนรับ), ความยืดหยุ่น, การเป็นสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมที่ต้องการ และความมีอิสระในการทดลองทำกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดูแลของเจ้าหน้าที่ ส่วนองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคลและการเข้าสังคม คือ ความมีอิสระในการทดลองทำกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดูแลของเจ้าหน้าที่ ที่ส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านการเสริมสร้างคุณค่าและการนับถือตนเอง โดยปราศจากการตัดสิน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และสำหรับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และความมีอิสระในการทดลองทำกิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดูแลของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ย้อนกลับระหว่างองค์ประกอบการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนบุคคลและการเข้าสังคม การพัฒนาความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วย ซึ่งความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวได้รับการยืนยันจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง และจากการสนทนากลุ่มกับเยาวชนที่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับศูนย์เยาวชน

Umble, Cervero and Yang (2000) ได้นำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานมาใช้ในการประเมินผลของโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่องที่มีต่อหลักสูตรภูมิคุ้มกันโรค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลของโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับการให้ภูมิคุ้มกันโรค ที่มีต่อความรู้ ความคิดเห็น การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่อถือและศรัทธาในคำแนะนำของบุคลากรทางสาธารณสุข เปรียบเทียบระหว่างการให้ความรู้ในห้องเรียนกับการกระจายเสียงผ่านดาวเทียม โดยมีคำถามวิจัย 3 ประการ คือ 1) การให้ความรู้ในห้องเรียน และการกระจายเสียงผ่านดาวเทียมจะช่วยเพิ่มระดับความรู้ ความคิดเห็น การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความเชื่อถือศรัทธาในการปฏิบัติตามคำแนะนำเกี่ยวกับการรับภูมิคุ้มกันโรค อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ 2) ผลของการให้ความรู้ในห้องเรียนกับผลของการกระจายเสียงที่มีต่อระดับความรู้ ความคิดเห็น การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเชื่อฟังคำแนะนำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และ 3) กลไกเชิงสาเหตุใด ที่อยู่ระหว่างหลักสูตรที่จัดขึ้นกับความเชื่อถือศรัทธาในคำแนะนำเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโปลิโอและการให้คำแนะนำทั่วไป

การประเมินครั้งนี้สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) เพื่อใช้ในการตรวจสอบผลของโปรแกรม โดยศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางสุขภาพ ได้แก่ โมเดลความเชื่อด้านสุขภาพ ทฤษฎีสังคมปัญญา (social cognitive theory) ทฤษฎีการกระทำตามเหตุผล (theory of

reasoned action) ซึ่งมีสมมติฐานว่า การฝึกอบรมส่งผลต่อความเชื่อถือศรัทธา โดยอาศัยการปรับเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ การที่บุคคลจะเกิดความเชื่อถือศรัทธา ยังต้องอาศัยทักษะและการสนับสนุนจากนโยบายของรัฐ เพื่อน และหัวหน้าในองค์กรที่ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งมีการวิจัยเชิงทดลองเป็นจำนวนมากที่สนับสนุนโมเดลที่น่าเสนอนี้ และมีการตรวจสอบความตรงของโมเดลจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม หัวหน้า และบุคลากรในโปรแกรมการให้ภูมิคุ้มกันโรคระดับชาติ

แบบการวิจัยในการศึกษาประกอบด้วย การศึกษาเปรียบเทียบหลายช่วงเวลา (comparative time series design) และ การสำรวจระยะยาว (longitudinal survey design) โดยการศึกษาเปรียบเทียบหลายช่วงเวลา ใช้ในการเปรียบเทียบผลของการสอดแทรก และทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างหลักสูตรและความรู้ ความคิดเห็น การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้าอบรม นอกจากนี้ยังใช้เปรียบเทียบผลของการสอนในห้องเรียนกับการกระจายเสียงที่มีต่อผลลัพธ์ดังกล่าวที่ได้จากการตอบแบบสอบถามก่อนอบรม หลังเสร็จสิ้นการอบรมทันที และหลังอบรม 3 เดือน ส่วนการสำรวจระยะยาว ใช้ในการทดสอบโมเดลเพื่ออธิบายว่า โปรแกรมทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติได้อย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ตรวจสอบว่า การเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ความคิดเห็น และการรับรู้ความสามารถของตนเอง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในความเชื่อถือศรัทธาได้อย่างไร โดยสรุป การศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเปรียบเทียบหลายช่วงเวลา ในการทดสอบกลไกเชิงสาเหตุระหว่างโปรแกรมกับผลลัพธ์ต่างๆ และเปรียบเทียบผลของการสอน 2 แบบ ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพล ใช้ในการอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงของความเชื่อถือศรัทธาที่เป็นผลจากโปรแกรม

กลุ่มตัวอย่างในการประเมิน เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย อินเดียนา และเท็กซัส ในปี 1997 แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองเป็นกลุ่มที่สอนในห้องเรียนจำนวนทั้งสิ้น 470 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 ครั้ง ทั้งหมด 196 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับทั้งสิ้น 42% ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มที่ได้รับการสอนทางไกลโดยใช้ดาวเทียม ในรัฐแคลิฟอร์เนียและเท็กซัส ในปี 1997 จำนวน 251 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 ครั้ง จำนวน 116 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับ 46% รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งสิ้น 312 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับ 43%

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ตอบคำถามข้อ 1 ใช้ paired t-test ในการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างผลที่ได้จากการสำรวจครั้งที่ 1, 2 และ 3 ส่วนคำถามวิจัยข้อ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (analysis of covariance) โดยใช้ SPSS ในการตรวจสอบความแตกต่างของผลการสอนในห้องเรียนและการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ที่มีต่อความรู้และความคิดเห็น การรับรู้ความสามารถของตนเองและความเชื่อถือศรัทธา และสำหรับคำถามวิจัยข้อ 3 ใช้ LISREL ในการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ผลการประเมินพบว่า การสอนทั้ง 2 แบบ ช่วยเพิ่มระดับความรู้ ความคิดเห็น การรับรู้ความสามารถและความเชื่อถือศรัทธาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ระดับความรู้และความคิดเห็นเป็นตัวทำนายที่ดีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความเชื่อถือศรัทธา นอกจากนี้ความสะดวกในการเข้าถึงวัคซีนและนโยบายทางคลินิกที่ช่วยสนับสนุนการฉีดวัคซีน เป็นตัวทำนายที่ดีต่อความเชื่อถือศรัทธาด้วย

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

สาระในตอนนี้จะแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม การฝึกอบรมครูประจำการ ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม

Lamb (1993) ชูชัย สมितिไกร (2540) บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538) และโกวิทย์ พวงงาม (2534) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกันว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงมีความแตกต่างจากการศึกษา เนื่องจาก การศึกษา เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุถึงปทัสถาน (norms) ค่านิยม (values) ปรัชญา และความรู้พื้นฐานทั่วไปที่จำเป็นสำหรับประชาชนโดยทั่วไป

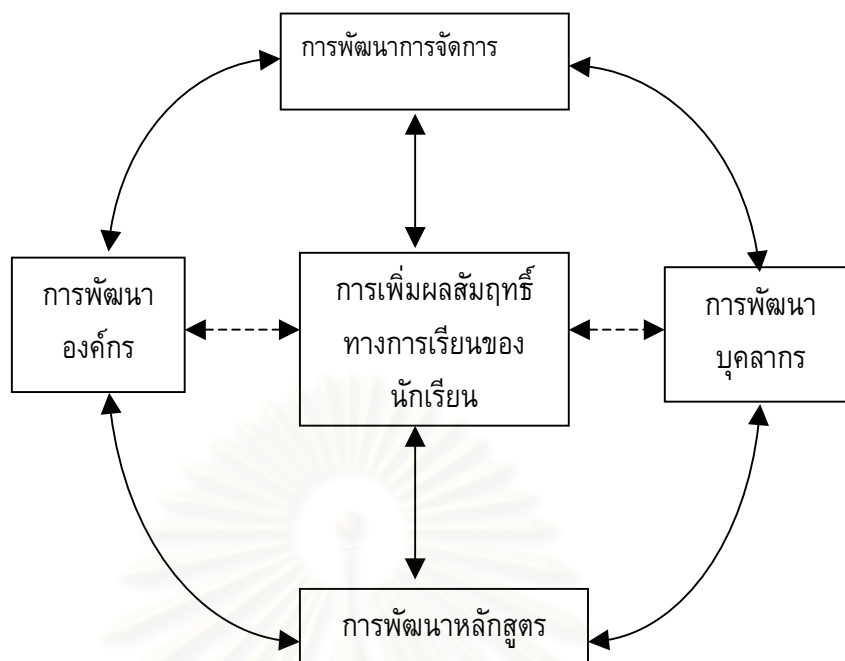
จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นจะเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ หรือเจตคติอันพึงประสงค์ ช่วยกระตุ้นให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ และช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ของบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการของบุคคลและองค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2535; กานดา จรดล, 2542)

ดังนั้น การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี จึงต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง โดยนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำความรู้ไปใช้ ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติ และการคำนึงถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน (โกวิทย์ พวงงาม, 2534 อ้างถึงใน กานดา จรดล, 2542)

2.2 การฝึกอบรมครูประจำการ

2.2.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูประจำการ

การฝึกอบรมครูประจำการ เป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาใน 4 ด้าน โดยแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น (Oldroyd and Hall, 1991 อ้างถึงใน อรุณี สำเภาทอง, 2537) ดังแสดงในภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 กระบวนการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จากแผนภาพที่ 2.4 แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะมีการพัฒนาในระบบใดของโรงเรียนจะต้องส่งกระทบไปสู่ระบบอื่น เช่น เมื่อมีการพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้สามารถนำ หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องมีการปรับโครงสร้างขององค์กรด้วย อย่างไรก็ตามการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงระบบใดๆ เป้าหมายก็คือ การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการฝึกอบรมครูประจำการ ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จึงมีเป้าหมายที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมครูประจำการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (อรุณี สำเภาทอง, 2537; กานดา จรดล, 2542)

2.2.1.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น เนื่องจากการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ได้รับความรู้และยุทธวิธีการสอนใหม่ ๆ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มและมองเห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตน

2.2.1.2 เพื่อกระตุ้นให้ครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบโรงเรียน เกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

2.2.1.3 เพื่อช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม วิทยาการและเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

2.2.1.4 เพื่อช่วยให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันวางแผน และปรับปรุงวิธีสอนและวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.1.5 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ เพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาวิชา การวางแผน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร

2.2.1.6 เพื่อให้ครูเกิดเจตคติ ขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

2.2.1.7 เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกในสถานศึกษามารวมกัน เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2.2 หลักการฝึกอบรมครู

Lieberman (1984) และ Sparks and Horsle (1989) ได้เสนอหลักการของการฝึกอบรมครูไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

2.2.2.1 การฝึกอบรมครูจะต้องเริ่มต้นที่ตัวครู โดยเริ่มจากจุดที่ครูคิดว่ามีปัญหาและสัมพันธ์กับเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและการกำหนดเรื่องในการฝึกอบรม ควรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของครู หรือเพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานนั้น ๆ

2.2.2.2 การฝึกอบรมครูอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องทำแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดเป็นรูปแบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน และอยู่ในลักษณะที่ครูจะสามารถเรียนรู้ได้

2.2.2.3 การจัดการฝึกอบรมควรมีจุดเน้นที่เทคนิคเฉพาะบางอย่าง หรือเนื้อหาวิชาเฉพาะซึ่งจะทำให้ครูให้ความสนใจกับกิจกรรมเฉพาะด้านที่จัดขึ้น

2.2.2.4 ในการฝึกอบรมควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมนั้นอย่างเต็มที่โดยให้มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการฝึกอบรมตั้งแต่ต้นโดยครูจะต้องมีโอกาสเลือกและกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมการฝึกอบรมด้วยตนเอง

2.2.2.5 การจัดกิจกรรมควรจะเป็นการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้มากกว่าการบอก และควรจะสอนมากกว่าสั่ง และควรพยายามให้ครูเรียนรู้วิธีและขั้นตอนของนวัตกรรมนั้น ๆ อย่างเข้าใจ ก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ

2.2.2.6 บรรยากาศของการอบรมไม่ควรเป็นทางการมากนัก ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถโต้ตอบ และมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และควรคำนึงถึงความสำคัญของคนมากกว่าเทคนิคหรือวิธีการ

2.2.2.7 กระบวนการฝึกอบรมควรเน้นการศึกษาด้วยตนเอง การสาธิต และการฝึกฝนในรูปแบบที่ต่างกันและวิธีที่ดีที่สุดคือต้องให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติภายใต้การแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับและการเสริมแรงจากวิทยากร

2.2.2.8 ควรมีการจัดกลุ่มย่อยหรือจัดกิจกรรม เพื่อให้ครูมีบทบาทช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2.2.9 ต้องมีกระบวนการติดตามผล เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ครูหลังอบรม

จากหลักการฝึกอบรมครูดังกล่าว การจัดการฝึกอบรมครูประจำการให้มีประสิทธิภาพนั้น โครงการอบรมจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการฝึกอบรม เน้นกิจกรรมให้ครูได้ฝึกปฏิบัติภายใต้การดูแลของวิทยากรและต้องมีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรม

2.3 ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

2.3.1 ทฤษฎีการเรียนการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy)

ทฤษฎีการเรียนการสอนของผู้ใหญ่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีคุณวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเองในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการระบุนความพร้อมที่จะเรียนของตนเองและจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนของเด็ก คือ (Pont, 1991; กานดา จรตล, 2542)

ประการที่ 1 มโนทัศน์ของผู้เรียน (Concept of the Learner)

ประการที่ 2 บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (Roles of Learner Experience)

ประการที่ 3 ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn)

ประการที่ 4 แนวทางในการเรียนรู้ (Orientation to Learning)

Knowles (1980 อ้างถึงใน Pont, 1991; กานดา จรตล, 2542; อรรถย์ สักดิ์สูง, 2543) ได้เสนอให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างแนวทางการเรียนการสอนของเด็กและผู้ใหญ่ ตามความเชื่อพื้นฐานทั้ง 4 ประการ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความแตกต่างระหว่างการเรียนการสอนของเด็กและผู้ใหญ่ (Knowles, 1980 อ้างถึงใน Pont, 1991)

| รายการ | การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็ก | การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ |
|-------------------------------|---|---|
| มโนทัศน์ของผู้เรียน | ผู้เรียนมีบทบาทที่ต้องเป็นที่พึ่งพาผู้อื่น ผู้สอนหรือครูจึงมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดของผู้เรียน | ผู้เรียนมีบทบาทเปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้สอนจึงมีหน้าที่สนับสนุน แนะนำและให้ความช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล |
| บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน | ผู้เรียนมีประสบการณ์น้อย จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้จากผู้รู้หรือครู วิธีการให้ความรู้แก่ผู้เรียนคือ วิธีการต่าง ๆ ที่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ให้แก่ผู้เรียน | ผู้เรียนเป็นผู้มีประสบการณ์ซึ่งเป็นแหล่งความรู้สำหรับตนเองและผู้อื่น ผู้เรียนจะเข้าใจและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มากกว่าได้รับคำบอกกล่าวจากผู้สอน วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็ก | การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ |
|------------------------|---|---|
| ความพร้อมที่จะเรียนรู้ | ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาความรู้ภายใต้เงื่อนไขที่จำเป็นต้องเรียน จากความต้องการของผู้ปกครองและสังคม การเรียนรู้จะมีมาตรฐานและมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน เนื่องจากจะมีเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อกลุ่มผู้เรียนที่มีอายุเท่าเทียมกัน และมีความต้องการการเรียนรู้และความพร้อมที่จะเรียนเหมือนกันวิชาต่าง ๆ | ผู้เรียนจะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่าการเรียน การเรียนรู้ควรสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง การเรียนรู้ควรจัดขึ้นตามความต้องการของผู้เรียน ตามลำดับความสามารถและความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนพยายามแสวงหาความรู้ความสามารถที่จะนำไปแก้ปัญหาได้ การเรียนรู้จึงควรเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ |
| แนวทางในการเรียนรู้ | ผู้เรียนมองการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เนื้อหา ซึ่งสิ่งที่เรียนจะเป็นประโยชน์ต่อชีวิตในอนาคต ดังนั้นการจัดหลักสูตรจึงต้องจัดเนื้อหาตามลำดับ เช่น จากง่ายไปยาก จากอดีตมาสู่ปัจจุบัน การเรียนรู้จึงมีจุดเน้นที่วิชาการ (subject – centered) | ผู้เรียนมองการศึกษาเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถที่จะบรรลุถึงความมีศักยภาพสมบูรณ์ในชีวิต ต้องการใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาเป็นประโยชน์ได้ทันที การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จึงควรจัดให้สอดคล้องกับหลักการเพิ่มความสามารถ การเรียนจึงมีจุดเน้นที่การปฏิบัติ (performance – centered) |

จากทฤษฎีการเรียนการสอนผู้ใหญ่ที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำมาใช้ในบริบทของการฝึกอบรมจะเห็นว่า จุดเน้นของทฤษฎีดังกล่าวอยู่ที่การจัดหาวิธีการและทรัพยากร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับสารสนเทศ และทักษะที่ต้องการถ่ายทอด ดังนั้น บทบาทของวิทยากรจึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้คำปรึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจัดเตรียมวิธีการที่จะนำผู้เข้ารับการอบรมให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่อไปนี้ (Pont, 1991)

- 1) สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
- 2) สร้างกลไกในการวางแผนการฝึกอบรมร่วมกัน
- 3) วินิจฉัยความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็น
- 5) ออกแบบการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้
- 6) ดำเนินการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้วยเทคนิคและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม
- 7) ประเมินผลลัพธ์ในการเรียนรู้ และตรวจสอบความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่ง

2.3.2 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

หลักการที่จะช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จัดเตรียมกำหนดการ วางแผน การฝึกอบรม ให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยในการประเมิน การฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักการที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน 9 ประการ ดังนี้ (Kroehner, 1995)

2.3.2.1 สิ่ง que ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้เป็นอันดับสุดท้าย จะเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมจดจำได้ดีที่สุด (Recency: R) ดังนั้น วิทยากรควรมีการสรุปและเน้นสาระสำคัญในช่วงสุดท้ายของการอบรมอีกครั้งหนึ่ง และต้องมีการวางแผนให้มีการทบทวนสาระสำคัญของการฝึกอบรมด้วย

2.3.2.2 กิจกรรม อุปกรณั กรณีตัวอย่าง และเนื้อหาในการฝึกอบรม ควรจะเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม (Appropriateness: A) ผู้เข้ารับการอบรมจะขาดแรงจูงใจ หากวิทยากรไม่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ตรงกับความต้องการจำเป็น และวิทยากรต้องเชื่อมโยงเนื้อหาใหม่กับความรู้เดิมของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.3.2.3 ผู้เข้าอบรมจะเรียนรู้ได้ดีหากมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation: M) ผู้เข้าอบรมต้องมีความต้องการที่จะเรียนรู้ จึงจะสามารถเรียนรู้ได้ดี แรงจูงใจจะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมทำได้โดยการจัดฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม

2.3.2.4 สิ่ง que ผู้เข้าอบรมเรียนรู้เป็นอันดับแรกจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Primacy: P) ความประทับใจแรกจากสารสนเทศที่ได้รับเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การอบรมที่ดีจึงควรมีการนำเสนอสาระสำคัญอย่างถูกต้องในช่วงแรกของการอบรมในแต่ละหัวข้อ โดยในระหว่างการจัดกิจกรรมในหัวข้อนั้นควรมีการขยายรายละเอียดของสาระสำคัญนั้น

2.3.2.5 รูปแบบการสื่อสารในการฝึกอบรมควรจะเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (2 – way communication: 2) ควรเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม ในระหว่างการฝึกอบรมทุกหัวข้อ

2.3.2.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างฝึกอบรม (Feedback: F) ทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมต่างก็ต้องการที่จะได้รับสารสนเทศจากอีกฝ่ายหนึ่ง โดยวิทยากรต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจและสามารถติดตามการอบรมได้ทัน ส่วนผู้เข้ารับการอบรมต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของพวกเขา ดังนั้น การเสริมแรงจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ถ้ามีการเสริมแรงให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้

2.3.2.7 ผู้เข้าอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ถ้าได้มีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรมอย่างกระตือรือร้น (Active Learning: A) บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้ลงมือกระทำ จึงควรจัดให้มีกิจกรรมที่ต้องลงมือปฏิบัติ ใช้การทดสอบย่อยหรือคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดความกระตือรือร้น

2.3.2.8 การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากขึ้น หากได้เรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสมากกว่า 1 อย่าง (Multiple-sense learning: M) ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมจึงควรให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งหมดที่จำเป็นในการเรียนรู้

2.3.2.9 สิ่งที่ได้กระทำซ้ำๆ จะจำได้ดีที่สุด (Exercise: E) การให้ผู้เข้าอบรมฝึกฝนหรือปฏิบัติงานซ้ำๆ จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ในการระลึกถึงสารสนเทศเหล่านี้ในเวลาต่อไป ซึ่งวิทยากรควรหาวิธีการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมกระทำซ้ำ อาจจะใช้การถามซ้ำ หรือให้ผู้เข้าอบรมทำงานที่ต้องการหลายๆ ครั้ง หรืออาจจะใช้การสรุปสาระสำคัญบ่อยๆ

2.3.3 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในการฝึกอบรม

จากทฤษฎีการเรียนการสอนผู้ใหญ่และหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ นักฝึกอบรมหรือผู้จัดการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมได้ดังนี้ (Pont, 1991; อาชัญญา รัตนอุบล, 2540)

2.3.3.1 การสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลเป็นแรงผลักดันจากภายในที่เกิดขึ้นเพราะความต้องการที่จะเรียนรู้ และความประสงค์ที่จะเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ด้วยเหตุนี้บทบาทของวิทยากร จึงควรทำหน้าที่เป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนองต่อความต้องการภายในที่อยากจะเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม บรรยากาศการเรียนรู้จึงควรมีลักษณะเป็นกันเอง และไม่ใช่วางการที่เคร่งครัดจนเกินไป

2.3.3.2 การให้การสนับสนุน การที่แต่ละคนจะสามารถเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ในบางครั้งต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือวิทยากร ดังนั้น วิทยากรจึงควรตระหนักและเข้าใจถึงเรื่องดังกล่าว บทบาทของวิทยากร คือ การให้การยอมรับ เมื่อผู้เข้ารับการอบรมต้องการที่จะนำตนเอง และให้การสนับสนุนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะการสนับสนุนด้วยตนเองหรือให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้สนับสนุน

2.3.3.3 การประสานสัมพันธ์ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่มีประสบการณ์สูงและมีความประสงค์ที่จะเลือกการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยเหตุนี้ ผู้เข้ารับการอบรมจึงไม่ชอบที่จะให้วิทยากรเข้ามาควบคุม และมีอำนาจเหนือสถานการณ์การเรียนรู้ของตนเองมากจนเกินไป วิทยากรจึงควรที่จะจัดการฝึกอบรมให้อยู่ในสภาพการณ์ที่สมดุลระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม โดยควรจัดการฝึกอบรมที่มีลักษณะประสานสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือระหว่างสองฝ่าย ไม่ให้อำนาจต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากจนเกินไป

2.3.3.4 การเชื่อมโยงเนื้อหากับประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการแนะนำในเรื่องความรู้ ทักษะและเจตคติใหม่ๆ วิทยากรควรรู้จักที่จะชักจูงเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้สัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม หรืออาจนำประสบการณ์เดิมมายืนยันในความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ จะทำให้การฝึกอบรมมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3.3.5 การจัดเนื้อหาในการฝึกอบรม ควรเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงานหรือชีวิตประจำวัน ถ้าเป็นไปได้ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรม นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเสริม

ควรเป็นกิจกรรมในลักษณะที่สัมพันธ์กับความจริงที่นำมาเป็นเนื้อหาในการฝึกอบรม แต่หากกิจกรรมใดที่จัดขึ้นแล้วไม่สามารถจะสัมพันธ์กับความเป็นจริงได้ วิทยากรควรจะมีการทบทวนและสรุปให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.3.3.6 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เข้ารับการอบรมปราศจากความหวาดกลัวหรือหวาดระแวง โดยเฉพาะต่อหน้าผู้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมอื่นๆ ควรจัดบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยากมีส่วนร่วมในการถามคำถามเมื่อตนเองสงสัยหรือแสดงความ คิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองปราศจากการบังคับจากผู้ให้การฝึกอบรม

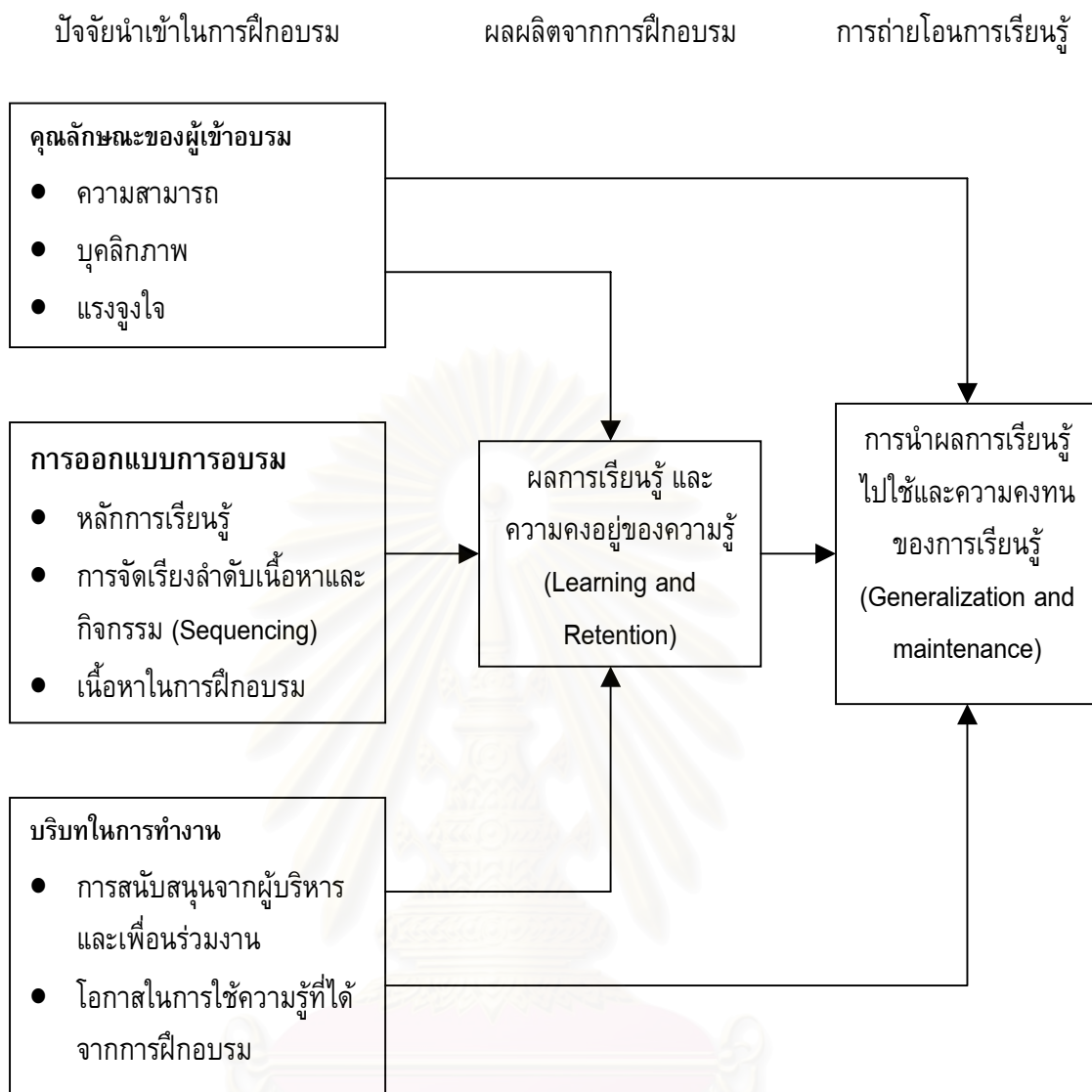
2.3.3.7 การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม เนื้อหาและวิธีการของการฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรนำไปสู่การฝึกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในชีวิตการทำงาน หรือปัญหาในหน่วยงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง วิทยากรควรพิจารณา นำประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแก้ปัญหาต่างๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมนั้นๆ

2.3.3.8 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ การที่แต่ละคนได้มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ของผู้อื่นและวิทยากรในการฝึกอบรม จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้ขยายความสนใจได้กว้างขวางขึ้น รู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้มากขึ้น ตลอดจนมีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจตคติและความสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้นด้วย

โดยสรุป การจัดฝึกอบรมเป็นการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการเรียนที่อยู่ในวัยเรียน ผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและวิทยากรจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ มีความพร้อมในการเรียนรู้ และจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีของผู้เข้ารับการอบรม ให้เกียรติและให้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ (กานดา จรดล, 2542)

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

สิ่งที่ผู้จัดการฝึกอบรมทุกคนต้องการคือ การทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้มากที่สุดและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรมไปใช้ในที่ทำงาน ดังนั้น คำถามสำคัญที่ควรให้ความสนใจ คือ ผู้เข้าอบรมมีคุณสมบัติเพียงพอที่จะนำมาฝึกอบรมได้หรือไม่ ควรจัดโครงการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และสิ่งที่ควรจะทำเพื่อรับประกันว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรมจะยังคงอยู่และมีการถ่ายโอนไปใช้ในบริบทของการทำงานคืออะไร (Wexley and Latham, 1991) จากคำถามสำคัญทั้ง 3 ข้อดังกล่าว จะเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จ คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เข้าอบรม การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรมไปใช้ในบริบทของการทำงาน (Wexley and Latham, 1991; Sheal, 1994; King et al., 2001) ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับโมเดลกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ Baldwin และ Ford (1988) นำเสนอไว้ในแผนภาพที่ 2.5 ส่วนรายละเอียดของแต่ละประเด็น จะนำเสนอในตอนต่อไป



แผนภาพที่ 2.5 โมเดลกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Baldwin and Ford, 1988)

2.4.1 คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความสามารถ หรือทักษะของผู้เข้าอบรม แรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้เข้าอบรม ดังนี้

2.4.1.1 ความรู้และประสบการณ์เดิม (Previous Knowledge and Experience)
ความแตกต่างในด้านความรู้และประสบการณ์เดิมระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ ส่งผลต่อการอบรมอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ผู้ใหญ่มีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลอื่นมากกว่าเด็ก โดยผู้ใหญ่จะเป็นแหล่งการเรียนรู้สำหรับผู้อื่นได้

ประการที่ 2 ผู้ใหญ่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศใหม่ที่ได้รับการอบรมไม่มากนักน้อย ดังนั้น การฝึกอบรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้หรือประสบการณ์เดิม ซึ่งจะช่วยให้จดจำสารสนเทศใหม่ได้

ประการที่ 3 ผู้ใหญ่มีนิสัยและแบบแผนการคิดเดิมที่ติดแน่นอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีแนวโน้มที่จะเปิดใจกว้างน้อยกว่าผู้เรียนที่อายุน้อย

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากรควรยอมรับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม และในระหว่างอบรมควรจะมีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้เข้ากับสารสนเทศเดิมของผู้เข้าอบรมให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สร้างความรู้จากฐานที่ผู้เข้าอบรมมีอยู่แล้ว ให้เรียนรู้จากที่สิ่งที่รู้แล้วไปยังสิ่งที่ยังไม่รู้ ควรจะปรับการนำเสนอเนื้อหาและสาระให้เหมาะสมกับระดับความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม โดยควรจะมีการสำรวจความต้องการจำเป็นก่อนฝึกอบรม นอกจากนี้ เนื่องจากผู้ใหญ่มีความรู้และประสบการณ์มากจึงควรให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยควรจัดให้มีการอภิปราย แสดงบทบาทสมมติ และการให้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและประสบการณ์ร่วมกับบุคคลอื่น

2.4.1.2 แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to Learn) เป็นความปรารถนาของผู้เข้าอบรมในการเรียนรู้เนื้อหาจากโครงการฝึกอบรม (Neo and Schmitt, 1986 อ้างถึงใน Mullins et al., 1998/1999) ผู้ใหญ่มีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้จากหลายสาเหตุ เช่น การเปลี่ยนแปลงในชีวิตและงาน ความต้องการความก้าวหน้า หรือความต้องการสิ่งใหม่ ซึ่งแรงจูงใจจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในกระบวนการฝึกอบรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่มีคุณภาพ วิทยากรที่น่าเบื่อ หรือหลักสูตรฝึกอบรมที่มีการวางแผนมาไม่ดีพอ

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ปัจจัยหลักในการจูงใจผู้เข้าอบรม คือ แรงจูงใจและความกระตือรือร้นของวิทยากร ซึ่งสามารถถ่ายทอดผ่านทางน้ำเสียง สายตา และภาษาท่าทางต่างๆ ถ้าวิทยากรไม่มีแรงจูงใจและความกระตือรือร้น ก็จะไม่สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงจูงใจขึ้นมาได้ ดังนั้น วิทยากรต้องมีการตรวจสอบการนำเสนอของตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่ง Keller (อ้างถึงใน Sheal, 1994) ได้นำเสนอ ARCS Model ในการจัดกิจกรรมและเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมเกิดแรงจูงใจ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้ดังนี้

- ความสนใจ (Attention: A) การฝึกอบรมต้องสามารถปลุกเร้าความสนใจของผู้เข้าอบรมและทำให้ผู้เข้าอบรมสนใจการฝึกอบรมตลอดเวลา โดยอาจเริ่มด้วยการใช้คำถามหรือกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนเพื่อดึงดูดความสนใจ ใช้วิธีการและกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยดึงดูดความสนใจ เช่น วิดีทัศน์ สไลด์ หรือเครื่องฉายแผ่นใส

- ความเกี่ยวข้อง (Relevance: R) การฝึกอบรมต้องเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับผู้เข้าอบรม จึงจะทำให้ผู้เข้าอบรมเห็นคุณค่าของการฝึกอบรม ดังนั้น จึงควรจัดการฝึกอบรมโดยให้สารสนเทศหรือคำตอบที่ชัดเจนแก่ผู้เข้าอบรม จัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคตของผู้เข้าอบรม มีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้และ

ประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติ และถ้าเป็นไปได้ ควรจะแสดงให้เห็นว่า จะนำสารสนเทศและทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการทำงานได้อย่างไร

- ความมั่นใจ (Confidence: C) แรงจูงใจในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น หากผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจว่า สามารถจะบรรลุถึงจุดหมายในการอบรมได้ ด้วยเหตุนี้ วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจึงควรเป็นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่สามารถบรรลุได้จริง และในการจัดกิจกรรมควรให้โอกาสผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จในช่วงแรกของการอบรม นอกจากนี้ ควรมีการเสริมแรงให้ผู้เข้าอบรมเห็นว่าเขาสามารถเรียนรู้ได้

- ความพึงพอใจ (Satisfaction: S) ผู้เข้าอบรมจะมีแรงจูงใจ หากได้รับความพึงพอใจจากการฝึกอบรมและมีความรู้สึกว่าเขาได้เรียนรู้บางอย่าง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจจากภายใน ดังนั้น การจัดฝึกอบรมจึงควรให้โอกาสผู้เข้าอบรมได้แสดงออกถึงทักษะ หรือความสามารถ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จโดยใช้การยกย่องชมเชย มีการให้รางวัล และให้การยอมรับ

2.4.1.3 *วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม (Learning Style)* คนแต่ละคนและแต่ละกลุ่มต่างก็มีความสนใจและความต้องการแตกต่างกัน จึงมีวิธีการเรียนรู้ที่ต่างกัน ซึ่งวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมไม่เพียงแต่จะส่งผลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และวิธีการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปด้วย (Sheal, 1994) ซึ่งวิธีการเรียนรู้ของบุคคลสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (King et al., 2001)

- Visual Learners เป็นบุคคลที่เรียนรู้จากการดู หรือมอง พวกเขาจะสามารถเรียนรู้ได้ดีจากการอ่าน ดูแผนภูมิ รูปภาพ หรือแผ่นป้ายต่างๆ

- Auditory Learners เป็นบุคคลที่เรียนรู้จากการฟัง พวกเขาจะสามารถเรียนรู้ได้ดีจากการฟังบุคคลอื่นพูดเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ หรือจากการอภิปรายร่วมกับบุคคลอื่น

- Tactile – Kinesthetic Learners เป็นบุคคลที่เรียนรู้จากการลงมือทำ พวกเขาสามารถจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อได้ใช้มือ หรือเคลื่อนไหวร่างกายในการปฏิบัติงาน

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องนำเสนอกิจกรรมที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมให้สนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่ต่างกันของผู้เข้าอบรม ควรมีการปรับเนื้อหาสาระให้เหมาะกับกลุ่มต่างๆ โดยผู้เข้าอบรมที่เรียนรู้ได้ดีจากการดู หรือมอง ควรให้โอกาสพวกเขาได้จับบันทึก วาดภาพหรือแผนภูมิต่างๆ ส่วนผู้เข้าอบรมที่เรียนรู้จากการฟัง ควรจัดกิจกรรมให้พวกเขามีโอกาสได้ฟังบรรยาย และอภิปรายร่วมกับบุคคลอื่น จัดห้องฝึกอบรมที่ไม่มีเสียงรบกวน และสำหรับผู้เข้าอบรมที่เรียนรู้จากการลงมือทำ ควรจัดกิจกรรมที่ให้พวกเขาได้ลงมือปฏิบัติ และเคลื่อนไหวร่างกาย

2.4.2 **การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Arrangement of The Training Environment)** เป็นเงื่อนไขภายนอกที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้จัดการฝึกอบรมสามารถควบคุมได้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในที่นี้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม โดยที่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้แก่ ความรู้ และ

ทักษะที่ผู้เข้าอบรมได้รับ โดยองค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดโครงการฝึกอบรมมีดังนี้ (Wexley and Latham, 1991)

2.4.2.1 การจัดเนื้อหาในการฝึกอบรม

- **สาระการเรียนรู้ต้องมีความหมายต่อผู้เข้าอบรม** สาระการเรียนรู้จะเรียนรู้ได้ง่ายและจำได้ดีเมื่อเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เข้าอบรม ซึ่งสาระที่มีความหมายต่อผู้เข้าอบรม หมายถึงการที่สาระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับผู้เข้าอบรมและทำความเข้าใจได้ง่าย

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม การจัดโครงสร้างของสาระการเรียนรู้ เพื่อให้มีความหมายมากขึ้นสามารถทำได้ดังต่อไปนี้

- 1) ในระยะแรกของการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมควรจะได้รับทราบภาพรวมของสาระการเรียนรู้ที่จะนำเสนอทั้งหมดซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงความสอดคล้องของแต่ละหน่วยการเรียนรู้กับจุดประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

- 2) สาระการเรียนรู้ควรจะถูกนำเสนอโดยใช้ตัวอย่าง คำศัพท์ และมโนทัศน์ที่ผู้เข้าอบรมคุ้นเคยเพื่อที่จะทำให้จุดสำคัญที่จะเรียนรู้เกิดความชัดเจน

- 3) สาระการเรียนรู้จะมีความหมายมากขึ้นถ้ามีการจัดเรียงลำดับของสาระอย่างสมเหตุสมผล

- 4) ทักษะทางสติปัญญาที่ซับซ้อนประกอบด้วยทักษะย่อยที่ไม่ซับซ้อนดังนั้นการบรรลุถึงทักษะย่อยเหล่านี้จึงมีความจำเป็นก่อนที่จะนำไปสู่ทักษะที่ซับซ้อน

- **การให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรม** บุคคลต้องการที่จะวางแผนและจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมในการฝึกอบรม

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาของสาระของการฝึกอบรมได้ โดยควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมนำเสนอสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และความคาดหวังของตนเอง หรือใช้การสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรม ก่อนการอบรม

2.4.2.2 การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม

- **เงื่อนไขในการฝึกปฏิบัติ(Conditions of Practice)** ประกอบด้วย
 - 1) การฝึกปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น (Active Practice) เมื่อผู้เข้าอบรมกำลังเรียนรู้ทักษะใหม่หรือความรู้ใหม่ ผู้เข้าอบรมควรจะได้รับโอกาสในการปฏิบัติสิ่งที่ได้เรียนรู้มา โดยในช่วงแรกของการเรียนรู้ทักษะ วิทยากรควรเป็นผู้แนะแนวทางในการปฏิบัติซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการที่ผู้เข้าอบรมจะพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องได้

- 2) การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Overlearning) เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับหลักการของการฝึกปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เป็นวิธีการที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง ซึ่งเหมาะสมเป็นอย่างมากกับกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ที่จัดไว้เนื่องจาก การปฏิบัติในสถานการณ์จริงมีค่าใช้จ่ายสูงและ/หรืออันตรายมาก การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มช่วงเวลาในการคงอยู่ของสิ่งที่ได้เรียนรู้ 2) ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

เป็นอัตโนมัติ 3) ผู้เข้าอบรมจะยังคงไว้ซึ่งคุณภาพของการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะมีเหตุฉุกเฉินหรือภาวะกดดันมากขึ้น และ 4) ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการทำงาน

3) การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพียงช่วงเดียวและการแบ่ง

ช่วงในการฝึกปฏิบัติ (Massed VS Distributed Practice Sessions) ข้อควรพิจารณาในการออกแบบโครงการ อบรมคือ ปัญหาที่ว่าควรแบ่งช่วงเวลาการปฏิบัติออกเป็นช่วงๆ หรือให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติต่อเนื่องเป็นช่วงเดียว ซึ่งคำตอบของปัญหานี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานที่จะนำมาอบรม ประสิทธิภาพของการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพียงช่วงเดียวและการแบ่งช่วงในการปฏิบัติไม่แตกต่างกันมากนักเมื่อใช้ในการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง แต่ถ้าสาระการเรียนรู้มีความสำคัญต่อผู้เข้าอบรมน้อยและยากการแบ่งช่วงในการฝึกปฏิบัติจะได้ผลดีกว่า ยิ่งไปกว่านั้นถ้าผู้เข้าอบรมมีความสามารถและแรงจูงใจในการฝึกอบรมต่ำบุคคลนั้นจะได้รับประโยชน์จากการแบ่งช่วงในการฝึกปฏิบัติ มากกว่าการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพียงช่วงเดียว

4) ขนาดของหน่วยการเรียนรู้ (Size of The Unit to be Learned) การจัดแบ่งหน่วยการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ความซับซ้อนของงาน และการจัดองค์ประกอบของงาน ความซับซ้อนของงานเป็นความยากของแต่ละงานย่อยที่เป็นองค์ประกอบของงานใหญ่ ส่วนการจัดองค์ประกอบของงาน เป็นระดับของความสัมพันธ์ระหว่างงานย่อย สำหรับงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างงานย่อยสูงการจัดหน่วยการเรียนรู้ให้อบรมงานทั้งหมดพร้อมกันจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการจัดแบ่งหน่วยการเรียนรู้ย่อย แต่ถ้านงานย่อยแต่ละงานมีความสัมพันธ์กันต่ำควรแบ่งการฝึกงานย่อยแต่ละงานออกเป็นส่วนๆ จะมีประสิทธิภาพมากกว่า ในส่วนของการจัดหน่วยการเรียนรู้จากความซับซ้อนของงานสามารถใช้แนวทางในการพิจารณาได้ในทำนองเดียวกับที่ใช้ในการพิจารณาด้านการจัดองค์ประกอบของงาน (Naylor and Briggs, 1963 อ้างถึงใน Wexley and Latham, 1991)

- *คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences)*

ในปัจจุบันมีความสนใจเพิ่มมากขึ้นในการให้ความสนใจต่อการเสนอทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการและความถนัดของผู้เข้าอบรมแต่ละคน ผู้เข้าอบรมแต่ละคนมีแบบแผนการเรียนรู้ (pattern of learning) ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านระดับของแรงจูงใจและความสามารถของผู้เข้าอบรม

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นมากพอที่จะปรับกลยุทธ์ในการฝึกอบรมให้เหมาะกับแบบแผนการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน

- *การสร้างรูปแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling)*

บุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากการเลียนแบบการกระทำของผู้อื่นที่พวกเขาเห็นว่าสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในบริบทของการอบรมรูปแบบที่จะถูกลอกเลียนคือรูปแบบที่คล้ายคลึงกับตัวผู้เข้าอบรม การสร้างรูปแบบพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อการสร้างรูปแบบแสดงถึงพฤติกรรมที่ชัดเจนและมีรายละเอียดมากพอ

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม การเพิ่มความชัดเจนของพฤติกรรมทำได้โดยการนำเสนอให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบถึงรายการของพฤติกรรมหลักที่วิทยากรต้องการให้ผู้เข้า

อบรมกระทำ นอกจากนี้ การจัดเรียงพฤติกรรมจากง่ายไปยาก จะช่วยให้กระบวนการสร้างรูปแบบพฤติกรรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และแรงจูงใจได้ดังนี้

1) ทำให้ผู้เข้าอบรมทราบว่าสิ่งที่พวกเขากระทำถูกต้องหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาปรับพฤติกรรมในขั้นตอนต่อไป 2) ช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สนใจมากขึ้น และ 3) ช่วยนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ นั่นคือ การคงอยู่และการพัฒนาพฤติกรรม

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติโดยไม่มี การให้ข้อมูลย้อนกลับจะทำให้การเรียนรู้ช้าลง ดังนั้น ผู้เข้าอบรมควรจะได้รับข้อมูลย้อนกลับว่า พวกเขาปฏิบัติได้ถูกต้องหรือไม่ เมื่อไรและอย่างไร โดยควรให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีหลังจากที่ผู้เข้าอบรมทำพฤติกรรม

2.4.2.3 การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้

สำหรับผู้ใหญ่มาก การฝึกอบรมอาจเป็นสิ่งแปลกใหม่หรือประสบการณ์ที่น่ากลัว ความกลัวเป็นอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ของการเรียนรู้ เนื่องจากจะทำให้แรงจูงใจของผู้เข้าอบรมลดลง และทำให้มองทำงานได้ไม่ดี ซึ่งความกลัวและความวิตกกังวลของผู้เข้าอบรม ได้แก่ ความกลัวว่าวิทยากรจะทำให้พวกเขาต้องเปิดเผยถึงสิ่งที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นทราบ กลัวที่จะทำสิ่งที่ผิดพลาดให้ผู้อื่นเห็น ซึ่งเป็นการลดความนับถือตนเองของผู้เข้าอบรม และกลัวความล้มเหลว เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

การประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม วิทยากรต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความคุ้นเคยด้วยการเรียกชื่อ และยอมรับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความสบายใจ

2.4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรม เป้าหมายหลักของการฝึกอบรม คือ เพื่อเตรียมผู้เข้าอบรมสำหรับงานที่พวกเขาจะต้องปฏิบัติหรือสามารถกล่าวได้ว่าการอบรมมีเป้าหมายอยู่ที่การถ่ายโอนจากห้องเรียนไปสู่ที่ทำงาน การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Transfer of Training) เป็นระดับที่ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ได้จากการอบรม ไปใช้ในสถานการณ์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Baldwin & Ford, 1988; Gielen, 1988 อ้างถึงใน Barnard, Veldhuis and Rooij, 2001; Quinones et al., 1996)

ประสิทธิภาพของการอบรมวัดได้จากระดับที่ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้จากการบริบทการอบรมไปสู่บริบทการทำงาน นั่นคือ การฝึกอบรมจะมีประสิทธิภาพเมื่อมีการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Gielen, 1995 อ้างถึงใน Barnard et al., 2001) การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะต่างๆ อย่างหลากหลาย ซึ่ง Barnard et al. (2001) ได้ศึกษาพรรณคดีที่เกี่ยวข้องรูปแบบต่าง ๆ ของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 รูปแบบของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Barnard et al., 2001)

| รูปแบบ | คำอธิบาย | ผู้แต่ง |
|---------------------|--|---|
| Positive transfer | 1.ระดับที่ผู้เข้าอบรมนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2.ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับมาก่อนหน้านี้ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ | Baldwin & Ford, 1988; Jelsma, 1989 |
| Negative transfer | 1.ขนาดของผลที่ไม่พึงปรารถนาที่เกิดขึ้น หลังจากอบรม 2.ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีมาก่อน ที่ขัดขวางการรับความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ | Baldwin & Ford, 1988; Jelsma, 1988; Gick & Holyoak, 1987; Patrick, 1992 |
| Far transfer | เป็นการถ่ายโอนเมื่องานเดิมและงานที่ได้เรียนรู้มา แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง | Gick & Holyoak, 1987; Gielen, 1995; Tannanbaum & Yuki, 1992 |
| Near transfer | เป็นการถ่ายโอนเมื่องานเดิมและงานที่ได้เรียนรู้มา แตกต่างกันเพียงเล็กน้อยหรือไม่ต่างกัน | Gick & Holyoak, 1987; Gielen, 1995; Tannanbaum & Yuki, 1992 |
| Low-road transfer | เป็นการถ่ายโอนที่อิงอยู่กับการฝึกอบรมเข้มและหลากหลาย และเกิดขึ้นโดยการใช้ความรู้ และทักษะที่ได้รับมาโดยอัตโนมัติในบริบทใหม่ | Salomon & Perkin, 1990 |
| High-road transfer | เป็นการถ่ายโอนที่อิงอยู่กับแนวคิดเชิงนามธรรมจากบริบทหนึ่งไปสู่อีกบริบทหนึ่ง | Salomon & Perkin, 1990 |
| General transfer | ผู้เข้าอบรมได้รับวิธีการทำงาน ความรู้ และทักษะที่สามารถใช้ในงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้เรียนรู้เดิม | Gick & Holyoak, 1987 |
| Specific transfer | งานที่ได้เรียนรู้มาเป็นงานที่เฉพาะเจาะจงมากจนไม่สามารถถ่ายโอนไปสู่งานอื่นได้ | Gick & Holyoak, 1987 |
| Horizontal transfer | การถ่ายโอนจากงานหนึ่งไปอีกรายงานหนึ่ง | Patrick, 1992 |
| Vertical transfer | การถ่ายโอนในงานเดียวกัน โดยมีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น | Patrick, 1992 |

การที่จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ในการถ่ายโอนการเรียนรู้สามารถทำได้ทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ (Hagman and Rose, 1983; Leifer and Newstrom, 1980 อ้างถึงใน Wexley and Latham, 1991)

2.4.3.1 ก่อนการฝึกอบรม ควรดำเนินการดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ
- 2) หาทางให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้
- 3) ให้ข้อมูลผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับลักษณะของโครงการฝึกอบรม จุดประสงค์ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม วิธีการ ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร และตัวอย่างการนำทักษะไปใช้ในการทำงาน
- 4) การมอบหมายงานให้ผู้เข้าอบรมทำก่อนเข้ารับการอบรม เพื่อสร้างความสนใจ

2.4.3.2 ระหว่างอบรม ควรดำเนินการดังนี้

- 1) จัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขในที่ทำงานให้มากที่สุด
- 2) จัดให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติและมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การฝึกปฏิบัติทำงานหลายครั้งจะทำให้การถ่ายโอนการเรียนรู้ทางบวกเพิ่มขึ้น
- 3) จัดให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกปฏิบัติทักษะที่ได้เรียนรู้ใหม่ในสถานการณ์จริงที่พวกเขาจะได้รับในการทำงาน
- 4) จัดให้มีตัวอย่างที่หลากหลาย ในขณะที่บรรยายเกี่ยวกับมโนทัศน์หรือทักษะต่างๆ
- 5) ระบุลักษณะสำคัญของงาน จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมจำแนกลักษณะสำคัญของงานที่ได้รับการเรียนรู้ได้
- 6) ต้องรับประกันว่าผู้เข้าอบรมเข้าใจหลักการโดยทั่วไปก่อนที่จะคาดหวังให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้มากขึ้น การถ่ายโอนการเรียนรู้จะเป็นไปได้ดีถ้าผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในหลักการโดยทั่วไปที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา
- 7) จัดให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการควบคุมพฤติกรรมหลังจากกลับไปทำงาน
- 8) ออกแบบเนื้อหาในการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในที่ทำงานได้ ผู้เข้าอบรมที่มีความรู้สึว่าการอบรมช่วยให้เขาเกิดการเรียนรู้และได้แนวคิดที่ตรงกับสถานการณ์ในการทำงานมีแนวโน้มที่จะนำความรู้ที่ได้จากอบรมไปใช้ในที่ทำงาน
- 9) ใช้คำถามสร้างความสนใจของผู้เข้าอบรม มีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการใช้คำถามจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้และจดจำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคำถามนั้น

2.4.3.3 หลังการอบรม ควรดำเนินการดังนี้

- 1) หลังการอบรมผู้เข้าอบรมควรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับการฝึกอบรม
- 2) ผู้เข้าอบรมควรมีโอกาสให้เข้าร่วมกับผู้เข้าอบรมอื่น ในการวางแผนการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม
- 3) ต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าการกระทำพฤติกรรมหรือใช้แนวคิดที่ได้รับ การอบรมจะทำให้ได้รับรางวัลในสถานการณ์การทำงาน
- 4) ป้องกันการกลับสู่สภาพเดิม โดยอาศัยหลักการบริหารตนเอง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ที่แสดงในตารางที่ 2.4 พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมได้ 2 ด้าน ดังนี้ (Warr and Bunce, 1995; Tannenbaum et al., 1991; Mullins et al., 1998/1999; Ford et al., 1992; Quinones et al., 1996)

2.5.1 คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย

- 2.5.1.1 ระดับการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม (Learning)
- 2.5.1.2 ทักษะคิด
- 2.5.1.3 แรงจูงใจในการเรียนรู้
- 2.5.1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- efficacy)
- 2.5.1.5 วิธีการเรียนรู้ (learning style)
- 2.5.1.6 ปฏิภิกิริยาต่อการฝึกอบรม
- 2.5.1.7 ความวิตกกังวล

2.5.2 บริบทในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.5.2.1 ทักษะคิดของผู้บริหารที่มีต่อผู้เข้าอบรม
- 2.5.2.2 การสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 2.5.2.3 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- 2.5.2.4 โอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมในที่ทำงาน

ตารางที่ 2.4 สรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

| ผู้วิจัย | วัตถุประสงค์ | กลุ่มตัวอย่าง | สมมติฐาน/ตัวแปรที่ศึกษา | วิธีดำเนินการ | ผลการวิจัย |
|----------------------|--|---|---|---|---|
| Warr and Bunce(1995) | <p>1. ศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมที่มีต่อผลลัพธ์ของโครงการการเรียนรู้แบบเปิด (open learning program)</p> <p>2. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในรูปของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหลังเสร็จสิ้นการอบรม</p> | <p>ผู้จัดการขององค์กรในประเทศอังกฤษองค์กรหนึ่ง จำนวน 106 คน ที่เข้าร่วมในโครงการการเรียนรู้แบบเปิด ที่มีระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 4 เดือน</p> | <p><i>สมมติฐาน</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อคะแนนการเรียนรู้หลังอบรม คือ ทักษะคิด แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ ● ตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อผลการเรียนรู้ คือ ความวิตกกังวล และอายุ ● ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการเรียนรู้ คือ ระยะเวลาทำงาน ● ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อปฏิกริยาของผู้เข้าอบรม คือ ทักษะคิด แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง วิธีการเรียนรู้ และวุฒิการศึกษา ● ตัวแปรที่ส่งผลทางลบต่อปฏิกริยาของผู้เข้าอบรม คือ ความวิตกกังวล | <p><i>การเก็บรวบรวมข้อมูล</i></p> <p><i>ก่อนอบรม</i> ให้ผู้เข้าอบรมและหัวหน้างานของผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม</p> <p><i>หลังอบรม</i> ให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามปฏิกริยาต่อการอบรม หลังอบรมทันที โดยวิทยากรให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรมเป็นรายบุคคล ส่วนหัวหน้างานให้คะแนนการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมหลังอบรมทันที และหลังอบรมเสร็จสิ้น 3 เดือน อีกครั้งหนึ่ง</p> <p><i>การวิเคราะห์ข้อมูล</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● ใช้ bivariate correlation เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย ● ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้น (hierarchical multiple regression) ตรวจสอบสมมติฐานวิจัย | <p>ตัวแปรที่ส่งผลต่อคะแนนการเรียนรู้หลัง อบรม อย่างมีนัยสำคัญคือ ทักษะคิด วิธีการเรียนรู้ และอายุ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อปฏิกริยาของผู้เข้าอบรม คือ แรงจูงใจก่อนอบรม วิธีการเรียนรู้ และความวิตกกังวล นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการเรียนรู้หลังอบรมกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน</p> |

| ผู้วิจัย | วัตถุประสงค์ | กลุ่มตัวอย่าง | สมมติฐาน/ตัวแปรที่ศึกษา | วิธีดำเนินการ | ผลการวิจัย |
|---|--|---|--|--|--|
| Tannenbaum, Mathieu, Salas, and Cannon-Bowers (1991) | เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความคาดหวังของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม และการรับรู้เกี่ยวกับการอบรมของผู้เข้าอบรม ที่มีต่อระดับการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม และแรงจูงใจหลังอบรม | ผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมทหารเรือใหม่ ที่มีระยะเวลาดำเนินการ 8 สัปดาห์ จำนวน 1,037 คน โดยมีอัตราการตอบกลับ 64% | สมมติฐาน <ul style="list-style-type: none"> ระดับของการที่การฝึกอบรมตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เข้าอบรม ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรม ส่งผลต่อระดับการรับรู้ของผู้เข้าอบรม ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม และแรงจูงใจหลังอบรม | การเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามก่อน และหลังการอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้น (hierarchical regression) ในการทดสอบสมมติฐาน | การฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เข้าอบรม แรงจูงใจก่อนอบรม ปฏิบัติการต่อโครงการฝึกอบรม และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม ส่งผลต่อระดับการรับรู้ของผู้เข้าอบรมว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมและแรงจูงใจหลังอบรม |
| Mullins, Fisher, Howell, Schmitt, and Kozlowski (1998/1999) | เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมทั้งก่อนและหลังการอบรม ที่มีต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม | ผู้เข้าอบรมในโครงการอบรมทางธุรกิจ 2 โครงการ จำนวน 81 คน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่ ผู้ประกอบการ โดยทั้ง 2 โครงการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ และสามารถสร้าง เครือข่ายระหว่าง ผู้เข้าอบรมได้ | สมมติฐาน <ul style="list-style-type: none"> แรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผลต่อระดับการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม หลังอบรม ระดับการเรียนรู้หลังอบรมเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการเรียนรู้กับความตั้งใจในการถ่ายโอนความรู้ แรงจูงใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรม หลังอบรม การรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรม หลังอบรม เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับความตั้งใจในการถ่ายโอนความรู้ | การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบการวิจัยแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม โดยผู้เข้าอบรมจะได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเรียนรู้ และได้รับการทดสอบความรู้ และระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งก่อนและหลังการอบรม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ในการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ | 1. ระดับความรู้และแรงจูงใจในการเรียนรู้ก่อนอบรม ส่งผลต่อระดับความรู้และระดับการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมหลังอบรม 3. ระดับการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมหลังอบรม ส่งผลต่อความตั้งใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายของผู้เข้าอบรม 4. แรงจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจในการถ่ายโอนความรู้ และการสร้างเครือข่าย โดยผ่านทางรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมหลังอบรม |

| ผู้วิจัย | วัตถุประสงค์ | กลุ่มตัวอย่าง | สมมติฐาน/ตัวแปรที่ศึกษา | วิธีดำเนินการ | ผลการวิจัย |
|--|--|--|--|--|---|
| Ford, Quinones, Sego, and Sorra (1992) | เพื่อตรวจสอบโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม จากโครงการฝึกอบรมทางเทคนิคของนักบิน | ผู้ผ่านการอบรมจากโครงการอบรมทางเทคนิคของ Air Force และหัวหน้างานของผู้ผ่านการอบรม จำนวนทั้งสิ้น 180 คน | <p><i>ตัวแปรที่ศึกษา</i></p> <p>1. โอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม (Opportunity to perform) แบ่งเป็น 3 มิติ ดังนี้</p> <p>1.1 ความกว้าง (breadth) หมายถึง จำนวนงานที่ได้รับการอบรม ที่ถูกนำไปปฏิบัติในบริบทการทำงาน</p> <p>1.2 ระดับการปฏิบัติ (activity level) หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมในที่ทำงาน</p> <p>1.3 ประเภทของงาน (type of tasks) หมายถึง ความยาก/ง่าย หรือความสำคัญของงานที่ได้รับการอบรม ที่ถูกนำไปปฏิบัติ</p> <p>2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้</p> <p>2.1 องค์กร วัดจากการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ได้รับการอบรม</p> <p>2.2 บริบทการทำงาน วัดจากทัศนคติของหัวหน้างานต่อผู้ผ่านการอบรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2.3 คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม วัดจากระดับความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้อบรม</p> | <p><i>การเก็บรวบรวมข้อมูล</i></p> <p>หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 4 เดือน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ผ่านการอบรมและหัวหน้างาน ผู้ผ่านการอบรมตอบ โดยมีอัตราการตอบกลับ 60% และ 57% ตามลำดับ</p> <p><i>การวิเคราะห์ข้อมูล</i></p> <p>ใช้ hierarchical block regression analysis ในการระบุถึงผลของปัจจัยด้านองค์กร บริบทในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีต่อโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม</p> | ผู้ผ่านการอบรมได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมต่างกัน ขึ้นอยู่กับทัศนคติของหัวหน้า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ระดับความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง หลังอบรม |

| ผู้วิจัย | วัตถุประสงค์ | กลุ่มตัวอย่าง | สมมติฐาน/ตัวแปรที่ศึกษา | วิธีดำเนินการ | ผลการวิจัย |
|---|--|--|--|--|--|
| Quinones, Sego, Ford, and Smith (1995/1996) | เพื่อตรวจสอบผลของ คุณลักษณะส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมในการ ถ่ายโอนความรู้จากการ อบรม ที่มีต่อโอกาสในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม ในที่ทำงาน | ผู้ผ่านการอบรมจาก Air Force Training Program จำนวน 118 คน และหัวหน้าของ ผู้ผ่านการอบรม | <p>ตัวแปรที่ศึกษา</p> <p>1. โอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่</p> <p>1.1 ความกว้างหรือปริมาณงานที่ได้รับ การอบรมที่ถูกนำมาปฏิบัติในที่ทำงาน</p> <p>1.2 ระดับของการปฏิบัติ หรือจำนวนครั้งที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมในที่ทำงาน</p> <p>1.3 ประเภทของงาน หรือความยาก/ง่าย หรือความสำคัญของงานที่ได้รับการอบรม ที่ถูกนำไปปฏิบัติ</p> <p>2. สภาพแวดล้อมในการถ่ายโอนความรู้</p> <p>2.1 ทักษะของหัวหน้าต่อผู้ผ่านการอบรม</p> <p>2.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>3. คุณลักษณะส่วนบุคคล</p> <p>3.1 ระดับความรู้ความเข้าใจ</p> <p>3.2 แรงจูงใจในอาชีพ</p> <p>3.3 locus of control</p> <p>สมมติฐาน</p> <p>คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมโดยผ่านทางสภาพแวดล้อมในการถ่ายโอนความรู้</p> | <p>การเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>หลังเสร็จสิ้นการอบรม แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลให้ผู้ผ่านการอบรมตอบ และหลังจากการอบรมผ่านไป 4 เดือน ส่งแบบสอบถามให้ผู้ผ่านการอบรมและหัวหน้างานตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับ การอบรม และสภาพแวดล้อมในการถ่ายโอนความรู้</p> <p>การวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ LISREL 7</p> | <p>1. ทักษะของหัวหน้าต่อผู้ผ่านการอบรม และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรม</p> <p>2. แรงจูงใจในอาชีพ และระดับความรู้ความเข้าใจหลังอบรม มีความสัมพันธ์กับทักษะของหัวหน้า</p> <p>3. locus of control มีอิทธิพลทางอ้อมต่อทักษะของหัวหน้าผ่านทางแรงจูงใจในอาชีพ และระดับความรู้ความเข้าใจ</p> <p>4. ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน</p> |

ตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรม

สาระในตอนนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมิน โมเดลกระบวนการฝึกอบรม และรูปแบบพื้นฐานในการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์ของการประเมิน

การประเมินโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์หลายประการ ดังต่อไปนี้ (Phillips, 1991)

3.1.1 เพื่อตัดสินใจว่าโปรแกรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3.1.2 เพื่อระบุถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ วิธีการนำเสนอ บรรยากาศการเรียนรู้ เนื้อหาในการอบรม เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและตารางในการอบรมรวมถึงผู้สอนด้วย ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ก่อให้เกิดความแตกต่างของคุณภาพในการพัฒนาบุคลากร และควรจะต้องถูกประเมินเพื่อปรับปรุงโปรแกรม

3.1.3 เพื่อตัดสินใจว่าค่าของโปรแกรม การประเมินในลักษณะนี้เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโปรแกรมกับประโยชน์ หรือคุณค่าที่ได้จากโปรแกรม

3.1.4 เพื่อตัดสินใจว่าใครควรจะได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการในอนาคต ในบางครั้งการประเมินติดตามผลจะช่วยบอกถึงประโยชน์ของโปรแกรม ซึ่งการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับประโยชน์ของโครงการจะช่วยให้ผู้สนใจตัดสินใจว่าพวกเขาควรจะเข้าร่วมโครงการนี้หรือไม่

3.1.5 เพื่อทดสอบความชัดเจนและความตรงของแบบสอบถาม แบบสอบถามและแบบฝึกหัด ความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการอบรมเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะใช้วัดความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลที่ได้รับจากโครงการ ซึ่งการประเมินจะให้กลไกในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ

3.1.6 เพื่อระบุถึงผู้เข้ารับการอบรมที่ได้รับประโยชน์มาก/น้อยจากโครงการประเมิน จะช่วยระบุถึงผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ได้มากหรือน้อย โดยทำการประเมินติดตามผลหลังจากโครงการสิ้นสุดลงแล้ว ซึ่งการประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศส่วนบุคคลมากกว่าประสิทธิผลของโครงการ

3.1.7 เพื่อส่งเสริมจุดสำคัญแก่ผู้เข้าอบรม การประเมินติดตามผลจะให้สารสนเทศเกี่ยวกับโครงการโดยการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรม ซึ่งมันจะช่วยเตือนให้ผู้เข้าอบรมระลึกถึงสิ่งที่พวกเขาจะต้องกระทำให้ประสบผลสำเร็จ

3.1.8 เพื่อรวบรวมข้อมูลที่จะนำไปใช้ในด้านการตลาดของโครงการในอนาคต การประเมินจะให้สารสนเทศในการสร้างกลยุทธ์การตลาดสำหรับโครงการในอนาคตโดยคำถามที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

3.1.8.1 ทำไมท่านจึงมาเข้าร่วมในโครงการ

3.1.8.2 ใครเป็นผู้ตัดสินใจในการส่งท่านเข้าร่วมโครงการ

3.1.8.3 ท่านทราบข่าวเกี่ยวกับโครงการได้อย่างไร

3.1.8.4 ท่านจะแนะนำโครงการนี้กับผู้อื่นหรือไม่

โดยสารสนเทศเหล่านี้จะได้มาในช่วงของการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

3.1.9 เพื่อกำหนด / ตัดสินใจที่เอื้ออำนวยในการฝึกอบรม ในบางครั้งการประเมินสามารถบอกได้ว่า ปัญหาแก้ไขด้วยการอบรมจริงหรือไม่บ่อยครั้งที่การอบรมถูกดำเนินการเพื่อแก้ไขด้วยการอบรม ซึ่งการประเมินจะให้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งกว่า การประเมินมีความจำเป็นจริงหรือไม่

3.1.10 เพื่อสร้างฐานข้อมูลที่จะช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ ประเด็นสำคัญในการประเมินส่วนใหญ่ ก็เพื่อตัดสินเกี่ยวกับอนาคตของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสารสนเทศเหล่านี้จะถูกนำไปใช้โดยบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อันได้แก่ วิทยากร, ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารระดับสูงที่มีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรให้แก่โครงการในอนาคตซึ่งระบบการประเมินที่ลึกซึ้งกว้างขวางจะสามารถสร้างฐานข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจได้

จากวัตถุประสงค์ของโครงการต่างๆ ที่กล่าวไปข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ 3 ประการ คือ (Phillips, 1991; Kraiger, 1995/1996 อ้างถึงใน Teachout, 1997) 1) เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม 2) เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่าจะดำเนินการต่อไป ยุติ หรือปรับปรุงโครงการ และ 3) เพื่อนำเสนอการฝึกอบรมต่อลูกค้าที่มีศักยภาพในอนาคต

3.2 โมเดลกระบวนการฝึกอบรม

Newby (1992) ได้เสนอวงจรการฝึกอบรมที่เป็นระบบโดยมีการนำกิจกรรมการประเมินเข้าไปร่วมในทุกกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินจะให้ข้อมูลย้อนกลับที่ทำให้กระบวนการฝึกอบรมเป็นวงจรดังแสดงในแผนภาพที่ 2.6 โดยการประเมินแต่ละช่วงจะให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้

Loop A ประเมินระดับและผลกระทบของการได้รับการสนับสนุน และ/หรืออุปสรรคในสภาพแวดล้อมการทำงานในการใช้ความรู้หรือทักษะหลังฝึกอบรม

Loop B ประเมินคุณภาพของประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมและพฤติกรรมของผู้อบรม

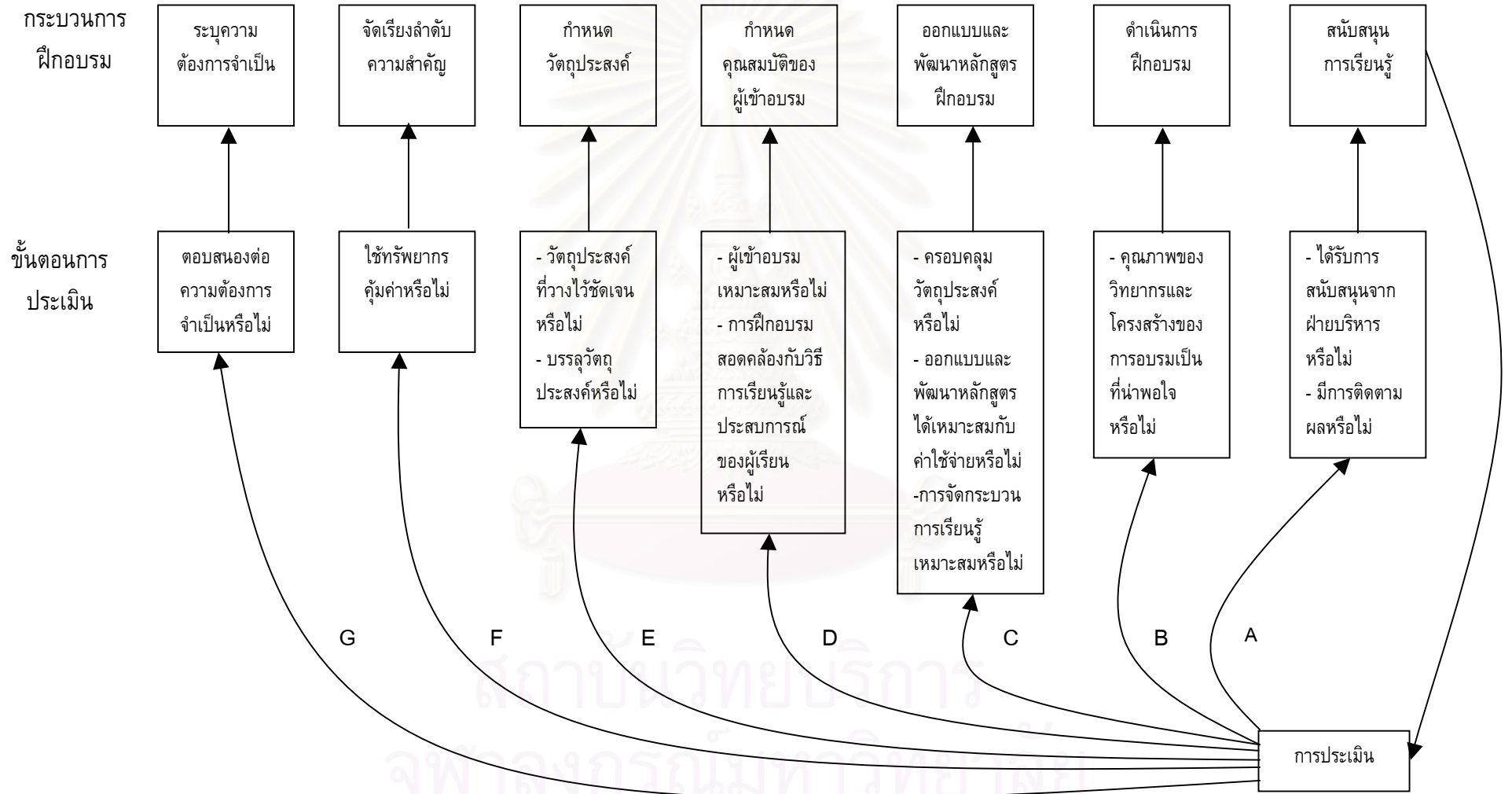
Loop C ตรวจสอบถึงความสอดคล้องระหว่างวิธีการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

Loop D เป็นการทบทวนว่าบุคคลที่เหมาะสมได้รับคัดเลือกเข้ามาอบรมหรือไม่

Loop E เป็นการวัดระดับของความรู้หรือทักษะที่ได้รับตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

Loop F ช่วยให้ได้สารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญในการอบรม

Loop G ช่วยตรวจสอบการเรียนรู้ที่ได้จากกิจกรรมฝึกอบรมว่าสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นหรือไม่



แผนภาพที่ 2.6 วงจรการฝึกอบรม (Newby, 1992)

3.3 รูปแบบพื้นฐานในการประเมินโครงการฝึกอบรม

จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการตัดสินใจ ความคุ้มค่า คุณค่า หรือความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นการประเมินโครงการฝึกอบรมจึงให้สารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ คำถามที่ว่าจะประเมินอะไรเป็นสิ่งสำคัญในยุทธวิธีการประเมินซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของโครงการ องค์กรและจุดประสงค์ในการประเมิน สารสนเทศที่ถูกรวบรวมมาและถูกใช้ในการประเมินสามารถถูกจัดกลุ่มได้หลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทก็ใช้วิธีการประเมินต่างกัน โดย Phillips (1991) ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้ดังนี้

3.3.1 Kirkpatrick Approach

กรอบแนวคิดที่เป็นที่รู้จักกันมากที่สุดในการจำแนกสิ่งที่จะประเมินก็คือ กรอบแนวคิดของ Kirkpatrick ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดที่จะช่วยตัดสินใจว่าข้อมูลใดควรถูกเก็บรวบรวมมา โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับตอบคำถามสำคัญ 4 ข้อ ดังนี้

| Level | Questions |
|-------------|---|
| 1. Reaction | ผู้เข้าอบรมพึงพอใจในโครงการหรือไม่? |
| 2. Learning | ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้อะไรจากโครงการบ้าง ? |
| 3. Behavior | ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาหรือไม่ ? |
| 4. Results | การเปลี่ยนพฤติกรรมมีผลกระทบต่อองค์กรหรือไม่ ? |

Reaction เป็นสิ่งที่ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก วิธีการ เนื้อหา เป็นต้น แต่ยังไม่รวมถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ปฏิกริยาของผู้เข้าอบรมเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการต่อไปของโครงการอบรม ผู้ฝึกอบรมส่วนใหญ่เชื่อว่าการยอมรับตั้งแต่แรกจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ แต่ไม่ได้ส่งผลให้ระดับการเรียนรู้เพิ่มสูงขึ้น

Learning การประเมินในระดับนี้เกี่ยวข้องกับการวัดการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการ ข้อเท็จจริง เทคนิคและทักษะที่นำเสนอในโครงการ การวัดการเรียนรู้ยากกว่าการวัดปฏิกิริยาเนื่องจากจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่เป็นปรนัยและสามารถวัดได้ซึ่งมีวิธีการหลายวิธีในการวัดการเรียนรู้ ได้แก่ การทดสอบ และการจำลองสถานการณ์ เป็นต้น

Behavior คำว่า “พฤติกรรม” ใช้แทนการวัด การปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินในระดับนี้อาจจะใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- การเปรียบเทียบก่อน – หลังการฝึกอบรม
- การสังเกตพฤติกรรมโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- การเปรียบเทียบทางสถิติ
- การติดตามระยะยาว

Results การประเมินในระดับนี้สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของโปรแกรมที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งบางผลลัพธ์สามารถตรวจสอบได้ เช่น การประหยัดค่าใช้จ่ายการพัฒนาขึ้นของผลผลิตจากการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ การประเมินระดับนี้ใช้การรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการอบรมและวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง ซึ่งควรมีการแยกตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาออกมาด้วย

3.3.2 The Bell System Approach

วิธีการนี้เป็นวิธีการที่แตกต่างจากวิธีการของ Kirkpatrick เพียงเล็กน้อย ซึ่งวิธีการนี้เป็นผลจากการศึกษาใน AT & T และ Bell System units ซึ่งก่อนที่จะมีการนำไปใช้ใน AT & T Jackson และ Kulp ได้นำเสนอในการประชุม ASTD ดังมีรายละเอียดดังนี้

Reaction Outcomes แสดงถึงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับโครงการในภาพรวม หรือในแต่ละองค์ประกอบของโครงการ เช่น เนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ วิธีการหรือกิจกรรม กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมยอมรับโครงการนี้หรือไม่

Capability outcomes ครอบคลุมถึงสิ่งที่ผู้เข้าอบรมคาดหวังที่จะรับรู้ คิด หรือกระทำหลังจากสิ้นสุดโครงการ

Application outcomes ได้แก่ สิ่งที่ผู้เข้าอบรมรับรู้ คิด กระทำในโลกแห่งความเป็นจริง

Worth outcomes เป็นผลลัพธ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะแสดงถึงคุณค่าของการอบรมที่สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการอบรม ผลลัพธ์นี้แสดงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการอบรมในรูปของค่าใช้จ่าย เวลา ความพยายาม หรือทรัพยากรที่ลงทุนไป

ผลลัพธ์ใน 2 ระดับแรก แสดงถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทันทีของการอบรม ส่วนผลลัพธ์ใน 2 ระดับหลังแสดงถึงผลลัพธ์ในระยะยาว

3.3.3 The CIRO Approach

วิธีการนี้เสนอโดย Warr, Bird และ Rackham ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันในแถบยุโรป และมีขอบเขตกว้างขวางกว่า การประเมินในสหรัฐอเมริกา วิธีการนี้แบ่งการประเมินเป็น 4 ระยะ ดังนี้

Context Evaluation เป็นการรวบรวมและใช้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน(หรือบริบท)ในการกำหนดความต้องการจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการอบรม การประเมินขั้นตอนนี้จะช่วยตัดสินว่า การอบรมมีความจำเป็นหรือไม่ โดยมีจุดประสงค์ในการประเมิน 3 ประการ ดังนี้

- จุดประสงค์ขั้นสุดท้าย (ปัญหาในองค์กรที่โครงการจะต้องกำจัด/เอาชนะ)
- จุดประสงค์ระหว่างทาง (การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดประสงค์สุดท้าย)
- จุดประสงค์ที่เกิดขึ้นทันที (ความรู้ ทักษะ หรือเจตคติใหม่ที่ได้รับจากการอบรม เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการบรรลุถึงจุดประสงค์ระหว่างทาง)

การประเมินบริบท ประกอบด้วยการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ประเมินการสารสนเทศเพื่อสร้างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและตั้งจุดประสงค์ทั้ง 3 ระดับ โดยอาศัยข้อค้นพบดังกล่าว

Input Evaluation เป็นการรวบรวมข้อมูล และใช้สารสนเทศเกี่ยวกับทรัพยากรในการอบรมที่เป็นไปได้ เพื่อสร้างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การประเมินในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่และตัดสินใจว่าทรัพยากรเหล่านี้สามารถจัดสรรไปเพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างไร โดยมีคำถามที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

- อะไรคือคุณค่าเชิงสัมพันธ์ของวิธีการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน
- มีความเป็นไปได้สำหรับองค์กรอื่นที่จะดำเนินงานตามโครงการนี้ อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าหรือไม่

- โครงการสามารถถูกพัฒนาโดยใช้ทรัพยากรในองค์กรนี้ได้หรือไม่
- องค์กรเครือข่ายควรจะถูกนำเข้ามาร่วมด้วยหรือไม่
- มีเวลาอย่างน้อยเพียงใดสำหรับโครงการ
- ผลลัพธ์ของโครงการในลักษณะเดียวกันที่เคยทำมาในอดีตมีอะไรบ้าง

ดังนั้นการประเมินปัจจัยนำเข้า เป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานและใช้ข้อมูลหลักฐานที่ได้มาตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการในโครงการอบรม

Reaction evaluation เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม คุณลักษณะเด่นของการประเมินขั้นนี้ คือ เป็นการประเมินโดยอาศัยการรายงานของผู้เข้าอบรมซึ่งมุมมองที่ได้จะมีประโยชน์มากถ้าเก็บรวบรวมมาโดยวิธีการที่เป็นระบบ

Outcome evaluation เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผลลัพธ์เพื่อการปรับปรุงโครงการในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการประเมินถ้าการประเมินผลลัพธ์ประสบผลสำเร็จได้ ถ้ามีการเตรียมการก่อนที่โครงการจะเริ่มขั้นตอนในการประเมินผลลัพธ์มี 4 ขั้นตอนดังนี้

- ระบุจุดประสงค์
- คัดเลือกหรือสร้างโครงสร้างเพื่อวัดวัตถุประสงค์
- ทำการวัด ณ เวลาที่เหมาะสม
- ประเมินผลลัพธ์ และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงโครงการต่อไป

3.3.4 Saratoga Institute Approach วิธีการนี้เป็นการประเมิน 4 ระดับคล้ายคลึงกับ Kirkpatrick Model ดังมีรายละเอียดดังนี้

Training Satisfaction เป็นระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการอบรม

Learning Change เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง โดยได้จากการวัดก่อน-หลังอบรม

Behavior Change เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันเป็นผลมาจากโครงการฝึกอบรม

Organization Change การปรับปรุงหรือพัฒนาในระดับองค์กรอันเป็นผลมาจากโครงการฝึกอบรม

3.3.5 The IBM Approach

IBM ได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรม 4 ระดับ โดยได้ปรับมาจาก Kirkpatrick Model ดังมีรายละเอียดดังนี้

Reaction เป็นระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการอบรม

Testing เป็นการวัดความรู้และทักษะที่พัฒนาขึ้น อันเป็นผลมาจากการอบรมโดยใช้การทดสอบก่อน – หลัง อบรม

Application เป็นระดับที่ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ทักษะ หรือความรู้ที่ได้ ไปใช้ในการทำงาน และบรรลุผลสำเร็จจากการประยุกต์ใช้นี้

Business results เป็นสิ่งที่ IBM คาดหวังจากโครงการในรูปของผลตอบแทนที่สามารถตีค่าในรูปตัวเงินได้

3.3.6 Xerox Approach

รูปแบบการประเมินนี้ถูกนำมาใช้โดย Xerox Corporation โดยมีการประเมิน 4 ระดับ ดังนี้

Entry capability เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมในช่วงที่เพิ่งเข้ารับการอบรมเพื่อตัดสินว่าเงื่อนไขที่ต้องมีมาก่อนของการประเมินได้รับการตอบสนอง

End-of-course performance เป็นการตอบคำถามเกี่ยวกับผู้เข้าอบรมว่า บรรลุตามผลลัพธ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการอบรม

Mastery job performance เป็นการตอบคำถามว่าผู้ที่จบการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในบริบทของการทำงานได้หรือไม่ หลังจากที่ได้กลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง

Organizational performance เป็นการตอบคำถามว่าผู้เข้าอบรมบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หลังจากที่ได้กลับไปปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง

รูปแบบนี้คล้ายคลึงกับรูปแบบอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้ว แต่มีส่วนที่แตกต่างไปคือการวัดในขณะที่ยังไม่เริ่มเข้ารับการอบรม

3.3.7 CIPP Model

รูปแบบนี้ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ มีการวัดใน 4 ระดับดังนี้

Context evaluation ช่วยนิยามบริบทที่เกี่ยวข้อง ระบุความต้องการจำเป็นและวินิจฉัยปัญหา

Input evaluation ให้สารสนเทศในการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบโครงการ ผลจากการประเมินมักจะอยู่ในรูปของนโยบายงบประมาณ โครงร่าง และวิธีการต่าง ๆ

Process evaluation จะให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้รับผิดชอบในการนำโครงการไปปฏิบัติ โดยใช้การกำกับติดตามเพื่อตรวจสอบถึงแหล่งของความล้มเหลวให้สารสนเทศเกี่ยวกับการตัดสินใจในระหว่างดำเนินการและอธิบายถึงสิ่งที่เกิดขึ้น

Product evaluation เป็นการวัดและแปลผลการบรรลุตามวัตถุประสงค์โครงการซึ่งจะวัดทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวัง การประเมินในระดับนี้สามารถดำเนินการได้ในระหว่างดำเนินการและเสร็จสิ้นโครงการ

กล่าวโดยสรุป ใน CIPP Model การประเมินบริบทจะช่วยในการสร้างเป้าหมาย การประเมินปัจจัยนำเข้าช่วยในการวางแผนโครงการ การประเมินกระบวนการช่วยชี้แนะแนวทางการดำเนินการ และการประเมินผลผลิต ช่วยในการตัดสินใจยุติ / ดำเนินการ

ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สาระในตอนนี้จะแบ่งการนำเสนอเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ความหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2545) ให้ความหมายของหลักสูตรสถานศึกษาว่า เป็นแผนหรือแนวทาง หรือ ข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ชุมชน สังคมและโลกอย่างมีความสุข ดังนั้นหลักสูตรสถานศึกษาจะประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกๆด้าน สามารถชี้แนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น วัด หน่วยงานและสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสองประการ ซึ่งจะให้แนวทางที่สำคัญ ซึ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรภายในบริบทและแนวทางนั้นๆ ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.), 2545)

1. หลักสูตรสถานศึกษาควรพัฒนาให้เด็กเกิดความสุขและความเพลิดเพลิน ในการเรียนรู้ เปรียบเสมือนเป็นวิธีสร้างกำลังใจและเร้าใจให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้เรียนให้ได้มากที่สุด มีความรู้สูงสุด สำหรับผู้เรียนทุกคน ควรสร้างความเข้มแข็ง ความสนใจและประสบการณ์ให้ผู้เรียนและพัฒนาความมั่นใจให้เรียนและทำงานอย่างเป็นอิสระและร่วมใจกัน ควรให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้สำคัญๆ ในการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสื่อสาร ส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

2. หลักสูตรสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคมและวัฒนธรรม และโดยเฉพาะพัฒนาหลักการในการจำแนกระหว่างถูกและผิด เข้าใจและศรัทธาในความเชื่อของตน ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันว่ามีอิทธิพลต่อบุคคลและสังคม หลักสูตรสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักคุณธรรมและความอิสระของผู้เรียนและช่วยให้เป็นพลเมืองที่มีความ รับผิดชอบ สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้เป็นธรรมมากขึ้นมีความเสมอภาค ควรพัฒนาความตระหนัก ความเข้าใจและการยอมรับสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ ยึดมั่นในข้อตกลงร่วมกันต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับส่วนตน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก หลักสูตรสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูลและเป็นอิสระและเข้าใจในความรับผิดชอบ

4.2 ความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

ในอดีตสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรกลางที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เท่านั้น ปัจจุบันแนวความคิดดังกล่าวเปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษามีอำนาจตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น จึงมีผู้นำแนวคิดนี้บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้บังเกิดผลในการปฏิบัติดังข้อความในวรรคสอง มาตรา 27 ที่ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ม.ป.ป.)

จากข้อความตามวรรคนี้แสดงว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องจัดทำสาระในรายละเอียดตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางและจัดทำหลักสูตรอื่นบางส่วนเพิ่มเติม เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารและคณะครูจะต้องรับผิดชอบงานทางด้าน การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในทุกเนื้อหาสาระเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นให้มากที่สุด ประกอบกับสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะกำหนดรายละเอียดสาระของหลักสูตรเพิ่มเติมได้เอง (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545)

ดังนั้น การที่บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะผู้บริหารและครูผู้สอน จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวเข้าถึง และเข้าใจความสำคัญของทิศทางของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง เพราะได้มีการอภิปราย ตรวจสอบ และการหาข้อยุติอย่างรอบคอบ เป็นที่แน่ชัดว่าการจัดการเรียนการสอนของครูที่ดำเนินตามหลักสูตรที่ตนมีส่วนร่วมสร้างขึ้น จะทำให้การจัดการเรียนการสอนสนองความต้องการของผู้เรียน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากกว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีผู้กำหนดมาให้เรียบร้อยแล้ว

Sturman (1989 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545) ได้สรุปถึงประโยชน์หรือข้อดีของการกระจายอำนาจทั้งการบริหารจัดการและการพัฒนาหลักสูตรไปสู่สถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีความสามารถที่จะตัดสินใจให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของท้องถิ่นได้ดีขึ้น
2. มีศักยภาพที่จะสร้างความกระตือรือร้นระหว่างผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. มีศักยภาพที่จะส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยได้ดีขึ้น โดยชักจูงให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการตัดสินใจมากขึ้น
4. มีศักยภาพในการส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างการทำงานที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรมมากขึ้น
5. มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น ลดการใช้โครงสร้างการทำงานแบบเดิมลง
6. มีศักยภาพในการนำทรัพยากรของรัฐมาใช้ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการได้มากขึ้น
7. ลดความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ
8. เปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม
9. ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นปรนัย

ประโยชน์อีกประการหนึ่งจากการที่สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรขึ้นใช้เอง คือ สามารถตอบสนองความต้องการ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะ สภาพโรงเรียนและธรรมชาติของผู้เรียนในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างและมีความหลากหลายค่อนข้างสูง เนื้อหาสาระและรายวิชาต่างๆ ที่กำหนดจากส่วนกลางไม่สามารถสนองความต้องการเฉพาะของโรงเรียนได้ การส่งเสริมให้โรงเรียนกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรในบางรายวิชาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน จึงเป็นทางออกที่จะแก้ปัญหาความจำกัดของความหลากหลายของหลักสูตรได้

4.3 การกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร ผลผลิตจากการบริหารจัดการหลักสูตรจะนำมาเสนอในหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทราบว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างไรก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ การประสานงาน และการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 การกิจ ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545)

- การกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม
- การกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- การกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร
- การกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร)
- การกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล
- การกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน
- การกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา

รายละเอียดของแต่ละการกิจ มีดังต่อไปนี้

การกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

1.1 สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

1.2 พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.3 ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และคณะกรรมการอื่นๆตามความจำเป็น

1.4 จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา

1.5 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.6 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้กับผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงาน และองค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบและขอความร่วมมือ

ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

- 2.1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 2.3 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 2.4 กำหนดโครงสร้างโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้นและสัดส่วนเวลาเรียน
- 2.5 กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค
- 2.6 จัดทำคำอธิบายรายวิชา
- 2.7 จัดทำหน่วยการเรียนรู้
- 2.8 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 2.9 กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 2.10 กำหนดสื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้
- 2.11 กำหนดการวัดผลและประเมินผล
- 2.12 บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้

สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร

- 3.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 3.2 จัดหา เลือก ใช้ ทำ และพัฒนาสื่อ
- 3.3 จัดกระบวนการเรียนรู้
- 3.4 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 3.5 วัดผลและประเมินผล
- 3.6 แนะนำ
- 3.7 วิจัยเพื่อพัฒนา
- 3.8 นิเทศ กำกับ ติดตาม

แนวทางการดำเนินการ

(1) การบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารทำความเข้าใจกับครูให้พัฒนาตนเอง และวางแผนดำเนินการร่วมกัน ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสอนซ่อมเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนา เป็นต้น

(2) การบริหารจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

(2.1) ร่วมกันวางแผนให้ครูทุกคนสามารถดำเนินการแนะนำผู้เรียน ทั้งในด้านการศึกษาต่อ อาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่น หรืออาจจะจัดตั้งศูนย์แนะนำของสถานศึกษา

(2.2) ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองจุดเน้นของสถานศึกษาในลักษณะการจัดกิจกรรมดังต่อไปนี้ ได้แก่

(2.2.1) บริการการฝึกงานที่เป็นประโยชน์ เช่น บริการแนะแนว
 ชุมชน สหกรณ์ ห้องพยาบาล ห้องสมุด คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

(2.2.2) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ลูกเสือ
 เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ รักษาดินแดน เป็นต้น

(2.2.3) สนับสนุนการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เช่น ชุมนุม
 วรรณศิลป์ ชุมนุมภาษาอังกฤษ ชุมนุมคณิตศาสตร์ ชุมนุมวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

(2.2.4) สนองความสนใจและความสามารถของผู้เรียน เช่น ชุมนุม
 กีฬา ชุมนุมดนตรี ชุมนุมไต่वाที่ ชุมนุมเกษตร เป็นต้น

(2.3) การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

(2.3.1) ระดมทรัพยากรมาใช้ให้คุ้มค่า

(2.3.2) จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษา

(2.3.3) จัดให้มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

(2.3.4) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(2.3.5) ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนา

(2.3.6) นิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร)

ดำเนินการใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามภารกิจที่ 2 และภารกิจที่ 3

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล

5.1 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร และงานวิชาการภายใน
 สถานศึกษา

5.2 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรและงานวิชาการจากบุคคล
 ภายนอกสถานศึกษา

ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินงาน และเขียนรายงาน

ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

7.1 สถานศึกษานำผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหา/ข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูล
 พื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

7.2 สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรและ
 ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.4 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

4.4.1 ความหมายของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารจัดการหลักสูตร และจะ
 เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรโดยอยู่บนฐานของปรัชญาการศึกษาของตนเอง
 (Husen and Postlethwaite, 1994) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับ

กิจกรรม การวางแผนการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผลหลักสูตรและสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมดโดยรวมอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรโดยมีฐานมาจากโรงเรียนมีการนำความต้องการจำเป็นของนักเรียนเข้าไปร่วมพิจารณาด้วย และการตัดสินใจดังกล่าวต้องเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับโรงเรียนของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนและชุมชน (Cohen, 1985; Sabar, 1994) โดยข้อตกลงเบื้องต้นที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่มีฐานมาจากโรงเรียน (Cohen, 1985) ได้แก่

4.4.1.1 ครูต้องเข้าใจนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถและความสนใจของนักเรียนอย่างดี เพื่อที่ครูจะได้พิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำไปปฏิบัติได้ดีในโรงเรียน

4.4.1.2 การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งเมื่อเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรโดยโรงเรียน จะทำให้สะดวกในการติดตามและแก้ไขปรับปรุง

4.4.1.3 การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรโดยโรงเรียน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงจะทำให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.4.1.4 คณะทำงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรโดยโรงเรียน สามารถนำหลักสูตรไปใช้หรือดัดแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทหรือสถานการณ์ได้

4.4.1.5 หลักสูตรจะสะท้อนถึงเอกลักษณ์ของบริบทของโรงเรียนและชุมชน ทำให้หลักสูตรที่ได้มีความแตกต่างกันไป

4.4.2 องค์ประกอบของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การที่จะดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โรงเรียนให้การยอมรับและมีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ต้องอาศัยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (Cohen, 1985; Sabar, 1994)

4.4.2.1 มีการมอบอำนาจจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนในลักษณะการกระจายอำนาจ

4.4.2.2 บุคลากรในโรงเรียนมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนและบุคลากรเหล่านั้นมีทักษะในการวินิจฉัยความต้องการจำเป็นของนักเรียน

4.4.2.3 โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถเพียงพอในการที่จะรับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน และดำเนินการจัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและหลักการเรียนรู้ของเด็ก (Pedagogical Principals)

4.4.2.4 มีการเตรียมการสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1) เตรียมการด้านการเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือสมาชิกในคณะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่จะปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2) เตรียมการด้านทรัพยากร เวลา และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดทำหลักสูตร ออกแบบสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน

3) จัดโครงสร้างขององค์กรภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน โดยต้องมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตยมีการติดต่อสื่อสารกันในแนวระนาบ มีใช้สั่งการจากบนลงล่าง มีการนำบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูนักเรียน และบุคคลภายนอก ได้แก่ ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

4.4.3 กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545; ธวัชชัย ชัยจิรธยากุล และคณะ, 2545)

4.4.3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย

ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้เรียน ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาแสดงความประสงค์อันสูงส่งหรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียนที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดงานหลักที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษาพร้อมด้วยเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและการติดตามผล จัดทำรายงานแจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ด้วยวิธีดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การกำหนดสาระการเรียนรู้หรือหัวข้อเรื่องในท้องถิ่นสนองตอบความต้องการของชุมชน

4.4.3.2 การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

จากวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย / จุดหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งกำหนดสาระการเรียนรู้ และเวลาเรียนไว้อย่างชัดเจน เพื่อสถานศึกษาจะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

- สาระการเรียนรู้ / ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ครบ 8 กลุ่มสาระ รายภาคหรือปี ทั้งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและเพิ่มเติมตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น

- มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน

- กำหนดเวลาแต่ละกลุ่มสาระ หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.4.3.3 การจัดทำสาระของหลักสูตร

1) กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจัดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่ระบุถึงความรู้ ความสามารถของผู้เรียน และคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละปีหรือภาคนั้น

2) กำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ในข้อ 4.4.3.1 และให้สอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

3) กำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิต สำหรับสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค ดังนี้

- ช่วงชั้น ป.1-3, ป.4-6 และ ม.1-3 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายปี กำหนดจำนวนคาบเวลาให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้

- ช่วงชั้น ม.4-6 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายภาคและกำหนดจำนวนหน่วยกิตให้เหมาะสม สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้

ในการกำหนดจำนวนหน่วยกิตของสาระการเรียนรู้รายภาค สำหรับช่วงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 ใช้เกณฑ์การพิจารณาที่ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

สำหรับสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นวิชาเฉพาะของสายอาชีพ หรือโปรแกรมเฉพาะทางอื่น ๆ ใช้เกณฑ์การพิจารณา คือสาระการเรียนรู้ที่ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ระหว่าง 40 - 60 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ทั้งนี้สถานศึกษากำหนดได้ตามความเหมาะสมและใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

4) จัดทำคำอธิบายรายวิชา โดยการนำเอาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค รวมทั้งเวลาและจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้มาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา โดยให้ประกอบด้วย ชื่อรายวิชา จำนวนเวลาหรือจำนวนหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้น ๆ

สำหรับชื่อรายวิชา สถานศึกษากำหนดได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องสื่อความหมายได้ชัดเจน มีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชานั้น

4.4.3.4 การออกแบบการเรียนรู้

1) การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นควรใช้รูปแบบ / วิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เรียนรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้ต้องพยายามนำกระบวนการจัดการ กระบวนการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กระบวนการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ไปสอดแทรกในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาและกระบวนการต่าง ๆ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกัน หรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนหลายลักษณะ

2) สื่อการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง หรือนำสื่อที่อยู่รอบตัว และในระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้ โดยใช้วิจารณญาณในการเลือกสื่อ และแหล่งความรู้โดยเฉพาะหนังสือเรียน ควรมีเนื้อหาสาระครอบคลุมตลอดช่วงชั้น ส่วนสื่อสิ่งพิมพ์ควรจัดให้มีอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ควรให้ผู้เรียนสามารถยืมได้จากศูนย์สื่อ หรือห้องสมุดของสถานศึกษา

3) การวัดผลและประเมินผล สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดและประเมิน ทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติ ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

4.4.3.5 การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้มีสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพ

2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของผู้เรียน มุ่งพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มเติมจากกิจกรรมในกลุ่มสาระ เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันแก้ปัญหา ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบ รับผิดชอบ และหน้าที่ของตนเอง แบ่งตามความแตกต่างระหว่างกิจกรรมได้ เป็น 2 ลักษณะคือ กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจ และกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์

4.4.3.6 กำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษา เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 12 ปี ผู้เรียนสามารถจบการศึกษาได้ 2 ช่วง เมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถือว่าจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งถือว่าจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเกณฑ์การผ่านการศึกษาแต่ละช่วงชั้น มีดังนี้

1) เกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1,2 และ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 (จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา)

- ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2) เกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 (จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

- ผู้เรียนต้องเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม ได้หน่วยกิตครบตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด และได้รับการตัดสินผลการเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
- ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ในส่วนของเอกสารหลักฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดทำเอกสารการประเมินผลการเรียนเพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานด้านรางวัลและประเมินผลการเรียนตามที่เหมาะสม เช่น เอกสารแสดงผลการเรียนรู้ แบบบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในรายวิชาต่างๆ แบบรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล ระเบียบสะสมแสดงผลพัฒนาการด้านต่างๆ และแบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นต้น

4.4.3.7 พัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน

สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการส่งเสริม สนับสนุนต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพในเรื่องต่อไปนี้ การพัฒนาระบบการแนะแนว การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และห้องสมุด การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และการพัฒนาเครือข่ายวิชาการ

4.4.3.8 การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาจะมีรายละเอียดที่ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุกด้าน ในขั้นนี้จึงเป็นการวิเคราะห์และเรียบเรียง เพื่อให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่สมบูรณ์ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษา ควรประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย/จุดหมาย
- 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 3) โครงสร้างหลักสูตร
- 4) รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 6) การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้
- 7) การวัดและประเมินผล
- 8) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
- 9) อื่นๆ

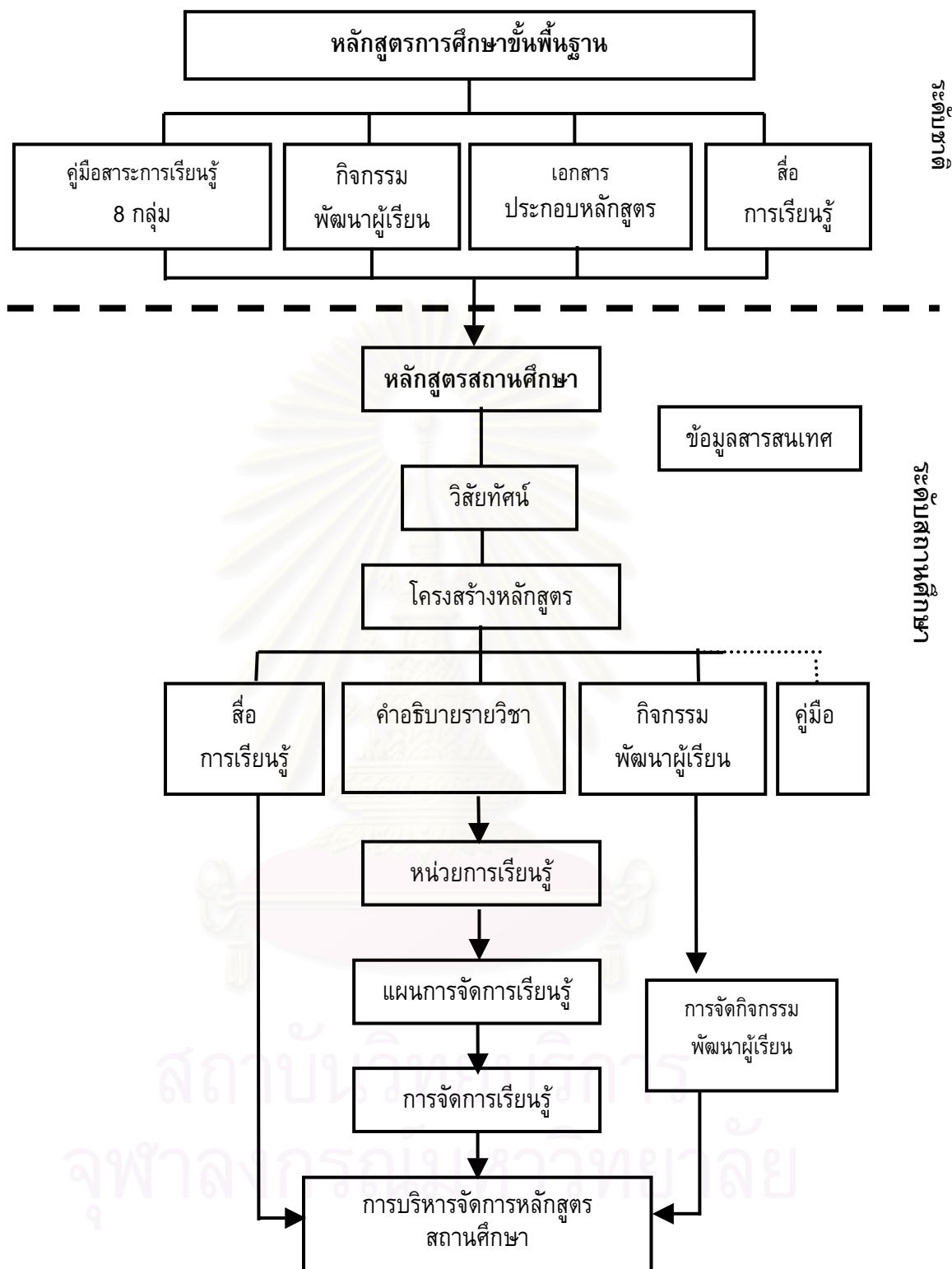
ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม เมื่อสถานศึกษาจัดทำร่างหลักสูตรสถานศึกษาตามหัวข้อดังกล่าวเรียบร้อยแล้วสถานศึกษาจะต้องตรวจสอบแต่ละหัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และบริบทหรือสภาพของสถานศึกษา จากนั้นนำร่างหลักสูตรดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความเห็นชอบ

4.4.3.9 อื่น ๆ สถานศึกษาอาจกำหนดหัวข้อเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น กิจกรรมที่เป็นผลมาจากการบริหารจัดการหลักสูตร ที่ต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องและชุมชนรับทราบ กิจกรรมสำคัญที่โรงเรียนจัดร่วมกับชุมชน การประชุมผู้ปกครอง / การเยี่ยมบ้านผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่น

4.4.3.10 การตรวจสอบความเชื่อมโยงและสอดคล้องทั้งหมด เมื่อตรวจสอบหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละหัวข้อแล้ว ควรมีการตรวจสอบความสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งหมด ทุกหัวข้ออีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และส่งเสริมสนับสนุน ซึ่งกันและกัน

จากภารกิจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความ เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาได้ดังแผนภาพที่ 2.7

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.7 ภารกิจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (กรมวิชาการ, 2545)

4.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา นอกจากเป็นบทบาทของบุคลากรของสถานศึกษาโดยตรงแล้วสถานศึกษาอาจเชิญนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ มาช่วยจัดทำหลักสูตรให้แก่สถานศึกษาได้ ดังที่ Marsh (1977 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545) กล่าวว่า ผู้ที่จะจัดทำหลักสูตรให้แก่โรงเรียนมาจากหลายแหล่ง จากบุคลากรในโรงเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มบุคคลจากอุตสาหกรรมและชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลจนถึงนักการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับ Wiles และ Bondi (1989 อ้างถึงใน กชกร ธิปัตตี, 2539) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการแห่งการร่วมมือจากบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนที่จะต้องให้ความร่วมมือตามบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรประสบผลสำเร็จ

Ornstein และ Hunkins (1988 อ้างถึงใน กชกร ธิปัตตี, 2539) ได้แบ่งผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.5.1 ผู้มีส่วนร่วมด้านการเมือง การปกครอง (Political Arena Participant) ได้แก่ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา

4.5.2 ผู้มีส่วนร่วมด้านการจัดการเรียนการสอน (School Arena Participant) ได้แก่ผู้ที่มีส่วนในการออกแบบหลักสูตร กำหนดเป้าหมาย และแสดงความคิดเห็น แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

4.5.2.1 ครู เป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอน

4.5.2.2 นักเรียน เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการใช้หลักสูตรจึงควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร แต่โดยทั่วไปนักเรียนไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าที่ควร นอกจากสถานศึกษาบางแห่งจะมีการประเมินความต้องการจำเป็นของนักเรียนก่อนการพัฒนาหลักสูตร

4.5.2.3 ผู้บริหาร เป็นผู้นำหลักสูตรในโรงเรียนเพราะเป็นผู้สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ ดังที่ Goodlad (1984 อ้างถึงใน กชกร ธิปัตตี, 2539) กล่าวว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรอย่างยิ่ง และควรให้คำปรึกษาและส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้

4.5.2.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เป็นผู้ประสานงานกับศึกษานิเทศก์และผู้ที่เป็นประธานในการส่งเสริมหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรต้องมีความรู้หลากหลาย ฉลาด อดทน มีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถในการตัดสินใจและเป็นผู้นำ เพื่อกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการและการแก้ปัญหาด้านหลักสูตร ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

4.5.2.5 ศึกษานิเทศก์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการฝึกอบรมด้านการใช้หลักสูตรแก่ครู ตลอดจนเผยแพร่หลักสูตรและชักชวนชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

4.5.2.6 ประชาชนทั่วไปมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร เพราะโรงเรียนเป็นสาธารณสมบัติ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยทั่วไปประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตามประชาชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรในรูปของคณะกรรมการ

4.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งผู้ใช้หลักสูตร และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากหลักสูตร ที่ต้องดำเนินการตามบทบาท และหน้าที่ของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย ด้วยเหตุนี้ การดำเนินการเพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2545; ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545; ปัญญา แก้วกีร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, 2545)

4.6.1 ความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารจัดการเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรของสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย งาน / ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ 7 ภารกิจ คือ

4.6.1.1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ภารกิจที่ผู้บริหารและครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มีดังนี้

- สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรของสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน เพื่อให้เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา
- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของสถานศึกษา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบ และให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา
- จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ
- จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญสถานศึกษา
- พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา

4.6.1.2 การจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาและคณะอนุกรรมการระดับกลุ่มวิชา จะต้องดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2543 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545)

- ศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรว่า กำหนดสาระที่เป็นแกนกลางและสาระของท้องถิ่นไว้อย่างไร และมีความสอดคล้องสัมพันธ์และสมดุลอย่างไร
- วิเคราะห์ขอบข่ายเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ / กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม

- ศึกษาสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความต้องการของชุมชนและสังคม
- ปรับปรุงสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
- ตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ สัดส่วนเวลา และหน่วยกิตตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด
- พัฒนาแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

นอกจากนี้ควรดำเนินการเพื่อให้การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาสมบูรณ์อีก 2 ประการ นั่นคือ กำหนดสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล

4.6.1.3 การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตร การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรหรือวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร มีภารกิจที่ต้องดำเนินการ 3 ส่วน คือ

- การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลาย การสอนซ่อมเสริม และการประเมินผลตามสภาพจริง
- การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การวางแผนให้ครูทุกคนสามารถแนะแนวผู้เรียนได้ทั้งด้านการศึกษา อาชีพและปัญหาอื่นๆ เป็นต้น
- การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

4.6.1.4 การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตร การดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามภารกิจที่สองหรือการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา และภารกิจที่สามหรือการวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรซึ่งสถานศึกษากำหนดไว้

- 4.6.1.5 การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ
- การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการภายในสถานศึกษา
 - การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการจากภายนอกสถานศึกษา

4.6.1.6 การสรุปผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา สรุป เขียนรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ผลการรายงานให้ชุมชนหรือสาธารณชนได้รับทราบ

4.6.1.7 การปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ผลการดำเนินงานบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหา / อุปสรรคในการดำเนินงาน และข้อมูลจากการติดตามประเมินผลการให้หลักสูตรทั้งหมด จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในปีต่อไป

4.6.2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้อง

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จก็คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่กระจายอำนาจการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารจัดการ และการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการนำหลักสูตรแกนกลางในระดับชาติไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา จึงต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

4.6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังแบบต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการมาเป็นผู้ร่วม คือ ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ จึงควรมีบทบาท ดังนี้

- จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา
- เป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรสถานศึกษา

- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
- สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษามีความรู้และความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีระบบ

- จัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

4.6.2.2 ครูผู้สอน ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูไม่เพียงแต่จะมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ครูยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2543 อ้างถึงใน ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545; กรมวิชาการ, 2545)

- ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจกระจ่าง
- ศึกษาหลักการ วิธีการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา
- ร่วมวางแผน และร่วมพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา
- ตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันของสาระที่จัดทำขึ้นตามสภาพ

ปัญหา/ความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- วางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหา มาตรฐานการเรียนรู้ สัดส่วนของเวลา และหน่วยการเรียนรู้
- นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลในห้องเรียน โดยเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน
- วางแผนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ข้อมูลที่แสดงความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนต่อไป
- ร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตรกับสถานศึกษา

4.6.2.3 ผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการกำหนดจุดหมายของการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรทุกหลักสูตรพัฒนาขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนโดยตรง ผู้เรียนจึงควรมีส่วนแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ให้ผู้รับผิดชอบพัฒนาหลักสูตรได้ทราบ และเนื่องจากผู้เรียนเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาโดยตรง ผู้เรียนจะมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือเป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุขได้ ผู้เรียนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนจากการเป็นผู้รับมาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

- มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนรู้อบรมร่วมกับครู และผู้ปกครอง วางแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของตนเอง
- มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และบริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพ
- ปฏิบัติตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ พร้อมทั้งสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- มีการประเมินและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
- มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู และเพื่อนโดยช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

4.6.2.4 ผู้ปกครอง การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้บิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24) ฉะนั้น บิดามารดาและผู้ปกครอง

จะต้องปรับเปลี่ยนความคิดในการฝากบุตรหลานไว้ในความดูแลของครู มาเป็นผู้ร่วมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้ปกครองควรมีบทบาท ดังนี้

- กำหนดแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกับครูและผู้เรียน
- มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษาและกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือธรรมนูญสถานศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- อบรมเลี้ยงดู เอาใจใส่ ให้ความรักความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียน
- สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสม
- ร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้อง ประสานงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำครอบครัวไปสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้
- มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.2.5 ชุมชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและบริหารจัดการให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น และร่วมกับสถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีบทบาท ดังนี้

- มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือธรรมนูญของสถานศึกษา
- มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม
- เป็นแหล่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากสถานการณ์จริง
- ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

4.6.3 งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมีการระดมทุนและทรัพยากรมาใช้จ่ายอย่างพอเพียง ทั้งการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในรูปของเงินอุดหนุนและทุนการศึกษา สถานศึกษาจะมีอำนาจและโอกาสในการตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณตามความต้องการของสถานศึกษา ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษา และครูอาจารย์มากขึ้น

ตอนที่ 5 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545

สาระในตอนนี้จะเป็นการนำเสนอรายละเอียดของโครงการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 เป็นโครงการที่สืบเนื่องมาจากการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของกรมวิชาการ โดยในระยะแรกกรมวิชาการได้จัดอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ครูแบบปูพรมทั่วประเทศ เริ่มจากการอบรมวิทยากรแกนนำหรือที่เรียกว่า “แม่ไก่” โดยให้กรมต้นสังกัดคัดเลือกตัวแทนโรงเรียนให้เข้ารับการอบรมจากกรมวิชาการ แล้วให้แม่ไก่เหล่านี้ไปจัดอบรมครูในโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่ายของตนเอง นอกจากนี้กรมวิชาการยังจัดอบรมเองโดยตรงกับโรงเรียนนำร่องจำนวน 162 แห่งทั่วประเทศ และสำหรับโรงเรียนที่ไม่ได้อยู่ในโครงการนำร่องอีกกว่า 30,000 แห่ง กรมวิชาการได้จัดอบรมให้แก่วิทยากรระดับจังหวัด โดยคัดเลือกมาจังหวัดละ 30 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นศึกษานิเทศก์ เพื่อให้มาจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูในจังหวัดของตนเองต่อไป

สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณจึงไม่สามารถดำเนินการจัดอบรมให้แก่บุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียนให้ครบทุกโรงเรียนในจังหวัดได้ จึงดำเนินการโดยจัดอบรมให้แก่วิทยากรแกนนำระดับอำเภอ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนบางส่วนให้แก่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไปจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอต่อไป สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นมาครบทุกอำเภอ โดยการนำเสนอรายละเอียดของโครงการฝึกอบรมในตอนี้ จะนำเสนอโครงการที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการประเมินจัดทำขึ้นเพื่อของบประมาณในการจัดฝึกอบรม ได้แก่ โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอเมือง

5.1.1 หลักการและเหตุผล

หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) เป็นหลักสูตรแกนกลางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เด็กไทยเรียนรู้ทั่วประเทศ ผลการใช้หลักสูตรพบว่าเนื้อหาในบางรายวิชา/กลุ่มประสบการณ์ ยังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม เน้นการท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ การศึกษาไม่ได้ช่วยสร้างไว้ซึ่งศีลธรรมและความรับผิดชอบของคนในสังคม และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อย

นอกจากนี้หลักสูตรฉบับดังกล่าวเป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 6 ปี ซึ่งถือว่าน้อยมากไม่ทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งโยงไปถึงครูผู้สอนที่จะต้องจัดการเรียนรู้

แบบบูรณาการ ให้เด็กเรียนรู้เรื่องราวที่อยู่ใกล้ตัวหรือในท้องถิ่น และพัฒนาสู่ความเป็นสากล แต่ยังมีครูจำนวนมากที่ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าว

ส่วนด้านคุณภาพของนักเรียนพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย โดยเมื่อเปรียบเทียบผลการแข่งขันกับเด็กนานาชาติในทวีปเอเชีย พบว่าเด็กไทยยังอยู่ในอันดับท้ายๆ

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมในปัจจุบัน โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 โดยกำหนดให้มีโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกจังหวัด ทั้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งนี้กรมวิชาการได้จัดอบรมให้แก่บุคลากรโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2544 แล้วให้โรงเรียนทดลองใช้และปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น

ในปีการศึกษา 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้แต่ละอำเภอคัดเลือกโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรระดับกลุ่มโรงเรียนกลุ่มละ 1 โรงเรียน และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา โดยกรมวิชาการเป็นผู้จัดอบรมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดทุกเขตการศึกษา แล้วให้วิทยากรแกนนำระดับจังหวัดนำความรู้มาถ่ายทอด และสร้างเครือข่ายในระดับอำเภอต่อไป

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำปาง จึงจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรระดับกลุ่มโรงเรียนขึ้น

5.1.2 วัตถุประสงค์

5.1.2.1 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

5.1.2.2 เพื่อฝึกปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

5.1.3 เป้าหมาย

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำปาง ปีการศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 268 คน

5.1.4 กิจกรรมและระยะเวลาดำเนินการ

| ข้อ | กิจกรรม | ระยะเวลา | ผู้ปฏิบัติ |
|-----|--|--------------|---|
| 1 | การวางแผนดำเนินงานฝึกอบรม 1.1 การแต่งตั้งคณะทำงานและคณะวิทยากร 1.2 การประชุมวางแผนการจัดอบรม 1.3 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 1.4 การประสานงานกับโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ฝึกอบรม 1.5 การจัดตารางการอบรม 1.6 การจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการอบรม 1.7 การประสานงานกับวิทยากรพี่เลี้ยง (คณะครูจากโรงเรียนบ้านปางสนุก ซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายของโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตร ปี 2544) | กันยายน 2545 | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมือง และคณะวิทยากร |
| 2 | การดำเนินการฝึกอบรม 2.1 ประสานงานกับโรงเรียน เพื่อแจ้งให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเข้ารับการอบรม จำนวน 24 โรงเรียน 2.2 จัดอบรมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2.3 ประเมินผลโครงการฝึกอบรม 2.4 สรุปผลการประเมิน และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา | กันยายน 2545 | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมือง และคณะวิทยากร |

5.1.5 งบประมาณ

| | | |
|---------|---------------------------|------------|
| 5.1.5.1 | ได้รับจัดสรรจาก สปจ.ลำปาง | 15,000 บาท |
| 5.1.5.2 | โรงเรียนสมทบ | 44,700 บาท |
| 5.1.5.3 | ส่วนลดจากค่าอาหาร | 500 บาท |
| 5.1.5.4 | งบสนับสนุนจากกองทุน สปอ. | 5,000 บาท |
| | รวมทั้งสิ้น | 65,200 บาท |

5.1.6 การประเมินผล

- 5.1.6.1 สังเกตพฤติกรรมและความสนใจในการร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
- 5.1.6.2 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม
- 5.1.6.3 สอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม

5.1.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับกลุ่มโรงเรียน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนได้

5.2 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา

5.2.1 หลักการและเหตุผล

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปแล้วเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการอบรมบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร อำเภอละ 1 โรงเรียน และมีการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้แล้วในปีการศึกษา 2545 ในโรงเรียนดังกล่าว ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีนโยบายที่จะขยายผลการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังโรงเรียนคุณภาพ แกนนำกลุ่มโรงเรียน และโรงเรียนเครือข่ายของโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน ในปีการศึกษา 2546 และโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตรในปีการศึกษา 2547 โดยให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่โรงเรียนดังกล่าว ซึ่งการที่จะให้โรงเรียนนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ดังนั้นสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา จึงได้จัดทำโครงการอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น

5.2.2 วัตถุประสงค์

5.2.2.1 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนรแกนนำกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร และโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตรในปีการศึกษา 2547

5.2.2.2 ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนได้

5.2.3 เป้าหมาย

5.2.3.1 บุคลากรโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2546 ทุกคน

5.2.3.2 บุคลากรโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตร ในปี 2547 ทุกคน

5.2.4 กิจกรรมและระยะเวลาดำเนินการ

| ข้อ | กิจกรรม | ระยะเวลา | ผู้ปฏิบัติ |
|-----|--|-----------------------|---------------------|
| 1 | วางแผนเตรียมการอบรมบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน และโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร ปีการศึกษา 2546 และโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2547 | กันยายน 2545 | นางผ่องศรี นิภาเกษม |
| 2 | อบรมบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน และโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร ปีการศึกษา 2546 และโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2547 | กันยายน – ตุลาคม 2545 | คณะทำงานระดับอำเภอ |
| 3 | สรุปและรายงานผลการดำเนินการอบรมส่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง | ตุลาคม 2545 | นางผ่องศรี นิภาเกษม |

5.2.5 งบประมาณ

แผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานโครงการขยายการศึกษา 7,500 บาท และงบประมาณสนับสนุนจากโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน

5.2.6 การประเมินผล

| ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ | วิธีวัด / ประเมินผล | เครื่องมือที่ใช้ |
|---|---------------------------|---|
| ระดับความรู้ความเข้าใจ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร ปีการศึกษา 2546 และโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2547 | - การทดสอบ - การสอบถาม | - แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม - แบบสอบถาม |

5.2.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.2.7.1 โรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2546 และโรงเรียนที่จะใช้หลักสูตรปีการศึกษา 2547 สามารถนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จัดการเรียนการสอนได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

5.2.7.2 โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ

5.3.1 หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตราที่ 27 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อใช้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ ดังนั้นจึงเป็นภารกิจโดยตรงของสถานศึกษาที่จะต้องนำหลักสูตรแกนกลางของประเทศไปจัดทำรายละเอียดเป็นหลักสูตรของตนเอง เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

5.3.2 วัตถุประสงค์

5.3.2.1 เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

5.3.2.2 เพื่อจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาที่จะต้องนำไปใช้ในปีการศึกษา 2546

5.3.3 เป้าหมาย

5.3.3.1 ด้านปริมาณ

- ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 250 คน เข้ารับการอบรมจำนวน 5 วัน
- จัดทำรูปเล่มหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในปีการศึกษา 2546

5.3.3.2 ด้านคุณภาพ

ครูสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยยึดหลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3.4 วิธีการดำเนินงาน

5.3.4.1 ขั้นตอนการอบรม

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
- 2) ดำเนินการอบรมตามกำหนดการฝึกอบรม

5.3.4.2 ขั้นตอนการจัดทำรูปเล่มหลักสูตรสถานศึกษา

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
- 2) ดำเนินการจัดซื้อวัสดุ
- 3) ดำเนินการจัดทำรูปเล่มหลักสูตรสถานศึกษา

5.3.5 สถานที่และระยะเวลาดำเนินการ

5.3.5.1 สถานที่อบรม ศูนย์ฝึกอบรมการไฟฟ้าแม่เมาะ และโรงเรียนอนุบาลแม่เมาะ

5.3.5.2 ระยะเวลาดำเนินการ กันยายน – ตุลาคม 2545

5.3.6 ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา

อำเภอแม่เมาะ

5.3.7 งบประมาณ งบประมาณจากกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตราษฎร อำเภอแม่เมาะ

จำนวน 141,000 บาท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในการวิจัยนี้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory – based Evaluation) ซึ่งอาศัยทฤษฎีโปรแกรมในการออกแบบการประเมิน กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการพัฒนาวิธีการประเมิน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน คือ โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การประเมินโครงการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และรายละเอียดโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 ได้กำหนดกรอบแนวคิดวิจัยครั้งนี้ โดยได้ปรับใช้กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ (the information source level) ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎี (information acquisition and theory construction level) ระดับที่ 3 ทฤษฎี (theory level) และระดับที่ 4 การประเมิน (evaluating level) ทั้งนี้เนื่องจากกรอบแนวคิดนี้มีการนำผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม วิธีการประเมินโครงการฝึกอบรม และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม และวิทยากร ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการ ซึ่งเป็นวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่สามารถตอบสนองต่อคุณค่าของการประเมินโครงการ 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประการที่สอง ความเป็นปรนัยของการประเมิน ประการที่สาม ความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และประการที่สี่ การนำผลการประเมินไปสรุปอ้างอิงได้ (Chen, 1990) โดยคุณค่าด้านการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มาจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากร ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการฝึกอบรม ส่วนคุณค่าที่เหลืออีก 3 ประการ ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ร่วมกับการระดมสมองร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทฤษฎีโปรแกรมที่อิงความรู้ทางสังคมศาสตร์ จะทำให้เข้าใจโครงสร้าง กระบวนการ และผลที่จะเกิดขึ้นของโครงการได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเชื่อถือได้ จึงทำให้ทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมและออกแบบการประเมินในการวิจัยครั้งนี้ ตอบสนองต่อคุณค่าของการประเมินครบทั้ง 4 ประการได้ โดยรายละเอียดของกรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมตามแนวคิดของ Cole (1999) ทั้ง 4 ระดับ มีดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ เป็นการระบุแหล่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพทำให้นักวิชาการในโรงเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ โดยแหล่งสารสนเทศจะได้รับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม ร่วมกับความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการ

ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสกัดสารสนเทศอย่างเป็นระบบจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ได้จากระดับที่ 1 เพื่อใช้ในการระบอบุองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมในขั้นต่อไป ประกอบด้วย แนวทางการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรม บุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (Aetiologic Theory Structuring Guide: ATSG) แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสอดแทรก (Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) และแนวทางการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause / Effect Theory Structuring Guide: C/ETSG) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (Aetiologic Theory Structuring Guide: ATSG) เป็นการรวบรวมสารสนเทศเพื่อนิยามปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะอธิบายถึงความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรม และปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สารสนเทศที่ได้จะอธิบายถึงเงื่อนไขที่สามารถจัดกระทำได้ ประชากรเป้าหมายของโครงการ และบริบทที่จะนำโครงการไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีความสำคัญในการระบุคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คุณลักษณะของวิทยากร และปัจจัยด้านบริบทที่สำคัญ เพื่อใช้พิจารณาในการออกแบบกิจกรรมของโครงการฝึกอบรม และวิธีการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 เขียนข้อความที่แสดงถึงปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.2 อธิบายถึงปัญหาและปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา โดยนำสารสนเทศที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อระบุถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.3 เขียนแผนภูมิที่แสดงถึงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดเรียงสาเหตุของปัญหาตามลำดับที่ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหา

2.2 แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสอดแทรก (Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) หลังจากที่มีการนิยามปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจน ขั้นตอนต่อไปเป็นการกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการลดปัจจัยสาเหตุของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการนำกิจกรรมที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ โดยพิจารณาข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสารสนเทศที่ได้จะใช้ในการระบุเนื้อหา กิจกรรม ระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนในการวางแผนการพัฒนา กิจกรรมของโครงการ และขั้นตอนในการนำกิจกรรมของโครงการไปปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ของโครงการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 เขียนรายการของปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในแผนผังแสดงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากนั้นเขียนรายการกิจกรรมของโครงการที่จะนำไปใช้ลดปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้

2.2.2 กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมโดยพิจารณาจากปัจจัยสาเหตุที่ระบุในแผนผังที่แสดงถึงสาเหตุของปัญหา

2.2.3 วางโครงร่างและจัดระบบขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมในโครงการให้ชัดเจน ซึ่งจะใช้เป็นมาตรฐานในการนำมาเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่รวบรวมมาได้ในกาหนดกิจกรรม เพื่อตัดสินว่ากิจกรรมของโครงการได้ถูกพัฒนามาตามแผนที่วางไว้หรือไม่

2.2.4 ระบุขั้นตอนในการนำแต่ละกิจกรรมไปปฏิบัติ ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานของการนำไปปฏิบัติที่จะนำไปใช้ในการนำไปเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่รวบรวมมาว่า กิจกรรมได้ถูกนำไปปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่

2.3 แนวทางการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause / Effect Theory Structuring Guide: C/ETSG) เป็นรวบรวมสารสนเทศจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อระบุผลลัพธ์ของโครงการ และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามทฤษฎี โดยสารสนเทศที่ได้ในส่วนของผลลัพธ์ที่คาดหวังของโครงการจะใช้เป็นสมมติฐานในการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังตามสมมติฐานของแต่ละกิจกรรม ส่วนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมและผลที่คาดหวังของกิจกรรมที่ได้ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมกับผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดขึ้นจริงกับความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ระบุและเขียนรายการกิจกรรมของโครงการที่จะถูกนำมาพิจารณาในการประเมิน

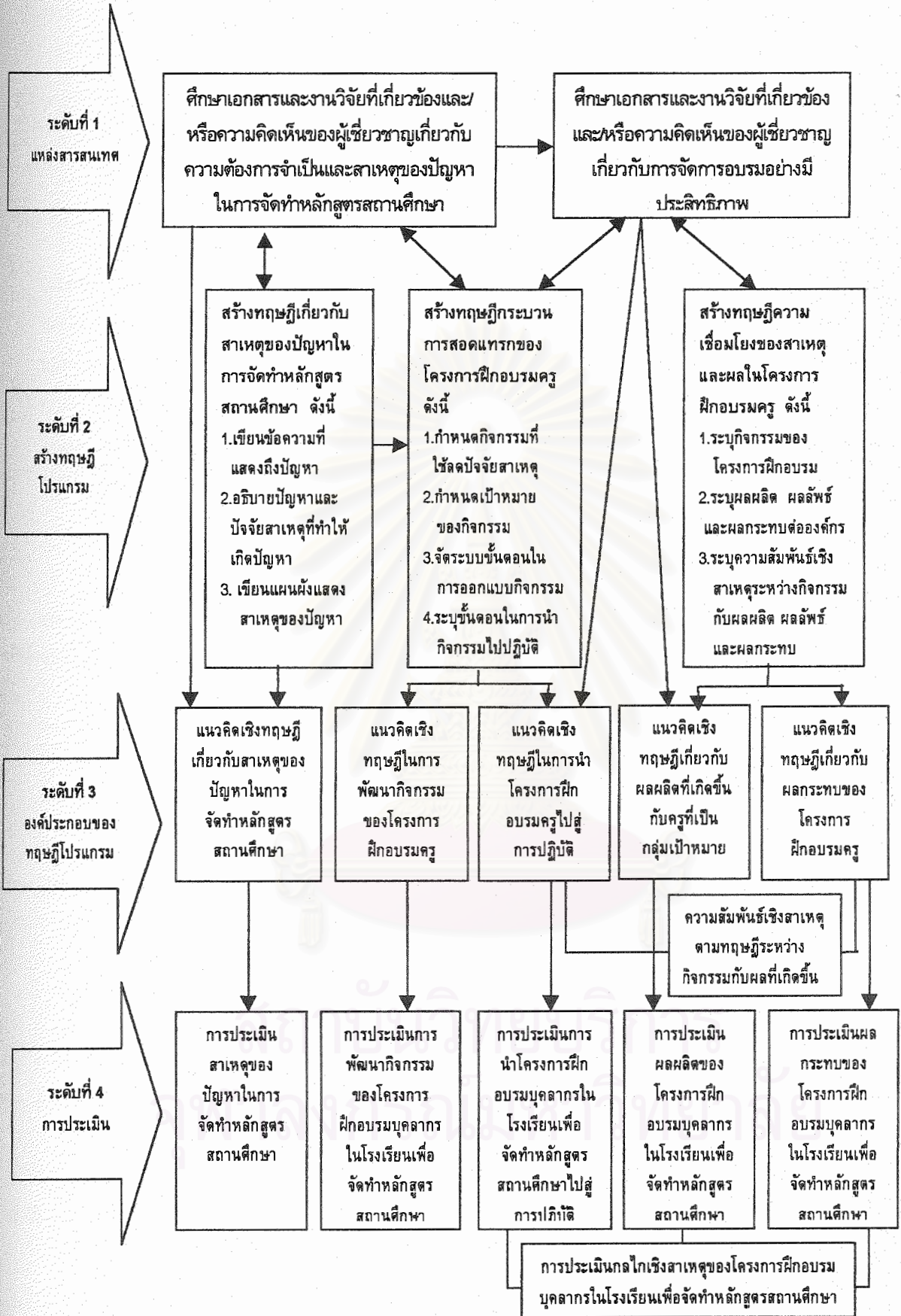
2.3.2 เขียนผลลัพธ์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่คาดหวังตามทฤษฎีของแต่ละกิจกรรม

2.3.3 เชื่อมโยงกิจกรรมกับผลลัพธ์ในรูปของจุดประสงค์เชิงสาเหตุและผล ซึ่งข้อความเหล่านี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของกิจกรรมเหล่านี้

ระดับที่ 3 ทฤษฎี เป็นการระบอบุคคลประกอบของทฤษฎีโปรแกรม ที่ได้จากกระบวนการสกัดสารสนเทศในระดับที่ 2 ประกอบด้วย สาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู ขั้นตอนในการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ ผลผลิตผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมครูกับผลที่เกิดขึ้น

ระดับที่ 4 การประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงถึงการประเมินที่สามารถดำเนินการได้โดยอาศัยทฤษฎีโปรแกรมที่ได้จากระดับที่ 3 ไปใช้ในการออกแบบการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมครู และการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู สารสนเทศที่รวบรวมได้จากการประเมินจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีโปรแกรมเพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องหรือความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่คาดหวังที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมกับสิ่งที่สังเกตได้

กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมแสดงดังแผนภาพที่ 2.8

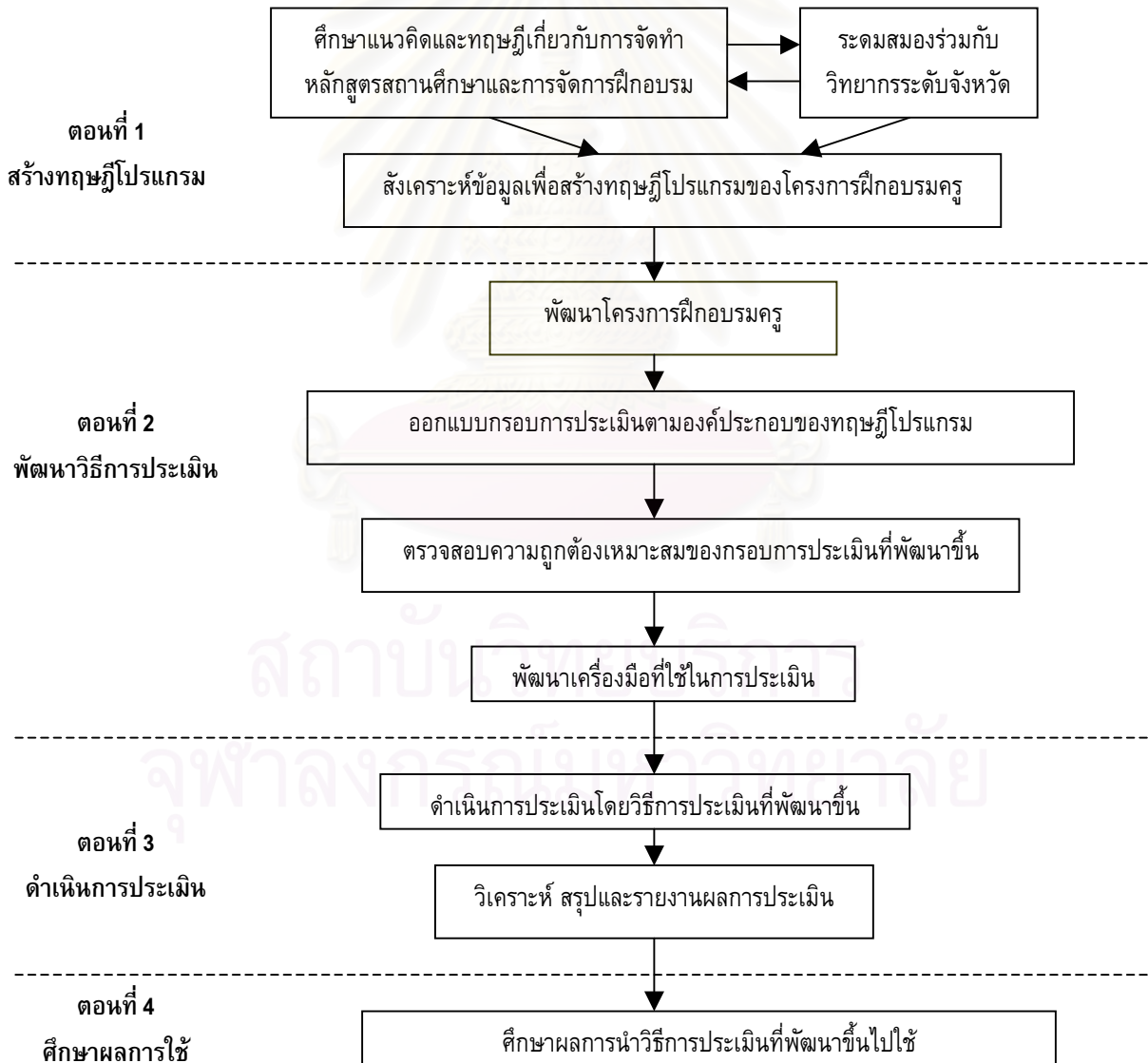


แผนภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้เป็นฐานในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ในการประเมินตามแนวคิดนี้มีการตรวจสอบกลไกเชิงสาเหตุที่แฝงอยู่ของโครงการ ดังนั้นในช่วงแรกของการประเมินมีการสร้างกรอบแนวคิดที่ตรงกับสมมติฐานและกลไกที่แฝงอยู่ของโครงการซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีโปรแกรม หลังจากนั้นจึงนำทฤษฎีโปรแกรมที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและออกแบบวิธีการประเมินโครงการฝึกอบรม เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูลและหลายวิธีการเพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูล โดยขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังแสดงในแผนภาพที่ 3.1



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย จะแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู
- ตอนที่ 2 พัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู
- ตอนที่ 3 ประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น
- ตอนที่ 4 ศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ตอนที่ 1 สร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู

วิธีดำเนินการในตอนนี้เป็นสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและออกแบบการประเมินในตอนต่อไป โดยดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎี ระดับที่ 3 ทฤษฎี และระดับที่ 4 การประเมิน ดังต่อไปนี้

1.1 ระบุแหล่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพทำให้อุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ โดยแหล่งสารสนเทศจะได้จากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการอบรมจากกรมวิชาการ เพื่อเป็นวิทยากรประจำจังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการฝึกอบรม

1.2 การสกัดสารสนเทศเพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการดังนี้

1.2.1 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขและปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา

1.2.2 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาอภิปรายร่วมกับวิทยากรระดับจังหวัดเพื่อกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมที่สามารถลดปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ หลังจากนั้นระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมและขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม

1.2.3 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำรายการกิจกรรมฝึกอบรมมาอภิปรายเพื่อระบุถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและระบุความเชื่อมโยงของกิจกรรมกับผลดังกล่าว โดยระบุถึงช่วงเวลาที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้าอบรม และความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบดังกล่าวด้วย

1.3 การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการโดยการสังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากขั้นตอนการสกัดสารสนเทศมาจัดกลุ่มและเชื่อมโยงสารสนเทศดังกล่าวให้อยู่ในรูปแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ

- 1.4 ตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีโปรแกรมที่ได้ โดยพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้
- 1.4.1 แต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมมีรายละเอียดมากเพียงพอในการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบได้อย่างชัดเจนหรือไม่
 - 1.4.2 แต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมครบสมบูรณ์หรือไม่
 - 1.4.3 แต่ละองค์ประกอบสอดคล้องกันและเชื่อมโยงกันอย่างสมเหตุสมผลหรือไม่
 - 1.4.4 มีการระบุถึงปัจจัยภายนอกและอธิบายถึงอิทธิพลของปัจจัยเหล่านั้นหรือไม่
- 1.5 ปรับปรุงแก้ไขทฤษฎีโปรแกรม และนำทฤษฎีโปรแกรมที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการประเมินในตอนต่อไป

ตอนที่ 2 พัฒนาการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม

การดำเนินการในตอนนี้เป็นให้นำทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาใช้ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยจะกำหนดถึงองค์ประกอบสำคัญของโครงการและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการที่ต้องประเมิน คัดเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ดังมีขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและสร้างกรอบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู

2.2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรมครู ดำเนินการโดยนำทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูตามขั้นตอนต่อไปนี้

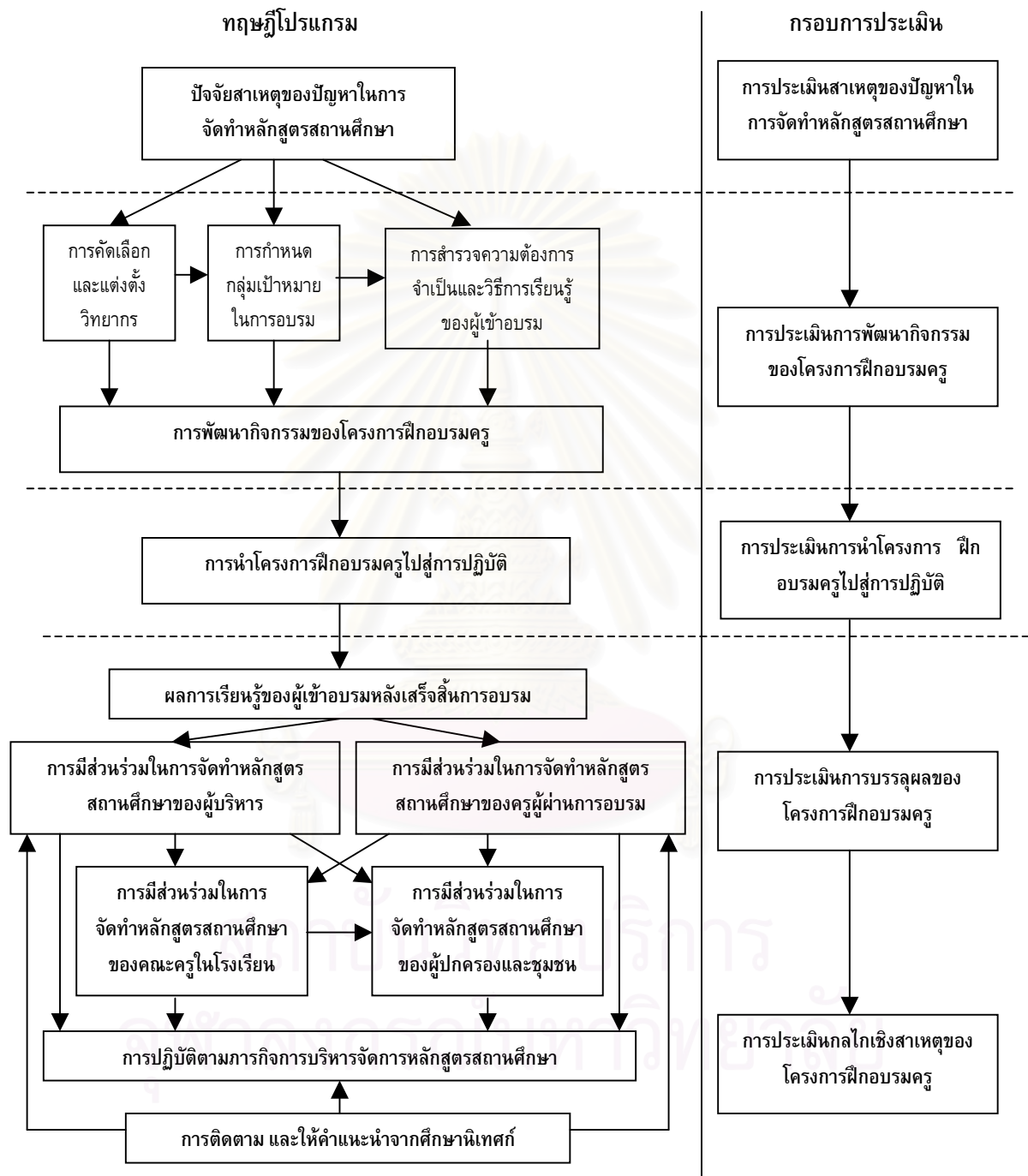
2.2.1 ระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขและความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.2 ระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม คัดเลือกวิทยากร และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.3 ระบุขั้นตอนในการนำกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ เพื่อกำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของวิทยากรและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม

2.2.4 ระบุผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครูตามทฤษฎี เพื่อกำหนดวิธีการประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมครู

2.3 ออกแบบกรอบการประเมินโดยกำหนดวัตถุประสงค์ ข้อมูลที่ต้องการ แหล่งข้อมูล เครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมิน แบ่งตามองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม ดังแสดงในแผนภาพที่ 3.2



แผนภาพที่ 3.2 ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีโปรแกรมกับกรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

จากแผนภาพที่ 3.2 กรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.3.1 ประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสาเหตุในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจริงกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2.3.2 ประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนในการวางแผนการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนกับขั้นตอนการวางแผนที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2.3.3 ประเมินการนำโครงการอบรมไปปฏิบัติ เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการที่สังเกตได้กับขั้นตอนการดำเนินการที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2.3.4 ประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับผลที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2.3.5 ประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่อธิบายถึงความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู่ที่เกิดขึ้นกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2.4 นำกรอบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขกรอบการประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.5 นำกรอบการประเมินที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการประเมินตามวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

2.6 สร้างเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ ที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมโดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

2.6.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม

2.6.2 สร้างเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ ที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2.6.3 นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ระดับจังหวัด ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ นำผลที่ได้มาคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และคัดเลือกข้อรายการที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.6.4 ทดลองใช้ครั้งที่ 1 นำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดอำเภอวังเหนือ จำนวน 68 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยง หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไข

2.6.5 ทดลองใช้ครั้งที่ 2 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดอำเภอแม่ทะ จำนวน 97 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงอีกครั้งหนึ่ง ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู่ในตอนต่อไป

ตอนที่ 3 ประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

การดำเนินการในตอนนี้ เป็นการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นในตอนที่ 2 มาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการ วิทยากร และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้วิจัยต้องเข้าไปร่วมวางแผนการฝึกอบรมและเก็บข้อมูลตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินโครงการจนเสร็จสิ้น และติดตามผลของการฝึกอบรมไปยังโรงเรียนด้วย ดังนั้นจึงต้องคัดเลือกสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตารางการฝึกอบรมไม่ตรงกัน โดยมีขั้นตอนในการคัดเลือกดังนี้

3.1.1 แบ่งอำเภอของจังหวัดลำปางตามจำนวนประชากร เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อำเภอขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

3.1.2 คัดเลือกสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกลุ่มละ 1 อำเภอที่จัดฝึกอบรมไม่ตรงกันได้จำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด

| ขนาดอำเภอ | หน่วยงานต้นสังกัด | วิทยากร | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
|---------------|-----------------------------------|---------|-----------|-----------|-----|
| อำเภอขนาดใหญ่ | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง | 26 | 16 | 250 | 292 |
| อำเภอขนาดกลาง | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา | 18 | 5 | 71 | 94 |
| อำเภอขนาดเล็ก | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ | 27 | 18 | 171 | 216 |
| รวม | | 71 | 39 | 492 | 602 |

รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละอำเภอ มีดังต่อไปนี้

3.1.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง ได้แก่ วิทยากร จำนวน 26 คน และผู้เข้าอบรม ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน 18 โรงเรียน จำนวน 250 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 292 คน

3.1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา ได้แก่ วิทยากร จำนวน 18 คน และผู้เข้าอบรม ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน 5 โรงเรียน จำนวน 41 คน และครูผู้สอนที่เป็นครูวิชาการของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 30 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 94 คน

3.1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ ได้แก่ วิทยากร จำนวน 27 คน และผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนทุกโรงเรียนจำนวน 24 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนอนุบาลแม่เมาะซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาประจำอำเภอ จำนวน 189 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 216 คน

3.2 วิธีดำเนินการ

ดำเนินการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบการประเมิน ดังต่อไปนี้

3.2.1 การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสาเหตุในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจริงกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารและครูผู้สอนก่อนอบรมเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.1.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง อำเภอกะคา และอำเภอแม่เมาะ จำนวนทั้งสิ้น 530 คน โดยมีอัตราการตอบกลับแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูลในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| สถานภาพ | อำเภอเมือง | | | อำเภอกะคา | | | อำเภอแม่เมาะ | | |
|-----------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|
| | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ |
| ผู้บริหาร | 16 | 16 | 100.00 | 5 | 4 | 80.00 | 18 | 18 | 100.00 |
| ครูผู้สอน | 250 | 250 | 100.00 | 71 | 68 | 95.77 | 171 | 171 | 100.00 |
| รวม | 266 | 266 | 100.00 | 76 | 72 | 94.74 | 189 | 189 | 100.00 |

3.2.1.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

1) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรมเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 30 ข้อ

2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังอบรม ดังต่อไปนี้

- ทศนคติของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วัดโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครอบคลุม 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้และแนวคิดของที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้สึกที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

- แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วัดโดยสอบถามความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครอบคลุม 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยไม่คาดหวังแรงเสริมจากภายนอก และแรงจูงใจภายนอกซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมากระตุ้นให้บุคคลจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วัดโดยให้ผู้เข้าอบรมพิจารณาระดับความมั่นใจของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครอบคลุม 2 องค์ประกอบ คือ ความสามารถทางความคิด ซึ่งเป็นความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถทางสังคม ซึ่งเป็นความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|---|----------------------|--|-----------------------|--------|------------|
| 1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 | ผู้เข้าอบรม | สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และกระบวนการจัดทำหลักสูตร | - เลือกตอบ 5 ตัวเลือก | 30 ข้อ | 0.7262 |
| 2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ | - ปลายปิดผสมปลายเปิด | 15 ข้อ | - |
| | | ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม | | | |
| | | 2.1 ทักษะคิดต่อการจัดทำหลักสูตร | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ | 0.7389 |
| 2.2 แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ | 0.7889 | | |
| ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 17 ข้อ | 0.9595 | |

3.2.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ผู้เข้าอบรมตอบก่อนดำเนินการฝึกอบรม

3.2.1.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

- 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด
 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย
 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง
 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก
 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.2.2 การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนในการวางแผนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงกับขั้นตอนการวางแผนที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานในการวางแผนพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมจากการศึกษาเอกสารโครงการ การสำรวจจากวิทยากรและผู้เข้าอบรม โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากร จำนวน 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมครูเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 530 คน โดยมีอัตราการตอบกลับ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| สถานภาพ | อำเภอเมือง | | | อำเภอเกาะคา | | | อำเภอแม่เมาะ | | |
|-------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|
| | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ |
| วิทยากร | 26 | 20 | 76.92 | 18 | 17 | 94.44 | 27 | 25 | 92.59 |
| ผู้เข้าอบรม | 266 | 234 | 87.97 | 76 | 55 | 72.37 | 189 | 158 | 83.60 |
| รวม | 292 | 254 | 86.98 | 94 | 72 | 76.60 | 216 | 183 | 84.72 |

3.2.2.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม

2) แบบสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้าอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากร ดังต่อไปนี้

- ทักษะของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วัดโดยสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครอบคลุม 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้และแนวคิดของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้สึกของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของวิทยากร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

- แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร วัดโดยสอบถามความรู้สึกของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครอบคลุม 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมาเป็นวิทยากร โดยไม่คาดหวังแรงเสริมจากภายนอก และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกกระตุ้นให้บุคคลมาเป็นวิทยากร มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

- ทักษะคดีที่มีต่อผู้เข้าอบรม วัดโดยสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรม ครอบคลุม 3 องค์ประกอบ คือ แนวคิดของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรม ความรู้สึกของวิทยากรที่มีต่อการผู้เข้าอบรม และความพร้อมในการเป็นวิทยากร มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากร วัดโดยให้วิทยากรพิจารณาระดับความมั่นใจในการจัดการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครอบคลุม 2 องค์ประกอบ คือ ความสามารถทางความคิด ซึ่งเป็นความมั่นใจในความรู้และความสามารถของวิทยากรในการจัดการอบรมและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความสามารถทางสังคม ซึ่งเป็นความมั่นใจในความสามารถของวิทยากรที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในการจัดการอบรมและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบคำตอบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|---|--------------|---|---|--------|------------|
| 1. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน | ผู้เข้าอบรม | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ | - ปลายปิดผสมปลายเปิด | 10 ข้อ | - |
| | | ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่กำหนดให้มากน้อยเพียงใด และควรจะมีความรู้ในเรื่องนั้นในระดับใด | 18 ข้อ | 0.9711 |
| | | ตอนที่ 3 วิธีการเรียนรู้ของผู้ตอบ | - เลือกตอบ 3 ตัวเลือก ให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความชอบของตนเองมากที่สุด | 12 ข้อ | - |
| | | ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ปลายเปิด | 3 ข้อ | - |

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบคำตอบ | จำนวน | ความ เที่ยง |
|---|--------------|---|--|---|---|
| 2. แบบสอบถามความคิดเห็น ของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้า อบรม | วิทยากร | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและ ผู้เข้าอบรม 2.1 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตร 2.2 แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร 2.3 ทศนคติต่อผู้เข้ารับการอบรม ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถใน การจัดทำหลักสูตรและการเป็น วิทยากร | - ปลายปิดผสมปลายเปิด - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 9 ข้อ 15 ข้อ 15 ข้อ 15 ข้อ 20 ข้อ | - 0.8863 0.8759 0.8247 0.9770 |

3.2.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่ม
โรงเรียน ให้ผู้เข้าอบรมตอบและส่งคืนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอก่อนดำเนินการฝึกอบรมประมาณ 2
อาทิตย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและวิธีการเรียนรู้
ของผู้เข้าอบรม

2) นำแบบสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร
สถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม ให้วิทยากรตอบก่อนดำเนินการฝึกอบรม

3) รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการอบรม ดังนี้

- ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิทยากรจากคำสั่งแต่งตั้งวิทยากร
- เข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการและ
วิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรม

- ศึกษาบันทึกการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากร
- ศึกษาเอกสารโครงการ
- ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
จากหนังสือขอความร่วมมือ

3.2.2.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งในด้านความรู้ที่มีอยู่และ
ความรู้ที่ควรมีเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากนั้นจัดเรียงลำดับความต้องการของผู้เข้าอบรม
จากมากไปหาน้อย โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เรียกว่า PNI แบบปรับปรุง
(Modified Priority Need Index) ซึ่งพัฒนาโดยนางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช,
2543) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

เมื่อ I = สภาพที่คาดหวัง (“what should be” state)

D = สภาพที่เป็นจริง (“what is” state)

- 2) คำนวณค่าร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมจำแนกตามวิธีการเรียนรู้
- 3) คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของ

วิทยากร ในด้านทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร ทัศนคติต่อผู้เข้าอบรม และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

- 4) วิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร

3.2.3 การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการที่สังเกตได้กับขั้นตอนการดำเนินการที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะมีการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารโครงการ และสังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้ในระหว่างการศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.3.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารโครงการ วิทยากร และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง

3.2.3.2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเกตการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบบันทึกที่ใช้ในการสังเกตระหว่างการศึกษาทุกหัวข้อ โดยมีประเด็นในการสังเกต ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ
- 2) เนื้อหาในการฝึกอบรม
- 3) กิจกรรมในการฝึกอบรม
- 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม
- 5) พฤติกรรมวิทยากร พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้
 - การชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
 - ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่สอน
 - เทคนิค/วิธีการถ่ายทอดความรู้
 - การติดตามการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

- การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรม
 - การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
 - การใช้สื่อการเรียนการสอน
 - การให้ข้อมูลย้อนกลับ
 - การควบคุมเวลาและสถานการณ์ในการอบรม
- 6) พฤติกรรมผู้เข้าอบรม พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม
 - ปฏิภิกิริยาของผู้เข้าอบรมต่อการบรรยาย
 - ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
- 7) การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
- การจัดสถานที่ อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ
 - ระบบแสงและเสียง
 - เอกสารประกอบ
 - การดำเนินงานและประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ

3.2.3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาเอกสารโครงการ ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประสานงานกับโรงเรียน โดยตรวจสอบข้อมูลจากหนังสือแจ้งกำหนดการฝึกอบรมที่ออกจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไปยังโรงเรียน และสังเกตการจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้นและบันทึกลงในแบบสังเกต หลังจากนั้นวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสังเกตมาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการนำกิจกรรมไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับการนำกิจกรรมไปปฏิบัติที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

3.2.4 การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าอบรมหลังเสร็จสิ้นการอบรมทันที เพื่อตรวจสอบผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ในด้านปฏิภิกิริยาของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมครู และผลการเรียนรู้หลังอบรมในด้านระดับความรู้ ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้จะมีการติดตามผลการฝึกอบรมไปยังโรงเรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 1 ภาคเรียน เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม ซึ่งผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมครู พิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียน สำหรับผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครูที่มีต่อองค์กร พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.4.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 จำนวน 530 คน โดยมีอัตราการตอบกลับ แสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| สิ่งที่ประเมิน | จำนวนผู้ให้ข้อมูล | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ |
|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| ผลผลิตของโครงการ | 530 | 469 | 88.49 |
| ผลลัพธ์ของโครงการ | 530 | 494 | 93.20 |
| ผลกระทบของโครงการ | 530 | 494 | 93.20 |

3.2.4.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลผลิตของโครงการฝึกอบรมครู ในด้านปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ และผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมในด้านระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่

- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ในด้านความเหมาะสมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของวิทยากรและความเหมาะสมในการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม

- แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐาน 2544 ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรมเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 30 ข้อ

- แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังอบรม ในด้าน ทักษะคิด แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครู ได้แก่ แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อติดตามผลโครงการฝึกอบรมครู หลังจากที่ผ่านมาการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน โดยจะสอบถามผู้ผ่านการอบรมในประเด็นต่อไปนี้

- ระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 6 ภารกิจ ได้แก่ ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ภารกิจที่ 2 การจัดทำสาระ

หลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 4 การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และภารกิจที่ 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินว่าสถานศึกษาของตนสามารถปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาทั้ง 6 ภารกิจได้มากน้อยเพียงใด

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม และการให้ความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินว่าตนเองและและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากน้อยเพียงใด

- ความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2546 มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามสภาพความพร้อมของสถานศึกษาในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสภาพปัญหาและความช่วยเหลือที่สถานศึกษาต้องการ เพื่อช่วยให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|--|--------------|---|----------------------------|-------|------------|
| 1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | 1. วิธีการสอนหรือการนำเสนอของวิทยากร 2. การตอบคำถามหรือให้ข้อเสนอแนะของวิทยากร 3. ความสามารถในการจัดฝึกอบรมของวิทยากร 4. ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาในการบรรยายและฝึกปฏิบัติ 5. ความละเอียด ครบคลุมของเนื้อหาในการฝึกอบรม 6. ความรู้ใหม่ที่ได้รับการฝึกอบรม 7. ประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้ 8. ความเหมาะสมในการจัดสถานที่ 9. ความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ | - มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ | 9 ข้อ | 0.8475 |

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|---|--------------|--|--|--|--|
| 2. แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | 1. สิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม 2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม 4. ความเชื่อมโยงของเนื้อหา 5. ความเหมาะสมของเทคนิค/วิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6. ความเหมาะสมของระยะเวลา 7. การแบ่งเวลาในแต่ละกิจกรรม | - แบบบันทึกการสัมภาษณ์ | 7 ข้อ | - |
| 3. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 | ผู้เข้าอบรม | สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และกระบวนการจัดทำหลักสูตร | - เลือกตอบ 5 ตัวเลือก | 30 ข้อ | 0.7262 |
| 4. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม 2.1 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตร 2.2 แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ปลายปิดผสมปลายเปิด - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ 15 ข้อ 15 ข้อ 17 ข้อ | - 0.7389 0.7889 0.9595 |
| 5. แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับครูผู้สอน | ครูผู้สอน | ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 1.1 ผู้ผ่านการอบรม 1.2 ผู้บริหาร 1.3 ครูในโรงเรียน 1.4 ผู้ปกครอง 1.5 ชุมชน 1.6 ศึกษานิเทศก์ ตอนที่ 4 ความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2546 | - ปลายปิดผสมปลายเปิด - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - ปลายปิดผสมปลายเปิด | 9 ข้อ 37 ข้อ 12 ข้อ 16 ข้อ 12 ข้อ 9 ข้อ 5 ข้อ 10 ข้อ 3 ข้อ | - 0.9080 0.9379 0.9611 0.9531 0.9332 0.8929 0.9764 - |

3.2.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) นำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้าอบรมตอบ และสัมภาษณ์เพิ่มเติมหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม
- 2) นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ผู้เข้าอบรมตอบ ทั้งก่อนและหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมทันที
- 3) หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 1 ภาคเรียน ผู้ประเมินได้ส่งแบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับครูผู้สอน ไปที่โรงเรียนให้ผู้เข้าอบรมตอบ

3.2.4.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมครู โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

| | | |
|-------------|---------|------------|
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง | น้อย |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มาก |
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |
- 2) วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์
- 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรมของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร โดยการทดสอบค่าที่ (t-test)
- 4) คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

| | | |
|-------------|---------|------------|
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง | น้อย |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มาก |
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |
- 5) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.2.5 การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อ

จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกิจกรรมและผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดขึ้นจริงกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินในขั้นตอนที่ 3.2.1 – 3.2.4 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้

3.2.5.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากร จำนวน 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมครูเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 530 คน

3.2.5.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรที่ระบุไว้ในทฤษฎีเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตอนที่ 3.2.1 – 3.2.4 ที่กล่าวไปแล้วข้างต้นทั้งหมด

3.2.5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลของตัวแปรที่วัดได้จากการประเมินในขั้นตอนที่ 3.2.1–3.2.4 ในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์วิถี (path analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นจริงกับความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน และในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 4 ศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นรวมถึงปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานตามวิธีที่สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมิน ซึ่งแบ่งเป็นศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน 17 คน และวิทยากร จำนวน 51 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 75 คน

4.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้ผลการประเมินเกี่ยวกับวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยสังเกตและสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากรเกี่ยวกับการดำเนินการตามวิธีการประเมินที่สร้างขึ้นในทุกขั้นตอนของการประเมิน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

4.2.2 นำผลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์มาพิจารณาในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น โดยจะสอบถามในประเด็นต่อไปนี้

4.2.2.1 ประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

4.2.2.2 ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้

4.2.2.3 ความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

4.2.2.4 ความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้

4.2.2.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

4.2.3 จัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดแบ่งเนื้อหาในการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอมนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่

ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ส่วนที่สอง นำเสนอกระบวนการพัฒนาวิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน และส่วนที่สาม นำเสนอกรณีตัวอย่างในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545

4.2.4 นำแบบสอบถามและเอกสารประกอบการพิจารณาที่จัดทำขึ้น ไปทดลองใช้กับนิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเหมาะสมของการใช้ภาษา หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและเอกสารประกอบ จัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการประเมิน รวมทั้งให้ผู้ใช่ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

4.3.1 การเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การส่งแบบสอบถามและเอกสารประกอบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิศึกษา ประมาณ 1 อาทิตย์ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคลเพื่ออธิบายขั้นตอนการพัฒนาวิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน และข้อสงสัยอื่นๆ เพื่อให้สามารถตอบแบบสอบถามได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการ

4.3.2 การเก็บข้อมูลกับศึกษานิเทศก์ ใช้การจัดส่งแบบสอบถามและเอกสารประกอบให้ศึกษา ประมาณ 1 อาทิตย์ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ขอนัดประชุมกับคณะศึกษานิเทศก์ทุกท่านที่ทำงานในสำนักงานเดียวกัน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามและอธิบายขั้นตอนในการพัฒนาวิธีการประเมิน พร้อมทั้งตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

4.3.3 การเก็บข้อมูลกับวิทยากร ใช้การจัดส่งแบบสอบถามและเอกสารประกอบให้ศึกษา ประมาณ 1 อาทิตย์ หลังจากนั้น ผู้วิจัยนัดหมายกับคณะครูที่เป็นวิทยากรที่โรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามและอธิบายขั้นตอนในการพัฒนาวิธีการประเมิน พร้อมทั้งตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น

4.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

| | | |
|-------------|---------|------------|
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง | น้อย |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มาก |
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

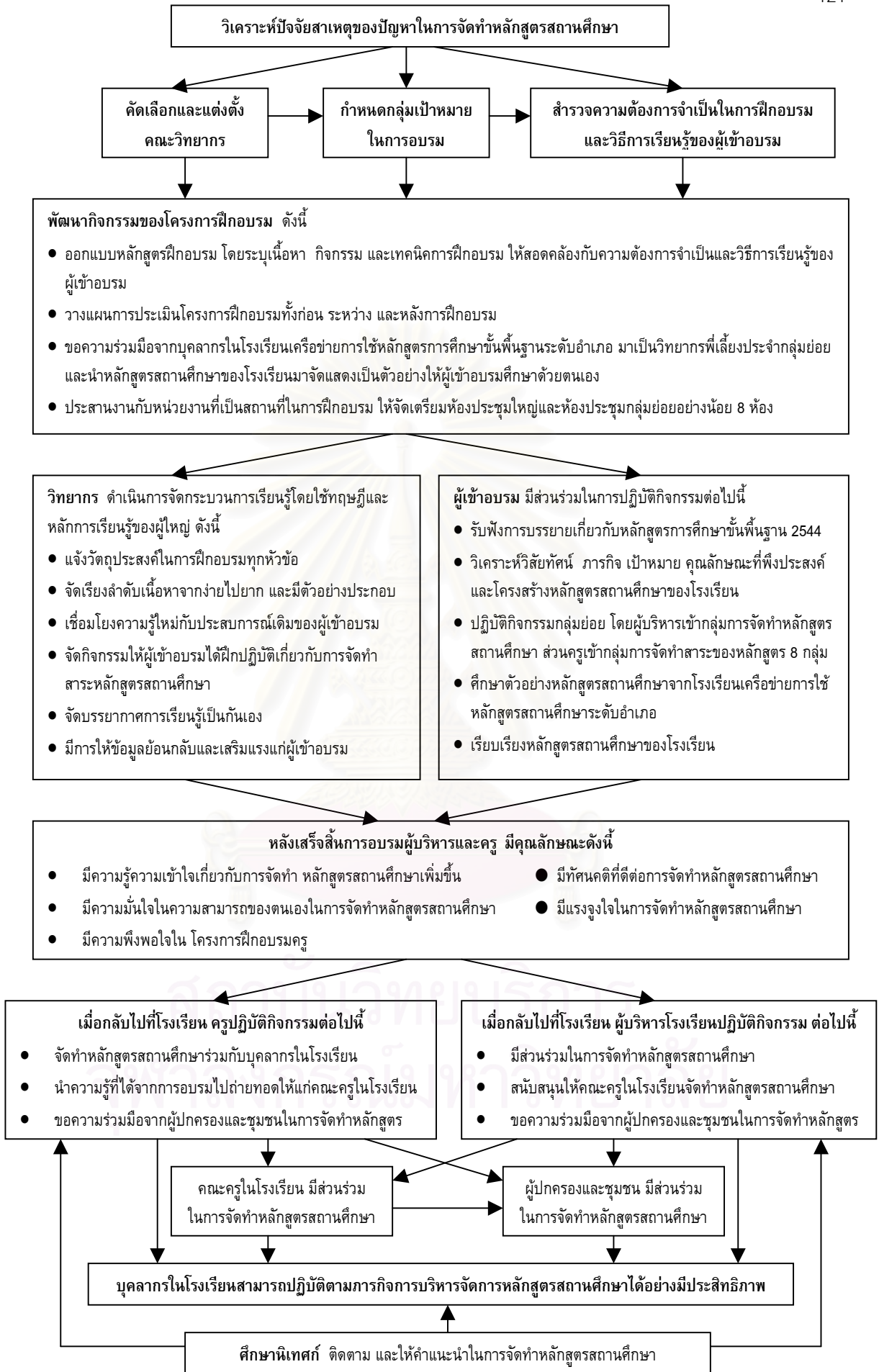
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ ดังนี้ ประการแรก เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรมเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ประการที่สอง เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ประการที่สาม เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้น และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ซึ่งโครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยใช้เป็นตัวอย่างในการประเมินครั้งนี้เป็นโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ **ตอนแรก** เป็นการนำเสนอผลการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา **ตอนที่สอง** เป็นการนำเสนอผลการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา **ตอนที่สาม** นำเสนอผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น และ**ตอนที่สี่** เป็นการนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็น การนำเสนอผลการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดฝึกอบรม นำมาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรระดับจังหวัดของจังหวัดลำปาง ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมและวิทยากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมและพัฒนาวิธีการประเมินโครงการฝึกอบรมครู การนำเสนอผลการวิเคราะห์จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก นำเสนอทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีโปรแกรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่ออธิบายถึงความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงในแผนภาพที่ 4.1



แผนภาพที่ 4.1 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

จากแผนภาพ 4.1 สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการกับผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จต้องแก้ที่สาเหตุของปัญหา ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านตัวครู ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะ ขาดแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และครูไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ ปัจจัยจากบริบทในการทำงาน ได้แก่ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้

หลังจากที่มีการระบุปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนต่อไปคือการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การคัดเลือกและแต่งตั้งวิทยากร จากบุคคลที่เข้ารับการอบรมในโครงการฝึกอบรมวิทยากรหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ระดับอำเภอหรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการอบรม โดยเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน หลังจากนั้นจึงดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม โดยต้องมีการนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาพิจารณาร่วมกับผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในส่วนของเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาในการปฏิบัติแต่ละกิจกรรมให้สามารถแก้ไขหรือลดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งผู้เข้าอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีหากเนื้อหาและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

เมื่อโครงการเริ่มดำเนินการ เป้าหมายของโครงการ คือ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น วิทยากรจึงต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของการอบรม ดังนี้

- การบรรยายเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความ

เข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำสาระของหลักสูตรในกิจกรรมต่อไป

- การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรมในกลุ่มย่อย ดังนี้
 - ผู้บริหารโรงเรียนเข้ากลุ่มการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน เข้ากลุ่มการจัดทำสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีเป้าหมายเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจ และได้ฝึกปฏิบัติในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร

- การนำตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาจากโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอ มาให้ผู้เข้าอบรมศึกษาด้วยตนเอง มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

- การนำผลที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อยมาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาฉบับสมบูรณ์หลังจากกลับไปดำเนินงานที่โรงเรียน

หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผลผลิตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น คือ ผู้บริหารและครูควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารและครูกลับไปโรงเรียน โดยผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้คณะครูในโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสำหรับครูผู้ผ่านการอบรม ควรจะมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้แก่คณะครูในโรงเรียนได้ และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน นั่นคือ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยภายนอกที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครูในครั้งนี้ คือ การติดตาม และให้คำแนะนำของศึกษานิเทศก์

1.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวคิดเชิงทฤษฎี 5 ประการ คือ ปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

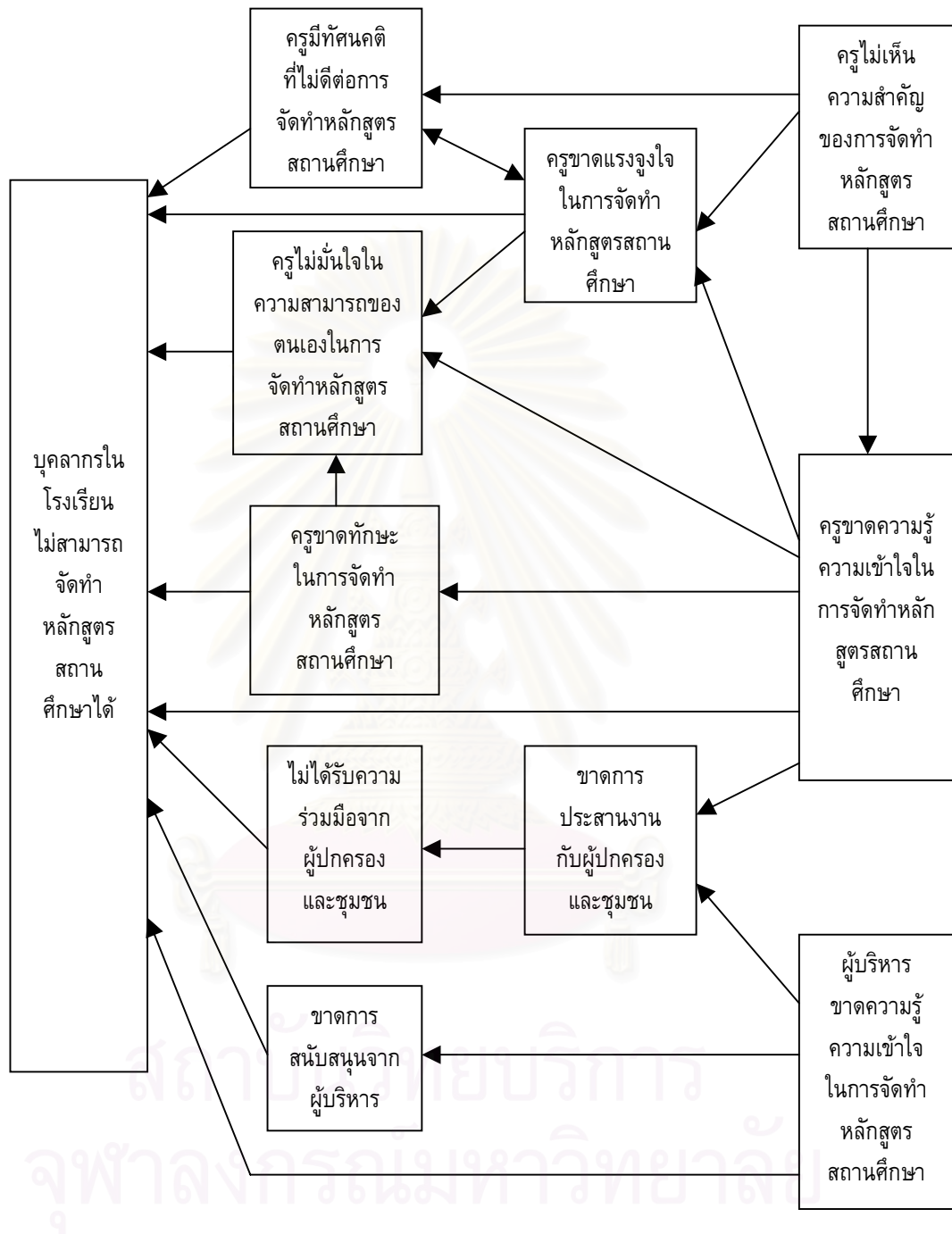
1.2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรโดยมีฐานมาจากโรงเรียน (School-Based Curriculum) หรือโรงเรียนมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของตนเอง การพัฒนาหลักสูตรโดยมีฐานมาจากโรงเรียน (School-Based Curriculum Development) เป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรม การวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผลหลักสูตรและสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมดโดยรวมอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ซึ่งการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรโดยมีฐานมาจากโรงเรียนมีการนำความต้องการจำเป็นของนักเรียนเข้าไปร่วมพิจารณาด้วย และการตัดสินใจดังกล่าวต้องเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับโรงเรียนของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนและชุมชน (Cohen, 1985; Sabar, 1994) โดยข้อตกลงเบื้องต้นที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่มีฐานมาจากโรงเรียน (Cohen, 1985) ได้แก่

- 1) ครูต้องเข้าใจนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถและความสนใจของนักเรียนอย่างดี เพื่อที่ครูจะได้พิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำไปปฏิบัติได้ดีในโรงเรียน
- 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันเสมอ ซึ่งเมื่อเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรโดยโรงเรียน จะทำให้สะดวกในการติดตามและแก้ไขปรับปรุง
- 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรโดยโรงเรียน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จึงจะทำให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 4) คณะทำงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรโดยโรงเรียน สามารถนำหลักสูตรไปใช้หรือดัดแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทหรือสถานการณ์ได้
- 5) หลักสูตรควรสะท้อนถึงเอกลักษณ์ของบริบทของโรงเรียนและชุมชน ทำให้หลักสูตรที่ได้มีความแตกต่างกันไป

จากแนวคิดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่าการที่บุคลากรในโรงเรียนจะสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ครูต้องมีความรู้และทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้จากการระดมสมองร่วมกับผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าการที่ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านตัวครู ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะ ขาดแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ครูไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และปัจจัยจากบริบทในการทำงาน ได้แก่ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.2



แผนภาพที่ 4.2 แผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน

1.2.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู

แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้ในการออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู และศึกษาทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมครู ดังนี้

1.2.2.1 ผลการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาเงื่อนไขหรือองค์ประกอบที่จะทำให้กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ (Cohen, 1985) และคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Husen and Postlethwaite, 1994) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การมอบอำนาจจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนในลักษณะการกระจายอำนาจ

2) บุคลากรในโรงเรียนมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของ โรงเรียนและบุคลากรเหล่านั้นมีทักษะในการวินิจฉัยความต้องการจำเป็นของนักเรียน

3) โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถเพียงพอในการที่จะรับผิดชอบการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน และดำเนินการจัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและหลักการเรียนรู้ของเด็ก (Pedagogical Principals)

4) มีการเตรียมการสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

(4.1) เตรียมการด้านการเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือสมาชิกในคณะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่จะปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(4.2) เตรียมการด้านทรัพยากร เวลา และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดทำหลักสูตร ออกแบบสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน

(4.3) จัดโครงสร้างขององค์กรภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน โดยต้องมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตยมีการติดต่อสื่อสารกันในแนวระนาบ มีอิสระการจากบนลงล่าง มีการนำบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูนักเรียน และบุคคลภายนอก ได้แก่ ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

โดยกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่กรมวิชาการ (2545) ได้นำเสนอไว้ ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ต่อไปนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2) การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดสาระการเรียนรู้และเวลาเรียน

3) การจัดทำสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การกำหนดสาระการเรียนรู้ที่คาดหวัง การกำหนดเวลาและจำนวนหน่วยกิตสำหรับสาระการเรียนรู้ และการจัดทำคำอธิบายรายวิชา

4) การออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย การจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา

5) การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมนักเรียน

6) การกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษา เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7) การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

8) การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

9) การกำหนดหัวข้อเพิ่มเติมตามจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

10) การตรวจสอบความเชื่อมโยงและความสอดคล้องทั้งหมดของหลักสูตรสถานศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า การที่จะพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สำเร็จ บุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน มีทักษะในการวินิจฉัยความต้องการจำเป็นของนักเรียน มีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน และดำเนินการจัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและหลักการเรียนรู้ของเด็กได้ นอกจากนี้ต้องมีการเตรียมการสนับสนุนโรงเรียนด้านการเตรียมผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมการด้านทรัพยากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และการจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตร จากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ควรมีการนำผู้บริหารเข้ามา ร่วมฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และจัดฝึกอบรมให้คณะครูในโรงเรียน

2. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม ควรมีการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทศนคติ แรงจูงใจ และทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่กรมวิชาการ (2545) ได้นำเสนอไว้ ดังนี้

(2.1) การบรรยายเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 มีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

(2.2) การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำสาระของหลักสูตรในกิจกรรมต่อไป

(2.3) การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรมในกลุ่มย่อย ดังนี้

(2.3.1) ผู้บริหารโรงเรียนเข้ากลุ่มการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

(2.3.2) ครูผู้สอน เข้ากลุ่มการจัดทำสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีเป้าหมายเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจ และได้ฝึกปฏิบัติในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร

(2.4) การนำตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาจากโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอมาให้ผู้เข้าอบรมศึกษาด้วยตนเอง มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

(2.5) การนำผลที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อยมาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาฉบับสมบูรณ์หลังจากกลับไปดำเนินงานที่โรงเรียน

1.2.2.2 ผลการศึกษาทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้การสอนผู้ใหญ่ (Knowles, 1980 อ้างถึงใน Pont, 1991) ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ จึงมีความต้องการและความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเองในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในการระบุมความพร้อมที่จะเรียนของตนเองและจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ โดยแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของผู้ใหญ่มีดังนี้

1) มโนทัศน์ของผู้เรียน ผู้เรียนมีบทบาทเปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้สอนจึงมีหน้าที่สนับสนุน แนะนำและให้ความช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2) บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้มีประสบการณ์ซึ่งเป็นแหล่งความรู้สำหรับตนเองและผู้อื่น ผู้เรียนจะเข้าใจและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มากกว่าการรับคำบอกกล่าวจากผู้สอน วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนจะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่าจะต้องการที่จะเรียน การเรียนรู้ควรสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง การเรียนรู้ควรจัดขึ้นตามความต้องการของผู้เรียน ตามลำดับความสามารถและความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน และผู้เรียนพยายามแสวงหาความรู้ความสามารถที่จะนำไปแก้ปัญหาได้ การเรียนรู้จึงควรเกี่ยวข้องกับชีวิตจริง และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้

4) แนวทางการเรียนรู้ ผู้เรียนมองการศึกษาเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถที่จะบรรลุถึงความมีศักยภาพสมบูรณ์ในชีวิต ต้องการใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาให้เป็นประโยชน์ได้

ทันที การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จึงควรจัดให้สอดคล้องกับหลักการเพิ่มความสามารถ การเรียนจึงมีจุดเน้นที่การปฏิบัติ (performance – centered)

แนวทางการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ที่กล่าวไปข้างต้นสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ Kroehnert (1995) ได้นำเสนอไว้ 9 ประการ ดังนี้

- 1) สิ่ง que ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้เป็นอันดับสุดท้าย จะเป็นสิ่งที่ผู้เข้าอบรมจดจำได้ดีที่สุด
- 2) กิจกรรม อุปกรณ์ กรณีตัวอย่าง และเนื้อหาในการฝึกอบรม ควรจะเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรม
- 3) ผู้เข้าอบรมจะเรียนรู้ได้ดีหากมีแรงจูงใจในการเรียนรู้
- 4) สิ่ง que ผู้เข้าอบรมเรียนรู้เป็นอันดับแรกจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด
- 5) รูปแบบการสื่อสารในการฝึกอบรมควรจะเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง
- 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างฝึกอบรม ถ้ามีการเสริมแรงให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้
- 7) ผู้เข้าอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ถ้าได้มีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกอบรมอย่างกระตือรือร้น
- 8) การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากขึ้น หากได้เรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัสมากกว่า 1 อย่าง ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมจึงควรให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งหมดที่จำเป็นในการเรียนรู้
- 9) สิ่ง que ได้กระทำซ้ำ ๆ จะจำได้ดีที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูได้ดังนี้

1. **การคัดเลือกวิทยากร** วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติ แรงจูงใจ และมั่นใจในความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากร จึงจะสนับสนุนให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ได้
2. **การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม** ควรมีการนำผลการสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมเข้ามาพิจารณาด้วยเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง และควรมีการสำรวจวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมเพื่อนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมซึ่งมีความหลากหลายได้

1.2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ พัฒนามาจากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Kroehnert, 1995) และทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Transfer of Training) ซึ่งเป็นระดับที่ผู้เข้าอบรมสามารถ

ใช้ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ได้จากการอบรม ไปใช้ในสถานการณ์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Baldwin & Ford, 1988; Gielen, 1988 อ้างถึงใน Barnard, Veldhuis and Rooij, 2001; Quinones et al., 1996) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

การจัดฝึกอบรมเป็นการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการเรียนที่อยู่ในวัยเรียน ผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและวิทยากรจึงต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น (Pont, 1991; อาชัญญา รัตนอุบล, 2540) ดังนี้

1) การสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลเป็นแรงผลักดันจากภายในที่เกิดขึ้นเพราะความต้องการที่จะเรียนรู้ และความประสงค์ที่จะเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ วิทยากรจึงควรทำหน้าที่เป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนองต่อความต้องการภายในที่อยากจะเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม บรรยากาศการเรียนรู้จึงควรมีลักษณะเป็นกันเอง และไม่ใช่วางการที่เคร่งครัดจนเกินไป

2) การให้การสนับสนุน การที่แต่ละคนจะสามารถเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ ต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือวิทยากร บทบาทของวิทยากรคือการให้การยอมรับ เมื่อผู้เข้ารับการอบรมต้องการที่จะนำตนเอง และให้การสนับสนุนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้วยตนเองหรือให้กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้สนับสนุน

3) การประสานสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ใหญ่มีประสบการณ์สูงและมีความประสงค์ที่จะเลือกการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยเหตุนี้ผู้เข้ารับการอบรมจึงไม่ชอบที่จะให้วิทยากรเข้ามาควบคุม และมีอำนาจเหนือสถานการณ์การเรียนรู้ของตนเองมากจนเกินไป วิทยากรจึงควรที่จะจัดการฝึกอบรมให้อยู่ในสภาพการณ์ที่สมดุลระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม โดยควรจัดการฝึกอบรมที่มีลักษณะประสานสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือระหว่างสองฝ่าย ไม่ให้อำนาจต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากจนเกินไป

4) การเชื่อมโยงเนื้อหากับประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการแนะนำในเรื่องความรู้ ทักษะและเจตคติใหม่ๆ วิทยากรควรรู้จักที่จะชักจูงเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้สัมพันธ์กับความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม หรืออาจนำประสบการณ์เดิมมายืนยันในความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ จะทำให้การฝึกอบรมมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) การจัดเนื้อหาในการฝึกอบรม ควรเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงานหรือชีวิตประจำวัน ถ้าเป็นไปได้ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรม นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเสริมควรเป็นกิจกรรมในลักษณะที่สัมพันธ์กับความจริงที่นำมาเป็นเนื้อหาในการฝึกอบรม แต่หากกิจกรรมใดที่จัดขึ้นแล้วไม่สามารถจะสัมพันธ์กับความเป็นจริงได้ วิทยากรควรมีการทบทวนและสรุปให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

6) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เข้ารับการอบรมปราศจากความหวาดกลัวหรือหวาดระแวงโดยเฉพาะต่อหน้าผู้เข้าฝึกอบรมอื่น ควรจัดบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยากมีส่วนร่วมในการถามคำถามเมื่อตนเองสงสัย หรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองปราศจากการบังคับจากผู้ให้การฝึกอบรม

7) การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรม เนื้อหาและวิธีการของการฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรนำไปสู่การฝึกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในชีวิตการทำงาน หรือปัญหาในหน่วยงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเองด้วย วิทยากรควรจะพิจารณานำประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแก้ปัญหาต่างๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมนั้นๆ

8) การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ การที่แต่ละคนได้มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์ของผู้อื่นและวิทยากรในการฝึกอบรม จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้ขยายความสนใจได้กว้างขึ้น รู้จักการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้มากขึ้น ตลอดจนมีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเจตคติและความสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้นด้วย

1.2.4 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู

แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู พัฒนาการจากการศึกษาทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ดังนี้

จากทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม องค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จ คือ คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรมไปใช้ในบริบทของการทำงาน (Wexley and Latham, 1991; Sheal, 1994; King et al., 2001) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับโมเดลกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ Baldwin และ Ford (1988) นำเสนอไว้ โดยรายละเอียดของแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

1) คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความสามารถ หรือทักษะของผู้เข้าอบรม แรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้เข้าอบรม

2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ เป็นเงื่อนไขภายนอกที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้จัดการฝึกอบรมสามารถควบคุมได้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในที่นี้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม โดยที่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้แก่ ความรู้ และทักษะที่ผู้เข้าอบรมได้รับ โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ประกอบด้วย การจัดเนื้อหา การจัดกิจกรรม และการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรม ประสิทธิภาพของการอบรมวัดได้จากระดับที่ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ได้จากการบริบทการอบรมไปสู่บริบทการทำงาน นั่นคือการฝึกอบรมจะมีประสิทธิผลเมื่อมีการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Gielen, 1995 อ้างถึงใน Barnard et al., 2001) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

จากการศึกษาทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่าผลการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม และการนำผลการเรียนรู้ไปใช้ของผู้เข้าอบรมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมในด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้เข้าอบรม 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ในด้านการจัดเนื้อหา การจัดกิจกรรม และการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

1.2.5 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู

แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสร้างโมเดลอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน โดยพิจารณาจากตัวแปรผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อน ต่อจากนั้นจึงพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องย้อนกลับไปยังตัวแปรสาเหตุ ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.3 โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ดังนี้

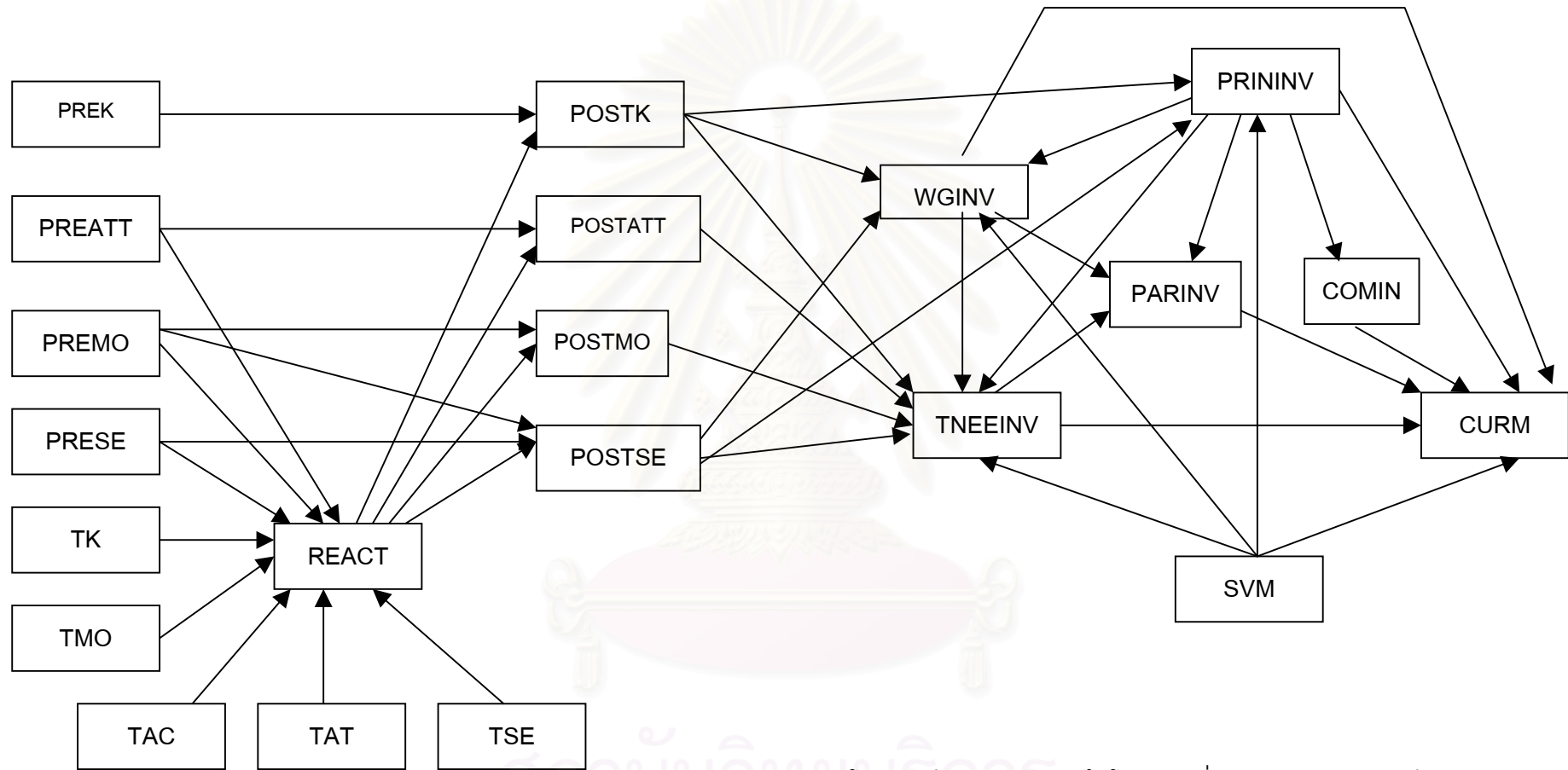
ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลผลิตของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งพิจารณาจากผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรมด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และตัวแปรคุณลักษณะของวิทยากรด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากร โดยตัวแปรดังกล่าวนอกจากจะส่งผลทางตรงต่อผลการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม ยังส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการด้วย สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของวิทยากรด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากร

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของครูผ่านการอบรมและผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมของครูผ่านการอบรม ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมในด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของคณะครูในโรงเรียน และการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ส่วนตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของครูผ่านการอบรมด้านความรู้และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งการนิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งพิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และการนิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชนด้วย

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปร ดังนี้

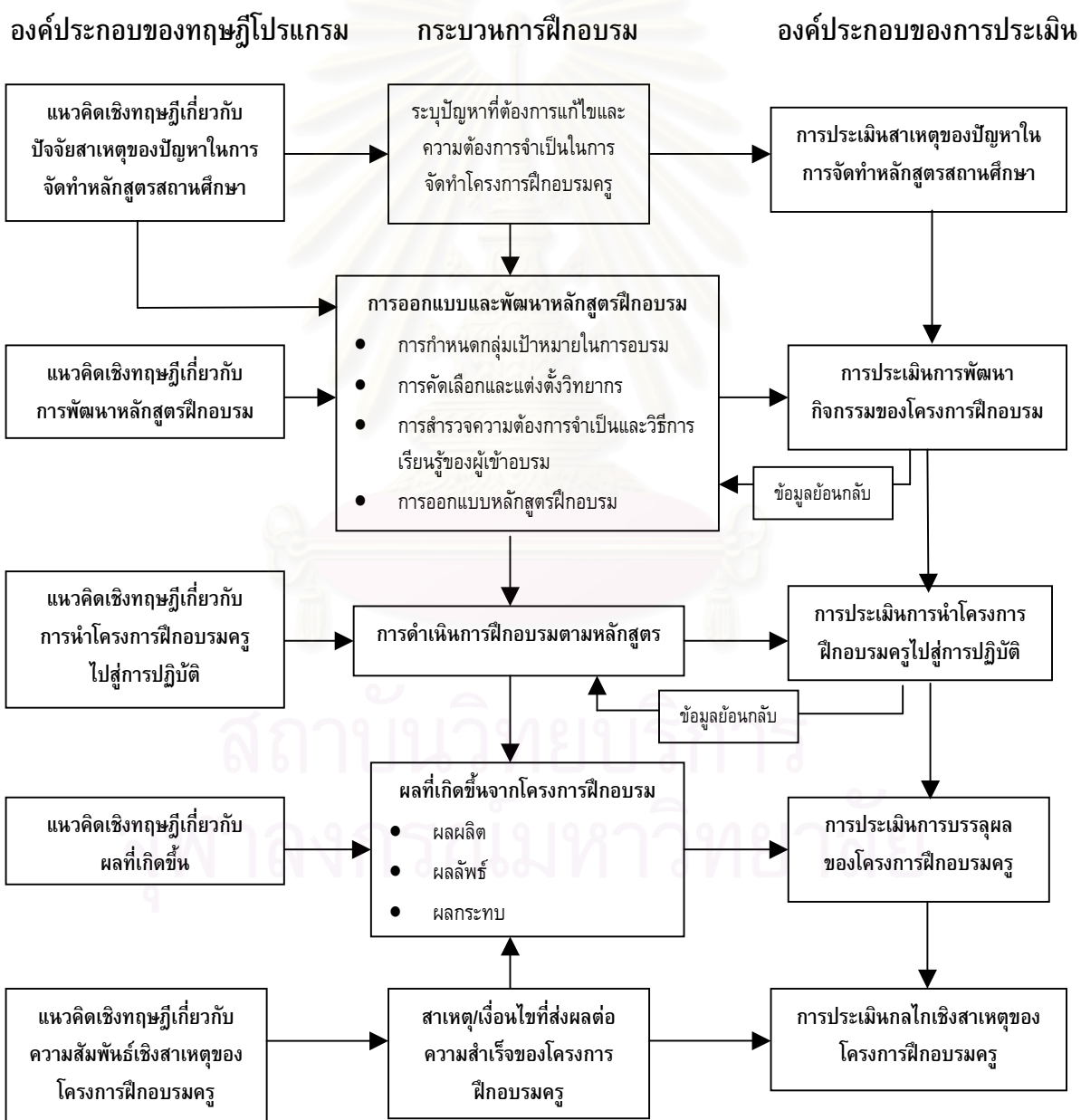
| | | |
|----------|---------|--|
| PREK | หมายถึง | ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรม |
| PREATT | หมายถึง | ทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรม |
| PREMO | หมายถึง | แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรม |
| PRESE | หมายถึง | การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม |
| TK | หมายถึง | ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของวิทยากร |
| TAC | หมายถึง | ทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของวิทยากร |
| TMO | หมายถึง | แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร |
| TAT | หมายถึง | ทัศนคติต่อผู้เข้าอบรมของวิทยากร |
| TSE | หมายถึง | การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากร |
| REACT | หมายถึง | ปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม |
| POSTK | หมายถึง | ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม |
| POSTATT | หมายถึง | ทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม |
| POSTMO | หมายถึง | แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม |
| POSTSE | หมายถึง | การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลังอบรม |
| TRNEEINV | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ที่เป็นครูผู้สอน |
| PRININV | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร |
| WGINV | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูใน โรงเรียน |
| PARINV | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ปกครอง |
| COMINV | หมายถึง | การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชน |
| SVM | หมายถึง | การนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์ |
| CURM | หมายถึง | การปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียน |



แผนภาพที่ 4.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่หนึ่ง การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาโครงการฝึกอบรม และขั้นตอนที่สาม การออกแบบกรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจากตอนที่ 1 เพื่อนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมและออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยกรอบการประเมินที่พัฒนาขึ้นแสดงในแผนภาพที่ 4.4 และรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนจะนำเสนอในตอนต่อไป

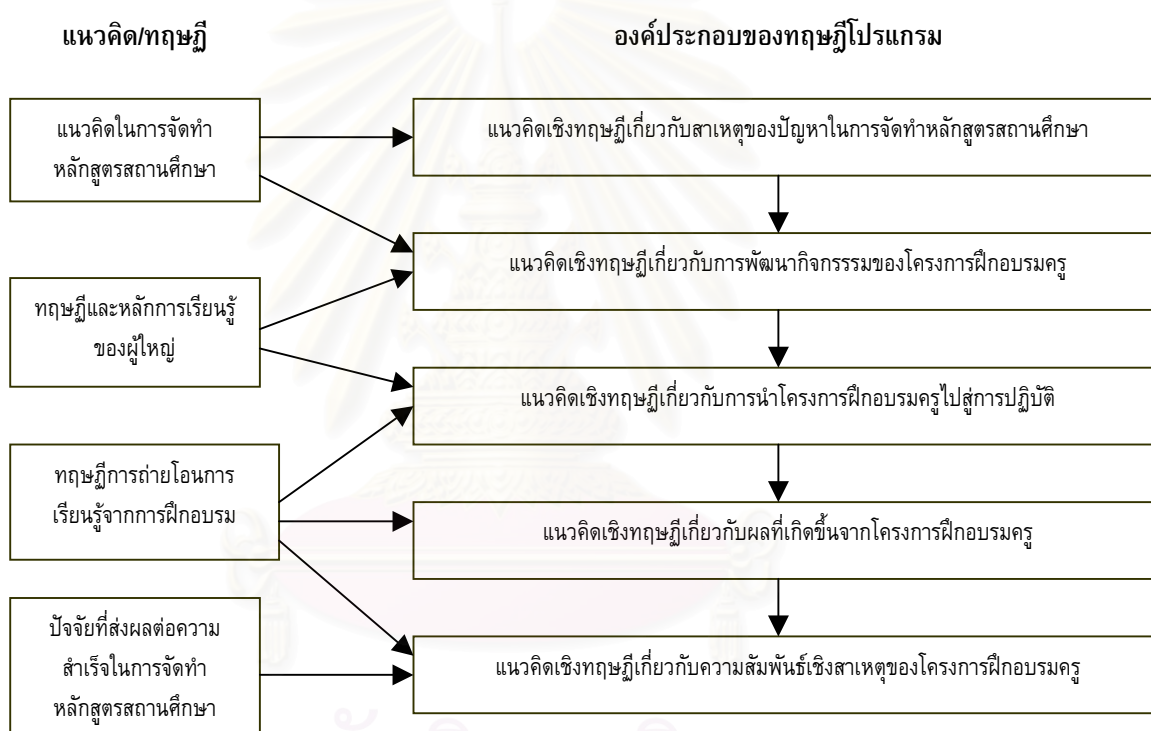


แผนภาพที่ 4.4 กรอบวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1 การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู

การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในขั้นตอนนี้ จะดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999) ดังขั้นตอนต่อไปนี้

2.1.1 ระบุแหล่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ โดยแหล่งสารสนเทศจะได้จากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการอบรมจากกรมวิชาการ เพื่อเป็นวิทยากรประจำจังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการฝึกอบรม โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมสามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 4.5



แผนภาพที่ 4.5 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.2 การสกัดสารสนเทศและสร้างทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสกัดสารสนเทศอย่างเป็นระบบจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อใช้ในการระบุองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมในขั้นต่อไป ดังนี้

2.1.2.1 การสร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อใช้พิจารณาในการออกแบบกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ระบุปัญหา ได้แก่ ปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ผู้วิจัยนำเสนอสารสนเทศที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสารและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อระบุถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

- 3) เขียนแผนภูมิที่แสดงถึงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยเรียงตามลำดับที่ปัจจัยสาเหตุเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหา และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของปัญหา ซึ่งแผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุที่ได้ จะใช้ในการออกแบบกิจกรรมของโครงการฝึกอบรม และวิธีการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในขั้นตอนต่อไป

2.1.2.2 การสร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ สารสนเทศที่ได้จะใช้ในการระบุเนื้อหา กิจกรรม ระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนในการวางแผนการพัฒนากิจกรรมของโครงการ และขั้นตอนในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ของโครงการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม โดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาอภิปรายร่วมกับวิทยากรระดับจังหวัดเพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการฝึกอบรมเพื่อลดหรือจัดปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้

- 2) ระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมมาตรฐานในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม โดยพิจารณาจากแนวคิดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งจะนำไปใช้ในการเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่ได้จากการดำเนินการจริง เพื่อตัดสินใจว่ากิจกรรมได้ถูกพัฒนาตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่

- 3) ระบุขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรมที่ควรดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปใช้ในการเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่รวบรวมได้จากการดำเนินการจริง เพื่อตัดสินใจว่ากิจกรรมได้ถูกนำไปปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่

2.1.2.3 การสร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการระบุผลที่เกิดขึ้นจากโครงการและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามสมมติฐาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นกับผลและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) นำรายการกิจกรรมฝึกอบรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 2.1.2.2 มาอภิปรายเพื่อระบุถึงผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อองค์กรจากแต่ละกิจกรรม ซึ่งเป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามทฤษฎี โดยพิจารณาจากทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

2) ระบุความเชื่อมโยงกิจกรรมของโครงการกับผลผลิต ในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่คาดหวังของกิจกรรมเหล่านี้ และระบุช่วงเวลาที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้าอบรมและความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบดังกล่าวด้วย โดยพิจารณาจากทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.3 การระบุองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากกระบวนการสกัดสารสนเทศในขั้นตอนที่ 2.1.2 ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมครูกับผลที่เกิดขึ้น มาจัดกลุ่มและเชื่อมโยงสารสนเทศดังกล่าวเข้าด้วยกัน ให้อยู่ในรูปแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ

2.2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการออกแบบโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ขั้นตอนการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนารับมาโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ได้ผลดังต่อไปนี้

2.2.1.1 การกำหนดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม ดำเนินการโดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนและสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมมาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรระดับจังหวัด เพื่อกำหนดกิจกรรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 เป้าหมายและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เป้าหมายของโครงการ | กิจกรรมของโครงการ |
|--|---|
| 1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | จัดให้ครูผู้สอนได้รับฟังการบรรยายและศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 |
| 2. ฝึกทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | จัดอบรมโดยให้ครูมีโอกาสฝึกปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ |
| 3. เสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | จัดให้มีการบรรยายและชี้แนะการทำกิจกรรมโดยวิทยากรที่ผ่านการอบรมจากวิทยากรระดับจังหวัดและ/หรือบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |
| 4. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | สร้างความตระหนักให้ครูโดยเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |
| 5. สร้างแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ครูผู้สอน | นำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนที่จัดทำได้สำเร็จมาเป็นตัวอย่างให้ครูได้ศึกษา |
| 6. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารเพื่อช่วยให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร | นำผู้บริหารเข้าร่วมการอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |

2.2.1.2 ระบุขั้นตอนในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|-------------------------------------|--|
| 1. การคัดเลือกและแต่งตั้งคณะวิทยากร | 1. แต่งตั้งคณะวิทยากร โดยคัดเลือกจากบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยากรระดับจังหวัด หรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนเครือข่าย การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอำเภอ |
| 2. การประชุมวางแผนการจัดอบรม | 2. จัดประชุมคณะวิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรม โดยมีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม มาร่วมพิจารณาวางแผนการอบรม ดังนี้ 2.1 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม โดยระบุเนื้อหา กิจกรรม และเทคนิคการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ดังนี้ |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|---------------------------------------|--|
| 2. การประชุมวางแผนการจัดอบรม (ต่อ) | <p>2.1.1 เนื้อหาการฝึกอบรม ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>1) สารสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ● หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ● โครงสร้างหลักสูตรและการจัดเวลาเรียน ● การจัดกระบวนการเรียนรู้ ● การวัดและประเมินผล ● การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ● การวิจัยในชั้นเรียน <p>2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ● การเชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนในชั้นเรียน ● วิธีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียนของหลักสูตรสถานศึกษา ● วิธีการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ● การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ● การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ ● การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ● การกำหนดเกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบการศึกษา รวมทั้งเอกสารหลักฐานการศึกษา ● การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ● การเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษา ● การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|---|---|
| <p>2. การประชุมวางแผนการจัดอบรม (ต่อ)</p> | <p>2.1.2 กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยายให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แก่ผู้เข้าอบรมทุกคนในห้องประชุมใหญ่ ● แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย และโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียน ● แบ่งกลุ่มครูฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย 8 กลุ่มสาระ เพื่อวิเคราะห์สาระการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี จัดทำคำอธิบายรายวิชา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และเขียนแผนการเรียนรู้ สำหรับบริหารจัดการให้เข้าอบรมในกลุ่มการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ● แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียน เพื่อนำผลจากการฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย มาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน <p>2.1.3 เทคนิคการฝึกอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยาย ● การฝึกปฏิบัติตามใบงาน ● การอภิปรายระดมสมองในกลุ่มย่อย ● การนำเสนอตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน เครือข่ายการใช้หลักสูตรระดับอำเภอ <p>2.2 จัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของวิทยากรแต่ละคน</p> <p>2.3 กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการอบรม</p> <p>2.4 จัดทำตารางการฝึกอบรม</p> <p>2.5 แบ่งหน้าที่จัดเตรียมเอกสารในส่วนที่วิทยากรแต่ละคนรับผิดชอบ</p> |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|--|---|
| <p>3. การวางแผนการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม</p> | <p>3. วางแผนการประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังฝึกอบรม ดังนี้</p> <p>3.1 ประเมินก่อนอบรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>3.1.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรม โดยจะสอบถามถึงความต้องการจำเป็น วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และข้อเสนอแนะในการจัดการอบรมให้ได้ผลดีที่สุด</p> <p>3.1.2 ทดสอบความรู้ของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนดำเนินการฝึกอบรม</p> <p>3.2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม มีการสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้าอบรม รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมถึงความเหมาะสมในการดำเนินการฝึกอบรมแต่ละวัน นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมในวันต่อไป</p> <p>3.3 ประเมินหลังการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>3.3.1 สอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันที</p> <p>3.3.2 ทดสอบความรู้ และให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม</p> <p>3.3.3 หลังเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน มีการติดตามผลการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่ผู้เข้าอบรมสังกัดอยู่</p> |
| <p>4. การประสานงานเพื่อความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงและจัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน</p> | <p>4. ผู้รับผิดชอบโครงการประสานงานกับโรงเรียนโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ ที่ได้ดำเนินการจัดทำและทดลองใช้หลักสูตรมาแล้ว 1 ภาคเรียน เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรในโรงเรียนมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าอบรมในขณะปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี เขียนคำอธิบายรายวิชาจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการเรียนรู้ รวมทั้งขอความร่วมมือจัดนิทรรศการแสดงหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษา</p> |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|---|---|
| 5. การประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม | ผู้รับผิดชอบโครงการประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรมเพื่อกำหนดห้องประชุมใหญ่และห้องประชุมกลุ่มย่อย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างน้อย 8 ห้อง พร้อมทั้งจัดทำแผนผังห้องประชุมกลุ่มย่อยตามสาระการเรียนรู้ ติดประกาศให้ผู้เข้าอบรมรับทราบ |

2.2.2 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม

| ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม |
|---|--|
| 1. ประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการอบรม เพื่อแจ้งให้ผู้บริหารและครู เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งแนบบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานให้ผู้เข้าอบรมตอบกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ | 1. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทำหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด พร้อมทั้งตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรมส่งกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ |
| 2. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดไว้ | 2. ดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ 2.1 ดำเนินการฝึกอบรมในวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ 2.2 ฝึกอบรมตามเนื้อหาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในตารางฝึกอบรม |
| 3. จัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ | 3. บุคลากรจากโรงเรียนเครือข่ายนำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษามาจัดนิทรรศการให้ผู้เข้าอบรมศึกษา ในช่วงเวลาพัก |
| 4. ประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม | 4. การประเมินผลการอบรมมีการดำเนินการดังนี้ 4.1 ก่อนการอบรม มีการทดสอบความรู้และแจกแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบ พร้อมทั้งแจ้งคะแนนทดสอบความรู้ก่อนอบรม ให้ผู้เข้าอบรมทราบ |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม |
|--|---|
| 4. ประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่าง และ หลังการอบรม (ต่อ) | <p>4.2 ระหว่างฝึกอบรม คณะทำงานสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้าอบรม และหลังจากการอบรมแต่ละวันมีการจัดประชุมวิทยากรเพื่อนำผลจากการสังเกตมาปรับปรุงการจัดฝึกอบรมในวันต่อไป</p> <p>4.3 หลังการฝึกอบรมในกลุ่มย่อยเสร็จสิ้น มีการแจกแบบสอบถามความพึงพอใจให้ผู้เข้าอบรมตอบ</p> <p>4.4 หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น มีการทดสอบความรู้และแจกแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบ พร้อมทั้งตรวจให้คะแนนจากการทดสอบความรู้หลังการอบรมแจ้งให้ผู้เข้าอบรมทราบ</p> <p>4.5 หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น 1 ภาคเรียน มีการจัดส่งแบบติดตามผลการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต้นสังกัดของผู้เข้าอบรม</p> |

2.2.3 ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบต่อองค์กรของโครงการฝึกอบรมครูและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมและผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงผลที่เกิดขึ้นจากโครงการตามทฤษฎีและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อองค์กร พัฒนาจากการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น แสดงในตารางที่ 4.4

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมของโครงการกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อองค์กรของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน
เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| กิจกรรมของโครงการ | ผลผลิต | ผลลัพธ์ | ผลกระทบต่อ องค์กร | ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมกับ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบต่อองค์กร |
|---|---|---|---|---|
| 1. การบรรยายให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 2. การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย และโครงสร้างหลักสูตร 3. การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติจัดทำหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ 4. การแบ่งกลุ่มตามโรงเรียนเพื่อเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษา 5. การจัดนิทรรศการของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ | 1. ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. ผู้บริหารและครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3. ผู้บริหารและครุมีทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4. ผู้บริหารและครุมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากขึ้น | 1. ครูสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ 2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1. บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ 2. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1. เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม ผู้บริหารและครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจและมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น 2. หลังเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน ผู้บริหารและครุผู้ผ่านการอบรมสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ ทุกโรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษา 3. บุคลากรในโรงเรียนสามารถบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

2.3 กรอบการประเมินที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน กระบวนการประเมินต้องผูกติดอยู่กับโครงการตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินการ ซึ่งมีการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- *การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา* มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามทฤษฎี ประกอบด้วย ตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและครูก่อนการฝึกอบรม หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมต่อไป

- *การประเมินการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรม* มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานในการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรด้านการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย ความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คุณลักษณะของวิทยากร และกระบวนการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนในการวางแผนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการวางแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมและคณะวิทยากรในการปรับปรุงการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย

- *การประเมินการนำโครงการอบรมไปปฏิบัติ* มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานในการนำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรด้านการดำเนินงานในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย พฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของวิทยากร พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของผู้เข้าอบรม และขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการที่สังเกตได้กับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่อไป

ระยะที่ 3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการ ซึ่งผลผลิตของโครงการฝึกอบรมพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อองค์กร ผลการเรียนรู้หลังอบรมในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะเชิงปฏิบัติ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนผลกระทบของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน หลังจากนั้นเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น กับผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะระบุถึงประสิทธิผลของโครงการ

- ประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย ตัวแปรที่ได้จากการประเมิน 4 ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นและตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรและตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะระบุถึงปัจจัยและเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทำให้ได้องค์ความรู้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูต่อไปในอนาคตได้

รายละเอียดของกรอบการประเมินนำเสนอในตารางที่ 4.5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.5 กรอบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|--|---|---|---------------|--|---|--|
| 1. การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1. เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | <p>1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารและครูในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรมเป็นอย่างไร</p> <p>1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารและครู ก่อนอบรม สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด</p> | <p>คุณลักษณะของผู้บริหารและครู ก่อนอบรม ในด้านต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. ทักษะต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3. แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ผู้เข้าอบรม | <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | <p>กำหนดค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม</p> | <p>คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|---|---|--|--|---|---|---|
| 2. การประเมินการพัฒนา กิจกรรมของโครงการ ฝึกอบรม บุคลากรใน โรงเรียนเพื่อ จัดทำหลัก สูตรสถาน ศึกษา | 2. เพื่อศึกษา กระบวนการ ดำเนินงานใน การพัฒนา กิจกรรมของ โครงการฝึกอบรม บุคลากรใน โรงเรียนเพื่อ จัดทำหลัก สูตรสถาน ศึกษา | 2.1 คุณลักษณะของวิทยากรที่ได้รับ การแต่งตั้งสอดคล้องกับ คุณลักษณะของวิทยากรที่ กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด | 1. คุณลักษณะของวิทยากร ได้แก่ 1.1 ความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน 2544 1.2 ทักษะติดต่อการจัด ทำหลักสูตรสถาน ศึกษา 1.3 แรงจูงใจในการเป็น วิทยากร 1.4 ทักษะติดต่อผู้เข้ารับ การอบรม 1.5 การรับรู้ความ สามารถในการ จัดทำหลักสูตรและ การเป็นวิทยากร | -คำสั่งแต่งตั้ง วิทยากร - ผลการ ทดสอบความ รู้หลังอบรม ในโครงการ อบรม วิทยากร ระดับอำเภอ - วิทยากร | 1. ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับ คณะวิทยากรจากคำสั่ง แต่งตั้งวิทยากร 2. รวบรวมผลการทดสอบ ความรู้ของวิทยากรจาก ผลการทดสอบความรู้หลัง อบรม ในโครงการอบรม วิทยากรระดับอำเภอ 3. แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาและผู้เข้ารับ การอบรมสำหรับวิทยากร อำเภอ | 1. จำนวนค่า เฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐานของ คุณลักษณะ ของวิทยากร | กระบวนการ ดำเนินงานในการ พัฒนากิจกรรม ของโครงการ ฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อ จัดทำหลักสูตร สถานศึกษาที่เกิด ขึ้น สอดคล้องกับ กระบวนการ พัฒนากิจกรรม ของโครงการที่ ระบุไว้ในทฤษฎี โปรแกรม |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|--------------|--|---|---|--|--|-----------------|
| 2.การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ) | | <p>2.2 การพัฒนากิจกรรมของโครงการที่เกิดขึ้นจริงสอดคล้องกับการพัฒนากิจกรรมของโครงการที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด</p> <p>พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมมากน้อยเพียงใด 2) การวางแผนการประเมินครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมหรือไม่ 3) มีการขอความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอหรือไม่ อย่างไร 4) มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่จัดฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร | <ol style="list-style-type: none"> 2. ความต้องการจำเป็นในการอบรมและวิธีการเรียนรู้ (learning style) ของผู้เข้าอบรม 3. การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 หลักสูตรฝึกอบรม 1.2 แผนการประเมินผลการฝึกอบรม 1.3 การจัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ 1.4 การประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ฝึกอบรม | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าอบรม - ผู้รับผิดชอบโครงการ - วิทยากร - บันทึกการประชุม - เอกสารโครงการ - หนังสือขอความร่วมมือ | <ol style="list-style-type: none"> 4. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียน 5. ผู้ประเมินเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรม 6. ศึกษาบันทึกการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากร 7. ศึกษาเอกสารโครงการ 8. ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากหนังสือขอความร่วมมือ | <ol style="list-style-type: none"> 2. วิเคราะห์และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมโดยการคำนวณดัชนี PNI 3. จำนวนค่าร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมแยกตามวิธีการเรียนรู้ 4. วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง | |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|---|---|---|------------------------------------|--|--|--|
| 4. การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4. เพื่อศึกษาผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นอย่างไร โดยพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ 1) หลังเสร็จสิ้นการอบรมผู้บริหารและครู มีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการเรียนรู้ก่อนอบรม 2) เมื่อกลับไปโรงเรียนผู้บริหารและครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด 3) หลังเสร็จสิ้นการอบรมประมาณ 1 ภาคเรียน บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ได้มากน้อยเพียงใด | 1. ผลผลิตของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจาก 1.1 ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมต่อโครงการฝึกอบรม 1.2 ผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และความรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ผู้เข้าอบรม - ผู้เข้าอบรม | 1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 4. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1. คำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม 2. วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ 3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังอบรมของคะแนนความรู้ ทักษะ ทักษะ และความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร โดยการทดสอบค่าที (t-test) | ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการสอดคล้องกับ ผลผลิตที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|--------------|--------------|--|---|---|---|--|
| 4. การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ) | | | <p>2. ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจาก</p> <p>2.1 การมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.2 การมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3. ผลกระทบของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจาก การปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน</p> | <p>- ผู้เข้าอบรม</p> <p>- ผู้เข้าอบรม</p> | <p>5. แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> | <p>4. คำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมผู้บริหาร และคณะครูในโรงเรียน</p> <p>5. คำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน</p> | <p>ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาสอดคล้องกับผลลัพธ์และผลกระทบที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม</p> |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|---|--|--|--|-------------|--|---|---|
| 5.การประเมิน กลไกเชิง สาเหตุของ โครงการฝึก อบรม บุคลากรใน โรงเรียนเพื่อ จัดทำ หลักสูตร สถานศึกษา | 5. เพื่อศึกษา ปัจจัยและ เงื่อนไขที่ส่ง ผลต่อความ สำเร็จของ โครงการฝึก อบรม บุคลากรใน โรงเรียนเพื่อ จัดทำ หลักสูตร สถานศึกษา | ปัจจัย และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ โครงการฝึกอบรมบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถาน ศึกษา ประกอบด้วยอะไรบ้าง | 1. คุณลักษณะของวิทยากร ได้แก่ 1.1 ความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2544 1.2 ทักษะติดต่อการ จัดทำหลักสูตร สถานศึกษา 1.3 แรงจูงใจในการเป็น วิทยากร 1.4 ทักษะติดต่อผู้เข้ารับ การอบรม 1.5 การรับรู้ความ สามารถในการจัดทำ หลักสูตรและการ เป็นวิทยากร | - วิทยากร | 1. แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาและผู้เข้ารับ การอบรม สำหรับวิทยากร อำเภอ | วิเคราะห์ความ สัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้การวิเคราะห์ อิทธิพล (Path Analysis) | ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุตาม สมมติฐานที่ กำหนดไว้ใน ทฤษฎีโปรแกรม ของโครงการฝึก อบรมบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อ จัดทำหลักสูตร สถานศึกษา |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|--------------|--------------|---|---|---|---------------------|-----------------|
| <p>5. การประเมิน กลไกเชิง สาเหตุของ โครงการฝึก อบรม บุคลากรใน โรงเรียนเพื่อ จัดทำ หลักสูตร สถานศึกษา (ต่อ)</p> | | | <p>2. คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ก่อนและ หลังอบรม ได้แก่</p> <p>2.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.2 ทักษะติดต่อการจัดทำหลักสูตร</p> <p>2.3 แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร</p> <p>2.4 การรับรู้ความสามารถในการจัด ทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3. ปฏิกริยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ</p> <p>4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>4.1 การมีส่วนร่วมของครู</p> <p>4.2 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร</p> <p>4.3 การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.4 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน</p> <p>4.5 การติดตามจากศึกษานิเทศก์</p> <p>5. การปฏิบัติตามภารกิจในการบริหาร จัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ บุคลากรในโรงเรียน</p> | <p>- ผู้เข้าอบรม</p> <p>- ผู้เข้าอบรม</p> <p>- ผู้เข้าอบรม</p> <p>- ผู้เข้าอบรม</p> | <p>2. แบบทดสอบความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการ ศึกษาระดับพื้นฐาน 2544</p> <p>3. แบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>4. แบบสอบถามความพึงพอใจ ของผู้เข้าอบรมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>5. แบบติดตามผลโครงการ ฝึกอบรมบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา</p> | | |

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น ไปประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยผลการประเมินจะแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

3.1 ผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.3 ผลการประเมินการนำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

3.4 ผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.5 ผลการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.1 ผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการประเมินในตอนนี้เป็น การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมที่เป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เปรียบเทียบกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้เข้าอบรม ส่วนที่สอง นำเสนอผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ทักษะชีวิตที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม สำหรับส่วนที่สาม เป็นการสรุปผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ได้จากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบความสอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.1.1 ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้เข้าอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 527 คน พบว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอมีภูมิหลังคล้ายกัน โดยในแต่ละอำเภอผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปีมากที่สุด รองลงมา มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเพียงส่วนน้อยที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยผู้เข้าอบรมมากกว่าร้อยละ 90 เป็นครูผู้สอน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี สำหรับประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ส่วนผู้ที่เคยเข้า

ร่วมสังเกตการณ์มีจำนวนเพียงเล็กน้อย ยกเว้น อำเภอแม่เมาะ ที่มีผู้เข้าอบรมที่เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์มากกว่าผู้ที่เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้เข้าอบรม จำแนกตามภูมิภาคและอำเภอ

| ภูมิภาค | เมือง | | เกาะคา | | แม่เมาะ | | รวม | |
|---------------------------------------|-------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | | | | | | | |
| - ชาย | 79 | 29.70 | 16 | 22.22 | 70 | 37.04 | 165 | 31.31 |
| - หญิง | 187 | 70.30 | 56 | 77.78 | 119 | 62.96 | 362 | 68.69 |
| รวม | 266 | 100.00 | 72 | 100.00 | 189 | 100.00 | 527 | 100.00 |
| อายุ | | | | | | | | |
| - 20 – 29 ปี | 3 | 1.13 | - | - | 6 | 3.17 | 9 | 1.71 |
| - 30 – 39 ปี | 9 | 3.38 | 2 | 2.78 | 23 | 12.17 | 34 | 6.45 |
| - 40 – 49 ปี | 171 | 64.29 | 42 | 58.33 | 132 | 69.84 | 345 | 65.46 |
| - 50 ปี ขึ้นไป | 83 | 31.20 | 28 | 38.89 | 28 | 14.81 | 139 | 26.38 |
| รวม | 266 | 100.00 | 72 | 100.00 | 189 | 100.00 | 527 | 100.00 |
| วุฒิการศึกษา | | | | | | | | |
| - อนุปริญญา | 9 | 3.38 | 1 | 1.39 | 18 | 9.52 | 28 | 5.31 |
| - ปริญญาตรี | 242 | 90.98 | 69 | 95.83 | 164 | 86.77 | 475 | 90.13 |
| - ปริญญาโท | 15 | 5.64 | 2 | 2.78 | 7 | 3.71 | 24 | 4.56 |
| รวม | 266 | 100.00 | 72 | 100.00 | 189 | 100.00 | 527 | 100.00 |
| สถานภาพ | | | | | | | | |
| - ผู้บริหารโรงเรียน | 16 | 6.02 | 4 | 5.56 | 18 | 9.52 | 38 | 7.21 |
| - ครูผู้สอน | 250 | 93.98 | 68 | 94.44 | 171 | 90.48 | 489 | 92.79 |
| รวม | 266 | 100.00 | 72 | 100.00 | 189 | 100.00 | 527 | 100.00 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | | | | | | | |
| - น้อยกว่า 10 ปี | 6 | 2.26 | 1 | 1.39 | 26 | 13.76 | 33 | 6.26 |
| - 10 – 20 ปี | 29 | 10.90 | 5 | 6.94 | 50 | 26.45 | 84 | 15.94 |
| - มากกว่า 20 ปี | 231 | 86.84 | 66 | 91.67 | 113 | 59.79 | 410 | 77.80 |
| รวม | 266 | 100.00 | 72 | 100.00 | 189 | 100.00 | 527 | 100.00 |
| ประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | | | |
| - ไม่มี | 200 | 75.19 | 62 | 86.11 | 138 | 73.02 | 400 | 75.90 |
| - เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์ | 26 | 9.77 | 2 | 2.78 | 30 | 15.87 | 58 | 11.01 |
| - เคยเป็นคณะทำงาน | 40 | 15.04 | 8 | 11.11 | 21 | 11.11 | 69 | 13.09 |
| รวม | 266 | 100.00 | 72 | 100.00 | 189 | 100.00 | 527 | 100.00 |

3.1.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้เข้าอบรม

3.1.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ก่อนอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ก่อนอบรม

| อำเภอ | จำนวน | ค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจ | |
|-----------|-------|---------------------------------|------|
| | | Mean | S.D. |
| เมือง | 250 | 18.68 | 4.09 |
| เกาะคา | 60 | 16.10 | 3.99 |
| แม่เม่า | 159 | 16.59 | 4.35 |
| เฉลี่ยรวม | 469 | 17.62 | 4.31 |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ก่อนอบรม จากแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ในระดับปานกลาง (17.62) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายอำเภอ ปรากฏว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง โดยระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมในสังกัดอำเภอเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 18.68 รองลงมาคือ ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมในอำเภอแม่เม่า และอำเภอเกาะคา มีค่าเฉลี่ย 16.59 และ 16.10 ตามลำดับ

3.1.2.2 ทักษะที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับทักษะของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้าอบรมมีทักษะต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในระดับปานกลาง (3.39) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายอำเภอ ปรากฏว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีทักษะต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในระดับปานกลางทุกอำเภอ โดยระดับทักษะต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมในสังกัดอำเภอแม่เม่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.42 รองลงมาคือ ระดับทักษะของผู้เข้าอบรมในอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา มีค่าเฉลี่ย 3.41 และ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N=250) | | เกาะคา (N = 60) | | แม่เมาะ (N = 159) | | รวม (N = 469) | |
|-----|---|------------------|------|--------------------|------|----------------------|------|------------------|------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | หลักสูตรสถานศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ดีกว่าหลักสูตรที่ ศธ.กำหนด | 3.49 | 0.72 | 3.30 | 0.87 | 3.41 | 0.83 | 3.44 | 0.78 |
| 2 | หลักสูตรสถานศึกษา น่าจะมีคุณภาพดีเท่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน | 2.85 | 0.77 | 3.06 | 0.74 | 2.97 | 0.83 | 2.92 | 0.79 |
| 3 | หลักสูตรสถานศึกษาไม่เป็นเพียงอุดมคติทางวิชาการสามารถทำได้จริง | 3.41 | 0.95 | 3.13 | 0.95 | 3.61 | 2.41 | 3.44 | 1.63 |
| 4 | การที่ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้น และจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | 3.80 | 0.76 | 3.70 | 0.92 | 3.91 | 0.80 | 3.82 | 0.80 |
| 5 | การให้ครูคิดหลักสูตรเอง ไม่ทำให้เกิดปัญหา | 2.91 | 1.04 | 2.45 | 1.09 | 2.99 | 1.04 | 2.87 | 1.06 |
| 6 | หลักสูตรสถานศึกษาสามารถทำให้สำเร็จได้ ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกัน | 4.20 | 0.71 | 3.94 | 0.98 | 4.33 | 2.43 | 4.21 | 1.58 |
| 7 | สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเองได้อย่างมีคุณภาพ | 2.91 | 0.99 | 2.73 | 1.10 | 2.95 | 1.04 | 2.90 | 1.02 |
| 8 | ข้าพเจ้านิติที่จะสร้างหลักสูตรขึ้นมาด้วยตนเอง | 2.72 | 1.00 | 2.57 | 1.10 | 2.67 | 1.02 | 2.68 | 1.02 |
| 9 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการคุ้มค่า หากจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ | 3.92 | 0.77 | 3.90 | 0.86 | 3.91 | 0.85 | 3.91 | 0.81 |
| 10 | ครูควรจะมีเวลาให้กับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 2.31 | 1.00 | 2.10 | 1.05 | 2.27 | 0.96 | 2.27 | 0.99 |
| 11 | ข้าพเจ้าอยากมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.76 | 0.84 | 3.60 | 0.94 | 3.70 | 0.94 | 3.72 | 0.89 |
| 12 | ถ้ามีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมการอบรมที่เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.02 | 1.02 | 2.85 | 1.12 | 2.88 | 1.09 | 2.95 | 1.06 |
| 13 | ถ้ามีเวลว่าง ข้าพเจ้ามักจะศึกษาเอกสารหรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเสมอ | 3.71 | 0.80 | 3.64 | 0.87 | 3.67 | 0.84 | 3.68 | 0.82 |
| 14 | ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าอยากไปดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.26 | 0.80 | 4.24 | 0.89 | 4.31 | 0.78 | 4.27 | 0.80 |
| 15 | ข้าพเจ้านิติและเต็มใจที่จะสละเวลา เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานอกเวลาราชการ | 3.81 | 0.84 | 3.64 | 0.95 | 3.77 | 0.96 | 3.77 | 0.90 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.41 | 0.87 | 3.26 | 0.96 | 3.42 | 1.12 | 3.39 | 1.00 |

3.1.2.3 แรงจูงใจที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมาก (3.89) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายอำเภอ ปรากฏว่าผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากทุกอำเภอ โดยระดับแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมในสังกัดอำเภอเมืองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.92 รองลงมา คือ ระดับแรงจูงใจของผู้เข้าอบรมในอำเภอแม่เมาะและอำเภอเกาะคา มีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรม

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N=250) | | เกาะคา (N = 60) | | แม่เมาะ (N = 159) | | รวม (N = 469) | |
|-----|---|------------------|------|--------------------|------|----------------------|------|------------------|------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | ข้าพเจ้าอยากจะทำพัฒนาการสอนด้วยการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา | 3.71 | 0.81 | 3.57 | 0.84 | 3.70 | 0.84 | 3.69 | 0.82 |
| 2 | การสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเป็นจะทำให้ข้าพเจ้าเป็นครูที่ดี | 3.69 | 0.8 | 3.66 | 0.85 | 3.6 | 0.98 | 3.65 | 0.87 |
| 3 | ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจที่ได้ทำทุกอย่างเพื่อพัฒนาการสอน | 4.05 | 0.78 | 4.09 | 0.87 | 4.11 | 0.79 | 4.08 | 0.80 |
| 4 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของข้าพเจ้า | 3.70 | 1.03 | 3.43 | 1.09 | 3.61 | 1.11 | 3.63 | 1.07 |
| 5 | แม้ว่างานจะหนัก ข้าพเจ้าก็อยากเข้าอบรมเพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษา | 3.86 | 0.82 | 3.67 | 0.91 | 3.79 | 0.95 | 3.81 | 0.88 |
| 6 | การก้าวหน้าวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าของครูยุคใหม่ | 4.42 | 0.71 | 4.34 | 0.77 | 4.35 | 0.72 | 4.38 | 0.72 |
| 7 | ศักดิ์ศรีของครูยุคใหม่อยู่ที่ความสามารถในการสร้างหลักสูตรได้ | 3.79 | 0.96 | 3.79 | 0.83 | 3.64 | 1.00 | 3.74 | 0.96 |
| 8 | ข้าพเจ้าทนไม่ได้ที่จะล่าช้ากว่าเพื่อนครู | 4.00 | 0.91 | 4.07 | 0.68 | 4.11 | 0.86 | 4.05 | 0.86 |
| 9 | ข้าพเจ้าจะตั้งใจรับฟังการฝึกอบรม เพราะไม่อยากทำให้เพื่อนครูและนักเรียนผิดหวัง | 4.20 | 0.76 | 4.13 | 0.76 | 4.38 | 3.17 | 4.26 | 1.97 |
| 10 | การเข้าร่วมฝึกอบรมจะทำให้ข้าพเจ้าได้รู้จักกับบุคลากรจากที่ต่าง ๆ เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน | 4.15 | 0.75 | 3.97 | 0.76 | 4.10 | 0.78 | 4.12 | 0.76 |
| 11 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็น ทำให้เป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ | 3.98 | 0.80 | 3.93 | 0.88 | 3.82 | 0.86 | 3.92 | 0.83 |
| 12 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็น ทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น | 3.34 | 0.98 | 3.12 | 0.99 | 3.28 | 1.03 | 3.29 | 1.00 |
| 13 | การมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีส่วนทำให้ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมากขึ้น | 3.74 | 0.81 | 3.76 | 0.74 | 3.64 | 0.93 | 3.71 | 0.85 |
| 14 | การมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของข้าพเจ้า จะช่วยพัฒนาโรงเรียนและชุมชนได้มากขึ้น | 4.11 | 0.72 | 4.04 | 0.71 | 3.98 | 0.80 | 4.06 | 0.75 |
| 15 | หากโรงเรียนของข้าพเจ้าจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำเร็จ จะทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนมากขึ้น | 4.09 | 0.77 | 4.13 | 0.78 | 3.90 | 0.90 | 4.03 | 0.82 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.92 | 0.83 | 3.85 | 0.83 | 3.87 | 1.05 | 3.89 | 0.93 |

3.1.2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถาน

ศึกษาของผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้าอบรมมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลาง (2.97) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายอำเภอ ปรากฏว่าผู้เข้าอบรมมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลางทุกอำเภอ โดยค่าเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมในสังกัดอำเภอแม่เมาะ มีค่าสูงสุด คือ 3.02 รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมในอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา มีค่าเฉลี่ย 3.00 และ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ
ผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N=250) | | เกาะคา (N = 60) | | แม่เมาะ (N = 159) | | รวม (N = 469) | |
|-----|--|------------------|------|--------------------|------|----------------------|------|------------------|------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | อธิบายสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นพ.ศ.2544 ได้ | 2.95 | 0.68 | 2.69 | 0.74 | 3.11 | 2.56 | 2.98 | 1.56 |
| 2 | ชี้แนะแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.05 | 0.70 | 2.94 | 0.70 | 3.04 | 0.71 | 3.05 | 0.71 |
| 3 | อธิบายความคิดรวบยอดของหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 2.88 | 0.76 | 2.77 | 0.69 | 2.81 | 0.78 | 2.87 | 0.75 |
| 4 | อธิบายขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 2.81 | 0.82 | 2.68 | 0.76 | 2.78 | 0.82 | 2.83 | 0.91 |
| 5 | จัดทำร่างสาระของหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างน้อย 1 กลุ่ม สาระ | 2.84 | 0.92 | 2.82 | 1.02 | 2.88 | 0.85 | 2.87 | 0.91 |
| 6 | วิเคราะห์และประเมินจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตรสถานศึกษา ที่ทำขึ้นได้ | 2.98 | 0.87 | 2.53 | 0.86 | 2.86 | 0.84 | 2.9 | 0.88 |
| 7 | อธิบายกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 2.82 | 0.86 | 2.47 | 0.86 | 2.80 | 0.83 | 2.78 | 0.86 |
| 8 | ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกิดขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้ | 3.02 | 0.76 | 2.71 | 0.82 | 3.04 | 0.80 | 2.98 | 0.78 |
| 9 | มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาดีพอ ที่จะให้ คำปรึกษาและแนะนำผู้อื่นได้ | 2.86 | 0.77 | 2.53 | 0.76 | 2.77 | 0.76 | 2.79 | 0.77 |
| 10 | สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถาน ศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานของท่านได้ | 2.91 | 0.80 | 2.53 | 0.84 | 2.89 | 0.78 | 2.85 | 0.8 |
| 11 | ชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของออโร เรียนและชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของ โรงเรียนได้ | 3.03 | 0.78 | 2.82 | 0.82 | 3.20 | 2.63 | 3.05 | 1.61 |
| 12 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนจัดโครงสร้างและเวลาเรียนของ หลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่กำหนดไว้ | 3.22 | 0.83 | 2.90 | 0.86 | 3.18 | 0.74 | 3.16 | 0.8 |
| 13 | ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.14 | 0.74 | 2.69 | 0.88 | 3.09 | 0.74 | 3.06 | 0.77 |
| 14 | ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.15 | 0.81 | 2.73 | 0.85 | 3.06 | 0.74 | 3.07 | 0.79 |
| 15 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การ ตัดสินผลการเรียนและเอกสารหลักฐานการศึกษาได้ | 3.16 | 0.82 | 2.85 | 0.87 | 3.09 | 0.76 | 3.1 | 0.81 |
| 16 | ประเมินคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรใน โรงเรียนได้ | 3.18 | 0.80 | 2.85 | 0.85 | 3.13 | 0.73 | 3.13 | 0.79 |
| 17 | จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นำไปเป็น ตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นได้ | 3.01 | 0.82 | 2.73 | 0.93 | 3.03 | 0.74 | 2.98 | 0.8 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.00 | 0.79 | 2.75 | 0.82 | 3.02 | 1.00 | 2.97 | 0.90 |

3.1.3 สรุปผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม ที่เป็นปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ระดับทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่ระบุว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และไม่มี ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่สอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามทฤษฎี คือ แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พบว่ามีบุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3.2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการประเมินในตอนนี ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการวางแผนเพื่อพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของทั้ง 3 อำเภอ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของวิทยากร ส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้เข้าอบรม และส่วนที่สาม เป็นการสรุปผลการประเมินการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของวิทยากรในส่วนที่ 1 และผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมในส่วนที่ 2 ร่วมกับผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมวิทยากรของแต่ละอำเภอ มาพิจารณาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของวิทยากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะของวิทยากรทั้ง 3 อำเภอ ในด้านภูมิหลังของวิทยากร ทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจต่อการเป็นวิทยากร ทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรมและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยจะนำเสนอคุณลักษณะของวิทยากรในแต่ละด้านแยกเป็นรายอำเภอ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ภูมิหลังของวิทยากร

ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของวิทยากรทั้ง 3 อำเภอ แสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของวิทยากร จำแนกตามภูมิหลังและอำเภอ

| ภูมิหลังของวิทยากร | เมือง | | เกาะคา | | แม่เมาะ | | รวม | |
|--------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | | | | | | | |
| - ชาย | 5 | 25.00 | 4 | 23.53 | 6 | 24.00 | 15 | 24.19 |
| - หญิง | 15 | 75.00 | 13 | 76.47 | 19 | 76.00 | 47 | 75.81 |
| รวม | 20 | 100.00 | 17 | 100.00 | 25 | 100.00 | 62 | 100.00 |
| อายุ | | | | | | | | |
| - 30 – 39 ปี | 1 | 5.00 | 1 | 5.88 | 1 | 4.00 | 3 | 4.84 |
| - 40 – 49 ปี | 14 | 70.00 | 11 | 64.71 | 20 | 80.00 | 45 | 72.58 |
| - 50 ปี ขึ้นไป | 5 | 25.00 | 5 | 29.41 | 4 | 16.00 | 14 | 22.58 |
| รวม | 20 | 100.00 | 17 | 100.00 | 25 | 100.00 | 62 | 100.00 |
| วุฒิการศึกษา | | | | | | | | |
| - ปริญญาตรี | 15 | 75.00 | 14 | 82.35 | 19 | 76.00 | 48 | 77.42 |
| - ปริญญาโท | 5 | 25.00 | 3 | 17.65 | 6 | 24.00 | 14 | 22.58 |
| รวม | 20 | 100.00 | 17 | 100.00 | 25 | 100.00 | 62 | 100.00 |
| สถานภาพ | | | | | | | | |
| - ศึกษาในเทศก์ | 3 | 15.00 | 1 | 5.88 | 3 | 12.00 | 7 | 11.29 |
| - ผู้บริหารโรงเรียน | 2 | 10.00 | 1 | 5.88 | 2 | 8.00 | 5 | 8.06 |
| - ครูผู้สอน | 15 | 75.00 | 15 | 88.24 | 20 | 80.00 | 50 | 80.65 |
| รวม | 20 | 100.00 | 17 | 100.00 | 25 | 100.00 | 62 | 100.00 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | | | | | | | |
| - น้อยกว่า 10 ปี | - | - | - | - | 2 | 8.00 | 2 | 3.22 |
| - 10 – 20 ปี | 3 | 15.00 | 2 | 11.76 | 5 | 20.00 | 10 | 16.13 |
| - มากกว่า 20 ปี | 17 | 85.00 | 15 | 88.24 | 18 | 72.00 | 50 | 80.65 |
| รวม | 20 | 100.00 | 17 | 100.00 | 25 | 100.00 | 62 | 100.00 |
| ประสบการณ์จัดทำหลักสูตร | | | | | | | | |
| - ไม่มี | 4 | 20.00 | 9 | 52.94 | 7 | 28.00 | 20 | 32.26 |
| - เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์ | 3 | 15.00 | 3 | 17.65 | 4 | 16.00 | 10 | 16.13 |
| - เคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ | 9 | 45.00 | 5 | 29.41 | 7 | 28.00 | 21 | 33.87 |
| - เคยเป็นหัวหน้าคณะกรรมการ | 2 | 10.00 | - | - | 5 | 20.00 | 7 | 11.29 |
| - ไม่ตอบ | 2 | 10.00 | - | - | 2 | 8.00 | 4 | 6.45 |
| รวม | 20 | 100.00 | 17 | 100.00 | 25 | 100.00 | 62 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของวิทยากร จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 62 คน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลของวิทยากรทั้ง 3 อำเภอ พบว่า ในภาพรวมวิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีภูมิหลังคล้ายกัน โดยในแต่ละอำเภอวิทยากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 40–49 ปี และวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าปริญญาโท โดยเป็นครูผู้สอนมากที่สุด รองลงมา เป็นศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10–20 ปี สำหรับประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของวิทยากร 3 อำเภอ มีความแตกต่างกันเล็กน้อย โดยวิทยากรในอำเภอเมืองส่วนใหญ่ เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน รองลงมา ไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนวิทยากรในอำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยทั้ง 3 อำเภอมีวิทยากรที่เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์ และเคยเป็นหัวหน้าคณะทำงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพียงส่วนน้อย เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์แยกตามข้อมูลภูมิหลังของวิทยากรแต่ละอำเภอ ปรากฏผลดังนี้

ด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า วิทยากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 75.81 และ 24.19 ตามลำดับ โดยทั้ง 3 อำเภอมีวิทยากรที่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 75 ขึ้นไปทุกอำเภอ ในด้านอายุของวิทยากร พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.58 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.58 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอพบว่า อำเภอเมืองมีวิทยากรที่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนอำเภอเกาะคา วิทยากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.41 เช่นเดียวกับวิทยากรในอำเภอแม่เมาะที่ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.00

ในส่วนวุฒิการศึกษาของวิทยากรพบว่า ในภาพรวมวิทยากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.42 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.58 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอพบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับปริญญาโท โดยวิทยากรอำเภอเมือง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 75.00 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 25.00 ส่วนวิทยากรอำเภอเกาะคา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.35 และระดับปริญญาโทร้อยละ 17.65 สำหรับวิทยากรในอำเภอแม่เมาะ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 77.42 และระดับปริญญาโทร้อยละ 22.58

ด้านสถานภาพของวิทยากรพบว่า ในภาพรวมวิทยากรส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 80.65 รองลงมา เป็นศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.29 และ 8.06 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามอำเภอพบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 75.00 ขึ้นไปทุกอำเภอ รองลงมา เป็นศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับประสบการณ์ทำงานของวิทยากรพบว่า ในภาพรวมวิทยากรทั้ง 3 อำเภอ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.65 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 16.13 และมีเพียงส่วนน้อยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.22 โดยอำเภอเมือง

และอำเภอเกาะคา มีวิทยากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 85 ขึ้นไป รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี ส่วนอำเภอแม่เมาะ วิทยากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 20.00 โดยมีวิทยากรเพียงร้อยละ 8.00 ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

ในด้านประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมวิทยากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.87 เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา ไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 32.26 และเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์และเคยเป็นหัวหน้าคณะทำงาน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และ 11.29 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามอำเภอ พบว่า อำเภอเมือง มีวิทยากรที่เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา ไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 20.00 และเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์และเคยเป็นหัวหน้าคณะทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ 10.00 ตามลำดับ ในขณะที่วิทยากรในอำเภอเกาะคาส่วนใหญ่ร้อยละ 52.94 ไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงานและเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์คิดเป็นร้อยละ 29.41 และ 17.65 ตามลำดับ สำหรับวิทยากรในอำเภอแม่เมาะ ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์และเคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 28.00 รองลงมา เคยเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และเคยเข้าร่วมสังเกตการณ์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 16.00 ตามลำดับ

3.2.1.2 ทักษะของวิทยากรต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติในด้านความรู้ ความรู้สึกและความพร้อมของวิทยากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของวิทยากรต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | องค์ประกอบของทัศนคติ | เมือง (N=16) | | เกาะคา (N = 17) | | แม่เมาะ (N = 23) | | รวม (N = 56) | |
|-----------|---|-----------------|------|--------------------|------|---------------------|------|-----------------|------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | ความรู้และแนวคิดของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.61 | 0.63 | 3.59 | 0.71 | 3.30 | 0.61 | 3.48 | 0.65 |
| 2 | ความรู้สึกของวิทยากรที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.65 | 0.64 | 3.47 | 0.72 | 3.38 | 0.71 | 3.49 | 0.69 |
| 3 | ความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.01 | 0.59 | 3.94 | 0.58 | 3.80 | 0.49 | 3.90 | 0.55 |
| เฉลี่ยรวม | | 3.76 | 0.62 | 3.67 | 0.67 | 3.50 | 0.60 | 3.62 | 0.63 |

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า โดยภาพรวมวิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (3.62) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (3.90) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก (3.49) และด้านความรู้และแนวคิดต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (3.48) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอ พบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกัน โดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านความรู้และแนวคิดที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ยกเว้น วิทยาการอำเภอเกาะคา ที่มีทัศนคติในด้านความรู้และแนวคิดสูงกว่าด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.2.1.3 แรงจูงใจต่อการเป็นวิทยากร

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจต่อการเป็นวิทยากร จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจต่อการเป็นวิทยากร จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | องค์ประกอบของแรงจูงใจ | เมือง (N=16) | | เกาะคา (N = 17) | | แม่เมาะ (N = 23) | | รวม (N = 56) | |
|-----|-----------------------|-----------------|------|--------------------|------|---------------------|------|-----------------|------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | แรงจูงใจภายใน | 4.03 | 0.52 | 4.18 | 0.53 | 3.91 | 0.53 | 4.03 | 0.53 |
| 2 | แรงจูงใจภายนอก | 3.98 | 0.53 | 4.08 | 0.55 | 3.84 | 0.47 | 3.95 | 0.51 |
| | เฉลี่ยรวม | 4.01 | 0.53 | 4.13 | 0.54 | 3.88 | 0.50 | 3.99 | 0.52 |

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าโดยภาพรวมวิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีแรงจูงใจต่อการเป็นวิทยากรอยู่ในระดับมาก (3.99) โดยมีแรงจูงใจภายใน (4.03) สูงกว่าแรงจูงใจภายนอก (3.95) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอ พบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกในระดับมาก และมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก โดยวิทยากรอำเภอเมือง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เท่ากับ 4.03 และ 3.98 ตามลำดับ วิทยากรอำเภอเกาะคา มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายในและภายนอกเท่ากับ 4.18 และ 4.08 ตามลำดับ และวิทยากรอำเภอแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายในและภายนอก เท่ากับ 3.91 และ 3.84 ตามลำดับ

3.2.1.4 ทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติของวิทยากรที่มีต่อผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | องค์ประกอบของทัศนคติ | เมือง (N=16) | | เกาะคา (N = 17) | | แม่เมาะ (N = 23) | | รวม (N = 56) | |
|-----|-------------------------------------|-----------------|------|--------------------|------|---------------------|------|-----------------|------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | แนวคิดที่มีต่อผู้เข้าอบรม | 3.88 | 0.45 | 3.98 | 0.57 | 4.10 | 0.59 | 4.00 | 0.55 |
| 2 | ความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อผู้เข้าอบรม | 3.38 | 0.62 | 3.95 | 0.44 | 3.67 | 0.56 | 3.67 | 0.56 |
| 3 | ความพร้อมในการเป็นวิทยากร | 3.76 | 0.50 | 3.91 | 0.51 | 3.70 | 0.57 | 3.78 | 0.53 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.67 | 0.52 | 3.95 | 0.51 | 3.82 | 0.56 | 3.82 | 0.55 |

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า โดยภาพรวมวิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีทัศนคติต่อผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับมาก (3.82) โดยวิทยากรมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในด้านแนวคิดที่มีต่อผู้เข้าอบรมสูงที่สุด (4.00) รองลงมา คือ ด้านความพร้อมในการเป็นวิทยากร (3.78) และความรู้สึกที่มีต่อผู้เข้าอบรม (3.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอพบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอ มีทัศนคติต่อผู้เข้าอบรมสอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติในด้านแนวคิดต่อผู้เข้าอบรมสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพร้อมในการเป็นวิทยากร และด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้เข้าอบรม ตามลำดับ ยกเว้น อำเภอเกาะคาที่มีค่าเฉลี่ยทัศนคติในด้านความรู้สึกที่มีต่อผู้เข้าอบรม สูงกว่าด้านความพร้อมในการเป็นวิทยากร

3.2.1.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากร และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ย วิทยากรมีระดับการรับรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (3.78) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอ พบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีระดับการรับรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50) ทุกอำเภอ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อปรากฏว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา คือ ข้อ 8 ออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ รองลงมา คือ ข้อ 7 จัดทำร่างสาระของหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างน้อย 1 กลุ่มสาระ สำหรับอำเภอแม่เมาะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ (4.04) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 6 ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้ ข้อ 7 จัดทำร่างสาระของหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างน้อย 1 กลุ่มสาระ และข้อ 8 ออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.91

เมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของอำเภอเมือง ได้แก่ ข้อ 1 อธิบายสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้ ข้อ 3 อธิบายความคิดรวบยอดของหลักสูตรสถานศึกษาได้ และข้อ 4 อธิบายขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.69 ส่วนอำเภอเกาะคา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 14 ถ้ามีปัญหากับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกิดขึ้น ท่านมั่นใจว่าสามารถแก้ปัญหาได้ ข้อ 17 สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นำไปเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นได้ และข้อ 19 สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ผู้เข้าอบรมระหว่างกรอบรมได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.59 และสำหรับอำเภอแม่เมาะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 17 สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นำไปเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นได้ (3.43)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นวิทยากรและการจัดทำ
หลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N=16) | | เกาะคา (N = 17) | | แม่เมาะ (N = 23) | | รวม (N = 56) | |
|-----|---|-----------------|-------------|--------------------|-------------|---------------------|-------------|-----------------|-------------|
| | | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D | Mean | S.D |
| 1 | อธิบายสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ได้ | 3.69 | 0.60 | 3.82 | 0.64 | 3.78 | 0.90 | 3.77 | 0.74 |
| 2 | ชี้แนะแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.81 | 0.54 | 3.71 | 0.69 | 3.74 | 0.69 | 3.75 | 0.64 |
| 3 | อธิบายความคิดรวบยอดของหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.69 | 0.60 | 3.71 | 0.59 | 3.70 | 0.76 | 3.70 | 0.66 |
| 4 | อธิบายขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.69 | 0.60 | 3.76 | 0.56 | 3.83 | 0.78 | 3.77 | 0.66 |
| 5 | ชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนได้ | 3.75 | 0.68 | 3.76 | 0.56 | 3.70 | 0.70 | 3.73 | 0.65 |
| 6 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้ | 3.88 | 0.72 | 3.82 | 0.73 | 3.91 | 0.67 | 3.87 | 0.69 |
| 7 | จัดทำร่างสาระหลักสูตรสถานศึกษาได้ อย่างน้อย 1 กลุ่มสาระ | 3.94 | 0.68 | 3.94 | 0.75 | 3.91 | 0.67 | 3.93 | 0.68 |
| 8 | ออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 4.00 | 0.73 | 4.00 | 0.70 | 3.91 | 0.67 | 3.96 | 0.69 |
| 9 | ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.81 | 0.66 | 3.88 | 0.70 | 4.04 | 0.71 | 3.93 | 0.68 |
| 10 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสินผลการเรียน และเอกสารหลักฐานการศึกษาได้ | 3.88 | 0.72 | 3.82 | 0.64 | 3.87 | 0.76 | 3.86 | 0.70 |
| 11 | ประเมินคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.88 | 0.62 | 3.71 | 0.69 | 3.83 | 0.72 | 3.80 | 0.67 |
| 12 | วิเคราะห์และประเมินจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นได้ | 3.81 | 0.54 | 3.65 | 0.61 | 3.83 | 0.65 | 3.77 | 0.60 |
| 13 | อธิบายกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.75 | 0.77 | 3.65 | 0.70 | 3.65 | 0.78 | 3.68 | 0.74 |
| 14 | ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกิดขึ้น ท่านมั่นใจว่าสามารถแก้ปัญหาได้ | 3.81 | 0.66 | 3.59 | 0.71 | 3.48 | 0.51 | 3.61 | 0.62 |
| 15 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาดีพอ ที่จะให้คำปรึกษาและแนะนำผู้อื่นได้ | 3.81 | 0.54 | 3.71 | 0.59 | 3.65 | 0.71 | 3.71 | 0.62 |
| 16 | สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานของท่านได้ | 3.81 | 0.54 | 3.71 | 0.69 | 3.83 | 0.83 | 3.79 | 0.71 |
| 17 | สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นำไปเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นได้ | 3.81 | 0.66 | 3.59 | 0.71 | 3.43 | 0.59 | 3.59 | 0.65 |
| 18 | สามารถวางแผนการอบรมบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนให้สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.88 | 0.50 | 3.65 | 0.70 | 3.83 | 0.78 | 3.79 | 0.68 |
| 19 | สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ผู้เข้าอบรมระหว่างการอบรมได้ | 3.88 | 0.50 | 3.59 | 0.62 | 3.87 | 0.81 | 3.79 | 0.68 |
| 20 | วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ | 3.88 | 0.72 | 3.65 | 0.70 | 3.74 | 0.75 | 3.75 | 0.72 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.82 | 0.63 | 3.74 | 0.66 | 3.78 | 0.72 | 3.78 | 0.67 |

3.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ ที่ดำเนินการก่อนการอบรม ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.2.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมแสดงในตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรม จากการพิจารณาค่า PNI ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ข้อที่มีค่า PNI สูงจะเป็นข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด พบว่า ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมสอดคล้องกัน โดยเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ ปรากฏผลดังนี้

อำเภอเมือง ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 13 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (PNI = 0.5191) ข้อ 14 การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ (PNI = 0.5074) ข้อ 17 การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.5046) ข้อ 18 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.5042) และข้อ 12 วิธีการจัดทำสาระและผลการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.4903) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นในอันดับท้ายๆ คือ ข้อ 2 เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนหลักสูตร (PNI = 0.3044) ข้อ 3 หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (PNI = 0.3504) และข้อ 4 โครงสร้างหลักสูตรและการจัดเวลาเรียน (PNI = 0.3628)

อำเภอเกาะคา ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 12 วิธีการจัดทำสาระและผลการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.4979) ข้อ 13 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (PNI = 0.4915) ข้อ 17 การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.4784) ข้อ 14 การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ (PNI = 0.4766) และข้อ 16 การกำหนดเกณฑ์การผ่านช่วงชั้น และการจบการศึกษา รวมทั้งเอกสารหลักฐานการศึกษา (PNI = 0.4728) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นในอันดับท้ายๆ คือ ข้อ 8 การวิจัยในชั้นเรียน (PNI = 0.3220) ข้อ 2 เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนหลักสูตร (PNI = 0.3522) และข้อ 3 หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (PNI = 0.3686)

อำเภอแม่เมาะ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 5 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 13 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (PNI = 0.4928) ข้อ 14 การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ (PNI = 0.4761) ข้อ 17 การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.4742) ข้อ 15 การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (PNI = 0.4702) และ ข้อ 18 การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.4680) ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นในอันดับท้ายๆ คือ ข้อ 2 เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนหลักสูตร (PNI = 0.2815) ข้อ 7 การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ (PNI = 0.3561) และข้อ 3 หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (PNI = 0.3690)

ตารางที่ 4.16 ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | อำเภอเมือง | | | | | | อำเภอเกาะคา | | | | | | อำเภอแม่เมาะ | | | | | |
|-----|--|-----------------|------|------------------|------|--------|--------|-----------------|------|------------------|------|--------|--------|-----------------|------|------------------|------|--------|--------|
| | | ความรู้ที่ควรมี | | ความรู้ที่มีอยู่ | | PNI | อันดับ | ความรู้ที่ควรมี | | ความรู้ที่มีอยู่ | | PNI | อันดับ | ความรู้ที่ควรมี | | ความรู้ที่มีอยู่ | | PNI | อันดับ |
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | | |
| 1 | แนวคิดของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 | 4.53 | 0.59 | 2.74 | 0.75 | 0.3962 | 13 | 4.15 | 0.76 | 2.49 | 0.81 | 0.3991 | 14 | 4.36 | 0.67 | 2.57 | 0.81 | 0.4117 | 11 |
| 2 | เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนหลักสูตร | 4.48 | 0.64 | 3.12 | 0.82 | 0.3044 | 18 | 4.18 | 0.72 | 2.71 | 0.83 | 0.3522 | 17 | 4.30 | 0.66 | 3.09 | 0.88 | 0.2815 | 18 |
| 3 | หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 4.60 | 0.59 | 2.99 | 0.82 | 0.3504 | 17 | 4.29 | 0.74 | 2.71 | 0.76 | 0.3686 | 16 | 4.40 | 0.65 | 2.78 | 0.88 | 0.3690 | 16 |
| 4 | โครงสร้างหลักสูตรและการจัดเวลาเรียน | 4.64 | 0.57 | 2.96 | 0.87 | 0.3628 | 16 | 4.33 | 0.82 | 2.51 | 0.74 | 0.4202 | 11 | 4.42 | 0.62 | 2.65 | 0.88 | 0.4006 | 13 |
| 5 | การจัดกระบวนการเรียนรู้ | 4.65 | 0.57 | 2.84 | 0.80 | 0.3891 | 14 | 4.36 | 0.75 | 2.67 | 0.75 | 0.3875 | 15 | 4.45 | 0.59 | 2.63 | 0.86 | 0.4083 | 12 |
| 6 | การวัดและประเมินผลแบบอิงมาตรฐาน | 4.62 | 0.60 | 2.56 | 0.79 | 0.4468 | 8 | 4.27 | 0.76 | 2.31 | 0.74 | 0.4596 | 8 | 4.50 | 0.58 | 2.52 | 0.82 | 0.4405 | 8 |
| 7 | การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ | 4.59 | 0.57 | 2.76 | 0.78 | 0.3976 | 12 | 4.33 | 0.72 | 2.6 | 0.81 | 0.3992 | 13 | 4.47 | 0.61 | 2.88 | 0.88 | 0.3561 | 17 |
| 8 | การวิจัยในชั้นเรียน | 4.59 | 0.62 | 2.67 | 0.81 | 0.4186 | 11 | 4.29 | 0.71 | 2.91 | 0.81 | 0.3220 | 18 | 4.50 | 0.60 | 2.70 | 0.87 | 0.3994 | 14 |
| 9 | การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | 4.54 | 0.61 | 2.81 | 0.86 | 0.3819 | 15 | 4.27 | 0.76 | 2.51 | 0.81 | 0.4128 | 12 | 4.44 | 0.60 | 2.75 | 0.87 | 0.3802 | 15 |
| 10 | การเชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนในชั้นเรียน | 4.61 | 0.58 | 2.62 | 0.84 | 0.4323 | 10 | 4.31 | 0.72 | 2.44 | 0.81 | 0.4346 | 10 | 4.41 | 0.60 | 2.55 | 0.80 | 0.4228 | 9 |
| 11 | วิธีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียน | 4.62 | 0.57 | 2.59 | 0.86 | 0.4399 | 9 | 4.31 | 0.74 | 2.42 | 0.79 | 0.4388 | 9 | 4.38 | 0.64 | 2.54 | 0.89 | 0.4207 | 10 |
| 12 | วิธีการจัดทำสาระและผลการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา | 4.64 | 0.61 | 2.36 | 0.89 | 0.4903 | 5 | 4.27 | 0.76 | 2.15 | 0.78 | 0.4979 | 1 | 4.41 | 0.59 | 2.40 | 0.82 | 0.4560 | 6 |
| 13 | การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ | 4.59 | 0.63 | 2.21 | 0.88 | 0.5191 | 1 | 4.25 | 0.78 | 2.16 | 0.79 | 0.4915 | 2 | 4.45 | 0.60 | 2.25 | 0.83 | 0.4928 | 1 |
| 14 | การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ | 4.62 | 0.59 | 2.27 | 0.89 | 0.5074 | 2 | 4.27 | 0.78 | 2.24 | 0.84 | 0.4766 | 4 | 4.40 | 0.62 | 2.31 | 0.85 | 0.4761 | 2 |
| 15 | การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | 4.62 | 0.58 | 2.38 | 0.92 | 0.4843 | 6 | 4.29 | 0.79 | 2.27 | 0.85 | 0.4703 | 6 | 4.48 | 0.59 | 2.38 | 0.84 | 0.4702 | 4 |
| 16 | การกำหนดเกณฑ์การผ่านช่วงชั้น และการจบการศึกษา รวมทั้งเอกสารหลักฐานการศึกษา | 4.62 | 0.57 | 2.41 | 0.95 | 0.4787 | 7 | 4.35 | 0.75 | 2.29 | 0.90 | 0.4728 | 5 | 4.47 | 0.62 | 2.49 | 0.93 | 0.4430 | 7 |
| 17 | การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | 4.60 | 0.62 | 2.28 | 0.89 | 0.5046 | 3 | 4.22 | 0.83 | 2.20 | 0.80 | 0.4784 | 3 | 4.45 | 0.59 | 2.34 | 0.84 | 0.4742 | 3 |
| 18 | การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา | 4.61 | 0.61 | 2.29 | 0.92 | 0.5042 | 4 | 4.31 | 0.86 | 2.29 | 0.90 | 0.4684 | 7 | 4.48 | 0.61 | 2.38 | 0.85 | 0.4680 | 5 |
| | เฉลี่ย | 4.60 | 0.60 | 2.60 | 0.85 | | | 4.28 | 0.76 | 2.44 | 0.91 | | | 4.43 | 0.61 | 2.57 | 1.09 | | |

โดยสรุปจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ พบว่า เนื้อหาที่ ผู้เข้าอบรมมีความต้องการจำเป็นในระดับมาก ซึ่งเป็นจุดเน้นที่ต้องพัฒนาในการฝึกอบรม คือ เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ วิธีการจัดทำสาระและผลการเรียนรู้ รวมทั้งการกำหนดแนวทางการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนเนื้อหาที่ผู้เข้าอบรมมีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ในด้านเหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนหลักสูตร และหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลวิเคราะห์ที่ได้จะนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมต่อไป

3.1.2.3 วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ร้อยละของผู้เข้าอบรมจำแนกตามวิธีการเรียนรู้

| วิธีการเรียนรู้ | เมือง | | เกาะคา | | แม่เมาะ | | รวม | |
|-----------------|-------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การอ่าน | 131 | 55.98 | 26 | 47.27 | 62 | 39.24 | 219 | 48.99 |
| การฟัง | 20 | 8.55 | 10 | 18.18 | 15 | 9.49 | 45 | 10.07 |
| การปฏิบัติ | 3 | 1.28 | 2 | 3.64 | 11 | 6.96 | 16 | 3.58 |
| แบบผสม | 80 | 34.19 | 17 | 30.91 | 70 | 44.30 | 167 | 37.36 |
| รวม | 234 | 100.00 | 55 | 100.00 | 158 | 100.00 | 447 | 100.00 |

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีวิธีการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน โดยผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เรียนรู้จากการอ่าน รองลงมา ใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสมโดยใช้หลายวิธีรวมกัน และมีเพียงส่วนน้อยที่ใช้วิธีการเรียนรู้จากการฟังและการลงมือปฏิบัติ เมื่อพิจารณาแยกตามอำเภอ พบว่า ผู้เข้าอบรมอำเภอเมืองเรียนรู้จากการอ่านมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.98 รองลงมา ใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสมและเรียนรู้จากการฟัง คิดเป็นร้อยละ 34.19 และ 8.55 ตามลำดับ ส่วนอำเภอเกาะคา ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.27 เรียนรู้จากการอ่านเช่นเดียวกับผู้เข้าอบรมอำเภอเมือง รองลงมา ใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสม ร้อยละ 30.91 และเรียนรู้จากการฟัง ร้อยละ 18.18 ในขณะที่ผู้เข้าอบรมอำเภอแม่เมาะ ส่วนใหญ่ร้อยละ 44.30 ใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสม รองลงมา ใช้วิธีการเรียนรู้จากการอ่าน ร้อยละ 39.24 และเรียนรู้จากการฟัง ร้อยละ 9.49 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะนำไปใช้ในการพิจารณาประกอบเพื่อพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมในส่วนของกิจกรรมและเทคนิคในการฝึกอบรมต่อไป

3.2.3 สรุปผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม เป็นการนำผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของวิทยากร คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม และผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารโครงการและการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมวิทยากรของแต่ละอำเภอ มาพิจารณาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริง กับมาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะใช้เครื่องหมาย ✓ แทนการดำเนินการที่ได้ตามมาตรฐาน ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | มาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|-------|--------|---------|
| 1 | การคัดเลือกและแต่งตั้งวิทยากร แต่งตั้งคณะวิทยากร โดยคัดเลือกจากบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยากรระดับจังหวัด หรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอำเภอ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | การประชุมวางแผนการจัดอบรม จัดประชุมคณะวิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรม โดยมีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้า อบรมมาร่วมพิจารณาวางแผนการอบรม ดังนี้ 2.1 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม โดยระบุเนื้อหา กิจกรรม และเทคนิคการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ดังนี้ 2.1.1 เนื้อหาการฝึกอบรม ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้ 1) สำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ● เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนหลักสูตร ● หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ● โครงสร้างหลักสูตรและการจัดเวลาเรียน ● การจัดกระบวนการเรียนรู้ ● การวัดและประเมินผล ● การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ● การวิจัยในชั้นเรียน | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | ✓ | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

| ข้อ | มาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|-------|--------|---------|
| | <p>2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ● การเชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนในชั้นเรียน ● วิธีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียน ● ของหลักสูตรสถานศึกษาวิธีการจัดทำสาระและผลการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา ● การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ● การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ ● การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ● การกำหนดเกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบการศึกษา รวมทั้งเอกสารหลักฐานการศึกษา ● การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ● การเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษา ● การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ |
| | <p>2.1.2 กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บรรยายให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แก่ผู้เข้าอบรมทุกคน ● แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ● แบ่งกลุ่มครูฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย 8 กลุ่มสาระ เพื่อวิเคราะห์สาระการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี จัดทำคำอธิบายรายวิชา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และเขียนแผนการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารจัดให้เข้าอบรมในกลุ่มการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งครูที่ผ่านการอบรมต้องนำความรู้ที่ได้ไปขยายผลแก่คณะครูในโรงเรียนต่อไป ● แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อนำผลจากการฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อยมาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

| ข้อ | มาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|--|--|--|
| | <p>2.1.3 เทคนิคการฝึกอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยาย ● การฝึกปฏิบัติตามใบงาน ● การอภิปรายระดมสมองในกลุ่มย่อย ● การนำเสนอตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรระดับอำเภอ <p>2.2 จัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของวิทยากรแต่ละคน</p> <p>2.3 กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการอบรม</p> <p>2.4 จัดทำตารางการฝึกอบรม</p> <p>2.5 แบ่งหน้าที่จัดเตรียมเอกสารในส่วนที่วิทยากรแต่ละคนรับผิดชอบ</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> |
| 3 | <p>การวางแผนการประเมินก่อน ระหว่างและหลังฝึกอบรม</p> <p>3.1 ประเมินก่อนอบรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>3.1.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรม โดยจะสอบถามถึงความต้องการจำเป็น วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และข้อเสนอแนะในการจัดการอบรม</p> <p>3.1.2 ทดสอบความรู้ของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนดำเนินการอบรม</p> <p>2.2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม ใช้การสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้าอบรม รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมถึงความเหมาะสมในการดำเนินการฝึกอบรมแต่ละวัน นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมในวันต่อไป</p> <p>3.3 ประเมินหลังการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>3.3.1 สอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันที</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

| ข้อ | มาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|---|-------|--------|---------|
| | <p>3.3.2 ทดสอบความรู้ และให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่ง</p> <p>3.3.3 หลังเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้วประมาณ 1 ภาคเรียน มีการติดตามผลการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่ผู้เข้าอบรมสังกัดอยู่</p> | | | |
| 4 | <p>การประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ</p> <p>ผู้รับผิดชอบโครงการประสานงานกับโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ ที่ได้ดำเนินการจัดทำและทดลองใช้หลักสูตรมาแล้ว 1 ภาคเรียน เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรในโรงเรียนมาเป็นวิทยากรที่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าอบรมในขณะปฏิบัติการกลุ่ม ในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี เขียนคำอธิบายรายวิชา จัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการเรียนรู้ และขอความร่วมมือจัดนิทรรศการแสดงผลหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษา</p> | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 | <p>ผู้รับผิดชอบโครงการประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม เพื่อกำหนดห้องประชุมใหญ่และห้องประชุมกลุ่มย่อยอย่างน้อย 8 ห้อง และจัดทำแผนผังห้องประชุม เพื่อติดประกาศให้ผู้เข้าอบรมรับทราบ</p> | ✓ | ✓ | ✓ |

จากตารางที่ 4.18 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม พบว่า ทุกอำเภอสามารถวางแผนโครงการฝึกอบรมได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมทุกขั้นตอน โดยเมื่อพิจารณาผลการประเมิน จำแนกตามขั้นตอนการวางแผนการประเมิน ปรากฏผลดังนี้

การคัดเลือกและแต่งตั้งวิทยากร ผลจากการตรวจสอบข้อมูลในคำสั่งแต่งตั้งคณะวิทยากร พบว่าวิทยากรทุกคนเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยากรในระดับจังหวัด และมีการแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอำเภอเป็นวิทยากรที่เลี้ยง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของวิทยากร ในด้านทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร ทัศนคติต่อผู้เข้าอบรม และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร พบว่า วิทยากรมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะในแต่ละด้านในระดับปานกลางถึงระดับมากทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00)

การประชุมวางแผนการจัดอบรม ผลจากการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการและคณะวิทยากรของแต่ละอำเภอ พบว่า ทุกอำเภอได้มีการนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมมาพิจารณาในการวางแผนการอบรม โดยมีการกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมครอบคลุมสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กิจกรรมการฝึกอบรม ใช้ทั้งการบรรยายและแบ่งกลุ่มปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ และใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลากหลาย ทั้งบรรยาย ศึกษาเอกสาร อภิปรายกลุ่มย่อย และฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังวางแผนให้มีการนำเสนอตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายระดับอำเภอ โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม ดังนี้ อำเภอเมืองและอำเภอแม่เมาะมีการจัดอบรมในวันและเวลาราชการ 3 วันติดต่อกัน ส่วนอำเภอเกาะคามีการจัดอบรมเฉพาะวันเสาร์และอาทิตย์ รวมทั้งสิ้น 4 วัน

การวางแผนการประเมินผลการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า ทุกอำเภอมีการวางแผนการประเมินโครงการทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการ โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้จัดทำเครื่องมือการประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ ผลการประเมินพบว่า ทุกอำเภอมีการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือและแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงแก่ผู้เข้าอบรม และจัดนิทรรศการแสดงผลหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน

การประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการของทุกอำเภอ มีการจัดทำหนังสือประสานงานไปยังหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม เพื่อให้จัดสถานที่ฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

3.3 ผลการประเมินการนำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

ผลการประเมินในตอนนี้ เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารโครงการและแบบบันทึกการสังเกตเกี่ยวกับขั้นตอนดำเนินการฝึกอบรม มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานในดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ โดยจะใช้เครื่องหมาย ✓ แทนการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการดำเนินการ
ฝึกอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | มาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรม | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|---|--|--|
| 1 | การประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทำหนังสือแจ้ง ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินให้ ผู้บริหารและครูเข้าอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ ที่กำหนด พร้อมทั้งตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ของผู้เข้าอบรมส่งกลับมายังสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอ ก่อนกำหนดการอบรม | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | ดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ 2.1 ดำเนินการฝึกอบรมในวัน เวลาและสถานที่ที่ กำหนดไว้ 2.2 ฝึกอบรมตามเนื้อหา และกิจกรรมที่กำหนดไว้ใน ตารางฝึกอบรม | ✓ ✓ | ✓ ✓ | ✓ ✓ |
| 3 | การจัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน เครือข่ายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาประจำอำเภอ บุคลากรจากโรงเรียนเครือข่ายนำเอกสาร หลักสูตรสถานศึกษามาจัดนิทรรศการให้ผู้เข้าอบรม ศึกษา ในช่วงเวลาพัก | ✓ | นำเสนอ ตัวอย่างบาง กลุ่มสาระ ในช่วง กิจกรรม กลุ่มย่อย | นำเสนอ ตัวอย่างบาง กลุ่มสาระ ในช่วง กิจกรรม กลุ่มย่อย |
| 4 | การประเมินผลการอบรม มีการดำเนินการดังนี้ 4.1 ก่อนการอบรม มีการทดสอบความรู้และแจก แบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจและการรับรู้ความ สามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้ารับ การอบรมตอบ พร้อมทั้งแจ้งคะแนนทดสอบความรู้ ก่อน อบรมให้ผู้เข้าอบรมรับทราบ 4.2 ระหว่างฝึกอบรม ผู้ประเมินและ คณะทำงานสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้า อบรม และหลังจากการอบรมแต่ละวันมีการจัด ประชุมวิทยากรเพื่อนำผลจากการสังเกตมาปรับปรุง การจัดฝึกอบรมในวันต่อไป | ✓ มีการประชุม วิทยากรหลัง อบรมในวัน แรก | ✓ ไม่มีการ ประชุม วิทยากรหลัง อบรม | ✓ ไม่มีการ ประชุม วิทยากรหลัง อบรม |

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

| ข้อ | มาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรม | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|-------|--------|---------|
| 4 | 4.3 หลังการฝึกอบรมในกลุ่มย่อยเสร็จสิ้น มีการแจกแบบสอบถามความพึงพอใจให้ผู้เข้าอบรมตอบ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | 4.4 หลังโครงการฝึกอบรมเสร็จสิ้น มีการทดสอบความรู้และแจกแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบ พร้อมทั้งตรวจให้คะแนนจากการทดสอบความรู้หลังการอบรมแจ้งให้ผู้เข้าอบรมทราบ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | 4.5 หลังฝึกอบรมเสร็จสิ้น 1 ภาคเรียน มีการจัดส่งแบบติดตามผลการฝึกอบรมการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยัง โรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และให้ตอบแบบสอบถามกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ | ✓ | ✓ | ✓ |

จากตารางที่ 4.19 ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร และการสังเกตขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมของ ทั้ง 3 อำเภอ พบว่า ทุกอำเภอดำเนินการฝึกอบรมได้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่เกือบทุกขั้นตอน โดยเมื่อพิจารณาผลการประเมิน จำแนกตามขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม ปรากฏผลดังนี้

การประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ทุกอำเภอมีการดำเนินการดังนี้ ผู้รับผิดชอบโครงการมีการจัดทำหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินให้ผู้บริหารและครูให้เข้าอบรมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรมและส่งกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ก่อนการอบรม ประมาณ 2 อาทิตย์ แสดงว่า ในขั้นตอนการประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ทุกอำเภอสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

การดำเนินการฝึกอบรม ทุกอำเภอมีการดำเนินการฝึกอบรมในวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด มีการฝึกอบรมตามเนื้อหา และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม โดยในตอนแรก ในขณะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ในห้องประชุมใหญ่ มีการบรรยายให้เห็นถึงความเป็นมาในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความตระหนักให้แก่ผู้เข้าอบรม หลังจากนั้นได้แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์หิวสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงกำหนดโครงสร้างหลักสูตรเพื่อใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อยต่อไป หลังจากนั้นมีการแบ่งกลุ่มครูผู้เข้าอบรมตามกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ เพื่อฝึกปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา เข้าอบรมในกลุ่มการ

บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยกิจกรรมการอบรมในกลุ่มย่อยจะใช้เวลามากกว่ากิจกรรมอื่น หลังจากที่มีผู้เข้าอบรมได้จัดฝึกจัดทำเนื้อหาบางส่วนของหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละกลุ่มสาระเรียบร้อยแล้ว มีการจัดกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำผลที่ได้จากการฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อยมาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

การจัดนิทรรศการแสดงผลหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของอำเภอ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีเพียงอำเภอเมืองเท่านั้นที่สามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยมีการจัดนิทรรศการไว้บริเวณหลังห้องประชุมใหญ่เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถศึกษาด้วยตนเองในเวลาพัก ในขณะที่อำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะ ไม่มีการจัดนิทรรศการแสดงผลหลักสูตรสถานศึกษา แต่มีการนำเสนอตัวอย่างของหลักสูตรสถานศึกษาในขณะปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อยตามกลุ่มสาระแทน

การประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า ทั้ง 3 อำเภอ มีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม แต่การประเมินระหว่างฝึกอบรม มีเฉพาะอำเภอเมืองเท่านั้นที่มีการจัดประชุมวิทยากรหลังสิ้นสุดการอบรมในวันแรกเพื่อนำผลมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรม ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะไม่มีการจัดประชุมวิทยากรเพื่อประเมินผลระหว่างจัดการฝึกอบรม

3.4 ผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา

ผลการประเมินในตอนนี้ ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรม แยกตามอำเภอ โดยจะแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนแรก นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ตอนที่สอง นำเสนอผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม และตอนที่สาม นำเสนอผลกระทบของโครงการฝึกอบรม

3.4.1 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน โดยส่วนแรก เป็นการนำเสนอผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนที่สอง นำเสนอผลจากการสำรวจปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ที่ได้จากการสำรวจและการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นจะนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ในตอนแรกและตอนที่สองมาสังเคราะห์เพื่อสรุปผลการประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำเสนอเป็นตอนที่สาม โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

3.4.1.1 การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม

1) ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม

ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ก่อนและหลังการอบรม

| อำเภอ | N | ก่อนอบรม | | หลังอบรม | | ผลต่าง | | | ผลทดสอบค่า t | |
|--------|-----|----------|------|----------|------|--------|------|---------|--------------|-------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | SE Mean | t | p |
| เมือง | 250 | 18.68 | 4.11 | 24.52 | 2.45 | 5.84 | 4.26 | 0.27 | 21.66** | 0.000 |
| เกาะคา | 60 | 16.40 | 3.96 | 24.73 | 5.11 | 8.33 | 5.71 | 0.74 | 11.31** | 0.000 |
| แม่เมะ | 159 | 16.50 | 4.25 | 23.87 | 3.11 | 7.36 | 4.35 | 0.35 | 21.33** | 0.000 |

หมายเหตุ ** p < .01

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม ทั้ง 3 อำเภอ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกอำเภอ

2) การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติของ ผู้เข้าอบรมหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกอำเภอ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N = 215) | | | | | เกาะคา (N = 62) | | | | | 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 | หลักสูตรสถานศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ดีกว่าหลักสูตรที่ ศร.กำหนด | 3.50 | 0.73 | 3.96 | 3.65 | 8.06** | 3.27 | 0.87 | 3.65 | 0.60 | 3.42** | 3.37 | 0.79 | 3.79 | 0.75 | 6.00** |
| 2 | หลักสูตรสถานศึกษา น่าจะมีคุณภาพดีเท่าหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน | 2.85 | 0.77 | 3.01 | 0.87 | 2.21* | 3.06 | 0.77 | 2.69 | 0.69 | -3.15** | 2.97 | 0.83 | 2.91 | 0.90 | -0.67 |
| 3 | หลักสูตรสถานศึกษาไม่เป็นเพียงอุดมคติทางวิชาการ สามารถทำได้จริง | 3.44 | 0.93 | 3.46 | 0.96 | 0.31 | 3.13 | 0.97 | 3.11 | 0.75 | -0.12 | 3.57 | 2.51 | 3.23 | 1.00 | -1.63 |
| 4 | การที่ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้น และจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | 3.80 | 0.76 | 4.17 | 0.65 | 6.60** | 3.69 | 0.92 | 3.79 | 0.66 | 0.79 | 3.89 | 0.79 | 4.09 | 0.70 | 2.60** |
| 5 | การให้ครูคิดหลักสูตรเอง ไม่ทำให้เกิดปัญหา | 2.90 | 1.05 | 2.91 | 1.05 | 0.18 | 2.42 | 1.09 | 2.56 | 0.88 | 1.05 | 2.93 | 1.03 | 3.01 | 1.00 | 0.87 |
| 6 | หลักสูตรสถานศึกษาสามารถทำให้สำเร็จได้ ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกัน | 4.19 | 0.72 | 4.41 | 0.68 | 3.79** | 3.95 | 0.98 | 4.23 | 0.66 | 2.14* | 4.14 | 0.80 | 4.23 | 0.73 | 1.14 |
| 7 | สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเองได้อย่างมีคุณภาพ | 2.90 | 0.99 | 3.14 | 0.99 | 3.38** | 2.69 | 1.11 | 2.71 | 1.01 | 0.10 | 2.92 | 1.05 | 3.00 | 1.00 | 0.84 |
| 8 | ข้าพเจ้ายินดีที่จะสร้างหลักสูตรขึ้นมาด้วยตนเอง | 2.70 | 1.01 | 2.80 | 1.08 | 1.22 | 2.52 | 1.07 | 2.47 | 0.82 | -0.33 | 2.64 | 1.01 | 2.68 | 1.02 | 0.41 |
| 9 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการคุ้มค่า หากจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ | 3.92 | 0.78 | 4.13 | 0.77 | 3.77** | 3.89 | 0.85 | 3.94 | 0.77 | 0.41 | 3.89 | 0.85 | 3.98 | 0.74 | 1.19 |
| 10 | ครูควรจะมีเวลาให้กับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 2.29 | 0.99 | 2.38 | 1.01 | 1.26 | 2.08 | 1.03 | 2.26 | 0.77 | 1.28 | 2.27 | 0.96 | 2.37 | 1.01 | 1.15 |
| 11 | ข้าพเจ้าอยากมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.77 | 0.84 | 3.90 | 0.82 | 2.25* | 3.58 | 0.93 | 3.77 | 0.69 | 1.45 | 3.68 | 0.93 | 3.93 | 0.75 | 3.57** |
| 12 | ถ้ามีโอกาส ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมการอบรมที่เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา | 3.02 | 1.02 | 2.87 | 1.02 | -2.05* | 2.87 | 1.12 | 2.73 | 0.83 | -1.10 | 2.92 | 1.07 | 2.83 | 1.00 | -0.91 |
| 13 | ถ้ามีเวลาว่าง ข้าพเจ้ามักจะศึกษาเอกสารหรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเสมอ | 3.72 | 0.80 | 3.96 | 0.72 | 4.07** | 3.65 | 0.87 | 3.68 | 0.72 | 0.26 | 3.64 | 0.84 | 3.89 | 0.81 | 3.74** |
| 14 | ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าอยากไปดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.26 | 0.80 | 4.32 | 0.74 | 1.04 | 4.24 | 0.88 | 4.24 | 0.69 | 0.00 | 4.29 | 0.78 | 4.14 | 0.77 | -2.25* |
| 15 | ข้าพเจ้ายินดีและเต็มใจที่จะสละเวลาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานอกเวลาราชการ | 3.79 | 0.85 | 3.98 | 0.79 | 3.16** | 3.68 | 0.90 | 3.85 | 0.79 | 1.24 | 3.75 | 0.97 | 3.90 | 0.84 | 2.03* |
| | รวม | 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** |

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกอำเภอ ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N = 216) | | | | | เกาะคา (N = 62) | | | | | 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 | ข้าพเจ้ายากจะพัฒนาการสอนด้วยการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา | 3.71 | 0.82 | 3.89 | 0.72 | 3.20** | 3.53 | 0.80 | 3.63 | 0.66 | 0.85 | 3.68 | 0.83 | 3.88 | 0.70 | 2.91** |
| 2 | การสร้างหลักสูตรสถานศึกษาเป็น จะทำให้ข้าพเจ้าเป็นครูที่ดี | 3.69 | 0.82 | 3.99 | 0.75 | 5.17** | 3.65 | 0.81 | 3.82 | 0.74 | 1.37 | 3.59 | 0.99 | 3.86 | 0.84 | 3.45** |
| 3 | ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจที่ได้ทำทุกอย่างเพื่อพัฒนาการสอน | 4.07 | 0.78 | 4.23 | 0.63 | 3.03** | 4.06 | 0.88 | 4.05 | 0.69 | -0.14 | 4.09 | 0.80 | 4.43 | 4.01 | 1.02 |
| 4 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของข้าพเจ้า | 3.71 | 1.03 | 4.04 | 3.30 | 1.54 | 3.44 | 1.05 | 3.35 | 0.91 | -0.54 | 3.59 | 1.09 | 3.66 | 1.01 | 0.73 |
| 5 | แม้ว่าจะงานหนัก ข้าพเจ้าก็อยากเข้าอบรมเพื่อสร้างหลักสูตรสถานศึกษา | 3.88 | 0.83 | 3.95 | 0.75 | 1.36 | 3.65 | 0.93 | 3.77 | 0.71 | 1.03 | 3.80 | 0.92 | 3.91 | 0.78 | 1.54 |
| 6 | การก้าวทันวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าของครูยุคใหม่ | 4.43 | 0.70 | 4.45 | 0.62 | 0.39 | 4.31 | 0.78 | 4.16 | 0.68 | -1.29 | 4.34 | 0.72 | 4.43 | 0.70 | 0.00 |
| 7 | ศักดิ์ศรีของครูยุคใหม่อยู่ที่ความสามารถในการสร้างหลักสูตรได้ | 3.78 | 0.98 | 3.98 | 0.83 | 3.14** | 3.79 | 0.81 | 3.90 | 0.82 | 0.91 | 3.63 | 0.98 | 3.80 | 0.95 | 1.97* |
| 8 | ข้าพเจ้าทนไม่ได้ที่จะล่าช้ากว่าเพื่อนครู | 4.02 | 0.90 | 4.35 | 3.48 | 1.40 | 4.03 | 0.68 | 4.10 | 0.74 | 0.68 | 4.12 | 0.82 | 4.17 | 0.80 | 0.76 |
| 9 | ข้าพเจ้าจะตั้งใจรับฟังการฝึกอบรม เพราะไม่ยากทำให้เพื่อนครูและนักเรียนผิตหวัง | 4.21 | 0.77 | 4.27 | 0.72 | 1.18 | 4.08 | 0.75 | 4.02 | 0.86 | -0.51 | 4.41 | 3.33 | 4.11 | 0.68 | -1.09 |
| 10 | การเข้าร่วมฝึกอบรมจะทำให้ข้าพเจ้าได้รู้จักกับบุคลากรจากที่ต่างๆ เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน | 4.16 | 0.76 | 4.33 | 0.61 | 3.36** | 3.95 | 0.76 | 4.02 | 0.84 | 0.46 | 4.09 | 0.78 | 4.16 | 0.76 | 0.91 |
| 11 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็น ทำให้เป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ | 3.99 | 0.81 | 4.08 | 0.68 | 1.59 | 3.90 | 0.88 | 3.92 | 0.77 | 0.11 | 3.80 | 0.86 | 4.01 | 0.75 | 2.82** |
| 12 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็น ทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น | 3.35 | 0.97 | 3.45 | 1.04 | 1.12 | 3.10 | 0.94 | 2.95 | 0.91 | -0.98 | 3.26 | 1.06 | 3.41 | 1.06 | 1.31 |
| 13 | การมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมากขึ้น | 3.75 | 0.81 | 3.77 | 0.84 | 0.42 | 3.73 | 0.73 | 3.81 | 0.70 | 0.70 | 3.64 | 0.94 | 3.85 | 0.80 | 2.59* |
| 14 | การมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของข้าพเจ้า จะช่วยพัฒนาโรงเรียนและชุมชนได้มากขึ้น | 4.12 | 0.73 | 4.22 | 0.64 | 2.09* | 4.02 | 0.71 | 4.00 | 0.75 | -0.14 | 3.97 | 0.79 | 4.09 | 0.71 | 1.89* |
| 15 | หากโรงเรียนของข้าพเจ้าจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำเร็จจะทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนมากขึ้น | 4.08 | 0.78 | 4.19 | 0.69 | 2.12* | 4.13 | 0.78 | 4.00 | 0.72 | -1.27 | 3.91 | 0.91 | 4.03 | 0.81 | 1.59 |
| | รวม | 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** |

หมายเหตุ * p < .05 , ** p < .01

4) การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกอำเภอ ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังอบรม จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | เมือง (N = 221) | | | | | เกาะคา (N = 62) | | | | | 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 | อธิบายสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาระดับพื้นฐานพ.ศ.2544 ได้ | 2.95 | 0.68 | 3.77 | 0.65 | 14.71** | 2.69 | 0.74 | 3.44 | 0.67 | 6.22** | 3.11 | 2.56 | 3.74 | 0.66 | 3.00** |
| 2 | ชี้แนะแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 3.05 | 0.70 | 3.80 | 0.64 | 14.00** | 2.94 | 0.70 | 3.58 | 0.69 | 5.84** | 3.04 | 0.71 | 3.78 | 0.65 | 12.37** |
| 3 | อธิบายความคืบหน้าของหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 2.88 | 0.76 | 3.68 | 0.66 | 14.43** | 2.77 | 0.69 | 3.39 | 0.73 | 6.06** | 2.81 | 0.78 | 3.70 | 0.63 | 13.00** |
| 4 | อธิบายขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 2.81 | 0.82 | 3.78 | 0.69 | 14.78** | 2.68 | 0.76 | 3.50 | 0.59 | 7.22** | 2.78 | 0.82 | 3.67 | 0.67 | 12.03** |
| 5 | จัดทำร่างสาระของหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างน้อย 1 กลุ่มสาระ | 2.84 | 0.92 | 3.4 | 0.67 | 14.57** | 2.82 | 1.02 | 3.58 | 0.74 | 4.88** | 2.88 | 0.85 | 3.74 | 0.67 | 11.08** |
| 6 | วิเคราะห์และประเมินจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตรสถานศึกษาที่ทำขึ้นได้ | 2.98 | 0.87 | 3.61 | 0.68 | 9.39** | 2.53 | 0.86 | 3.35 | 0.63 | 7.22** | 2.86 | 0.84 | 3.68 | 0.69 | 10.10** |
| 7 | อธิบายกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 2.82 | 0.86 | 3.56 | 0.63 | 12.06** | 2.47 | 0.86 | 3.35 | 0.63 | 7.86** | 2.80 | 0.83 | 3.63 | 0.71 | 10.63** |
| 8 | ถ้ามีปัญหากับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกิดขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้ | 3.02 | 0.76 | 3.60 | 0.68 | 9.67** | 2.71 | 0.82 | 3.32 | 0.65 | 5.01** | 3.04 | 0.80 | 3.66 | 0.65 | 8.32** |
| 9 | มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาที่ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้อื่นได้ | 2.86 | 0.77 | 3.51 | 0.68 | 10.43** | 2.53 | 0.76 | 3.34 | 0.63 | 7.04** | 2.77 | 0.76 | 3.59 | 0.63 | 11.46** |
| 10 | สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานของท่านได้ | 2.91 | 0.80 | 3.54 | 0.69 | 10.11** | 2.53 | 0.84 | 3.29 | 0.58 | 6.15** | 2.89 | 0.78 | 3.60 | 0.63 | 10.30** |
| 11 | ชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนได้ | 3.03 | 0.78 | 3.73 | 0.68 | 12.51** | 2.82 | 0.82 | 3.35 | 0.58 | 5.21** | 3.20 | 2.63 | 3.66 | 0.62 | 2.22* |
| 12 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนจัดโครงสร้างและเวลาเรียนของหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ | 3.22 | 0.83 | 3.86 | 0.67 | 10.21** | 2.90 | 0.86 | 3.53 | 0.59 | 5.56** | 3.18 | 0.74 | 3.80 | 0.58 | 9.88** |
| 13 | ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.14 | 0.74 | 3.73 | 0.68 | 10.46** | 2.69 | 0.88 | 3.40 | 0.53 | 5.90** | 3.09 | 0.74 | 3.75 | 0.59 | 9.78** |
| 14 | ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.15 | 0.81 | 3.70 | 0.69 | 9.09** | 2.73 | 0.85 | 3.52 | 0.54 | 6.85** | 3.06 | 0.74 | 3.72 | 0.62 | 9.58** |
| 15 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนและเอกสารหลักฐานการศึกษาได้ | 3.16 | 0.82 | 3.75 | 0.62 | 9.93** | 2.85 | 0.87 | 3.45 | 0.53 | 4.78** | 3.09 | 0.76 | 3.74 | 0.60 | 9.11** |
| 16 | ประเมินคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | 3.18 | 0.80 | 3.69 | 0.63 | 8.58** | 2.85 | 0.85 | 3.47 | 0.59 | 5.01** | 3.13 | 0.73 | 3.78 | 0.56 | 10.73** |
| 17 | จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นำไปเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นได้ | 3.01 | 0.82 | 3.58 | 0.72 | 8.93** | 2.73 | 0.93 | 3.34 | 0.54 | 4.92** | 3.03 | 0.74 | 3.66 | 0.63 | 9.32** |
| | เฉลี่ยรวม | 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 < .05 , ** p < .01

3.4.1.2 ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การศึกษาปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้วิธีการศึกษา 2 วิธี คือ วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามกับผู้เข้าอบรมหลังเสร็จสิ้นการอบรมทันที โดยจะสอบถามถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมและวิธีการสัมมนาอย่างไม่เป็นทางการ ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ผลการประเมินปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม

ผลการประเมินปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ ที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | เมือง n = 267 | | เกาะคา n = 77 | | แม่เมาะ n = 191 | | รวม 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 | การตอบคำถามหรือให้ข้อเสนอแนะของวิทยากร | 4.06 | 0.69 | 3.99 | 0.67 | 4.18 | 0.62 | 4.09 | 0.66 |
| 3 | ความสามารถของวิทยากรในการจัดการอบรมให้มีบรรยากาศวิชาการและเป็นกันเอง | 4.12 | 0.67 | 4.06 | 0.78 | 4.18 | 0.67 | 4.13 | 0.69 |
| 4 | ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาบรรยายและฝึกปฏิบัติ | 3.59 | 0.68 | 3.26 | 0.88 | 3.84 | 0.65 | 3.63 | 0.73 |
| 5 | ความละเอียด ครอบคลุมของเนื้อหาในการอบรม | 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 | ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ | 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 |

จากตาราง 4.24 ในภาพรวมผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมในระดับมากทุกข้อ(ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมสูงที่สุดคือ ข้อ 3 ความสามารถของวิทยากรในการจัดการอบรมให้มีบรรยากาศวิชาการและเป็นกันเอง รองลงมาคือ ข้อ 2 การตอบคำถามหรือการให้ข้อเสนอแนะของวิทยากร และข้อ 7 ประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้ ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ ยกเว้นอำเภอเกาะคา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 ความเหมาะสมในการจัดสถานที่

2) ผลการประเมินปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการจากการ

สัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปฏิบัติการต่อโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ อำเภอละ 10 คน โดยผู้เข้าอบรมที่ถูกสัมภาษณ์เป็นครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของการอบรมครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์จะแบ่งการนำเสนอตามประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

การได้รับผลการอบรมตามที่คาดหวัง จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม สังกัดอำเภอเมืองทั้งหมด 10 คน พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ให้ข้อมูลสอดคล้องกันว่า ตนเองได้รับผลตามที่คาดหวังไว้พอสมควร แต่ยังไม่เต็มที่ เนื่องจากผู้เข้าอบรมมีจำนวนมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถซักถามวิทยากรได้อย่างเต็มที่ และทำให้เกิดเสียงรบกวน ดังนี้

“สิ่งที่คาดหวัง คือ ครูผู้สอนจะได้เขียนสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐาน และผลที่คาดหวัง ทำสาระรายวิชาได้ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรมากขึ้น ผลที่ได้รับ คือ คิดว่าได้ตามที่หวังไว้ประมาณ 80% เพราะว่าคนเยอะ มีเสียงรบกวน เวลาเราจะฟังคนอื่นก็จะคุยกัน”

“หวังว่าจะมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากขึ้น ผลที่ได้ก็คิดว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับหนึ่งแต่ยังต้องไปศึกษาด้วยตนเองอีกมาก ถ้าจะให้เข้าใจจริงๆ เพราะว่าที่อบรมคนเยอะมาก จะถามวิทยากรก็ไม่สะดวก คงต้องอาศัยอ่านจากเอกสารเอาเอง”

ส่วนผู้เข้าอบรมอำเภอเกาะคาส่วนใหญ่ เห็นว่าตนเองได้รับผลตามที่คาดหวังไว้ แต่ยังไม่สมบูรณ์ ต้องมีการศึกษาจากเอกสารเพิ่มเติมในบางส่วน ดังนี้

“ก็เหมือนกับการอบรมเรื่องๆ อื่น ก็คือได้รับความรู้จากการอบรมในระดับหนึ่งแต่ยังก็คงต้องไปศึกษาจากเอกสารเพิ่มเติมเอาเอง เพราะเวลาที่เรากลับไปทำที่โรงเรียนก็ไม่รู้ว่าจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้น ตอนนี้อย่างไม่ได้ลองทำก็ไม่รู้ว่าจะมีปัญหาอะไร”

“ที่คาดหวังไว้ว่า จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก็คิดว่าได้ผลตามที่คาดหวังไว้พอสมควร เพราะได้ฟังการบรรยาย และได้ลงมือปฏิบัติในกลุ่มย่อย ทำให้มีความเข้าใจมากขึ้น”

ผู้เข้าอบรมอำเภอแม่เมะ มีความเห็นสอดคล้องกับผู้เข้าอบรม 2 อำเภอที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพราะได้ลงมือปฏิบัติ แต่ก็มีส่วนที่เห็นว่า ตนเองยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางส่วน เช่น การจัดทำสาระเพิ่มเติม และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

“สิ่งที่คาดหวังไว้คือ การได้รับความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ซึ่งผลจากการอบรมก็ทำให้ได้รับความรู้มากพอสมควร คิดว่าสามารถนำความรู้ที่รับไปถ่ายทอด และจัดทำหลักสูตรในกลุ่มสาระที่ได้รับมอบหมายได้”

“อยากรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรใหม่ ก็คิดว่าได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ แต่ผู้เข้าอบรมต้องใส่ใจถึงจะจริงจัง”

“สิ่งที่หวังไว้คือ ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสาระการเรียนรู้ในกลุ่มวิทยาศาสตร์ สามารถแยก สาระที่จะสอนในแต่ละชั้นได้ พออบรมแล้วก็คิดว่าได้ผลตามที่หวังไว้ เพราะมีการระดมสมอง ลงมือปฏิบัติ นำเสนองาน และช่วยกันคิด ตีชม”

“สิ่งที่คาดหวังไว้คือ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ แต่พอมาอบรมจริงๆ ให้แบ่งกลุ่มอบรมคนละ 1 กลุ่มสาระ ทำให้ไม่ได้รู้ทุกกลุ่มสาระ และขาดการจัดทำสาระเพิ่มเติมและการนำ เนื้อหาท้องถิ่นมาใช้ไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา”

ด้านเนื้อหาการอบรม ผู้เข้าอบรมอำเภอเมืองส่วนใหญ่เห็นว่า เนื้อหาการอบรมเป็นประโยชน์ มาก ทำให้เห็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ แต่การจัดเรียงลำดับหัวข้อเนื้อหาในการฝึกอบรมยังขาด ความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

“เนื้อหาการอบรม มีประโยชน์มาก เป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้”

“เนื้อหาในการฝึกอบรม ช่วยให้เห็นแนวทางการจัดทำหลักสูตร และถ้าบางเนื้อหาฟังวิทยากรไม่ เข้าใจก็สามารถศึกษาจากเอกสารได้”

“เนื้อหาการฝึกอบรมมีประโยชน์เป็นอย่างมาก แต่วิทยากรไม่ได้ให้ concept เกี่ยวกับคำสำคัญ ต่างๆ ก่อน ไม่ได้เชื่อมโยงกับความรู้เดิม บางครั้งทำให้สับสน”

ส่วนผู้เข้าอบรมในอำเภอเกาะคาส่วนใหญ่ เห็นว่า เนื้อหาในการอบรมเป็นประโยชน์ในการนำไป ใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่มีเนื้อหาบางเรื่องที่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ เช่น เรื่องของการวัดและ ประเมินผล การจัดทำเอกสารและหลักฐานการศึกษา โดยในส่วนของ การจัดเรียงลำดับเนื้อหา มีความ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากกำหนดเวลาการอบรมใช้เวลาเฉพาะวันเสาร์ – อาทิตย์ แล้วเว้นช่วงไป 5 วัน แล้วกลับมาอบรมอีก อาจทำให้การเชื่อมโยงเนื้อหาขาดตอนไป ดังนี้

“เนื้อหาการอบรมมีประโยชน์มากในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความต่อเนื่องเชื่อมโยง กันดี ส่วนใหญ่วิทยากรอธิบายได้ชัดเจนดี แต่บางเนื้อหาที่เข้าใจยากและยังไม่เห็นตัวอย่างเลยมองไม่เห็น ภาพ เช่น การวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา”

“เนื้อหาที่ได้จากการอบรม มีประโยชน์มาก เป็นเรื่องสำคัญสำหรับครูที่จะต้องนำไปใช้ที่โรงเรียน โดยภาพรวมการจัดเรียงลำดับเนื้อหาเชื่อมโยงกันดี แต่การจัดอบรมในวันหยุด อาจทำให้เนื้อหาขาดความ ต่อเนื่อง เพราะผู้เข้าอบรมอาจจะหลงลืมเนื้อหาในตอนต้นไปบ้างก็ได้”

สำหรับอำเภอแม่เมาะผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า เนื้อหาในการอบรมเป็นประโยชน์ อย่างมาก ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่โรงเรียนได้ ส่วนการ จัดเรียงลำดับเนื้อหาในการอบรมส่วนใหญ่มีการต่อเนื่องเชื่อมโยงกันดี แต่มีเพียงเนื้อหาในส่วนของ การอบรมในกลุ่มใหญ่ที่ยังขาดความต่อเนื่อง อันเป็นสาเหตุมาจากเทคนิคการบรรยายของวิทยากร ดังนี้

“เนื้อหาการอบรมเป็นประโยชน์มากสามารถนำความรู้ที่ได้ไปจัดทำหลักสูตรและใช้ประโยชน์ได้ ที่โรงเรียน เนื้อหาที่มีความต่อเนื่องกัน มีการฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนทำให้สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้”

“เนื้อหาเป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับครู การมาอบรมทำให้รู้เรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น กว่าเดิม แต่การจัดเรียงลำดับเนื้อหายังไม่ดีพอ โดยเฉพาะในส่วนของ การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ในห้องประชุมใหญ่ เนื่องจากวิทยากรยังขาดประสบการณ์และไม่ได้เชื่อมโยงเนื้อหาให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจดีพอ แต่การอบรมในกลุ่มย่อยมีความต่อเนื่องกันดี”

ด้านกิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม ผู้เข้าอบรมอำเภอเมืองส่วนใหญ่เห็นว่า กิจกรรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มองเห็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร แต่เนื่องจากผู้เข้าอบรมมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่วนระยะเวลาในการอบรมและการจัดแบ่งเวลาในแต่ละเนื้อหา/กิจกรรม ผู้เข้าอบรมเห็นว่า ส่วนใหญ่มีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อย ดังนี้

“การบรรยายในห้องประชุมใหญ่ ทำให้มองเห็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นพอสมควร แต่เนื่องจากคนเยอะ ทำให้บรรยากาศสับสน ถ้าลดคนลงคงจะดีกว่านี้ แต่พอลงกลุ่มย่อยได้ทำเองอย่างจริงจัง วิทยากรอธิบายได้ชัดเจน ก็เข้าใจมากขึ้น ส่วนเวลาที่ใช้ในการอบรมก็เหมาะสมดี แต่เวลาทำกิจกรรมกลุ่มย่อยน้อยไปหน่อย”

“การบรรยายในห้องใหญ่ เสียงรบกวนมาก และในขณะที่มอบหมายงาน วิทยากรก็พูดแทรกทำให้ไม่รู้เรื่อง แต่พอแบ่งกลุ่มย่อย คนน้อยก็พอรู้เรื่องบ้าง แต่เวลาที่แบ่งให้กิจกรรมการจัดทำสาระการเรียนรู้ น้อยเกินไป น่าจะเพิ่มเวลาในส่วนนี้”

อำเภอเกาะคา ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า กิจกรรมในการฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติกิจกรรมในกลุ่มย่อย แต่ในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมเห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากเป็นการใช้เวลาในวันหยุดราชการ ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่มีเวลาพักผ่อน อาจทำให้การอบรมไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ในส่วนของ การแบ่งเวลาในแต่ละกิจกรรม ผู้เข้าอบรมเห็นว่าควรเพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยให้มากขึ้นกว่าเดิม ดังนี้

“กิจกรรมมีทั้งการบรรยายในห้องประชุมใหญ่และการฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย ทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น แต่ไม่ควรจัดอบรมในวันเสาร์ – อาทิตย์ เพราะทำงานมา 5 วันแล้วก็ควรให้เวลาได้พักผ่อนบ้าง ควรจัดอบรมในช่วงปิดเทอมก็ได้”

“กิจกรรมหลากหลายดี มีทั้งการบรรยาย การลงมือปฏิบัติ มีการยกตัวอย่างบางกลุ่มสาระทำให้มีความเข้าใจเพิ่มขึ้น เห็นแนวทางในการนำไปใช้ที่โรงเรียน แต่ควรเพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติให้มากกว่านี้ เพราะบางกลุ่มสาระเนื้อหาไม่ทัน และไม่ควรจัดอบรมในวันหยุด”

“กิจกรรมที่จัดให้ดีแล้ว แต่ควรเพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติเขียนแผนให้มากกว่านี้ และเวลาที่ใช้ในการอบรมไม่ควรเป็นวันหยุด เพราะครูไม่มีเวลาพักผ่อนและทำงานส่วนตัว”

“ไม่ควรอบรมในวันหยุดทั้งสองวัน อาจเป็นเวลาราชการ 1 วัน และวันหยุด 1 วัน ไม่ควรอบรมในช่วงปลายภาคเรียน เพราะครูต้องเร่งทำเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลนักเรียน อาจทำให้สร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อการอบรมได้”

ในส่วนของผู้เข้าอบรมอำเภอแม่เมาะ เห็นว่าในภาพรวมกิจกรรมการอบรมที่จัดขึ้นทำให้เกิดการเรียนรู้พอสมควร โดยการบรรยายในห้องประชุมใหญ่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้น้อยกว่าการแบ่งกลุ่มย่อยฝึกปฏิบัติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิคการบรรยายของวิทยากร ในส่วนของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้า

อบรมส่วนใหญ่เห็นว่ายังไม่เหมาะสม เวลาน้อยเกินไป ควรเพิ่มเวลาในการอบรมมากกว่านี้ โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย ดังนี้

“การบรรยายกลุ่มใหญ่ก็ดี ควรทำ แต่ไม่ควรยึดการบรรยายอย่างเดียว ต้องมีการรวมกลุ่มแบบที่ทำอยู่ก็ดีมาก ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นแต่ก็ยังไม่เต็มที่ เพราะสื่อ และเทคนิคการถ่ายทอดของวิทยากรยังไม่ดีพอ ในส่วนของระยะเวลาในการอบรม คิดว่าเหมาะสมแต่ควรเพิ่มเวลาในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย”

“กิจกรรมฝึกรวมที่จัดขึ้นทำให้เรียนรู้ได้ดีพอสมควร การบรรยายในห้องใหญ่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้น้อย แต่ในการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ถ้าวิทยากรสามารถโน้มหน้าให้ผู้เข้าอบรมได้คิดและได้ปฏิบัติ ซึ่งเวลาในช่วงนี้ควรให้เวลาเพิ่มมากขึ้นเพราะบางสาระมีเนื้อหาหนัก”

“การบรรยายกลุ่มใหญ่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้แต่ไม่มาก เพราะส่วนใหญ่เป็นการอ่านให้ฟัง ไม่ได้พูดบรรยายจากประสบการณ์ ซึ่งถ้านำวิทยากรที่ได้ลงมือปฏิบัติและทำสำเร็จมาแล้วมาบรรยายให้ฟังถึงผลที่เคยปฏิบัติมา น่าจะดีกว่านำแค่หลักการมาบอกกล่าวให้ฟัง แต่เมื่อได้มีการลงมือปฏิบัติก็ทำให้เกิดความเข้าใจ ส่วนเวลาที่แบ่งให้ในแต่ละกิจกรรมก็ควรให้เวลาในการแบ่งกลุ่มย่อยและลงมือปฏิบัติ มากกว่าการบรรยาย”

ด้านความพร้อมในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่โรงเรียน ผลปรากฏว่า อำเภอเมือง ผู้เข้าอบรมมีความพร้อมที่จะจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เนื่องจากได้แนวทางในการจัดทำจากการฝึกรวม ได้ฝึกปฏิบัติและแนวคิดต่างๆ จากการทำกิจกรรมกลุ่ม ดังนี้

“คิดว่า ทำได้นะ เพราะมาอบรมก็ได้เห็นแนวทางมากขึ้น จากที่ศึกษาจากเอกสารด้วยตนเองมาบ้างแล้ว และที่โรงเรียนก็วางเป้าหมายไว้ว่า 1 พ.ย. 2545 หลักสูตรต้องเสร็จ เพราะต้องนำไปใช้ปีการศึกษา 2546 “

“การอบรมทำให้ได้แนวทางในการจัดทำหลักสูตร และได้ลงมือปฏิบัติจริง บางส่วนก็ต้องพัฒนาต่อไป ถึงจะไม่เข้าใจทั้งหมด แต่การมาอบรมก็ทำให้ได้แนวคิดจากหลากหลายในตอนทำกิจกรรมกลุ่ม ก็คิดว่ากลับไปทำที่โรงเรียนก็คงทำได้ ถ้าครูช่วยกัน”

ในขณะที่ผู้เข้าอบรมในอำเภอเกาะคา มีความเห็นสอดคล้องกับผู้เข้าอบรมในอำเภอเมืองว่า การฝึกรวมทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่โรงเรียนได้ แต่ยังมีบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาจากเอกสารเพิ่มเติมด้วยตนเอง ดังนี้

“ถ้าให้กลับไปทำที่โรงเรียนก็คงทำได้ แต่ผิดถูกยังไม่แน่ใจ ต้องอาศัยผู้รู้ไปติดตาม”

“คิดว่าได้ เพราะได้ตัวอย่างและแนวทางไปเอะอะพอสมควร แต่ก็คงต้องศึกษาเพิ่มเติมอีกในบางประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน ก็ต้องลองทำดูก่อน”

ส่วนอำเภอแม่เมาะ ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า มีความพร้อมที่จะจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังจากกลับไปโรงเรียน โดยต้องอาศัยความร่วมมือของคณะครูและผู้บริหาร แต่ยังคงต้องศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง ดังนี้

“คงทำได้ กลับไปก็จะไปศึกษาไป ทำไป อาจจะแตกต่างกันในวิธีการเพียงเล็กน้อย แต่คิดว่าคงทำได้ เพราะครูทุกคนได้เข้าอบรม”

“พร้อมที่จะจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แต่ทั้งนี้ก็ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนด้วย”

“สามารถทำได้ แต่ไม่แน่ใจว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นจะเป็นหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องหรือไม่ ต้องกลับไปค้นคว้าและศึกษาเอกสารคู่มืออีกมาก

ข้อเสนอแนะ ผู้เข้าอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะที่จะทำให้การอบรมได้ผลดีขึ้นโดยผู้เข้าอบรมอำเภอเมืองเห็นว่า ควรจะมีการเตรียมความพร้อมและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในโรงเรียนก่อนที่จะเข้าอบรม โดยการแจกเอกสาร หรือวีดิทัศน์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้โรงเรียนศึกษาล่วงหน้า และให้โรงเรียนเตรียมความพร้อมโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อนำมาใช้กำหนดโครงสร้างหลักสูตร จัดเตรียมรายการสื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรลดจำนวนผู้เข้าอบรมให้น้อยลง โดยอาจแบ่งอบรมหลายครั้ง และในส่วนของวิทยากร ควรจะมีเทคนิคการอบรมที่เร้าความสนใจมากกว่านี้ ดังนี้

“ก่อนที่จะให้ครูมาอบรม ควรจะมีการเตรียมความพร้อมและสร้างความตระหนัก โดยอาจแจกเอกสารหรือวีดิทัศน์ไปที่โรงเรียน แล้วให้บุคลากรในโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนไว้ล่วงหน้า และให้เตรียมรายการสื่อ / แหล่งการเรียนรู้จากโรงเรียนมาเพื่อใช้ออกแบบการเรียนรู้จะได้ไม่เสียเวลามานั่งคิดอีก นอกจากนี้ วิทยากรต้องชัดเจนกว่านี้ ต้องแม่นกว่านี้ ต้องทำการบ้าน เพิ่มเติมจากที่ได้รับการอบรมจากวิทยากรจังหวัด เทคนิคการอบรมก็ต้องเร้าความสนใจมากกว่านี้ ควรเพิ่มกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้”

“กิจกรรมในภาพรวมได้ผลดี แต่ควรลดจำนวนคนเข้าอบรมลง อาจแบ่งอบรมหลายครั้งก็ได้ เพราะเมื่อคนเข้าอบรมมีจำนวนมากก็จะควบคุมยาก ทำให้มีเสียงรบกวนมาก ในขณะบรรยายในห้องประชุมใหญ่ และถ้าเป็นไปได้ควรเพิ่มเวลาในการอบรมกลุ่มย่อยให้มากขึ้น”

ในส่วนของอำเภอเกาะคา ผู้เข้าอบรมได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ควรจัดให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมครบทุกคน

“ถ้าเป็นไปได้ควรจัดให้ครูทุกคน อบรมครบทุกกลุ่มสาระ และให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมด้วยตนเอง”

“ควรให้ครูแต่ละคนอบรมทุกกลุ่มสาระ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น”

ผู้เข้าอบรมอำเภอแม่เมาะ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้การอบรมได้ผลดีขึ้นโดยส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกวิทยากรว่า ถ้าเป็นไปได้ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หรือเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงจากกรมวิชาการ จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมก็ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น ดังนี้

“วิทยากรควรจะมากจากผู้รับผิดชอบโดยตรงจากกรมวิชาการ จะทำให้เกิดความเชื่อถือมากขึ้น หรือควรให้วิทยากรจังหวัดอบรมเฉพาะผู้บริหารทุกอำเภอ”

“วิทยากรควรมีการพูดคุยกันให้ดี ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และควรมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง สามารถตอบคำถามได้ชัดเจน”

“ควรมีการจัดอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยห้ามเอาครูแกนนำมาเป็นวิทยากร เพราะไม่ได้รับความรู้ 100%”

“กำหนดเวลาในการอบรมน้อยเกินไป ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถจัดทำเนื้อหาในกลุ่มสาระต่างๆ ได้สมบูรณ์กว่านี้”

3.4.1.3 สรุปผลการประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการประเมินในตอนนี้ เป็นการนำผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังอบรม และผลการวิเคราะห์ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ มาสรุปเปรียบเทียบกับ ผลผลิตตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม สรุปผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบผลผลิตที่ได้จากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษากับผลผลิตตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

| ข้อ | ผลผลิตตามสมมติฐาน | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|-------|--------|---------|
| 1 | ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เพิ่มมากขึ้น | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพิ่มขึ้น | ✗ | ✗ | ✗ |
| 3 | ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพิ่มขึ้น | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4 | ผู้เข้าอบรมมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5 | ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม | ✓ | ✓ | ✓ |

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลผลิตตามสมมติฐาน

✗ หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับผลผลิตตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.25 เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละด้าน แยกตามอำเภอ พบว่า ในด้าน ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอ มีค่าเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการ ฝึกอบรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในด้านทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลการประเมินพบว่า โดยภาพรวมผู้เข้าอบรม ทุกอำเภอ มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้ามองพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โครงการฝึกอบรมของทั้ง 3 อำเภอ ไม่สามารถทำ

ให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติหลังอบรมเพิ่มขึ้นจากก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทุกข้อ และในบางข้อ ผู้เข้าอบรมยังมีค่าเฉลี่ยทัศนคติหลังอบรมต่ำกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมของ ทั้ง 3 อำเภอ ไม่ได้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะมีบางข้อที่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตามอันเป็นผลเนื่องมาจากบางข้อผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจก่อนอบรมในระดับสูงอยู่แล้ว หลังอบรมค่าเฉลี่ยจึงเพิ่มขึ้นได้ไม่มาก แสดงว่า กระบวนการฝึกอบรมของแต่ละอำเภอ ทำให้ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับด้านความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ที่วัดโดยการสอบถามระดับการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ แสดงว่า กระบวนการอบรมของทั้ง 3 อำเภอ ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ พบว่า ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสามารถของวิทยากรในการจัดการอบรมให้มีบรรยากาศวิชาการและเป็นกันเอง รองลงมาคือ การตอบคำถาม หรือการให้ข้อเสนอแนะของวิทยากร และประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้ แสดงว่า กระบวนการฝึกอบรมของทั้ง 3 อำเภอ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4.2 ผลการประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามกับครูผู้ผ่านการอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน โดยการนำเสนอผลการประเมินแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรก นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้เข้าอบรม ส่วนที่สอง นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และส่วนที่สาม เป็นการนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากส่วนแรกและส่วนที่สอง มาพิจารณาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

3.4.2.1 ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการ

อบรม

ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม
จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม

| ข้อ | รายการ | เมือง n = 250 | | เกาะคา n = 71 | | แม่เมาะ n = 171 | | รวม n = 494 | |
|-----|--|------------------|------|------------------|------|--------------------|------|----------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 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 และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | 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 | ประสานสัมพันธ์กับครูในระดับชั้นเดียวกันในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ / รายวิชาและกำหนดเป็นหลักสูตร | 3.77 | 0.80 | 3.42 | 0.81 | 3.32 | 0.84 | 3.56 | 0.84 |
| 6 | ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างสาระเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นกับ มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระ และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 3.69 | 0.84 | 3.40 | 0.81 | 3.25 | 0.85 | 3.49 | 0.86 |
| 7 | ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหา สาระ มาตรฐาน สัดส่วนเวลา และหน่วยการเรียนรู้ | 3.78 | 0.90 | 3.49 | 0.92 | 3.32 | 0.93 | 3.57 | 0.94 |
| 8 | ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | 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 | จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติและความสนใจของผู้เรียน | 3.51 | 0.93 | 3.44 | 0.87 | 3.38 | 0.84 | 3.45 | 0.89 |
| 11 | ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย | 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 |

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในระดับปานกลางถึงมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 4.49) โดยข้อที่ครูส่วนใหญ่มีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (3.86) ข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและ สัดส่วนเวลาเรียน (3.85) และข้อ 2 ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ (3.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน (3.33) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอ ปรากฏว่า

อำเภอเมือง ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากเกือบทุกข้อ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50) ยกเว้น ข้อ 9 นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรม การเรียนการสอนในห้องเรียน (3.32) ข้อ 8 ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน (3.35) ข้อ 12 ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา (3.45) ที่ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยข้อที่ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน (4.13) ข้อ 2 ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ (4.06) และ ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (4.06)

ส่วนอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยข้อที่ครูผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (3.80) ข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน (3.71) และข้อ 1 ร่วมศึกษาวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ (3.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา (3.29)

ในขณะที่อำเภอแม่เมาะ ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49) เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (3.61) และข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน(3.52) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา (3.23)

3.4.2.2 ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหาร

โรงเรียน

ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากทุกข้อ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50) โดยข้อที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4.08) ข้อ 3 สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ (4.06) ข้อ 11 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา (4.05) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน (3.62)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | ข้อความ | เมือง n = 250 | | เกาะคา n = 71 | | แม่เมาะ n = 171 | | รวม n = 494 | |
|-----|---|------------------|------|------------------|------|--------------------|------|----------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา | 4.19 | 0.82 | 3.80 | 0.84 | 3.88 | 0.88 | 4.03 | 0.86 |
| 2 | ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนรับทราบ | 4.09 | 0.88 | 3.78 | 0.85 | 3.77 | 0.86 | 3.93 | 0.88 |
| 3 | สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 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 | กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและจัดสัดส่วนเวลาเรียน | 4.10 | 0.86 | 3.71 | 0.99 | 3.62 | 0.92 | 3.87 | 0.93 |
| 6 | ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา | 4.13 | 0.90 | 3.76 | 0.93 | 3.65 | 0.89 | 3.90 | 0.93 |
| 7 | จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | 3.71 | 0.95 | 3.58 | 0.92 | 3.52 | 0.91 | 3.62 | 0.93 |
| 8 | ปรับโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน | 3.95 | 0.86 | 3.62 | 0.75 | 3.56 | 0.91 | 3.77 | 0.88 |
| 9 | กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน | 4.03 | 0.92 | 3.82 | 0.89 | 3.74 | 0.95 | 3.90 | 0.94 |
| 10 | ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.23 | 0.85 | 3.96 | 0.77 | 3.94 | 0.89 | 4.08 | 0.87 |
| 11 | ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งการเรียนรู้ ทั้งใน และนอกสถานศึกษา | 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 | ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทางการ ศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน | 4.16 | 0.83 | 3.91 | 0.85 | 3.94 | 0.81 | 4.05 | 0.83 |
| 14 | ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย | 4.14 | 0.86 | 3.87 | 0.84 | 3.85 | 0.79 | 4.00 | 0.84 |
| 15 | วางแผนและดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | 3.94 | 0.87 | 3.69 | 0.85 | 3.72 | 0.92 | 3.82 | 0.89 |
| 16 | ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวม ของหลักสูตรสถานศึกษา | 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 |

จากตารางที่ 4.27 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอ ปรากฏว่า อำเภอเมือง ครูผู้ผ่านการอบรม เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ (4.23) ข้อ 1 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัด การศึกษา (4.19) ข้อ 12 ส่งเสริมครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน (4.19) และข้อ 11 ส่งเสริมและสนับสนุนการ

ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา (4.18) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน (3.71)

ส่วนอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3.96) ข้อ 11 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา (3.96) ข้อ 13 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน (3.91) ข้อ 14 ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 16 ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา (3.47)

ในขณะที่อำเภอแม่เมาะ ครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3.94) ข้อ 13 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน (3.94) ข้อ 3 สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ (3.92) ข้อ 11 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา (3.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน (3.52)

3.4.2.3 สรุปผลการประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการประเมินในตอนนี้ เป็นการนำผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรมและผู้บริหาร มาสรุปเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม สรุปผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

| ข้อ | ผลลัพธ์ตามสมมติฐาน | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|-----|--|-------|--------|---------|
| 1 | ครูผู้ผ่านการอบรมสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 | ผู้บริหารมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ |

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.28 ผลการประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรมและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ ปรากฏ ผลดังนี้

ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม พบว่า อำเภอเมือง และอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับมาก ยกเว้น อำเภอแม่เกาะที่ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมที่ครูผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ การร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และการร่วมกำหนด โครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงว่า ครูที่ผ่านการอบรมสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ซึ่ง สอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 อำเภอ มีส่วนร่วมในระดับมากทุกกิจกรรม แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนและมี ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ในทฤษฎีโปรแกรม

3.4.3 ผลการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม กับครูผู้ผ่านการอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน โดยการนำเสนอผลการประเมินแบ่ง เป็น 2 ส่วนดังนี้ ส่วนแรก นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียน ส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้จากส่วนแรกมาพิจารณาเปรียบเทียบกับ ผลกระทบที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

3.4.3.1 ระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียน

ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้ผ่านการอบรมทุก อำเภอเห็นว่า โรงเรียนของตนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับ ปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) ทุกภารกิจ ยกเว้น ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ของสถานศึกษา ที่ครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่าโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จ ประมาณ 50% ขึ้นไปแต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์)

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

| ภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | เมือง n = 250 | | เกาะคา n = 71 | | แม่เมาะ n = 171 | | รวม n = 494 | |
|--|------------------|------|------------------|------|--------------------|------|----------------|------|
| | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1.การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 1.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน | 4.03 | 0.78 | 3.80 | 0.90 | 3.54 | 0.86 | 3.82 | 0.86 |
| 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.08 | 0.86 | 3.69 | 0.99 | 3.31 | 0.97 | 3.75 | 0.98 |
| 1.3 ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ | 3.69 | 0.83 | 3.44 | 0.66 | 3.28 | 0.89 | 3.51 | 0.85 |
| 1.4 ขอความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.47 | 0.82 | 3.33 | 0.85 | 3.08 | 0.83 | 3.31 | 0.84 |
| 1.5 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.69 | 0.86 | 3.40 | 0.78 | 3.24 | 0.91 | 3.48 | 0.89 |
| 1.6 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียน | 4.35 | 0.80 | 4.36 | 0.80 | 4.13 | 0.99 | 4.26 | 0.88 |
| 1.7 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | 4.07 | 0.71 | 3.89 | 0.71 | 3.68 | 0.86 | 3.90 | 0.79 |
| เฉลี่ยรวม | 3.94 | 0.80 | 3.73 | 0.81 | 3.52 | 0.91 | 3.75 | 0.87 |
| 2. การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 2.1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 4.05 | 0.75 | 3.51 | 0.63 | 3.47 | 0.74 | 3.76 | 0.78 |
| 2.2 ศึกษาปัญหา ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น | 3.96 | 0.73 | 3.71 | 0.79 | 3.57 | 0.79 | 3.79 | 0.78 |
| 2.3 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน | 4.25 | 0.74 | 3.96 | 0.88 | 3.73 | 0.93 | 4.02 | 0.86 |
| 2.4 นำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและชุมชนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | 4.21 | 0.70 | 3.84 | 0.90 | 3.69 | 0.90 | 3.97 | 0.84 |
| 2.5 กำหนดโครงสร้างหลักสูตรแต่ละช่วงชั้นและจัดสัดส่วนเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาและโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 4.09 | 0.75 | 3.56 | 0.92 | 3.31 | 0.84 | 3.73 | 0.88 |
| 2.6 กำหนดสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการและความสนใจของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น | 3.73 | 0.79 | 3.47 | 0.87 | 3.49 | 3.63 | 3.61 | 2.29 |
| 2.7 ตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 3.67 | 0.84 | 3.22 | 0.74 | 3.12 | 0.79 | 3.41 | 0.85 |
| 2.8 กำหนดสาระกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมแนะแนว | 3.64 | 0.86 | 3.33 | 0.85 | 3.33 | 2.68 | 3.49 | 1.76 |
| 2.9 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น มากำหนดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/ รายภาค ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ครบทุกช่วงชั้น | 3.94 | 0.80 | 3.42 | 0.92 | 3.05 | 0.87 | 3.54 | 0.94 |
| 2.10 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค มากำหนดสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ครบทุกช่วงชั้น | 3.91 | 0.82 | 3.36 | 0.86 | 3.00 | 0.82 | 3.50 | 0.92 |
| 2.11 จัดทำคำอธิบายรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ครบทุกช่วงชั้น | 3.90 | 0.84 | 3.31 | 0.90 | 2.99 | 0.90 | 3.49 | 0.97 |
| 2.12 จัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระ | 3.50 | 0.83 | 3.11 | 0.80 | 2.91 | 0.85 | 3.23 | 0.88 |
| 2.13 จัดทำแผนการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ | 3.10 | 0.91 | 3.11 | 0.80 | 2.88 | 0.78 | 3.02 | 0.86 |
| 2.14 จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ | 3.15 | 0.84 | 3.16 | 0.80 | 2.85 | 0.79 | 3.04 | 0.82 |
| 2.15 จัดทำหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | 3.00 | 0.91 | 2.98 | 0.78 | 2.79 | 0.82 | 2.92 | 0.87 |
| 2.16 จัดทำเอกสารหลักฐานประเมินผลการเรียนของผู้เรียน | 2.97 | 0.96 | 2.96 | 0.80 | 2.83 | 0.79 | 2.92 | 0.88 |
| 2.17 เรียบเรียงและจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา | 3.29 | 0.83 | 3.18 | 0.96 | 2.83 | 0.83 | 3.11 | 0.87 |
| 2.18 ตรวจสอบความเชื่อมโยงและความสอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา | 3.24 | 0.88 | 3.00 | 0.80 | 2.85 | 0.71 | 3.06 | 0.83 |
| เฉลี่ยรวม | 3.66 | 0.82 | 3.37 | 0.82 | 3.15 | 1.09 | 3.43 | 0.99 |

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| ภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | เมือง n = 250 | | เกาะคา n = 71 | | แม่เมาะ n = 171 | | รวม n = 494 | |
|---|------------------|------|------------------|------|--------------------|------|----------------|------|
| | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 3. การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 3.1 การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 3.67 | 0.80 | 3.47 | 0.69 | 3.31 | 0.82 | 3.51 | 0.81 |
| 3.2 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | 3.50 | 0.83 | 3.49 | 0.79 | 3.24 | 0.76 | 3.40 | 0.81 |
| 3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | 3.72 | 0.75 | 3.44 | 0.69 | 3.27 | 0.81 | 3.51 | 0.79 |
| เฉลี่ยรวม | 3.65 | 0.78 | 3.47 | 0.71 | 3.27 | 0.80 | 3.48 | 0.80 |
| 4. การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 4.1 ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 3.50 | 0.86 | 3.18 | 0.81 | 3.18 | 0.81 | 3.34 | 0.85 |
| 4.2 ปฏิบัติงานตามแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | 3.44 | 0.86 | 3.22 | 0.82 | 3.18 | 0.78 | 3.32 | 0.83 |
| 4.3 ปฏิบัติงานตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | 3.44 | 0.85 | 3.29 | 0.82 | 3.13 | 0.76 | 3.31 | 0.82 |
| เฉลี่ยรวม | 3.47 | 0.87 | 3.25 | 0.80 | 3.16 | 0.80 | 3.32 | 0.85 |
| 5. การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 5.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา | 3.70 | 0.80 | 3.56 | 0.89 | 3.26 | 0.87 | 3.52 | 0.86 |
| 5.2 วางแผนการนิเทศ | 3.52 | 0.83 | 3.44 | 0.78 | 3.23 | 0.88 | 3.40 | 0.85 |
| 5.3 ดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ | 3.47 | 0.84 | 3.33 | 0.80 | 3.13 | 0.85 | 3.32 | 0.85 |
| 5.4 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สรุป และจัดทำรายงาน | 3.40 | 0.87 | 3.27 | 0.84 | 3.05 | 0.85 | 3.25 | 0.87 |
| เฉลี่ยรวม | 3.55 | 0.83 | 3.41 | 0.81 | 3.18 | 0.86 | 3.39 | 0.86 |
| 6. สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | | | |
| 6.1 เก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน | 3.38 | 0.92 | 3.22 | 0.95 | 3.06 | 0.80 | 3.24 | 0.89 |
| 6.2 จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน | 3.35 | 0.93 | 3.22 | 0.95 | 3.03 | 0.82 | 3.21 | 0.90 |
| เฉลี่ยรวม | 3.37 | 0.93 | 3.24 | 0.92 | 3.06 | 0.81 | 3.23 | 0.90 |

จากตารางที่ 4.29 เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ แยกตามภารกิจ ปรากฏผลดังนี้

ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ครูผู้ผ่านการอบรมทั้ง 3 อำเภอมีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนของตนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ 1 ได้ในระดับมากทุกอำเภอ เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า อำเภอเมือง ครูผู้เข้าอบรมเห็นว่า โรงเรียนปฏิบัติตามกิจกรรมตามภารกิจที่ 1 ได้ในระดับมากทุกกิจกรรม ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะ ครูผู้ผ่านการอบรมอำเภอเห็นว่า โรงเรียนของตนสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมตามภารกิจที่ 1 ได้ในระดับปานกลางถึงมาก โดยกิจกรรมที่โรงเรียนทุกอำเภอ ปฏิบัติได้มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ กิจกรรมที่ 1.6 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียน กิจกรรมที่ 1.7 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ และกิจกรรมที่ 1.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน ส่วนกิจกรรมที่โรงเรียนทุกอำเภอปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ กิจกรรมที่ 1.4 ขอความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ภารกิจที่ 2 การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้ผ่านการอบรมในอำเภอเมืองมีความเห็นว่า โรงเรียนของตนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ 2 ได้ในระดับมาก ซึ่งต่างจากครูผู้ผ่านการอบรมในอำเภอเกาะคาและแม่เมาะ ที่เห็นว่า โรงเรียนของตนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ 2 ได้ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า ครูผู้ผ่านการอบรมทั้ง 3 อำเภอมีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้มากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ กิจกรรมที่ 2.3 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยมีการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และชุมชน กิจกรรมที่ 2.4 นำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและชุมชนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมที่ 2.2 ศึกษาปัญหา ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนกิจกรรมที่โรงเรียนในอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคาปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ กิจกรรมที่ 2.16 จัดทำเอกสารหลักฐานประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ในขณะที่อำเภอแม่เมาะกิจกรรมที่โรงเรียนปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ กิจกรรมที่ 2.15 จัดทำหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน

ภารกิจที่ 3 การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีเพียงครูผู้ผ่านการอบรมในอำเภอเมืองเท่านั้นที่เห็นว่า โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ 3 ได้ในระดับมาก ส่วนอำเภอเกาะคาและแม่เมาะ ครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ 3 ได้ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า โรงเรียนในแต่ละอำเภอมีการปฏิบัติในแต่ละกิจกรรมแตกต่างกัน โดยโรงเรียนในอำเภอเมือง สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมที่ 3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้มากที่สุด รองลงมา คือ กิจกรรมที่ 3.1 การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมที่ 3.2 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนอำเภอเกาะคา โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมที่ 3.2 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้มากที่สุด รองลงมา คือ กิจกรรมที่ 3.1 การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมที่ 3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ สำหรับอำเภอแม่เมาะ กิจกรรมที่โรงเรียนปฏิบัติได้มากที่สุด คือ กิจกรรมที่ 3.1 การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ กิจกรรมที่ 3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมที่ 3.2 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

ภารกิจที่ 4 การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับภารกิจนี้ ครูผู้ผ่านการอบรมทุกอำเภอมีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ 4 ได้ในระดับปานกลางเท่านั้น และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายกิจกรรมพบว่า ครูผู้ผ่านการอบรมในอำเภอเมืองและแม่เมาะเห็นว่า กิจกรรมที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้มากที่สุดคือ กิจกรรมที่ 4.1 ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือ กิจกรรมที่ 4.2 ปฏิบัติงานตามแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมที่ 4.3 ปฏิบัติงานตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่วนอำเภอเกาะคา กิจกรรมที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้มากที่สุด คือ กิจกรรมที่ 4.3 ปฏิบัติงานตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ กิจกรรมที่ 4.1 ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมที่ 4.2 ปฏิบัติงานตามแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับระดับการปฏิบัติตามภารกิจที่ 5 ของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ พบว่า อำเภอเมือง ครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่า โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ในระดับมาก ในขณะที่ครูผู้ผ่านการอบรมของอำเภอ เกาะคาและแม่เมาะเห็นว่า โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ในระดับปานกลาง โดยเมื่อเรียงลำดับ กิจกรรมที่โรงเรียนในแต่ละอำเภอมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ กิจกรรมที่ 5.1 ศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา กิจกรรมที่ 5.2 วางแผนการนิเทศ และกิจกรรมที่ 5.3 ดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ โดยกิจกรรมที่โรงเรียนปฏิบัติ ได้น้อยที่สุด คือ กิจกรรมที่ 5.4 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สรุป และจัดทำรายงาน

ภารกิจที่ 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ในส่วนของการปฏิบัติตาม ภารกิจที่ 6 พบว่า โรงเรียนในแต่ละอำเภอมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกอำเภอ โดยกิจกรรมที่ โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้มากที่สุดคือ กิจกรรมที่ 6.1 เก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ กิจกรรมที่ 6.2 จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

3.4.3.2 สรุปผลการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร

ผลการประเมินในตอนนี้ เป็นการนำผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการ ฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาพิจารณาเปรียบเทียบกับผลกระทบที่ กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 4.30 พบว่า ผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียน 6 ภารกิจ จำแนกตามอำเภอ ปรากฏผลดังนี้ อำเภอเมือง บุคลากรในโรงเรียนสามารถ ปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้น ไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เกือบทุกภารกิจ ยกเว้น ภารกิจที่ 4 และภารกิจที่ 6 ที่ปฏิบัติได้ในระดับ ปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะ บุคลากรใน โรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จ ประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เพียงภารกิจเดียว คือ ภารกิจที่ 1 ส่วนภารกิจที่เหลือสามารถ ปฏิบัติได้ในระดับปานกลางเท่านั้น (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) แสดงว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ สอดคล้องกับผลกระทบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลกระทบที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

| ผลกระทบตามสมมติฐาน | เมือง | เกาะคา | แม่เมาะ |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ทั้ง 6 ภารกิจได้ในระดับมาก | | | |
| ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ |
| ภารกิจที่ 2 การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา | ✓ | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% |
| ภารกิจที่ 3 การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | ✓ | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% |
| ภารกิจที่ 4 การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% |
| ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | ✓ | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% |
| ภารกิจที่ 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% | ปฏิบัติได้น้อยกว่า50% |

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผลกระทบตามสมมติฐาน

3.5 ผลการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรม

ผลการประเมินในตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมและกระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ กับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยจะอาศัยข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินการนำโครงการอบรมไปสู่การปฏิบัติ และผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการอบรมที่นำเสนอไปแล้ว มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามกับครูผู้ผ่านการอบรมเพื่อตรวจสอบถึงปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์นำเสนอเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรก นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และตอนที่สอง นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์ ดังนี้

3.5.1.1 ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของคณะ

ครูในโรงเรียน

ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูในโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของคณะครูในโรงเรียน
จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | รายการ | เมือง n = 250 | | เกาะคา n = 71 | | แม่เมาะ n = 171 | | รวม n = 494 | |
|-----|---|------------------|------|------------------|------|--------------------|------|----------------|------|
| | | Mea n | S.D. | Mea n | S.D. | Mea n | S.D. | Mea n | S.D. |
| 1 | ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 4.26 | 0.79 | 3.91 | 0.99 | 3.69 | 0.89 | 4.00 | 0.89 |
| 2 | ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.23 | 0.78 | 3.80 | 0.94 | 3.70 | 0.86 | 3.98 | 0.87 |
| 3 | ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | 4.23 | 0.82 | 3.96 | 0.85 | 3.85 | 0.84 | 4.05 | 0.85 |
| 4 | ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน | 4.16 | 0.79 | 3.80 | 0.92 | 3.73 | 0.90 | 3.95 | 0.87 |
| 5 | ประสานสัมพันธ์กับครูในระดับชั้นเดียวกันในการ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ / รายวิชาและกำหนดเป็นหลักสูตร | 4.00 | 0.81 | 3.69 | 0.97 | 3.54 | 0.89 | 3.79 | 0.88 |
| 6 | ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างสาระเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 3.84 | 0.89 | 3.47 | 0.84 | 3.56 | 0.84 | 3.69 | 0.88 |
| 7 | ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามข้อข้อย เนื้อหาสาระ มาตรฐาน สัดส่วนเวลาและหน่วยการเรียนรู้ | 3.98 | 0.88 | 3.60 | 1.03 | 3.55 | 0.90 | 3.77 | 0.93 |
| 8 | ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | 3.65 | 1.02 | 3.47 | 0.97 | 3.60 | 0.83 | 3.61 | 0.95 |
| 9 | นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน | 3.58 | 1.10 | 3.49 | 0.99 | 3.55 | 0.97 | 3.55 | 1.04 |
| 10 | จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติและความสนใจของผู้เรียน | 3.83 | 0.90 | 3.60 | 0.91 | 3.60 | 0.84 | 3.72 | 0.89 |
| 11 | ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย | 3.76 | 0.93 | 3.67 | 0.88 | 3.60 | 0.83 | 3.69 | 0.89 |
| 12 | ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา | 3.62 | 0.87 | 3.42 | 0.89 | 3.56 | 0.85 | 3.57 | 0.86 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.93 | 0.88 | 3.66 | 0.93 | 3.63 | 0.87 | 3.78 | 0.90 |

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่า ทั้ง 3 อำเภอ ครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50) ทุกอำเภอ โดยข้อที่คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (4.05) รองลงมา คือ ข้อ 1 ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ (4.00) และ ข้อ 2 ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ (3.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน (3.55)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายอำเภอปรากฏว่า อำเภอเมือง คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ (4.26) ข้อ 2 ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ (4.23) ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (4.23) และข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน (4.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9 นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรม การเรียนการสอนในห้องเรียน (3.58)

ในขณะที่อำเภอเกาะคา คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (3.96) ข้อ 1 ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหา หรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ (3.91) ข้อ 2 ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ (3.80) และข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน (3.80) ส่วนข้อที่คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในระดับปานกลางค่อนข้างมาก คือ ข้อ 12 ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา (3.42) ข้อ 6 ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างสาระเพิ่มเติมส่วนที่เป็นสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มสาระและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3.47) ข้อ 8 ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน (3.47) และข้อ 9 นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน (3.49)

ส่วนอำเภอแม่เมาะ ครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 3 ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (3.85) และข้อ 4 ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน (3.73) และข้อ 2 ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ (3.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7 ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่าย เนื้อหาสาระ มาตรฐาน สัดส่วนเวลา และหน่วยการเรียนรู้ (3.55) และข้อ 9 นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน (3.55)

3.5.1.2 การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ปกครอง

ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ปกครอง

จำแนกตามอำเภอ แสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ปกครอง จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | รายการ | เมือง n = 250 | | เกาะคา n = 71 | | แม่เมาะ n = 171 | | รวม n = 494 | |
|-----------|---|------------------|------|------------------|------|--------------------|------|----------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | กำหนดแผนการเรียนรู้อของนักเรียน | 3.03 | 0.93 | 3.02 | 0.89 | 3.05 | 0.84 | 3.03 | 0.89 |
| 2 | กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา/ธรรมนูญโรงเรียน | 3.18 | 0.99 | 3.18 | 0.94 | 3.13 | 0.92 | 3.16 | 0.96 |
| 3 | กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | 3.16 | 0.97 | 3.31 | 0.87 | 3.16 | 0.94 | 3.18 | 0.95 |
| 4 | กำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา | 2.92 | 0.92 | 3.04 | 0.90 | 2.95 | 0.93 | 2.94 | 0.92 |
| 5 | ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา | 3.57 | 0.90 | 3.60 | 0.86 | 3.40 | 1.03 | 3.51 | 0.94 |
| 6 | ให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา | 3.47 | 0.84 | 3.47 | 0.87 | 3.35 | 0.93 | 3.43 | 0.88 |
| 7 | ร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้อง ประสานงาน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน | 3.58 | 0.84 | 3.60 | 0.89 | 3.49 | 0.97 | 3.55 | 0.89 |
| 8 | ประเมินผลการเรียนรู้อของนักเรียน | 3.08 | 0.94 | 3.27 | 0.84 | 2.98 | 0.82 | 3.06 | 0.89 |
| 9 | ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | 3.03 | 0.94 | 3.13 | 0.87 | 3.04 | 0.89 | 3.04 | 0.92 |
| เฉลี่ยรวม | | 3.23 | 0.92 | 3.29 | 0.88 | 3.17 | 0.92 | 3.21 | 0.91 |

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ปกครอง พบว่า ครูผู้ผ่านการอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในภาพรวม ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49) ทุกอำเภอ โดยข้อที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 7 ร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้องประสานงาน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ข้อ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา และข้อ 6 ให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสม ส่วนข้อที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 กำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา

3.5.1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชน

ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชน

แสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชน จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | รายการ | เมือง (n = 250) | | เกาะคา(n = 71) | | แม่เมาะ(n = 171) | | รวม(n = 494) | |
|-----------|---|-----------------|------|----------------|------|------------------|------|--------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา/ธรรมนูญโรงเรียน | 3.28 | 0.94 | 3.27 | 0.89 | 3.15 | 0.97 | 3.23 | 0.94 |
| 2 | กำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา | 3.06 | 0.94 | 3.18 | 0.96 | 2.99 | 0.88 | 3.05 | 0.92 |
| 3 | ให้การสนับสนุนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่นักเรียน | 3.66 | 0.89 | 3.62 | 0.94 | 3.44 | 0.95 | 3.57 | 0.92 |
| 4 | ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่โรงเรียน | 3.60 | 0.87 | 3.53 | 0.97 | 3.37 | 1.00 | 3.51 | 0.93 |
| 5 | ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | 3.09 | 0.97 | 3.09 | 0.82 | 3.01 | 0.83 | 3.06 | 0.90 |
| เฉลี่ยรวม | | 3.34 | 0.92 | 3.34 | 0.91 | 3.19 | 0.93 | 3.28 | 0.92 |

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชน พบว่า ครูผู้ผ่านการอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในภาพรวม ชุมชนมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49) ทุกอำเภอ โดยข้อที่ชุมชนมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ให้การสนับสนุนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ข้อ 4 ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา และข้อ 1 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา/ธรรมนูญโรงเรียน ส่วนข้อที่ชุมชนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 กำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ยกเว้น อำเภอเกาะคาที่ชุมชนมีส่วนร่วมใน ข้อ 5 ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อยที่สุด

3.5.1.4 การนิเทศและติดตาม จากศึกษานิเทศก์

ค่าเฉลี่ยระดับการนิเทศ และติดตามจากศึกษานิเทศก์ แสดงในตา

รางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยระดับการนิเทศ และติดตามจากศึกษานิเทศก์ จำแนกตามอำเภอ

| ข้อ | รายการ | เมือง(n= 250) | | เกาะคา(n= 71) | | แม่เมาะ(n= 171) | | รวม(n= 494) | |
|-----------|--|---------------|------|---------------|------|-----------------|------|-------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | การเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 3.42 | 0.89 | 3.76 | 0.77 | 3.18 | 1.03 | 3.37 | 0.95 |
| 2 | การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | 3.35 | 1.05 | 3.64 | 0.68 | 3.10 | 1.04 | 3.30 | 1.02 |
| 3 | การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และการจัดสัดส่วนเวลาเรียน | 3.33 | 1.03 | 3.49 | 0.97 | 2.98 | 0.96 | 3.23 | 1.01 |
| 4 | การจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ | 3.38 | 1.03 | 3.62 | 0.91 | 3.16 | 0.96 | 3.33 | 1.00 |
| 5 | การจัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้ | 3.09 | 0.95 | 3.42 | 0.87 | 2.86 | 0.93 | 3.05 | 0.95 |
| 6 | การจัดทำเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผล | 3.01 | 0.99 | 3.38 | 0.75 | 2.91 | 0.87 | 3.02 | 0.93 |
| 7 | การเรียบเรียงและจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา | 3.10 | 0.95 | 3.29 | 0.76 | 2.93 | 0.85 | 3.06 | 0.90 |
| 8 | การตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรสถานศึกษา | 3.05 | 0.96 | 3.29 | 0.79 | 2.98 | 0.90 | 3.05 | 0.92 |
| 9 | การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | 3.10 | 0.97 | 3.42 | 0.69 | 3.05 | 0.93 | 3.12 | 0.93 |
| 10 | การวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการใช้หลักสูตร | 3.09 | 1.00 | 3.36 | 0.77 | 3.01 | 0.92 | 3.09 | 0.95 |
| เฉลี่ยรวม | | 3.19 | 0.98 | 3.47 | 0.80 | 3.02 | 0.94 | 3.16 | 0.95 |

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่า ครูผู้ผ่านการอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้รับการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49) ทุกอำเภอ โดยข้อที่ศึกษานิเทศก์ มาให้คำแนะนำและร่วมทำกิจกรรมมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 การเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ข้อ 4 การจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระของหลักสูตรสถานศึกษา และข้อ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ส่วนข้อที่ได้รับคำแนะนำและร่วมทำกิจกรรมจากศึกษานิเทศก์น้อยที่สุดของแต่ละอำเภอมีความแตกต่างกัน โดยอำเภอเมือง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 6 การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน ส่วนอำเภอเกาะคา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 7 การเรียบเรียงและจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และข้อ 8 การตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวม ในขณะที่อำเภอแม่เมาะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 การจัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้

3.5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอน ตอนแรก เสนอผลการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์ของตัวแปรในโมเดล และตอนที่สอง เสนอผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าผลรวมอิทธิพล อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุในโมเดล โดยกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

| | | |
|----------|---------|---|
| Mean | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| χ^2 | หมายถึง | ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ |
| R^2 | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การทำนาย |
| df | หมายถึง | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ |
| p | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| RMR | หมายถึง | ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ |
| GFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) |
| AGFI | หมายถึง | ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) |
| TE | หมายถึง | อิทธิพลโดยรวม |
| DE | หมายถึง | อิทธิพลทางตรง |
| IE | หมายถึง | อิทธิพลทางอ้อม |

3.5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลที่แสดงในตารางที่ 4.35 พบว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.80 มี 2 คู่ ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการเป็นวิทยากรและทัศนคติที่มีต่อผู้เข้าอบรมของวิทยากร (0.84) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (0.901)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลพบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรม คือ ความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรมและความรู้ความเข้าใจของวิทยากร ส่วนทัศนคติที่มีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของวิทยากรมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจของผู้เข้าอบรม

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลลัพธ์ของโครงการที่พิจารณาจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม คือ การนิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์ รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจก่อนอบรม ความรู้ความเข้าใจหลังอบรม การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังฝึกอบรมและก่อนฝึกอบรม ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลกระทบของโครงการที่พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน คือ การมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน การนิเทศก์ติดตามจากศึกษานิเทศก์ และผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังฝึกอบรม ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทัศนคติ ความรู้ความเข้าใจ และแรงจูงใจ ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.35 สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

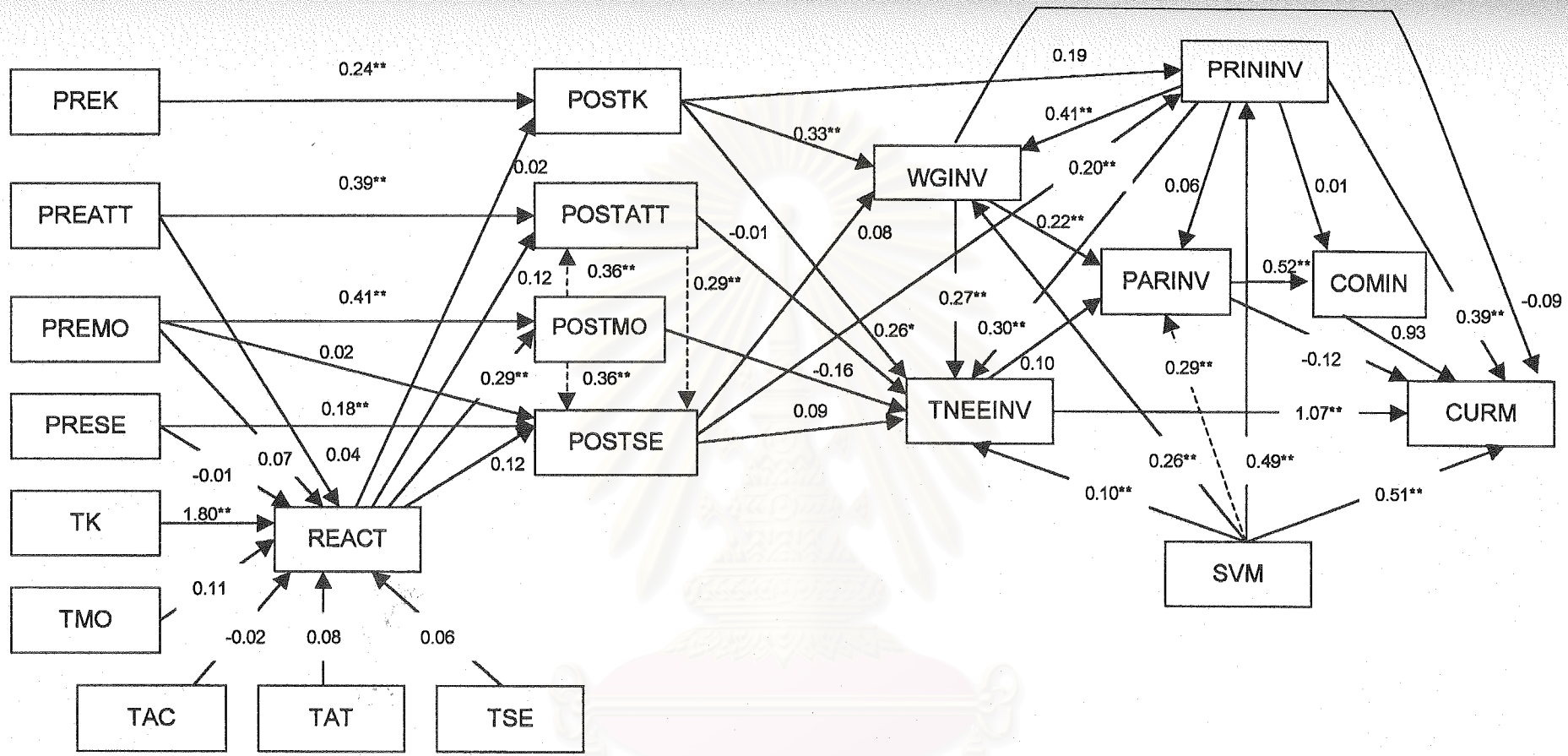
| ตัวแปร | PREK | PREATT | PREMO | PRESE | TK | TMO | TAC | TAT | TSE | SVM | POSTK | POSTATT | POSTMO | POSTSE | REACT | TNEEINV | PRININV | WGINV | PARINV | COMINV | CURM | |
|---------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--|
| PREK | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREATT | 0.112* | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREMO | 0.176** | 0.640** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PRESE | 0.185** | 0.184** | 0.202** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TK | 0.017 | 0.087 | 0.081 | 0.032 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TMO | 0.006 | 0.021 | 0.015 | 0.085 | -0.478** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TAC | 0.112** | 0.054 | 0.112** | 0.072 | -0.121** | 0.531** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| TAT | -0.030 | -0.017 | -0.008 | 0.102** | -0.412** | 0.814** | 0.476** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | |
| TSE | 0.074 | -0.041 | -0.042 | 0.123** | -0.248** | 0.653** | 0.288** | 0.593** | 1.000 | | | | | | | | | | | | | |
| SVM | -0.062 | 0.051 | 0.080 | -0.011 | -0.032 | -0.085 | -0.056 | -0.101 | -0.087 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| POSTK | 0.253** | 0.047 | 0.075 | 0.104* | -0.015 | -0.012 | 0.024 | 0.002 | 0.037 | 0.087 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| POSTATT | 0.209** | 0.579** | 0.497** | 0.087 | 0.104* | -0.031 | 0.060 | -0.059 | 0.050 | 0.036 | 0.032 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| POSTMO | 0.180** | 0.351** | 0.540** | 0.098* | 0.120* | -0.020 | 0.127** | -0.032 | 0.004 | 0.060 | 0.059 | 0.608** | 1.000 | | | | | | | | | |
| POSTSE | 0.207** | 0.284** | 0.298** | 0.307** | 0.106* | 0.062 | 0.091 | 0.056 | 0.051 | 0.002 | 0.091 | 0.450** | 0.478** | 1.000 | | | | | | | | |
| REACT | 0.121* | 0.104 | 0.141** | 0.072 | 0.190** | 0.091 | 0.026 | 0.091 | 0.117* | -0.022 | 0.049 | 0.219** | 0.223** | 0.234** | 1.000 | | | | | | | |
| TNEEINV | 0.211** | 0.000 | 0.031 | 0.145** | 0.052 | 0.008 | 0.044 | 0.069 | 0.044 | 0.394** | 0.196** | 0.090 | 0.056 | 0.158** | 0.024 | 1.000 | | | | | | |
| PRININV | 0.151** | 0.028 | 0.065 | 0.019 | 0.029 | 0.071 | 0.029 | 0.101 | 0.041 | 0.358** | 0.099 | 0.146* | 0.155** | 0.122** | 0.087 | 0.699** | 1.000 | | | | | |
| WGINV | 0.123* | 0.020 | 0.093 | 0.062 | 0.005 | -0.045 | -0.004 | -0.088 | 0.056 | 0.412** | 0.186** | 0.165** | 0.137* | 0.161** | 0.040 | 0.725** | 0.673** | 1.000 | | | | |
| PARINV | 0.025 | 0.023 | 0.045 | 0.088 | 0.026 | -0.107 | -0.125* | -0.090 | -0.038 | 0.554** | 0.098 | 0.137* | 0.112* | 0.097 | 0.011 | 0.506** | 0.488** | 0.548** | 1.000 | | | |
| COMINV | 0.079 | 0.029 | 0.023 | 0.092 | -0.008 | -0.072 | -0.087 | -0.077 | -0.027 | 0.546** | 0.141* | 0.108 | 0.051 | 0.084 | 0.015 | 0.549** | 0.497** | 0.540** | 0.901** | 1.000 | | |
| CURM | 0.196** | 0.002 | 0.063 | 0.122* | -0.119* | -0.006 | 0.035 | -0.066 | 0.063 | 0.464** | 0.132* | 0.137* | 0.124* | 0.172** | 0.000 | 0.695** | 0.619** | 0.591** | 0.505** | 0.533** | 1.000 | |
| Mean | 17.56 | 50.49 | 57.97 | 49.97 | 16.80 | 59.25 | 54.52 | 56.18 | 75.55 | 31.58 | 24.25 | 52.30 | 59.38 | 61.59 | 34.12 | 42.94 | 62.99 | 45.47 | 28.95 | 16.46 | 128.05 | |
| S.D. | 4.22 | 7.39 | 8.09 | 11.14 | 0.79 | 5.89 | 7.26 | 5.62 | 8.90 | 8.50 | 3.18 | 6.99 | 7.98 | 8.60 | 4.33 | 8.55 | 12.22 | 9.02 | 6.89 | 4.04 | 22.85 | |

หมายเหตุ ** p < .01, * p < .05

3.5.2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าผลรวมอิทธิพล อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุในโมเดล

จากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลที่พบว่า มีตัวแปร 2 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.80 คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการเป็นวิทยากรและทัศนคติที่มีต่อผู้เข้าอบรมของวิทยากร (0.84) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (0.901) การที่ตัวแปรสาเหตุมีความสัมพันธ์กันสูงแสดงว่าข้อมูลอาจมีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Collinearity) ซึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ตรวจสอบค่าสถิติ 3 ตัว คือ Tolerance, Variance Inflation Factor (VIF) และ Condition Index ผลการตรวจสอบสัดส่วนความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์การถดถอย เฉพาะตัวแปรสาเหตุที่มีค่า Condition Index เกิน 30 พบว่าค่าสัดส่วนความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์การถดถอยต่ำกว่า 0.90 ทุกค่า แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตัดตัวแปรออกจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์อิทธิพล ด้วยโปรแกรมลิสเรล ปรากฏผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐานในขั้นตอนแรกพบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงได้ปรับโมเดลตามสมมติฐานใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบโดยพิจารณาจากค่าดัชนีดีดแปรโมเดล(MI) โดยยอมให้มีอิทธิพลจากแรงจูงใจหลังอบรมมาที่ทัศนคติหลังอบรมและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม และเพิ่มอิทธิพลจากทัศนคติหลังอบรม มาที่การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มอิทธิพลจากการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์มาที่การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ผลปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 123.72 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับ 119 การทดสอบความกลมกลืนระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.36$) ดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.95 ดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.90 แต่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อน พบว่า ดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 3.91 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่สมบูรณ์ โดยผลการวิเคราะห์แสดงในแผนภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.36



แผนภาพที่ 4.5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

หมายเหตุ - - - - -> หมายถึง เส้นอิทธิพลที่ปรับตามดัชนีปรับแก้โมเดล

ตารางที่ 4.36 ค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการ ฝึกอบ
 รมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| ตัวแปรผล ตัวแปร สาเหตุ | POSTK | | | POSTATT | | | POSTMO | | | POSTSE | | |
|------------------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| PREK | 0.24** (0.06) | - | 0.24** (0.06) | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| PREATT | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.40** (0.05) | 0.01 (0.01) | 0.39** (0.05) | 0.01 (0.02) | 0.01 (0.02) | - | 0.13** (0.04) | 0.13** (0.04) | - |
| PREMO | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.16** (0.03) | 0.16** (0.03) | - | 0.43** (0.07) | 0.02 (0.02) | 0.41** (0.06) | 0.23** (0.07) | 0.21** (0.04) | 0.02 (0.07) |
| PRESE | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | - | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | - | 0.17** (0.04) | 0.00 (0.01) | 0.17** (0.04) |
| TK | 0.03 (0.09) | 0.03 (0.09) | - | 0.40* (0.18) | 0.40** (0.18) | - | 0.52* (0.23) | 0.52* (0.23) | - | 0.53* (0.25) | 0.53* (0.25) | - |
| TMO | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | - | 0.02 (0.02) | 0.02 (0.02) | - | 0.03 (0.03) | 0.03 (0.03) | - | 0.03 (0.03) | 0.03 (0.03) | - |
| TAC | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | -0.01 (0.01) | -0.01 (0.01) | - | -0.01 (0.01) | -0.01 (0.01) | - | -0.01 (0.01) | -0.01 (0.01) | - |
| TAT | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.02 (0.02) | 0.02 (0.02) | - | 0.02 (0.03) | 0.02 (0.03) | - | 0.02 (0.03) | 0.02 (0.03) | - |
| TSE | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | - | 0.02 (0.01) | 0.02 (0.01) | - | 0.02 (0.01) | 0.02 (0.01) | - |
| SVM | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| POSTK | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| POSTATT | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.29** (0.09) | - | 0.29** (0.09) |
| POSTMO | - | - | - | 0.36** (0.05) | - | 0.36** (0.05) | - | - | - | 0.47** (0.07) | 0.10** (0.03) | 0.37** (0.08) |
| POSTSE | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| REACT | 0.02 (0.05) | - | 0.02 (0.05) | 0.22** (0.09) | 0.10* (0.04) | 0.12 (0.08) | 0.29** (0.11) | - | 0.29** (0.11) | 0.29* (0.12) | 0.17** (0.06) | 0.12 (0.11) |
| PRININV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| WGINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| PARINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| COMINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TNEEINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| CURM | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| R SQUARE | 0.08 | | | 0.45 | | | 0.20 | | | 0.34 | | |

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

| ตัวแปรผล ตัวแปร สาเหตุ | REACT | | | PRININV | | | WGINV | | | PARINV | | |
|------------------------------|------------------|----|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| PREK | - | - | - | 0.05 (0.06) | 0.05 (0.06) | - | 0.10* (0.05) | 0.10* (0.05) | - | 0.03* (0.02) | 0.03* (0.02) | - |
| PREATT | 0.04 (0.05) | - | 0.04 (0.05) | 0.03 (0.01) | 0.03 (0.01) | - | 0.02 (0.01) | 0.02 (0.01) | - | 0.01 (0.00) | 0.01 (0.00) | - |
| PREMO | 0.07 (0.05) | - | 0.07 (0.05) | 0.05 (0.03) | 0.05 (0.03) | - | 0.04* (0.02) | 0.04* (0.02) | - | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | - |
| PRESE | -0.01 (0.03) | - | -0.01 (0.03) | 0.03 (0.02) | 0.03 (0.02) | - | 0.03* (0.01) | 0.03* (0.01) | - | 0.01* (0.01) | 0.01* (0.01) | - |
| TK | 1.80** (0.41) | - | 1.80** (0.41) | 0.11 (0.07) | 0.11 (0.07) | - | 0.10 (0.06) | 0.10 (0.06) | - | 0.03 (0.02) | 0.03 (0.02) | - |
| TMO | 0.11 (0.10) | - | 0.11 (0.10) | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | - | 0.01 (0.01) | 0.01 (0.01) | - | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - |
| TAC | -0.02 (0.05) | - | -0.02 (0.05) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - |
| TAT | 0.08 (0.09) | - | 0.08 (0.09) | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | - | 0.00 (0.01) | 0.00 (0.01) | - | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - |
| TSE | 0.06 (0.04) | - | 0.06 (0.04) | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - | 0.00 (0.00) | 0.00 (0.00) | - |
| SVM | - | - | - | 0.49** (0.09) | - | 0.49** (0.09) | 0.46** (0.07) | 0.20** (0.04) | 0.26** (0.06) | 0.46** (0.05) | 0.17** (0.03) | 0.29** (0.05) |
| POSTK | - | - | - | 0.19 (0.24) | - | 0.19 (0.24) | 0.41* (0.17) | 0.08 (0.10) | 0.33* (0.14) | 0.15* (0.06) | 0.15* (0.06) | - |
| POSTATT | - | - | - | 0.06 (0.03) | 0.06 (0.03) | - | 0.05* (0.02) | 0.05* (0.02) | - | 0.02 (0.01) | 0.02 (0.01) | - |
| POSTMO | - | - | - | 0.09* (0.05) | 0.09* (0.05) | - | 0.08* (0.03) | 0.08* (0.03) | - | 0.02 (0.02) | 0.02 (0.02) | - |
| POSTSE | - | - | - | 0.20* (0.09) | - | 0.20* (0.09) | 0.16* (0.06) | 0.08* (0.04) | 0.08 (0.05) | 0.07** (0.02) | 0.07** (0.02) | - |
| REACT | - | - | - | 0.06 (0.04) | 0.06 (0.04) | - | 0.05 (0.03) | 0.05 (0.03) | - | 0.02 (0.01) | 0.02 (0.01) | - |
| PRININV | - | - | - | - | - | - | 0.41** (0.04) | - | 0.41** (0.04) | 0.19** (0.03) | 0.13** (0.03) | 0.06 (0.04) |
| WGINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.26** (0.05) | 0.04 (0.02) | 0.22** (0.06) |
| PARINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| COMINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TNEEINV | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.10 (0.07) | - | 0.10 (0.07) |
| CURM | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| R SQUARE | 0.13 | | | 0.14 | | | 0.50 | | | 0.47 | | |

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

| ตัวแปรผล ตัวแปร สาเหตุ | COMINV | | | TNEEINV | | | CURM | | |
|------------------------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| PREK | 0.02* | 0.02* | - | 0.11* | 0.11* | - | 0.14 | 0.14 | - |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.05) | (0.05) | | (0.07) | (0.07) | |
| PREATT | 0.00 | 0.00 | - | 0.02 | 0.02 | - | 0.03 | 0.03 | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.03) | (0.03) | | (0.03) | (0.03) | |
| PREMO | 0.01 | 0.01 | - | -0.02 | -0.02 | - | 0.00 | 0.00 | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.03) | (0.03) | | (0.04) | (0.04) | |
| PRESE | 0.01* | 0.01 | - | 0.04* | 0.04* | - | 0.05* | 0.05* | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.01) | (0.01) | | (0.02) | (0.02) | |
| TK | 0.02 | 0.02 | - | 0.04 | 0.04 | - | 0.09 | 0.09 | - |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.07) | (0.07) | | (0.10) | (0.10) | |
| TMO | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - | 0.01 | 0.01 | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.00) | (0.00) | | (0.01) | (0.01) | |
| TAC | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.00) | (0.00) | | (0.00) | (0.00) | |
| TAT | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.00) | (0.00) | | (0.01) | (0.01) | |
| TSE | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - | 0.00 | 0.00 | - |
| | (0.00) | (0.00) | | (0.00) | (0.00) | | (0.00) | (0.00) | |
| SVM | 0.24** | 0.24** | - | 0.42** | 0.32** | 0.10* | 1.28** | 0.77** | 0.51** |
| | (0.03) | (0.03) | | (0.06) | (0.05) | (0.05) | (0.16) | (0.13) | (0.15) |
| POSTK | 0.08* | 0.08* | - | 0.47** | 0.21 | 0.26* | 0.59* | 0.59* | - |
| | (0.03) | (0.03) | | (0.16) | (0.12) | (0.11) | (0.27) | (0.27) | |
| POSTATT | 0.01 | 0.01 | - | 0.05 | 0.06* | -0.01 | 0.08 | 0.08 | - |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.07) | (0.03) | (0.07) | (0.08) | (0.08) | |
| POSTMO | 0.01 | 0.01 | - | -0.06 | 0.09* | -0.15 | -0.03 | -0.03 | - |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.05) | (0.04) | (0.06) | (0.07) | (0.07) | |
| POSTSE | 0.04** | 0.04** | - | 0.21** | 0.12* | 0.09 | 0.31** | 0.31** | - |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.07) | (0.05) | (0.05) | (0.11) | (0.11) | |
| REACT | 0.01 | 0.01 | - | 0.02 | 0.02 | - | 0.05 | 0.05 | - |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.04) | (0.04) | | (0.06) | (0.06) | |
| PRININV | 0.11** | 0.10** | 0.01 | 0.45** | 0.15** | 0.30** | 0.91** | 0.52** | 0.39** |
| | (0.02) | (0.12) | (0.01) | (0.03) | (0.03) | (0.04) | (0.10) | (0.09) | (0.12) |
| WGINV | 0.13** | 0.13** | - | 0.37** | - | 0.37** | 0.40* | 0.49** | - |
| | (0.03) | (0.03) | | (0.06) | | (0.06) | (0.17) | (0.11) | |
| PARINV | 0.52** | - | 0.52** | - | - | - | 0.36 | 0.49 | -0.13 |
| | (0.02) | | (0.02) | | | | (0.20) | (0.31) | (0.37) |
| COMINV | - | - | - | - | - | - | 0.93 | - | 0.93 |
| | | | | | | | (0.59) | | (0.59) |
| TNEEINV | 0.05 | 0.05 | - | - | - | - | 1.10** | 0.04 | 1.06** |
| | (0.03) | (0.03) | | | | | (0.19) | (0.03) | (0.19) |
| CURM | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| R SQUARE | | 0.82 | | | 0.64 | | | 0.56 | |

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลปรากฏว่า

ผลผลิตด้านระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม (0.24) ส่วนตัวแปรปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม พบว่าเส้นทางอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรม หลังอบรม ได้ร้อยละ 8

ผลผลิตด้านทัศนคติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม หลังอบรม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมหลังอบรมสูงสุด คือ ทัศนคติก่อนอบรม (0.39) รองลงมา คือ แรงจูงใจหลังอบรม (0.36) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจก่อนอบรม และระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากร ผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม และปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 0.16 และ 0.40 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม มีค่าเท่ากับ 0.10 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทัศนคติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมหลังอบรม ได้ร้อยละ 45

ผลผลิตด้านแรงจูงใจหลังอบรม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ แรงจูงใจก่อนอบรม (0.41) รองลงมาคือ ปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม(0.29) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม มีค่าเท่ากับ 0.52 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม ได้ร้อยละ 20

ผลผลิตด้านระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ แรงจูงใจหลังอบรม (0.36) รองลงมาคือ ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองก่อนอบรม(0.18) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากร ผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม และปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 0.53 จากตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรมผ่านทางตัวแปรทัศนคติหลังอบรม มีค่าเท่ากับ 0.10 และจากตัวแปรปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม และตัวแปรทัศนคติหลังอบรม มีค่าเท่ากับ 0.17 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม ได้ร้อยละ 34

ผลผลิตด้านปฏิภพของผูเข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากร (1.80) ส่วนตัวแปรทัศนคติก่อนอบรม แรงจูงใจก่อนอบรม ระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรม และตัวแปรด้านคุณลักษณะของวิทยากรด้านอื่น พบว่าเส้นทางอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การ

พยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรปฏิบัติกริยาของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ได้ร้อยละ 13

สำหรับผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (0.30) รองลงมาคือ ระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน (0.27) ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม (0.26) และระดับการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ (0.10) ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม ผ่านทางตัวแปรระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.11 จากตัวแปรระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรม ตัวแปรทัศนคติหลังอบรม และตัวแปรแรงจูงใจหลังอบรม โดยผ่านทางตัวแปรระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.04, 0.06 และ 0.09 ตามลำดับ จากตัวแปรระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม และตัวแปรระดับการติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ โดยผ่านทางตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.12 และ 0.32 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารผ่านทางตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.15 โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ร้อยละ 64

ผลกระทบของโครงการฝึกอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (1.07) รองลงมา คือ ระดับการติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ (0.51) และระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (0.39) ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของเพื่อนร่วมงาน ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน เส้นทางการอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรม ผ่านทางตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเท่ากับ 0.05 จากตัวแปรระดับการติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม ผ่านทางตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเท่ากับ 0.77, 0.59 และ 0.31 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผ่านทางตัวแปรระดับการมีส่วนร่วม

ของครูผู้ผ่านการอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเท่ากับ 0.52 และจากตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานผ่านทางตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเท่ากับ 0.49 โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ พบว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนได้ร้อยละ 56

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

การศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นการศึกษาผลที่ได้จากการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา และผู้ใช้ผลการประเมิน ประกอบด้วย คีษานีเทศก์ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม และวิทยากร โดยจะศึกษาในด้านประโยชน์ของวิธีการประเมิน ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ ความเหมาะสมของวิธีการประเมิน และความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้ ผลการวิเคราะห์จะแบ่งการนำเสนอเป็น 6 ตอน ดังนี้

- 4.1 ภูมิหลังของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.2 ประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน
- 4.3 ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎี

เป็นฐานไปประยุกต์ใช้

- 4.4 ความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน
- 4.5 ความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมิน

ที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

- 4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน รายละเอียดของแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

4.1 ภูมิหลังของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 75 คนแบ่งเป็น วิทยากร จำนวน 51 คน คีษานีเทศก์ จำนวน 17 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 40–49 ปี โดยมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ร้อยละของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามภูมิหลังและสถานภาพ

| ภูมิหลัง | วิทยากร | | ศึกษานิเทศก์ | | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | รวม | |
|-----------------|---------|--------|--------------|--------|---------------|--------|-------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | | | | | | | |
| - ชาย | 10 | 19.61 | 8 | 47.06 | 3 | 42.86 | 21 | 28.00 |
| - หญิง | 41 | 80.39 | 9 | 52.94 | 4 | 57.14 | 54 | 72.00 |
| รวม | 51 | 100.00 | 17 | 100.00 | 7 | 100.00 | 75 | 100.00 |
| อายุ | | | | | | | | |
| - 30 – 39 ปี | 3 | 5.88 | - | - | - | - | 3 | 4.00 |
| - 40 – 49 ปี | 35 | 68.63 | 6 | 35.29 | 2 | 28.57 | 43 | 57.33 |
| - 50 ปี ขึ้นไป | 13 | 25.49 | 11 | 64.71 | 5 | 71.43 | 29 | 38.67 |
| รวม | 51 | 100.00 | 17 | 100.00 | 7 | 100.00 | 75 | 100.00 |
| วุฒิการศึกษา | | | | | | | | |
| - อนุปริญญา | 3 | 5.88 | - | - | - | - | 3 | 4.00 |
| - ปริญญาตรี | 37 | 72.55 | 7 | 41.18 | - | - | 44 | 58.67 |
| - ปริญญาโท | 11 | 21.57 | 10 | 58.82 | 4 | 57.14 | 25 | 33.33 |
| - ปริญญาเอก | - | - | - | - | 3 | 42.86 | 3 | 4.00 |
| รวม | 51 | 100.00 | 17 | 100.00 | 7 | 100.00 | 75 | 100.00 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | | | | | | | |
| - น้อยกว่า10ปี | 1 | 1.96 | - | - | - | - | 1 | 1.33 |
| - 10 – 20 ปี | 6 | 11.76 | - | - | 1 | 14.29 | 7 | 9.33 |
| - 20 ปีขึ้นไป | 44 | 86.27 | 17 | 100.00 | 6 | 85.71 | 67 | 89.33 |
| รวม | 51 | 100.00 | 17 | 100.00 | 7 | 100.00 | 75 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.37 เมื่อพิจารณาข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มจำแนกตามข้อมูลภูมิหลัง ปรากฏผลดังนี้

ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไปทุกกลุ่ม ในด้านอายุ พบว่า กลุ่มวิทยากรส่วนใหญ่ร้อยละ 68.63 มีอายุอยู่ในช่วง 40–49 ปี รองลงมา มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.49 ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์และผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.71 และร้อยละ 71.43 ตามลำดับ รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี

ด้านวุฒิการศึกษา ในกลุ่มวิทยากรส่วนใหญ่ร้อยละ 72.55 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 21.57 และมีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาเพียงส่วนน้อยเพียงร้อยละ 5.88 ในขณะที่กลุ่มศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมากกว่าปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 58.82 และร้อยละ 41.18 ตามลำดับ ส่วนกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 57.14 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 42.86

สำหรับด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ มากกว่าร้อยละ 80.00 มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไปทุกกลุ่ม โดยวิทยากร ร้อยละ 86.27 มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.76 และมีเพียงร้อยละ 1.96 เท่านั้นที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในขณะที่กลุ่มศึกษานิเทศก์ มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 100.00 สำหรับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 85.71 และมีผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี เพียงร้อยละ 14.29

4.2 ประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามสถานภาพ แสดงในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ

| ข้อ | ประโยชน์ของวิธีการประเมิน | วิทยากร n = 51 | | ศึกษานิเทศก์ n = 17 | | ผู้ทรงคุณวุฒิ n = 7 | | รวม n = 75 | |
|-----|--|-------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|---------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | ให้ข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการ และความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ | 3.86 | 0.53 | 4.47 | 0.51 | 4.57 | 0.53 | 4.07 | 0.60 |
| 2 | เป็นวิธีการประเมินที่สามารถนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ | 3.98 | 0.65 | 4.41 | 0.51 | 4.14 | 0.90 | 4.09 | 0.66 |
| 3 | ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะตอบคำถาม | 3.90 | 0.61 | 4.12 | 0.70 | 3.86 | 0.69 | 3.95 | 0.63 |
| 4 | ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินความ | 3.80 | 0.63 | 4.18 | 0.64 | 3.71 | 0.95 | 3.88 | 0.68 |
| 5 | ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินคุณ | 3.86 | 0.60 | 3.82 | 0.64 | 4.29 | 0.49 | 3.89 | 0.61 |
| 6 | ใช้ข้อมูลหลายแหล่งในการตีความข้อค้นพบที่ได้ | 4.08 | 0.77 | 4.29 | 0.59 | 4.43 | 0.53 | 4.16 | 0.72 |
| 7 | มีการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยพิจารณาถึงการบรรลุ | 4.10 | 0.70 | 4.35 | 0.61 | 4.86 | 0.38 | 4.23 | 0.69 |
| 8 | มีการรายงานผลประเมินระหว่างดำเนินการต่อผู้มีส่วน | 3.80 | 0.80 | 4.29 | 0.69 | 4.29 | 0.76 | 3.96 | 0.80 |
| 9 | มีการรายงานผลการประเมินสรุปรวมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | 3.86 | 0.63 | 4.24 | 0.66 | 4.57 | 0.53 | 4.01 | 0.67 |
| 10 | ช่วยกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ | 3.96 | 0.63 | 4.12 | 0.60 | 4.14 | 0.38 | 4.01 | 0.60 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.92 | 0.66 | 4.23 | 0.61 | 4.29 | 0.61 | 4.03 | 0.67 |

จากตารางที่ 4.38 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมาก (4.03) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 มีการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยพิจารณาถึงการบรรลุเป้าหมายของโครงการ (4.23) รองลงมา คือ ข้อ 6 ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตีความข้อค้นพบจากการประเมิน (4.16) และข้อ 2 เป็นวิธีการประเมินที่สามารถนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกับโครงการเข้ามามีส่วนร่วมตลอดการประเมินได้ (4.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินความคุ้มค่า (worth) ของโครงการได้ (3.88) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

กลุ่มวิทยากร เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมาก (3.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 7 มีการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยพิจารณาถึงการบรรลุเป้าหมายของโครงการ (4.10) รองลงมา คือ ข้อ 6 ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตีความข้อค้นพบจากการประเมิน (3.86) และข้อ 2 เป็นวิธีการประเมินที่สามารถนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกับโครงการเข้ามามีส่วนร่วมตลอดการประเมินได้ (3.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินความคุ้มค่า (worth) ของโครงการได้ และข้อ 8 มีการรายงานผลประเมินระหว่างดำเนินการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงโครงการได้ทันเวลา ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.80)

สำหรับกลุ่มศึกษานิเทศก์ เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมาก (4.23) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 ให้ข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกับโครงการ (4.47) รองลงมา คือ ข้อ 2 เป็นวิธีการประเมินที่สามารถนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกับโครงการเข้ามามีส่วนร่วมตลอดการประเมินได้ (4.41) และข้อ 7 มีการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยพิจารณาถึงการบรรลุเป้าหมายของโครงการ(4.18) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินคุณค่า(merit) ของโครงการได้ (3.82)

ส่วนในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมาก (4.29) เช่นเดียวกับกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 มีการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยพิจารณาถึงการบรรลุเป้าหมายของโครงการ (4.86) รองลงมา คือ ข้อ 1 ให้ข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับโครงการ และข้อ 9 มีการรายงานผลการประเมินสรุปรวมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.57) และข้อ 6 ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตีความข้อค้นพบจากการประเมิน (4.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินความคุ้มค่า (worth) ของโครงการได้ (3.71)

4.3 ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามสถานภาพ แสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ

| ข้อ | ความเป็นไปได้ของวิธีการประเมิน | วิทยากร n = 51 | | ศึกษานิเทศก์ n = 17 | | ผู้ทรงคุณวุฒิ n = 7 | | รวม n = 75 | |
|-----|---|-------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|---------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ | 4.02 | 0.79 | 4.41 | 0.71 | 3.86 | 0.69 | 4.09 | 0.77 |
| 2 | สามารถปรับวิธีการและเครื่องมือเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ต้องการได้ | 3.98 | 0.73 | 4.59 | 0.51 | 4.57 | 0.53 | 4.17 | 0.72 |
| 3 | วางแผนและดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย | 4.06 | 0.70 | 4.35 | 0.49 | 4.43 | 0.53 | 4.16 | 0.66 |
| 4 | ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโครงการ | 4.08 | 0.56 | 4.18 | 0.73 | 3.86 | 0.69 | 4.08 | 0.61 |
| 5 | ไม่รบกวนเวลาของบุคลากรในโครงการมากเกินไป | 3.71 | 0.97 | 4.12 | 0.60 | 3.14 | 0.38 | 3.75 | 0.89 |
| 6 | ประหยัดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการประเมิน | 3.90 | 0.73 | 4.24 | 0.66 | 3.29 | 0.76 | 3.92 | 0.75 |
| 7 | ให้ข้อมูลคุ้มค่ากับการลงทุน | 3.96 | 0.75 | 4.12 | 0.60 | 4.14 | 0.38 | 4.01 | 0.69 |
| 8 | ให้ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ | 3.96 | 0.77 | 4.12 | 0.70 | 4.00 | 0.58 | 4.00 | 0.74 |
| 9 | ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ | 4.10 | 0.67 | 4.18 | 0.64 | 4.57 | 0.53 | 4.16 | 0.66 |
| 10 | เป็นวิธีการประเมินที่ยากต่อการบิดเบือนข้อมูลหรือนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ | 3.88 | 0.77 | 3.82 | 0.53 | 4.14 | 0.69 | 3.89 | 0.71 |
| | เฉลี่ยรวม | 3.96 | 0.74 | 4.21 | 0.62 | 4.00 | 0.58 | 4.02 | 0.72 |

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับมาก (4.02) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 สามารถปรับวิธีการและเครื่องมือเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ต้องการได้ (4.17) รองลงมา คือ ข้อ 3 วางแผนและดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและข้อ 9 ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.16) และข้อ 1 สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ (4.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ไม่รบกวนเวลาของบุคลากรในโครงการมากเกินไป (3.75) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

กลุ่มวิทยากร เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับมาก (3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 9 ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ (4.10) รองลงมา คือ ข้อ 4 ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโครงการ (4.08) และข้อ 3 วางแผนและดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (4.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ไม่รบกวนเวลาของบุคลากรในโครงการมากเกินไป (3.71)

ในส่วนของกลุ่มศึกษานิเทศก์ เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับมาก (4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่า

เฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 สามารถปรับวิธีการและเครื่องมือเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ต้องการได้ (4.59) รองลงมา คือ ข้อ 1 สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ (4.41) และข้อ 3 วางแผนและดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการ และความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (4.35) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 เป็นวิธีการ ประเมินที่ยากต่อการบิดเบือนข้อมูลหรือนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ (3.82)

สำหรับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มศึกษานิเทศก์ที่เห็นว่าวิธีการประเมินที่ พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในระดั้มาก (4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ (4.59) รองลงมาคือ ข้อ 9 ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ (4.57) และข้อ 3 วางแผนและดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย(4.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ไม่รบกวนเวลาของบุคลากรในโครงการมากเกินไป (3.14)

4.4 ความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎี เป็นฐาน

ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตาม แนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิด การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ

| ข้อ | ความเหมาะสมของวิธีการประเมิน | วิทยากร n = 51 | | ศึกษานิเทศก์ n = 17 | | ผู้ทรงคุณวุฒิ n = 7 | | รวม n = 75 | |
|-----|--|-------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|---------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| 1 | มีการประเมินความต้องการของกลุ่มเป้าหมายของโครงการ | 4.18 | 0.65 | 4.47 | 0.62 | 4.57 | 0.53 | 4.28 | 0.65 |
| 2 | ประเมินผลลัพธ์ของโครงการโดยเปรียบเทียบกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | 3.98 | 0.79 | 4.35 | 0.61 | 4.57 | 0.53 | 4.12 | 0.75 |
| 3 | กำหนดจุดประสงค์ คำถามประเมินและแผนการประเมินชัดเจน | 4.29 | 0.64 | 4.59 | 0.62 | 5.00 | 0.00 | 4.43 | 0.64 |
| 4 | กำหนดหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้ชัดเจน | 4.27 | 0.70 | 4.59 | 0.51 | 4.29 | 0.49 | 4.35 | 0.65 |
| 5 | เป็นวิธีการประเมินที่เคารพสิทธิและความแตกต่างของบุคคล | 4.35 | 0.69 | 4.53 | 0.51 | 4.00 | 0.00 | 4.36 | 0.63 |
| 6 | เป็นวิธีการประเมินที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | 4.27 | 0.67 | 4.76 | 0.44 | 4.43 | 0.53 | 4.40 | 0.64 |
| 7 | รายงานข้อจำกัดของการประเมิน | 3.82 | 0.65 | 4.29 | 0.77 | 3.71 | 1.11 | 3.92 | 0.75 |
| 8 | ประเมินและรายงานทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | 3.86 | 0.66 | 4.29 | 0.69 | 3.71 | 0.49 | 3.95 | 0.68 |
| 9 | ประเมินและรายงานทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวังของโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | 3.94 | 0.68 | 4.35 | 0.61 | 3.86 | 0.69 | 4.03 | 0.68 |
| 10 | รายงานผลการประเมินแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ | 3.98 | 0.73 | 4.29 | 0.69 | 3.71 | 0.49 | 4.03 | 0.72 |
| | เฉลี่ยรวม | 4.10 | 0.69 | 4.45 | 0.61 | 4.19 | 0.49 | 4.19 | 0.68 |

จากตารางที่ 4.40 ผลวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก (4.19) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 มีการกำหนดจุดประสงค์ คำถามประเมินและแผนการประเมินไว้อย่างชัดเจน (4.36) รองลงมา คือ ข้อ 6 เป็นวิธีการประเมินที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน (4.40) และข้อ 5 เป็นวิธีการประเมินที่เคารพสิทธิและความแตกต่างของบุคคล (4.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 มีการรายงานข้อจำกัดของการประเมิน (3.92) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลดังนี้

กลุ่มวิทยากร เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก(4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 เป็นวิธีการประเมินที่เคารพสิทธิและความแตกต่างของบุคคล (4.35) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีการกำหนดจุดประสงค์ คำถามประเมินและแผนการประเมินไว้อย่างชัดเจน (4.29) และข้อ 4 มีการกำหนดหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้อย่างชัดเจน และข้อ 6 เป็นวิธีการประเมินที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.27) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 มีการรายงานข้อจำกัดของการประเมิน (3.82)

สำหรับกลุ่มศึกษานิเทศก์ เห็นว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก (4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 6 เป็นวิธีการประเมินที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน (4.76) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีการกำหนดจุดประสงค์ คำถามประเมินและแผนการประเมินไว้อย่างชัดเจน และข้อ 4 มีการกำหนดหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้อย่างชัดเจน และที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.59) และข้อ 5 เป็นวิธีการประเมินที่เคารพสิทธิและความแตกต่างของบุคคล (4.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 มีการรายงานข้อจำกัดของการประเมิน ข้อ 8 มีการประเมินและรายงานทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และข้อ 10 มีการรายงานผลการประเมินแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.29)

ส่วนกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมินว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก (4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 มีการกำหนดจุดประสงค์ คำถามประเมินและแผนการประเมินไว้อย่างชัดเจน (5.00) รองลงมา คือ ข้อ 1 มีการประเมินความต้องการของกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ข้อ 2 มีการประเมินผลลัพธ์ของโครงการโดยเปรียบเทียบกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน(4.57) และข้อ 6 เป็นวิธีการประเมินที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน (4.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 มีการรายงานข้อจำกัดของการประเมิน ข้อ 8 มีการประเมินและรายงานทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และข้อ 10 มีการรายงานผลการประเมินแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3.71)

4.5 ความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามสถานภาพ แสดงในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามสถานภาพ

| ข้อ | ความถูกต้องของผลการประเมิน | วิทยากร n = 51 | | ศึกษานิเทศก์ n = 17 | | ผู้ทรงคุณวุฒิ n = 7 | | รวม n = 75 | |
|-----|--|-------------------|---|------------------------|------|------------------------|------|---------------|------|
| | | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. | Mean | S.D. |
| | | 1 | มีการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง | 4.22 | 0.58 | 4.29 | 0.69 | 4.86 | 0.38 |
| 2 | มีการอธิบายบริบทของโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง | 4.25 | 0.59 | 4.29 | 0.69 | 4.43 | 0.79 | 4.28 | 0.63 |
| 3 | เน้นการประเมินไปที่คำถามประเมินที่สำคัญ | 4.10 | 0.61 | 4.35 | 0.49 | 4.57 | 0.79 | 4.20 | 0.62 |
| 4 | ใช้วิธีการวัดหลายวิธีในการตอบคำถามประเมินแต่ละคำถาม | 4.04 | 0.69 | 4.59 | 0.51 | 4.57 | 0.79 | 4.21 | 0.70 |
| 5 | มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | 4.00 | 0.69 | 4.65 | 0.49 | 4.57 | 0.53 | 4.20 | 0.70 |
| 6 | มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ | 4.14 | 0.60 | 4.47 | 0.62 | 4.57 | 0.53 | 4.25 | 0.62 |
| 7 | มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสมกับคำถามการประเมินและธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการ | 4.10 | 0.61 | 4.24 | 0.66 | 4.86 | 0.38 | 4.20 | 0.64 |
| 8 | มีการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายวิธีเพื่อตรวจสอบความคงที่และการเกิดซ้ำของข้อค้นพบ | 4.00 | 0.66 | 4.18 | 0.73 | 4.00 | 0.58 | 4.04 | 0.67 |
| 9 | เป็นวิธีการที่ทำให้ได้ข้อสรุปจากการประเมิน ที่ถูกต้องเที่ยงธรรม | 4.10 | 0.57 | 4.12 | 0.70 | 4.29 | 0.49 | 4.12 | 0.59 |
| 10 | เป็นวิธีการที่ทำให้สามารถอ้างอิงข้อสรุปไปยังโครงการในลักษณะเดียวกันได้ | 4.22 | 0.54 | 4.24 | 0.75 | 4.14 | 0.38 | 4.21 | 0.58 |
| | เฉลี่ยรวม | 4.12 | 0.62 | 4.34 | 0.63 | 4.49 | 0.56 | 4.20 | 0.63 |

จากตารางที่ 4.41 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องในระดับมาก (4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 มีการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง (4.29) รองลงมา คือ ข้อ 2 มีการอธิบายบริบทของโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง (4.28) และข้อ 6 มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ (4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 มีการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายวิธีเพื่อตรวจสอบความคงที่และการเกิดซ้ำของข้อค้นพบ (4.04) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

กลุ่มวิทยากร เห็นว่าผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องในระดับมาก (4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 มีการอธิบายบริบทของโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง (4.25) รองลงมา คือ ข้อ 1 มีการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง ข้อ 10 เป็นวิธีการที่ทำให้สามารถอ้างอิงข้อสรุปไปยังโครงการในลักษณะเดียวกันได้ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.22) และข้อ 6 มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ (4.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 มีการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายวิธีเพื่อตรวจสอบความคงที่และการเกิดซ้ำของข้อค้นพบ (4.00)

ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์ มีความเห็นว่าผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องในระดับมาก (4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (4.65) รองลงมา คือ ข้อ 4 ใช้วิธีการวัดหลายวิธีในการตอบคำถามประเมินแต่ละคำถาม (4.59) และข้อ 6 มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ (4.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 เป็นวิธีการที่ทำให้ได้ข้อสรุปจากการประเมินที่ถูกต้องเที่ยงธรรม (4.12)

สำหรับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ผลการประเมินเช่นเดียวกัน โดยเห็นว่าผลการประเมินที่ได้จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องในระดับมาก (4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 มีการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง (4.86) รองลงมา คือ ข้อ 3 เน้นการประเมินไปที่คำถามประเมินที่สำคัญ ข้อ 4 ใช้วิธีการวัดหลายวิธีในการตอบคำถามประเมินแต่ละคำถาม ข้อ 5 มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อ 6 มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4.57) และข้อ 2 มีการอธิบายบริบทของโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง (4.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 มีการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายวิธีเพื่อตรวจสอบความคงที่และการเกิดซ้ำของข้อค้นพบ (4.00)

4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิด ในแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยจะนำเสนอข้อเสนอแนะแยกตามประเด็นเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนผู้ตอบจากมากไปหาน้อย ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

| ข้อ | ข้อเสนอแนะ | วิทยากร (คน) | ศึกษานิเทศก์ (คน) | ผู้ทรงคุณวุฒิ (คน) | รวม (คน) |
|-----|--|-----------------|----------------------|-----------------------|-------------|
| 1 | ควรเพิ่มแหล่งข้อมูลให้หลากหลายมากขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ดังนี้ 1.1 ชั้นของการสร้างทฤษฎีโปรแกรม ควรเพิ่มผู้ให้ข้อมูลให้หลากหลายมากขึ้น เพราะในที่นี้ใช้แต่ศึกษานิเทศก์เท่านั้น อาจจะได้ปัจจัยไม่ครบถ้วนครอบคลุม และมองมุมเดียว ควรมีผู้เกี่ยวข้องเช่น ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามาร่วมด้วย 1.2 ชั้นของการนำวิธีการประเมินที่ได้ไปประเมินโครงการฝึกอบรม มีการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเพียง 2 แหล่ง คือ วิทยากร และ ผู้เข้าอบรม ควรเก็บข้อมูลเพิ่มจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อตรวจสอบความตรงของข้อมูล | 1 | 1 | 3 | 5 |
| 2 | การประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรม ถ้าเป็นไปได้ ควรมีการติดตามไปที่โรงเรียนเพื่อประเมินผลลัพธ์และการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงที่โรงเรียน จะทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงมากกว่าการสำรวจจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว | 1 | 2 | - | 3 |
| 3 | การประเมินการบรรลุผลของโครงการควรเพิ่มข้อมูลที่ไ้ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมจากการตรวจงานของวิทยากร | - | - | 2 | 2 |
| 4 | ควรมีการนำเสนอผลการประเมินโครงการฝึกอบรมต่อโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป | 1 | 1 | - | 2 |

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการจัดอันดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานผลปรากฏว่า ผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โดยภาพรวมวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และครอบคลุมดีแล้ว แต่เพื่อให้ได้รับผลการประเมินที่ถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านจึงเสนอแนะให้มีการเพิ่มแหล่งข้อมูลในแต่ละขั้นตอนของการประเมิน เนื่องจากการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ดังนั้น จึงควรเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเหล่านี้ด้วย ในส่วนของการประเมินการบรรลุผลของโครงการ ควรเพิ่มข้อมูลที่ไ้ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมจากการตรวจงานของวิทยากร นอกจากนี้ ในการประเมินผลกระทบจากโครงการฝึกอบรม ถ้าเป็นไปได้ควรติดตามไปที่โรงเรียนเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริงที่โรงเรียน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory-Based Evaluation) โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ คือ ประการแรก เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรมเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ประการที่สอง เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ประการที่สาม เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้น และประการที่สี่ เพื่อศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนแรก** สร้างทฤษฎีโปรแกรมเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมจากการวิเคราะห์เอกสารโครงการ การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประชุมระดมสมองร่วมกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการอบรม เรื่อง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 จากกรมวิชาการเพื่อเป็นวิทยากรระดับจังหวัด จำนวน 10 คน เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ขั้นตอนที่สอง พัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีโปรแกรมที่ได้จากขั้นตอนแรก นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและออกแบบการประเมินโดยแบ่งตามองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม ดังนี้ 1) ประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) ประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม 3) ประเมินการนำโครงการอบรมไปปฏิบัติ 4) ประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม และ 5) ประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำกรอบการประเมินที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากรตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุม หลังจากนั้นจึงนำกรอบการประเมินที่ได้ไปใช้ดำเนินการประเมินในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่สาม ดำเนินการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม วิทยากร และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 601 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นเครื่องมือที่ชีวิตตัวแปรที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับวิทยากร เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม 2) แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียน 3) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 4) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 5) แบบสอบถามความ

พึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 6) แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับครูผู้สอน 7) แบบสังเกตการฝึกอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และ 8) แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษาเอกสารเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม สังเกตและสัมภาษณ์ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้เข้าอบรม วิทยากร และผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม ในส่วนของการวัดตัวแปรต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดให้ผู้เข้าอบรมตอบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม และหลังเสร็จสิ้นการอบรม 1 ภาคเรียน ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไปยังโรงเรียนให้ครูผู้ผ่านการอบรมตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งตามกรอบการประเมินที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) การประเมินสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรของผู้เข้าอบรมก่อนการอบรม นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับความสอดคล้องกับแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหาที่กำหนดไว้
- 2) การประเมินการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมโดยใช้ดัชนี PNI คำนวณค่าร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมจำแนกตามวิธีการเรียนรู้ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของวิทยากรในด้านทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร ทศนคติต่อผู้เข้าอบรม และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร และวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรมในส่วนของพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม
- 3) การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรมในส่วนของนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ
- 4) การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม ในส่วนของผลผลิตของโครงการ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ก่อนและหลังการฝึกอบรม ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับผลลัพธ์ของโครงการ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม และผู้บริหาร ในส่วนผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
- 5) การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงกับความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

ขั้นตอนที่สี่ ศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา

จำนวน 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมิน จำนวน 68 คน แบ่งเป็นศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน 17 คน และวิทยากร จำนวน 51 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 75 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พิจารณาจาก 4 ประเด็นต่อไปนี้ ประโยชน์ของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ ความเหมาะสมของวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น และความถูกต้องของผลการประเมินที่ได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ แยกตามประเด็นที่ให้พิจารณาทั้ง 4 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น ในส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

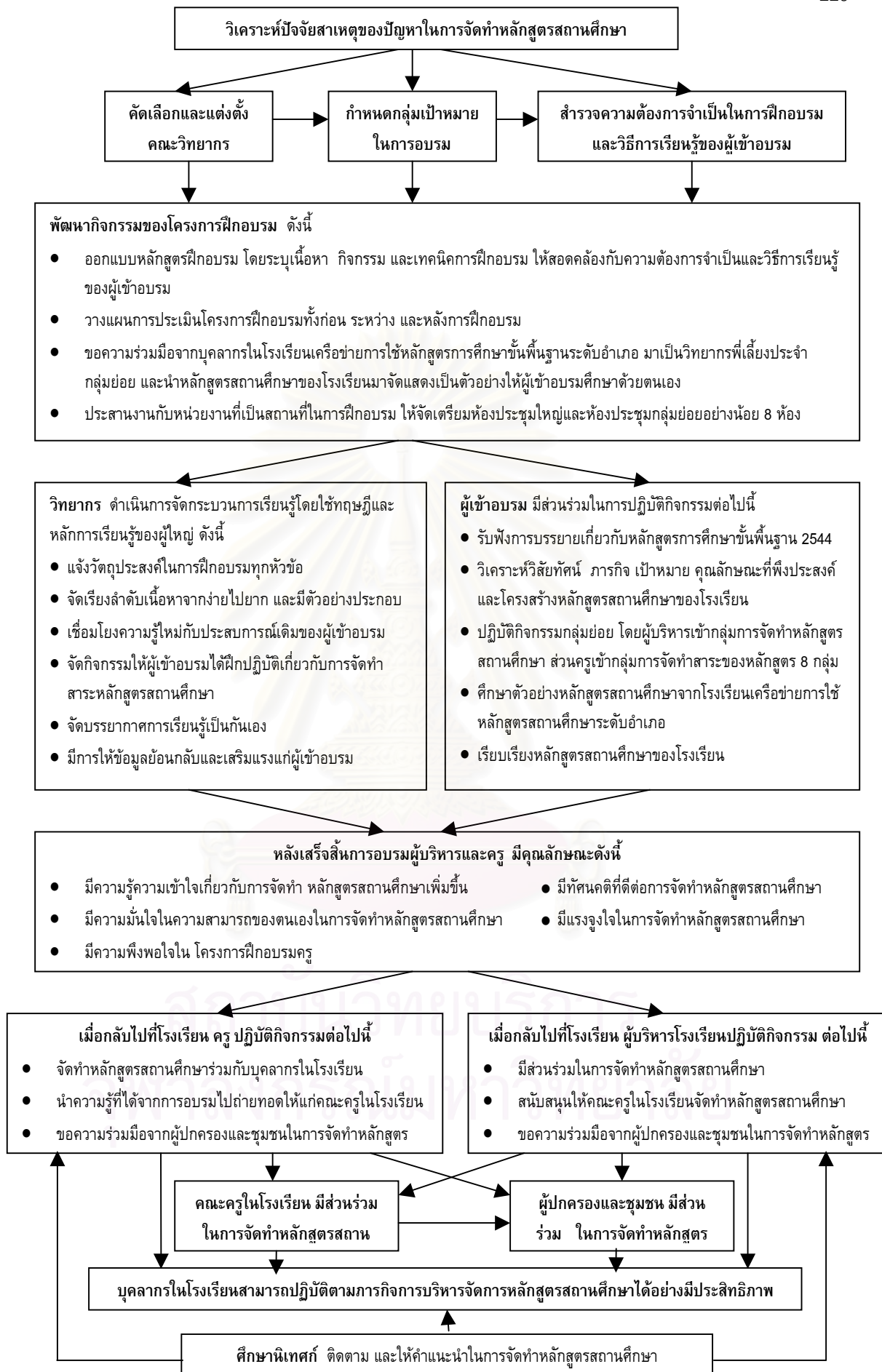
สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมและพัฒนาวิธีการประเมินโครงการฝึกอบรม แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่ออธิบายถึงความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการจัดฝึกอบรม นำมาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรระดับจังหวัดของจังหวัดลำปาง ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม และวิทยากร โดยทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแสดงในแผนภาพที่ 5.1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 5.1 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถอธิบายได้ดังนี้

โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จต้องแก้ที่สาเหตุของปัญหา จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ เพื่อระบุนัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปใช้การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมให้สามารถแก้ไขหรือลดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาต่อไป ประกอบด้วย การคัดเลือกและแต่งตั้งวิทยากร กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการอบรม ดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และนำผลที่ได้มาใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในส่วนของเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาในการปฏิบัติแต่ละกิจกรรมให้สามารถและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

หลังจากพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนต่อไปเป็นการนำกิจกรรมของโครงการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของการอบรม คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิทยากรต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเต็มที่ โดยต้องเข้าร่วมรับฟังการบรรยายเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากนั้นต้องปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำสาระของหลักสูตรในกิจกรรมกลุ่มย่อยโดยผู้บริหารโรงเรียนเข้ากลุ่มการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนครูผู้สอนเข้ากลุ่มการจัดทำสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ เพื่อฝึกปฏิบัติในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อยมาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาฉบับสมบูรณ์หลังจากกลับไปดำเนินงานที่โรงเรียน โดยในช่วงเวลาพักผู้เข้าอบรมควรมีการศึกษาตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาจากโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผลผลิตที่คาดว่าจะเกิดขึ้นคือ ผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารและครู

กลับไปโรงเรียน โดยผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้คณะครูในโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำหลักสูตร สำหรับครูผู้ผ่านการอบรม ควรจะมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้แก่คณะครูในโรงเรียนได้ และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน นั่นคือ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยภายนอกที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครูในครั้งนี้ คือ การติดตาม และให้คำแนะนำของศึกษานิเทศก์

2. ผลการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

2.1.1 การระบุแหล่งสารสนเทศ โดยแหล่งสารสนเทศได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการฝึกอบรม

2.1.2 การสกัดสารสนเทศเพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการดังนี้

2.1.2.1 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำเสนอสารสนเทศที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อระบุถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.2.2 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ ดำเนินการโดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาอภิปรายร่วมกับวิทยากรระดับจังหวัดเพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการฝึกอบรมเพื่อลดหรือขจัดปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม และระบุขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากแนวคิดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

2.1.2.3 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินการโดยนำรายการกิจกรรมฝึกอบรมมาอภิปรายเพื่อระบุถึงผลลัพธ์ และผลกระทบจากแต่ละกิจกรรมซึ่งเป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นตามทฤษฎี และระบุความเชื่อมโยงกิจกรรมของโครงการกับผลลัพธ์ ในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมกับผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่คาดหวังของกิจกรรมเหล่านี้ และระบุช่วงเวลาที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้าอบรม และความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต

ผลลัพธ์ และผลกระทบดังกล่าว โดยพิจารณาจากทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.3 การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการโดยการสังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากขั้นตอนการสกัดสารสนเทศ มาจัดกลุ่มและเชื่อมโยงสารสนเทศดังกล่าวเข้าด้วยกันให้อยู่ในรูปแบบภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ

2.2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรมครู ดำเนินการโดยนำทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขและความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.2.2 ระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม คัดเลือกวิทยากร และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.3 ระบุขั้นตอนในการนำกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ เพื่อกำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของวิทยากรและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม

2.2.4 ระบุผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู โดยพิจารณาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู

2.3 การออกแบบกรอบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู จากการศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แบ่งการดำเนินการประเมินออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสาเหตุที่มีต่อปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

- การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการวางแผนการฝึกอบรมที่สังเกตได้กับมาตรฐานการวางแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนดำเนินงานของโครงการที่สังเกตได้กับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

ระยะที่ 3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับผลที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

- การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ กับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

3. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น ไปประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 ผลการประเมินสรุปได้ว่า สาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมว่า สาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ คือ การที่ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และไม่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีโปรแกรมที่ระบุไว้คือ แรงจูงใจของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่พบว่ามีแรงจูงใจในระดับมาก

หลังจากที่มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากรในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทุกอำเภอ ได้ดำเนินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม โดยนำผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามาพิจารณาในการคัดเลือกและแต่งตั้งวิทยากร และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ซึ่งจะคัดเลือกวิทยากรจากผู้ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยากรในระดับจังหวัด และแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอำเภอเป็นวิทยากรที่เลี้ยงประจำกลุ่มย่อย ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของวิทยากรในด้านความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร ทัศนคติต่อผู้เข้าอบรม และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากรพบว่า วิทยากรทั้ง 3 อำเภอมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณลักษณะทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ทั้ง 3 อำเภอได้กำหนดให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกัน หลังจากนั้นได้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และนำผลจากการสำรวจมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในส่วนเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม โดยมีการวางแผนการประเมินโครงการทั้งก่อนระหว่างและหลังดำเนินการ และมีการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนที่

ไว้ล่วงหน้า ซึ่งการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครูที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

ในส่วนของการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและบันทึกการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า ทุกอำเภอมีการดำเนินการฝึกอบรมได้สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยผู้รับผิดชอบโครงการมีการจัดทำหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินให้ผู้บริหารและครูให้เข้าอบรมตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรมและส่งกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ วิทยากรมีการดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอำเภอมาจัดแสดงให้ผู้เข้าอบรมศึกษาด้วยตนเอง โดยผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ในส่วนของการดำเนินการดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมพบว่า ทั้ง 3 อำเภอมีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม แต่การประเมินระหว่างฝึกอบรมมีเฉพาะอำเภอเมืองเท่านั้น ที่มีการจัดประชุมวิทยากรหลังสิ้นสุดการอบรมในวันแรกเพื่อนำผลมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรม ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะไม่มีการจัดประชุมวิทยากรเพื่อประเมินผลระหว่างจัดการฝึกอบรม

หลังเสร็จสิ้นการอบรม ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ คือ ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรมพบว่า ระดับคะแนนในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลผลิตตามสมมติฐานของโครงการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตของโครงการฝึกอบรมในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรม คือ ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทักษะคิดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมหลังอบรม คือ แรงจูงใจหลังอบรมและทักษะคิดก่อนอบรม ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อแรงจูงใจหลังอบรมคือ แรงจูงใจก่อนอบรม รองลงมาคือ ปฏิภานของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และสำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม คือ แรงจูงใจหลังอบรม และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองก่อนอบรม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงว่าคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังอบรม ในขณะที่คุณลักษณะของวิทยากรไม่มีผลทางตรงต่อผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้เข้าอบรม แต่จะส่งผลทางอ้อมผ่านทางปฏิภานของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม โดยคุณลักษณะของวิทยากรที่มีผลต่อปฏิภานของผู้เข้าอบรมมากที่สุด คือ ระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากร

ด้านผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนพบว่า ในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ครูในอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา มีส่วนร่วมในระดับ

มาก ส่วนครูในอำเภอแม่เมาะมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมที่ครูผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และการร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงว่า ครูที่ผ่านการอบรมสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ สำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมาก ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยเมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือ ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร รองลงมาคือ ระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และระดับการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ร้อยละ 64

ในด้านผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร ซึ่งพิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน 6 ภารกิจ จำแนกตามอำเภอปรากฏผลดังนี้ อำเภอเมือง บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เกือบทุกภารกิจ ยกเว้น ภารกิจที่ 4 การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและภารกิจที่ 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ที่ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) ส่วนอำเภอเกาะคา และอำเภอแม่เมาะ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เพียงภารกิจเดียว คือ ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ส่วนภารกิจที่เหลือสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลางเท่านั้น (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับผลกระทบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กรพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม รองลงมา คือ ระดับการติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ และระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของเพื่อนร่วมงาน ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน ไม่ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนได้ร้อยละ 56

4. ผลการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามกับผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านประโยชน์ของวิธีการประเมิน

ความเป็นไปได้ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ ความเหมาะสมของวิธีการประเมิน และ ความถูกต้องของผลการประเมิน พบว่า ผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นวิธีการที่มีประโยชน์ มีความ เป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องของผลการ ประเมินในระดับมากทุกประเด็น

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอประเด็นการอภิปรายผลที่สำคัญตามข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา ทฤษฎีโปรแกรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎี โปรแกรม 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโครงการ ประกอบด้วย ธรรมชาติ ความถี่ และช่วงเวลาของกิจกรรมที่จะดำเนินการ วิธีดำเนินการหรือกระบวนการในการนำกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่ถูกเรียกว่า Normative Theory (Chen,1990) หรือ Prescriptive Component (Sidani and Lee, 1999) ส่วนที่สอง เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อระหว่าง กิจกรรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ ผลลัพธ์ของโครงการ และระบุถึงเงื่อนไขที่จะทำให้กระบวนการ เชิงสาเหตุนั้นเกิดขึ้น ซึ่งส่วนนี้ถูกเรียกว่า Causative Theory (Chen,1990) หรือ Descriptive Component (Sidani and Lee, 1999) โดยส่วนที่แสดงถึงการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม และกระบวนการ นำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ สะท้อนถึงองค์ประกอบด้าน Normative Theory หรือ Prescriptive Component ของทฤษฎีโปรแกรม และส่วนที่แสดงถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของโครงการฝึกอบรม และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมและ กระบวนการฝึกอบรมกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ สะท้อนถึงองค์ประกอบด้าน Causative Theory หรือ Descriptive Component ของทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีโปรแกรมของ โครงการฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างขึ้น เป็นทฤษฎีโปรแกรมที่มี องค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์

2. ผลการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา

วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนหนึ่ง การสร้างทฤษฎี โปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาโครงการฝึกอบรมครู และขั้นตอนที่สาม การ ออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหา ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม การประเมินการ นำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม และการประเมินกลไกเชิง สาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม จากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นจะเห็นว่า เป็นวิธีการประเมิน ที่พัฒนาขึ้นโดยการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาก่อน โดยทฤษฎีโปรแกรมห่างกล่าวสร้างขึ้นมาโดยการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาใน

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ใช้ในการอธิบายผลของโครงการ โดยแหล่งข้อมูลมาจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดฝึกอบรม รวมทั้งความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการจะทำให้ผู้ประเมินและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ เข้าใจถึงโครงสร้าง กระบวนการ ผลที่จะเกิดขึ้นจากโครงการ และปัจจัยหรือเงื่อนไขที่จะทำให้โครงการบรรลุผล ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการสามารถวางแผนพัฒนากิจกรรมและดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ช่วยให้ผู้ประเมินสามารถออกแบบการประเมินให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ควรศึกษา และสามารถตรวจสอบปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูได้ ส่วนการนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินทำให้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ และได้รับความร่วมมือในการดำเนินการประเมิน โดยเมื่อพิจารณาในส่วนของการออกแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้หรือข้อมูลที่ต้องการ เป็นตัวแปรที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสามารถจัดแบ่งตามองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมได้ดังนี้ 1) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามทฤษฎี ประกอบด้วย ตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและครูก่อนฝึกอบรม 2) ตัวแปรด้านการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วยความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คุณลักษณะของวิทยากร และกระบวนการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม 3) ตัวแปรด้านการดำเนินงานในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย พฤติกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของวิทยากร พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของผู้เข้าอบรม และขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น 4) ตัวแปรด้านผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยผลผลิตในโครงการฝึกอบรมในการวิจัยนี้ คือ ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อองค์กร ผลการเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะคิด แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในส่วนผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และผลกระทบของโครงการฝึกอบรม คือ ระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน 5) ตัวแปรที่ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย ตัวแปรทั้ง 4 กลุ่มที่กล่าวมาข้างต้น และตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรและตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งการใช้ทฤษฎีโปรแกรมในการกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินดังกล่าวข้างต้น จะช่วยให้นักประเมินสามารถวางแผนการประเมินได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุมลักษณะสำคัญของโครงการและคำถามการประเมิน โดยผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ข้อค้นพบที่ได้

จากการประเมินจึงเป็นประโยชน์ในการวางแผนการฝึกอบรม ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของโครงการ และระบุถึงประสิทธิผล จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งเป็นสารสนเทศที่ใช้ในการปรับปรุง แก้ไขโครงการ และวางแผนจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไปได้ ในขณะที่การประเมินที่ไม่ได้ใช้ทฤษฎีโปรแกรมในการออกแบบการประเมินจะไม่สามารถให้สารสนเทศในส่วนนี้ได้

2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเสนอในการประเมิน ใช้การเก็บข้อมูลจากหลากหลายวิธีการ จากหลายแหล่ง รวมทั้งใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการตรวจสอบข้อค้นพบที่ได้จากการประเมิน เมื่อพิจารณาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล แยกตามขั้นตอนการประเมิน มีประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปราย ดังนี้

2.2.1 การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถามก่อนการอบรม และนำมาวิเคราะห์และเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ควรมีการดำเนินการในโครงการอบรมทุกโครงการ เพราะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการวางแผนการดำเนินการอบรมทั้งในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การวางแผนจัดกิจกรรม จัดแบ่งเนื้อหาและเวลาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ในส่วนคุณลักษณะของวิทยากรด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจากการทดสอบความรู้หลังเรียน ในการอบรมวิทยากรระดับอำเภอที่จัดโดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ซึ่งแบบทดสอบที่ใช้เป็นแบบทดสอบที่สร้างโดยกรมวิชาการ จึงถือได้ว่าผลการทดสอบเชื่อถือได้ ส่วนด้านทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร ทัศนคติต่อผู้เข้ารับการอบรมและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร ใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลมีเป็นจำนวนมากและสำหรับการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสารและการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมวิทยากร ทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด ครบถ้วน และตรงสภาพจริง

2.2.2 การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ ในส่วนของการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้การสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้าอบรมเป็นหลัก ซึ่งมีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลในกลุ่มย่อย เนื่องจากผู้วิจัยต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จึงไม่สามารถสังเกตกระบวนการฝึกอบรมของวิทยากรทุกกลุ่มได้อย่างสมบูรณ์ จึงต้องใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิทยากรและผู้เข้าอบรมประกอบการพิจารณาเพื่อประเมินในส่วนนี้

2.2.3 การประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรม การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านปฏิภพิรยาของผู้เข้าอบรม ใช้การสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมเพื่อตรวจสอบปฏิภพิรยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการฝึกอบรม และนำผลที่ได้มาพิจารณาร่วมกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม ทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม มีการทดสอบผู้เข้าอบรมก่อนและหลังอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการเรียนรู้ก่อนและหลัง

อบรมทันที เพื่อยืนยันว่าผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากกิจกรรมในโครงการฝึกอบรม

2.2.4 การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถามกับครูผู้ผ่านการอบรมเพียงแหล่งเดียวซึ่งการเก็บข้อมูลในส่วนนี้ถ้าจะให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ควรเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และนักเรียน และควรมีการติดตามผลการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่โรงเรียน แต่การที่ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลจากวิธีการเดียวและแหล่งข้อมูลเดียว ทั้งที่ในตอนแรกผู้วิจัยวางแผนที่จะติดตามคณะศึกษานิเทศก์ไปนิตศโรงเรียนเพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงาน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหา และอุปสรรคตามสภาพจริงที่โรงเรียน แต่เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณจึงทำให้คณะศึกษานิเทศก์ไม่สามารถดำเนินการได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปที่โรงเรียนแทน ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้

2.2.5 การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการนำข้อมูลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินทั้ง 4 ประเด็นหลักที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ระบุในโมเดลตามสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพล และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาพิจารณา ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา จะทำให้ได้ข้อสรุปที่ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงโครงการต่อไป

3. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

3.1 ผลการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ระดับทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่ระบุว่า สาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ คือ การที่ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และไม่มี ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีโปรแกรมที่ระบุไว้ คือ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่พบว่า ผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสาเหตุที่ได้ผลเช่นนี้เนื่องมาจากข้อกำหนดในมาตรา 27 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ม.ป.ป.) จากข้อความตามวรรคนี้แสดงว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องจัดทำสาระในรายละเอียดตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางและจัดทำหลักสูตรอื่นบางส่วนเพิ่มเติม เพื่อสนองความ

ต้องการของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้น บทบาทของสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารและคณะครูจะต้องรับผิดชอบงานทางด้านการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในทุกเนื้อหาสาระเพิ่มเติม (รัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ, 2545) ด้วยเหตุนี้ ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จึงเกิดความตื่นตัว กระตือรือร้น และให้ความสนใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้มีแรงจูงใจต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อนอบรมในระดับสูง

3.2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม ปรากฏว่า ทุกอำเภอสามารถวางแผนโครงการฝึกอบรมได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมทุกขั้นตอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยมีโอกาสได้เข้าประชุมร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรทุกครั้ง ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และเสนอความคิดเห็นในการวางแผนจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามทฤษฎีโปรแกรมที่กำหนดไว้

3.3 ผลการประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ ปรากฏว่า ทุกอำเภอได้มีการดำเนินการฝึกอบรมสอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ยกเว้น ในการประเมินผลการฝึกอบรมที่พบว่าทั้ง 3 อำเภอมีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม แต่การประเมินระหว่างฝึกอบรมมีเฉพาะอำเภอเมืองเท่านั้นที่มีการจัดประชุมวิทยากรหลังสิ้นสุดการอบรมในวันแรกเพื่อนำผลมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรม ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะไม่มีการจัดประชุมวิทยากรเพื่อประเมินผลระหว่างจัดการฝึกอบรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในส่วนของอำเภอเมือง การฝึกอบรมในวันแรกเป็นการบรรยายให้ห้องประชุมใหญ่ ซึ่งวิทยากรทุกท่านมีโอกาสได้รับฟังการบรรยายไปพร้อมๆ กับผู้เข้าอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมจึงสามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกันเพื่อปรับปรุงกิจกรรมการฝึกอบรมได้ สำหรับอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะ หลังสิ้นสุดการฝึกอบรมในวันแรกไม่ได้ดำเนินการประเมินในส่วนของการประเมินระหว่างฝึกอบรม ส่วนการอบรมในวันต่อมาของทั้งสามอำเภอ เป็นการแยกห้องเพื่อปฏิบัติกิจกรรมในกลุ่มย่อยตามกลุ่มสาระ แต่ละกลุ่มเล็กทำกิจกรรมไม่พร้อมกัน ทำให้ไม่สามารถเรียกประชุมคณะวิทยากรเพื่อประเมินระหว่างฝึกอบรมได้

3.4 ผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.4.1 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรมพบว่า ในส่วนของปฏิภณิยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมทุกอำเภอมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก เนื่องจากผู้เข้าอบรมเห็นว่าวิทยากรสามารถจัดบรรยายภาคการอบรมให้เป็นกันเอง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เข้าอบรมในระหว่างการฝึกอบรม จัดกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างหลากหลายโดยใช้ทั้งการบรรยาย และให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติ เนื้อหาในการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เนื่องจากมีการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมมาใช้ในการวางแผนการประเมิน จึงทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพึงพอใจโครงการฝึกอบรมในระดับมาก (Baldwin and Ford, 1988; Wexley and Latham, 1991; Sheal, 1994; Kroehnert, 1995)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังการอบรม ปรากฏว่า ระดับคะแนนในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด แแรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

อันเป็นผลเนื่องมาจากการวางแผนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการฝึกอบรมของผู้เข้าอบรม วิทยากรมีแรงจูงใจสูงในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีความสามารถในการจัดบรรยายภาคการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในระหว่างการฝึกอบรม นอกจากนี้ เนื่องจากการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องใหม่ที่ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการ ผู้เข้าอบรมจึงมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ก่อนอบรมในระดับสูง และจะส่งผลต่อผลการเรียนรู้หลังอบรม ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมที่ Baldwin and Ford (1988) Wexley and Latham (1991) Sheal (1994) Kroehnert (1995) และ King, et al. (2001) นำเสนอไว้

3.4.2 ผลการประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งพิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ปรากฏว่าในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม แยกตามอำเภอ พบว่าอำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับมาก ยกเว้น อำเภอแม่เกาะที่ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ทั้งนี้การที่ผู้เข้าอบรมอำเภอเมืองมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากเกือบทุกกิจกรรม น่าจะมาจากการที่โรงเรียนของผู้เข้าอบรมได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนแกนนำของกลุ่มโรงเรียน ที่จะต้องจัดทำหลักสูตรให้แล้วเสร็จและนำไปใช้ในปีการศึกษา 2546 เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนจึงต้องตื่นตัวในการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง ในส่วนของอำเภอเกาะคา เนื่องจากผู้เข้าอบรมเป็นตัวแทนของโรงเรียนที่ส่งมาฝึกอบรม ซึ่งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับไปสู่เพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้เข้าอบรมจึงต้องมีบทบาทเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมาก และสำหรับอำเภอแม่เกาะ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคนและทุกโรงเรียนได้เข้ารับการอบรม บุคลากรทุกคนจึงมีการกระจายบทบาทและหน้าที่กันไป ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้เข้าอบรมเห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรระดับปานกลาง นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่ากิจกรรมที่ครูผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และการร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักในการฝึกอบรม แต่ในส่วนกิจกรรมอื่นที่ผู้เข้าอบรมต้องไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของโรงเรียนเช่น การจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

3.4.3 ผลการประเมินผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร ซึ่งพิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน 6 ภารกิจ จำแนกตามอำเภอ ได้ผลดังนี้ อำเภอเมือง บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เกือบทุกภารกิจ ยกเว้น ภารกิจที่ 4 การปฏิบัติตามการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาและภารกิจที่ 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เกาะ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เพียงภารกิจเดียว คือ ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ส่วนภารกิจที่เหลือสามารถปฏิบัติได้

ในระดับปานกลางเท่านั้น (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) แสดงให้เห็นว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับผลกระทบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่ ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตร ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากกระบวนการฝึกอบรมในระดับวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ที่ดำเนินการไปอย่างเร่งรีบภายใต้เวลาอันจำกัด ทำให้เมื่อวิทยากรเหล่านี้นำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่ครูจึงเกิดปัญหา วิทยากรส่วนใหญ่ไม่สามารถอบรมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ไม่เห็นความต่อเนื่องเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร ทำให้ไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จจนถึงขั้นนำหลักสูตรไปใช้ได้ จึงเกิดกระแสข่าวครูจำนวนมากเรียกร้องให้กรมวิชาการเป็นผู้จัดอบรมเอง (กองบรรณาธิการ, สานปฏิรูป, 2545) นอกจากนี้ การที่โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่โรงเรียนมีเวลาในการจัดทำหลักสูตรน้อย และความไม่ชัดเจนของนโยบายเรื่องหลักสูตร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้ง จากแรกสุดที่โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเองทั้งหมด มาเป็นทำตามกรอบสัดส่วนหลักสูตรแกนกลางร้อยละ 70 และหลักสูตรสถานศึกษาร้อยละ 30 ยิ่งเพิ่มความสับสนให้แก่ครู (วีรนุช ปิณฑวณิช, 2546) ทำให้การดำเนินการของโรงเรียนส่วนใหญ่ชะงัก ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3.5 ผลการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในตอนแรก ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เมื่อได้ปรับแก้โมเดลโดยยอมให้มีอิทธิพลจากแรงจูงใจหลังอบรมมาที่ทัศนคติหลังอบรมและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรมและเพิ่มอิทธิพลจากทัศนคติหลังอบรมมาที่การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มอิทธิพลจากการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์มาที่การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ผลปรากฏว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่สมบูรณ์ การที่ผู้วิจัยยอมรับผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เนื่องจากไม่สามารถปรับแก้โมเดลต่อไปได้อีก เนื่องจากเส้นทางที่โปรแกรมนำเสนอให้ปรับไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง นอกจากนี้ การที่โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่สมบูรณ์ อาจมีสาเหตุมาจากการที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนตัวแปรในโมเดล โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลครบทุกตัวแปรมีจำนวนเพียง 281 คน ในขณะที่จำนวนตัวแปรในโมเดลมีถึง 21 ตัวแปร ซึ่งจากข้อเสนอแนะของ Bollen (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ที่ให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้ามีจำนวนมากจะต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นด้วยโดยอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (Gold, 1980; Weiss, 1972 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพลในโมเดล ของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังอบรมและปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นผลผลิตของโครงการฝึกอบรมในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรม คือ ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้า

อบรมก่อนอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมหลังอบรม คือ แรงจูงใจหลังอบรมและทัศนคติก่อนอบรม ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหลังอบรมสูงสุด คือ แรงจูงใจก่อนอบรม รองลงมาคือ ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และสำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหลังอบรม คือ แรงจูงใจหลังอบรม และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองก่อนอบรม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังอบรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mullins et al.(1998/1999) Baldwin and Ford (1988) Warr and Bunce (1995) และ Tannenbaum (1991) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และพบว่าคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม ส่งผลต่อผลการเรียนรู้หลังอบรมเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าคุณลักษณะของวิทยากรไม่มีผลทางตรงต่อผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้เข้าอบรมแต่จะส่งผลทางอ้อมผ่านปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม โดยคุณลักษณะของวิทยากรที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้าอบรมมากที่สุด คือ ระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากร ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าในกรณีที่เรื่องที่นำมาอบรมเป็นเรื่องใหม่ และเป็นเรื่องที่คุณเข้าอบรมจะต้องนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติในโรงเรียน ผู้เข้าอบรมให้ความสำคัญต่อระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากรมากกว่าคุณลักษณะอื่น

สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร รองลงมา คือ ระดับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และระดับการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Baldwin and Ford (1988) Warr and Bunce (1995) Mullins et al.(1998/1999) Mathiev and Mathinev (1991) Ford et al. (1992) และ Quinones et al.(1995/1996) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมในที่ทำงาน คือ ระดับความรู้ความเข้าใจหลังอบรม ทัศนคติและแรงจูงใจหลังอบรม และการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง ได้แก่ ระดับการติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Barnard et al. (2001) ที่ว่า ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมในที่ทำงาน คือ การติดตามสนับสนุนจากวิทยากร

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ระดับการติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ และระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้สอดคล้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของหลักสูตรสถานศึกษาที่นำเสนอโดยกรมวิชาการ (2545) ปัญญา แก้วกีรและสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545) และธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล และคณะ (2545) ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. ผลการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่า ผู้ใช้ผลการประเมินและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นเป็นวิธีการที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องของผลการประเมินในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน เป็นการประเมินที่ใช้ประโยชน์จากทฤษฎีโปรแกรมในการสร้างโมเดลของกระบวนการประเมิน(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541) จึงแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงองค์ประกอบของกิจกรรมของโปรแกรมที่ควรจะถูกประเมิน นักประเมินจะใช้สมมติฐานของโปรแกรมเป็นหลักในการศึกษา โดยที่นักประเมินสามารถเลือกที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลไกเชื่อมต่อกันที่สันนิษฐานว่าจะนำไปดำเนินการจากทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียว หรือจากหลายทฤษฎีก็ได้ หรืออาจจะเลือกชุดของสมมติฐานและชี้้นำการประเมินไปสู่การตรวจสอบการเชื่อมโยงในทฤษฎีก็ได้ (Birckmayer and Weiss, 2000) ดังนั้นวิธีการที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลจึงใช้ได้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้นักประเมินสามารถตรวจสอบกระบวนการและผลกระทบของโครงการได้ก่อนที่จะดำเนินการ

นอกจากนี้ ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินตามแนวคิดนี้อีกประการหนึ่งก็คือ จะได้สารสนเทศเกี่ยวกับกลไกที่แทรกอยู่ระหว่างกิจกรรมของโครงการและความสำเร็จ(หรือล้มเหลว)ของผลลัพธ์ที่คาดหวัง ผลจากการประเมินแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงตามสมมติฐานที่ได้รับการสนับสนุนจากสารสนเทศที่ถูกรวบรวมมา การเชื่อมโยงตามสมมติฐานที่ขาดตอนไปและบริเวณที่ขาดตอน ซึ่งสารสนเทศที่ได้จะนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการต่อไปในอนาคตได้ (Birckmayer and Weiss, 2000)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ในกรณีที่เป็นการประเมินภายนอก นักประเมินต้องมีการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ รายละเอียด และขั้นตอนในการประเมินให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจถึงกระบวนการและวิธีการในการประเมินอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้รับผิดชอบโครงการ วิทยากร และผู้ประเมินเป็นอย่างมากในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสร้างทฤษฎีโปรแกรม การวางแผนพัฒนากิจกรรมโครงการและออกแบบการประเมินจากทฤษฎีโปรแกรมที่สร้างขึ้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้อง ครบคลุมและเชื่อถือได้

2. การนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ในกรณีที่เป็นการประเมินภายใน ควรมีการนำผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของโครงการ (content expert) เข้ามาร่วมในขั้นตอนของการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการมักจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติ จึงอาจทำให้ทฤษฎีโปรแกรมที่ได้ขาดความสมบูรณ์และถูกต้อง ซึ่งอาจส่งผลให้สารสนเทศจากการประเมินที่ไม่ลึกซึ้งเพียงพอที่จะอธิบายถึงเงื่อนไขหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครูในการวิจัยนี้ ไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณของตัวแปรกระบวนการจัดการฝึกอบรมซึ่งเป็นกลไกสอดแทรก (intervening mechanism) ของโครงการฝึกอบรมครูเพื่อใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพล จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่สามารถอธิบายถึงอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุในส่วนของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของโครงการฝึกอบรมที่มีต่อผลที่เกิดขึ้นจากโครงการได้ ดังนั้น ในการนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมอื่น จึงควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนของตัวแปรกระบวนการด้วย

2. จากการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ใช้ผลการประเมินมีความเห็นว่า ในขั้นตอนการสร้างทฤษฎีโปรแกรมผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการศึกษาจากแหล่งสารสนเทศเพียง 2 แหล่ง คือ จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นจากวิทยากรหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับจังหวัด ซึ่งอาจทำให้ทฤษฎีโปรแกรมที่ได้ไม่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญบางประการ จึงได้เสนอแนะให้นำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ดังนั้น การนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในการประเมินโครงการครั้งต่อไป ในขั้นตอนของการสร้างทฤษฎีโปรแกรมจึงควรมีการดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งนักประเมิน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของโครงการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการ วิทยากร และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ เพื่อให้ได้ทฤษฎีโปรแกรมที่มีองค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์ และถูกต้อง

3. การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานเป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยต้องสร้างทฤษฎีโปรแกรมเป็นขั้นตอนแรก ซึ่งการสร้างทฤษฎีโปรแกรมจะช่วยให้แนวทางแก่ผู้รับผิดชอบโครงการในการออกแบบพัฒนากิจกรรมของโครงการ เพื่อให้ได้ผลตามที่คาดหวัง และช่วยให้แนวทางแก่นักประเมินในการออกแบบการประเมิน ซึ่งสามารถเลือกใช้วิธีการประเมินได้อย่างหลากหลาย ทำให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ จึงเป็นวิธีการประเมินที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการและนักประเมิน ดังนั้น จึงควรนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้ในการประเมินโครงการอื่นต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กชกร ธิปัตตี. 2539. การสร้างหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างซับซ้อนสำหรับ
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จรดล. 2542. ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิง
สังคมของแบนดูราที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2541. ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เซเวน พรินต์ติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. 2531. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแนวทางวางแผนการ
เขียนโครงการและบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- จรินทร์ วินทะไชย์. 2541. ปัจจัยคัดสรรที่มีส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยม
ศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. 2539. การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ออลีน
เพรส.
- ชูชัย สมितिไกร. 2540. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป ศิริรัศมี. 2544. การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การวิจัย.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, ปราณี สังขะตะววรรณ และ ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาศิต. 2545. หลักสูตร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสมเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรณาธิการ, กอง. 2545. หลักสูตรใหม่บนเงื่อนไขเก่า “ขาดความรู้ ขาดครู ขาดเงิน”. **สาขปฏิรูป 5**
(พฤศจิกายน): 18-23.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538. เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพฯ: ไร่ไทย
เพลส.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. 2542. **เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย:
แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.

- ปัญญา แก้วกีย์ และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. 2545. การจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือ
เขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- มนตรี จุฬาวินทล. 2543. รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2535. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและ
การจัดการบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชาการ, กรม. 2545. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- วิชาการ, กรม. 2545. แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- วีรบุช ปิณฑวนิช. 2546. ยกเครื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มั่นใจประกาศใช้ปี 47. สานปฏิรูป 6
(ธันวาคม): 15-20.
- ศิริกัญญา ฤทธิ์แปลก. 2541. การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาการคิดวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจทางการ
พยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและ
การสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2541. คู่มือการติดตามและประเมินโครงการพัฒนาในระดับจังหวัด.
กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สังัด อุทรานันท์. 2532. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มิตรสยาม.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. 2531. การประเมินโครงการ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. (ม.ป.ท.)
(อัดสำเนา).
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, บรรณาธิการ. 2540. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุนทร เทียนงาม. 2538. โมเดลสมรรถภาพการวิจัย: การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2543. การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อรุณี สำเภาทอง. 2537. การเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการ
ฝึกอบรมแบบเห็นการสอนแนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตน์อุบล. 2540. กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประชาชนจำกัด.

ภาษาอังกฤษ

- Baldwin, T. T., and Ford, J. K. 1988. Transfer of training: A review and directions for future research. **Personnel Psychology** 41: 63-105.
- Barnard, Y. F., Veldhuis, G. J., and Van Rooij, C.G.N. 2001. Evaluation in practice: Identifying factors for improving transfer of training in technical domains. **Studies in Educational Evaluation** 27: 269–290.
- 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.
- Chen, H. T., and Rossi, P. H. 1983. Evaluating with sense: The theory - driven approach. **Evaluation Review** 7: 283-302.
- Chen, H. T., Wang, J. C. S., and Lin, Lung – Ho. 1997. Evaluation the process and outcome of garbage reduction program in Taiwan. **Evaluation Review** 21: 27–41.
- Cohen, D. 1985. Curriculum decision making, School-based. **The International Encyclopedia of Education** 3: 1157-1159.
- Cole, G. E. 1999. Advancing the development and application of theory – based evaluation in the practice of public health. **American Journal of Evaluation** 20: 453-470.
- Cooksy, L. J., Gill, P. and Kelly, P. A. 2001. The program logic model as an integrative framework for a multimethod evaluation. **Evaluation and Program Planning** 24: 119-128.
- Donaldson, S. I. and Gooler, L. E. 2003. Theory-driven evaluation in action: lessons from a 20 million statewide work and health initiative. **Evaluation and Program Planning** 26: 355-366.
- Fitz – Gibbon, C. T. and Morris, L. L. 1996. Theory – based evaluation. **Evaluation Practice** 17: 177-184.
- Ford, J. K., Quinones, M. A., Sego, D. J. and Sorra, J. S. 1992. Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. **Personnel Psychology** 45: 511-527.
- Hess, B. 2000. Assessing program impact using latent growth modeling: A primer for the evaluator. **Evaluation and Program Planning** 23: 419-428.

- King, S. B., King, M., and Rothwell, W. J. 2001. **The complete guode to training deliverly: A competency-based approach**. New York: Amacom.
- Knowles, M. S. 1980. **Modern practice of adult education**. New York: Cambridge.
- Kroeh, G. 1995. **Basic training for trainer**. 2 nd ed. Sydney: McGraw-Hill Book Company.
- Lamp, T. A. 1993. A walk on the applied side: Sociology and training research. **American Sociologist** 24: 26-36.
- Lanigan, M. L. 1998. New theory and measures for training evaluation. **Performance Improvement** 37: 26–31.
- Lieberman, A. and Millier, L. 1984. **Teachers thesis world and their world: Implications for school improvement**. Alexandria, Va: Association for supervision and curriculum development.
- 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 Kozlowski, S. W. J. 1998/1999. Motivational and contextual influences on training effectiveness: A field study. **Training Research Journal** 4: 11-26.
- Mulvey, K. P., Hayashi, S. W., Hubbard, S. M., Kopstien, A., and Huang, J. Y. 2003. The TIPS evaluation project: A theory-driven approach to dissemination research. **Evaluation and Program Planning** 26: 45-47.
- Newby, T. 1992. **Training evaluation handbook**. England: Gower Publishing Company Limited.
- Phillips, J. J. 1991. **Handbook of training evaluation and measurement method**. 2 nd ed. Texas: Gulf Publishing.
- Pont, T. 1991. **Developing effective training skills**. London: McGraw – Hill Book.
- Quinones, M. A., Sego, 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.
- Reynolds, A. J. 1998. Confirmatory program evaluation: A method for strenghtening causal inference. **American Journal of Evaluation** 19: 203-221.
- Rogers, P. J., Petrosino, A., Huebner, T. A., and Hacs, T. A. 2000. Program theory evaluation: Practice, promise, and problems. In P. J. Rogers; T. A. Hacs; A. Patrosino, and T. A. Huebner (eds.), **Program theory in evaluation: Challenges and opportunities**. San Francisco: Jossey-Bass.

- Sabar, N. 1994. Curriculum development at school level. **The International Encyclopedia of Education** 3: 1267-1272.
- Scriven, M. 1998. Minimalist theory: The least theory that practice requires. **American Journal of Evaluation** 19: 57-70.
- Sheal, P. 1994. **How to develop and present staff training courses**. 2 nd ed. New Jersey: Nichols Publishing.
- Sidani, S., and Sechrest, L. 1999. Putting program theory into operation. **American Journal of Evaluation** 20: 227-238.
- Sparks, G., and Loucks – Horsley, S. 1989. Five models of staff development for teachers. **Journal of Staff development** 10: 40–57.
- Stufflebeam, D. L. 2001. **Evaluation models**. San Francisco: Jossey-bass.
- 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.
- Teachout, M. S., Sego, D. J., and Ford, J. K. 1997. An integrated approach to summative evaluation for facilitating training course improvement. **Training Research Journal** 3: 169–184.
- Turnbull, B. 1999. The mediating effect of participation efficacy on evaluation use. **Evaluation and Program Planning** 22: 131-140.
- Umble, K. E., Cervero, R. M., and Yang, B. 2000. Effects of traditional classroom and distance continuing education: A theory-driven evaluation of a vaccine-preventable diseases course. **American Journal of Public Health** 90: 1218-1224.
- Warr, P., and Bunce, D. 1995. Trainee characteristics and the outcome of open learning. **Personnel Psychology** 48: 347-376.
- Weiss, C. H. 1997 a. How can theory – based evaluation make grater headway. **Evaluation Review** 21: 501-524.
- Weiss, C. H. 1997 b. 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**. 2 nd ed. New York: Harper Collins.
- Worthen, B. R. 1996. The origins of theory – based evaluation. **Evaluation Practice** 17: 169-171.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ชุดที่ 1
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับวิทยาระดับอำเภอ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับวิทยากรระดับอำเภอ**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม

ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและความสามารถในการจัดฝึกอบรม

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จากท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด และจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1)ปริญญาตรี สาขา.....
 2)ปริญญาโท สาขา.....
 3)ปริญญาเอก สาขา.....
4. สถานภาพผู้ตอบ 1)ศึกษานิเทศก์ 2)ผู้บริหารสถานศึกษา 3)ครูผู้สอน
5. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
6. ชื่อสถานศึกษา.....กลุ่มโรงเรียน.....
อำเภอ.....
7. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่
 1)ไม่เคย 2)เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์
 3)เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน 4)เคยเป็นหัวหน้าคณะทำงาน
8. ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่
 1)ไม่เคย 2)เคย.....ครั้ง
9. กลุ่มสาระที่ท่านเป็นวิทยากร คือ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

เห็นด้วย ←————→ ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง อย่างยิ่ง

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | หลักสูตรสถานศึกษาจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ดีกว่าหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด | | | | | |
| 2 | หลักสูตรที่จัดทำโดยสถานศึกษาอาจจะไม่มีคุณภาพดีเท่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 3 | หลักสูตรสถานศึกษาเป็นเพียงอุดมคติทางวิชาการเท่านั้น ไม่สามารถทำได้จริง | | | | | |
| 4 | การที่ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้น และจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | | | | | |
| 5 | การให้ครูกคิดหลักสูตรเองจะยิ่งทำให้เกิดปัญหามากขึ้นกว่าเดิม | | | | | |
| 6 | หลักสูตรสถานศึกษาสามารถทำให้สำเร็จได้ ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกัน | | | | | |
| 7 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ซับซ้อน สถานศึกษาไม่สามารถจัดทำเองได้อย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 8 | ข้าพเจ้ายินดีที่จะสอนตามหลักสูตรอย่างเต็มที่มากกว่าที่จะสร้างหลักสูตรเอง | | | | | |
| 9 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการคุ้มค่า หากสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ | | | | | |
| 10 | ครูควรจะมีทุ่มเทเวลาให้กับการสอนมากกว่าการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 11 | ข้าพเจ้าอยากมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 12 | ถ้ามีโอกาสเลือก ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมการอบรมอื่นที่ไม่ใช่การอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 13 | ถ้ามีเวลาว่าง ข้าพเจ้ามักจะศึกษาเอกสารหรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเสมอ | | | | | |
| 14 | ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าอยากไปดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 15 | ข้าพเจ้ายินดีและเต็มใจที่จะสละเวลาเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานอกเวลาราชการ | | | | | |

ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ท่านมีความมั่นใจในความสามารถในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความมั่นใจของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการประเมินดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมั่นใจมากที่สุดว่า ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแก้ปัญหาที่กำหนดให้ได้อย่างแน่นอน
- 4 หมายถึง ท่านมั่นใจค่อนข้างมากกว่า ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแก้ปัญหาที่กำหนดให้ได้
- 3 หมายถึง ท่านมั่นใจในระดับปานกลางว่า ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแก้ปัญหาที่กำหนดให้ได้ แต่ไม่แน่ใจว่ามีมากหรือน้อย
- 2 หมายถึง ท่านมั่นใจค่อนข้างน้อยกว่า ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแก้ปัญหาที่กำหนดให้ได้
- 1 หมายถึง ท่านไม่มั่นใจเลยว่า ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแก้ปัญหาที่กำหนดให้ได้

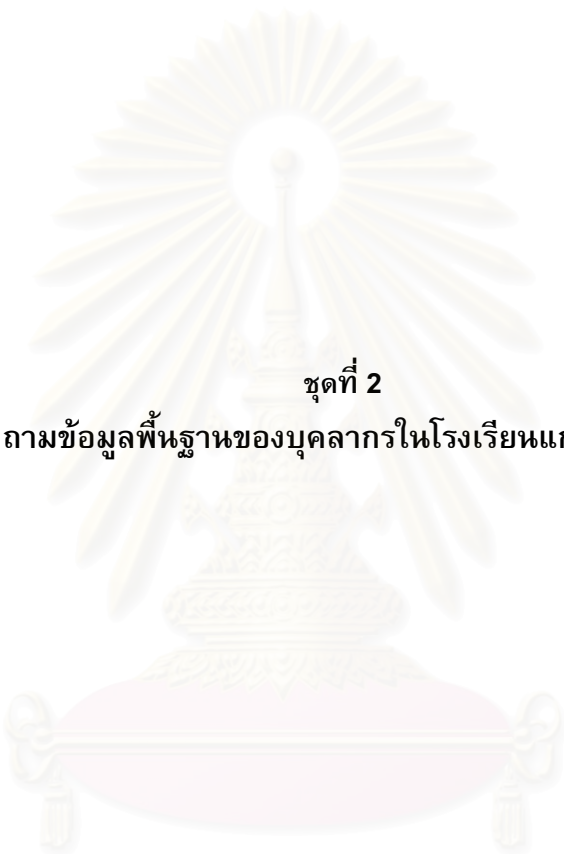
มั่นใจ ←————→ ไม่มั่นใจ
 เป็นอย่างมาก เป็นอย่างมาก

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | อธิบายสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2544 ได้ | | | | | |
| 2 | ชี้แนะแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | | | | | |
| 3 | อธิบายความคิดรวบยอดของหลักสูตรสถานศึกษาได้ | | | | | |
| 4 | อธิบายขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | | | | | |
| 5 | ชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของโรงเรียนได้ | | | | | |
| 6 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้ | | | | | |
| 7 | จัดทำร่างสาระของหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างน้อย 1 กลุ่มสาระ | | | | | |
| 8 | ออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | | | | | |
| 9 | ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | | | | | |
| 10 | ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนกำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์ การตัดสินผลการเรียนและเอกสารหลักฐานการศึกษาได้ | | | | | |

มั่นใจ ←————→ ไม่น่าใจ
เป็นอย่างมาก เป็นอย่างมาก

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | ประเมินคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้ | | | | | |
| 12 | วิเคราะห์และประเมินจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นได้ | | | | | |
| 13 | อธิบายกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ | | | | | |
| 14 | ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกิดขึ้น ท่านมั่นใจว่าสามารถแก้ปัญหาได้ | | | | | |
| 15 | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาดีพอที่จะให้คำปรึกษาและแนะนำผู้อื่นได้ | | | | | |
| 16 | สามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานของท่านได้ | | | | | |
| 17 | สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นำไปเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่นได้ | | | | | |
| 18 | สามารถวางแผนการอบรมบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนให้สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | | | | | |
| 19 | สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ผู้เข้าอบรมระหว่างการอบรมได้ | | | | | |
| 20 | วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมโดยใช้วิธีการที่หลากหลายได้ | | | | | |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ชุดที่ 2
แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียนเกี่ยวกับจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความชอบในการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใดและจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่าน**ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ**ตามความเป็นจริงและขอขอบคุณที่ท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1)ปริญญาตรี สาขา.....
 2)ปริญญาโท สาขา.....
 3) อื่นๆ (ระบุ).....
4. สถานภาพผู้ตอบ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูผู้สอน
5. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
6. ชื่อสถานศึกษา.....กลุ่มโรงเรียน.....
อำเภอ
7. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่
 1) ไม่เคย 2) เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์
 3) เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน 4) เคยเป็นหัวหน้าคณะทำงาน
8. ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่
 1) ไม่เคย 2) เคย.....ครั้ง
9. กลุ่มสาระที่ท่านเข้าอบรมในครั้งนี้ คือ.....
10. เหตุผลที่ท่านเข้าอบรมครั้งนี้
 1) โรงเรียนมอบหมายมา 2) ได้รับการคัดเลือกมา 3) สมัครมาเอง

ตอนที่ 3 ความชอบในการเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าคำตอบที่ตรงกับ

ความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยคำตอบในแต่ละข้อไม่มีข้อใดถูกหรือผิด

1. ข้าพเจ้าจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อ.....
 - ก. ได้ศึกษาจากเอกสาร หรือดูภาพและแผนภูมิต่างๆ
 - ข. ได้ซักถาม หรืออภิปรายร่วมกับบุคคลอื่น
 - ค. ได้ลงมือปฏิบัติหรือศึกษาดูงาน
2. สิ่งที่รบกวนการเรียนรู้ของข้าพเจ้ามากที่สุด คือ.....
 - ก. สิ่งที่รบกวนสายตาหรือการมองเห็น
 - ข. เสียงดัง
 - ค. ความรู้สึกทางลบต่างๆ เช่น ความหิว ความวิตกกังวล ฯลฯ
3. เมื่อมีเวลารว่างข้าพเจ้ามักจะ.....
 - ก. อ่านหนังสือหรือนิตยสารต่างๆ
 - ข. ฟังเพลง
 - ค. ทำสวนหรือเล่นกีฬา
4. เพื่อที่จะจดจำคำหรือข้อความใดๆ ข้าพเจ้ามักจะ.....
 - ก. เขียนคำหรือข้อความนั้นลงไปโน้ตกระดาษหลายๆ ครั้ง
 - ข. ออกเสียงคำหรือข้อความนั้นซ้ำไปมาหลายๆ ครั้ง
 - ค. เขียนหรือวาดภาพที่เกี่ยวกับคำหรือข้อความนั้นลงในวัสดุที่อยู่ในบริเวณนั้น
5. ในขณะที่ฟังบรรยาย ข้าพเจ้าจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อ.....
 - ก. ได้ศึกษาเอกสารประกอบคำบรรยาย มีสื่อที่มองเห็นได้ชัดเจนและได้จดบันทึก
 - ข. วิทยากรบรรยายได้ชัดเจนและน่าสนใจ
 - ค. ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ
6. สภาพห้องอบรมที่ข้าพเจ้าไม่ชอบที่สุด คือ.....
 - ก. มีแสงสว่างไม่เพียงพอ
 - ข. มีเสียงรบกวน
 - ค. มีเก้าอี้ที่นั่งไม่สบาย
7. เมื่อข้าพเจ้าเตรียมตัวสอบ ข้าพเจ้ามักจะ.....
 - ก. อ่านเนื้อหาจากสมุดบันทึกและเขียนสรุปใจความสำคัญ
 - ข. อ่านออกเสียง ทบทวนเนื้อหาจากสมุดบันทึกและแลกเปลี่ยนกันซักถามกับเพื่อน
 - ค. เรียนกับเพื่อนเป็นกลุ่มและใช้การสร้างแบบจำลองหรือเขียนแผนภูมิต่างๆ

8. เมื่อข้าพเจ้าได้รับการแนะนำให้รู้จักกับบุคคลอื่น ข้าพเจ้ามักจะ.....
- ก. จดจำใบหน้าได้ แต่จำชื่อไม่ได้
- ข. จดจำชื่อได้ แต่จำใบหน้าไม่ได้
- ค. จดจำเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ แต่จำชื่อหรือใบหน้าบุคคลนั้นไม่ได้
9. เมื่อข้าพเจ้าเดินทางไปยังสถานที่ที่ไม่คุ้นเคย ข้าพเจ้ามักจะ.....
- ก. ดูแผนที่และหาทางไปยังสถานที่นั้นด้วยตนเอง
- ข. สอบถามเส้นทางจากบุคคลอื่น
- ค. ขับรถวนไปรอบๆ เพื่อหาเส้นทางด้วยตนเอง
10. เมื่อข้าพเจ้าต้องการที่จะเรียนรู้การทำงานของอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ไฟฟ้า ข้าพเจ้าจะ.....
- ก. อ่านจากคู่มือการใช้
- ข. สอบถามจากบุคคลอื่น
- ค. ทดลองใช้ ลองผิดลองถูก
11. ถ้ามีบุคคลสอบถามเส้นทางไปยังสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะ.....
- ก. วาดแผนที่ลงในกระดาษ
- ข. บอกเส้นทางแก่บุคคลนั้น
- ค. พาบุคคลนั้นไปยังสถานที่ทำงานด้วยตนเอง
12. ถ้ามีโอกาสเข้าชมนิทรรศการที่เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา สิ่งแรกที่ข้าพเจ้าจะทำคือ.....
- ก. มองหาแผนที่แสดงจุดชมนิทรรศการ
- ข. พูดคุยกับเจ้าหน้าที่และสอบถามเกี่ยวกับนิทรรศการ
- ค. เดินไปชมจุดที่น่าสนใจที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ในประเด็นต่อไปนี้

1. วิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ท่านคิดว่า**ได้ผลที่สุด**.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. วิธีการฝึกทักษะให้แก่ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่ท่านคิดว่า**ได้ผลที่สุด**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. วิธีการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่ท่านคิดว่า**ได้ผลที่สุด**.....

.....

.....

.....

.....

.....

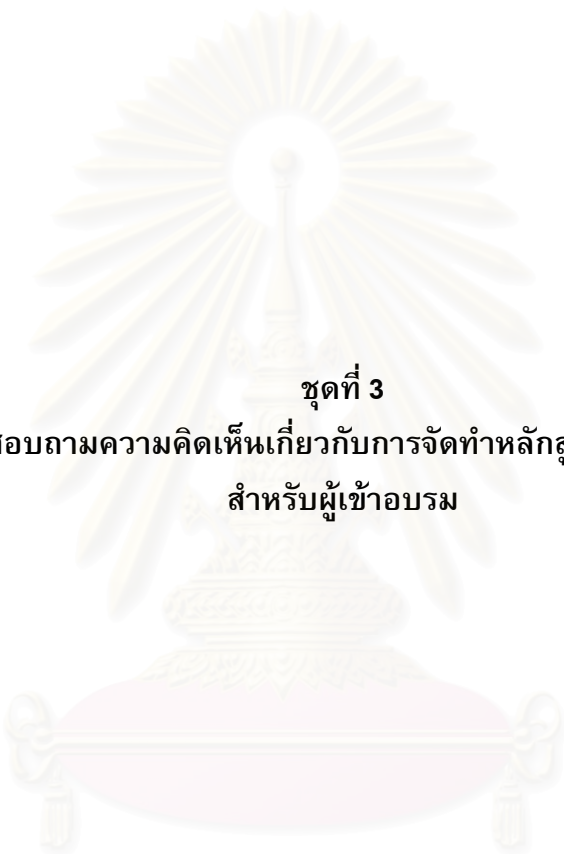
.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ชุดที่ 3
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้เข้าอบรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับผู้เข้าอบรม**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จากท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด และจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1)ปริญญาตรี สาขา.....
 2) ปริญญาโท สาขา.....
 3) อื่นๆ (ระบุ).....
4. สถานภาพผู้ตอบ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูผู้สอน ระดับชั้น.....
5. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
6. ชื่อสถานศึกษา.....กลุ่มโรงเรียน.....
อำเภอ
7. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่
 1) ไม่เคย 2) เคยเข้าร่วมสังเกตการณ์
 3) เคยเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน 4) เคยเป็นหัวหน้าคณะทำงาน
8. ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่
 1) ไม่เคย 2) เคย.....ครั้ง
9. กลุ่มสาระที่ท่านเข้าอบรมในครั้งนี้ คือ.....
10. เหตุผลที่ท่านเข้าอบรมครั้งนี้
 1) โรงเรียนมอบหมายมา 2) ได้รับการคัดเลือกมา 3) สมัครมาเอง

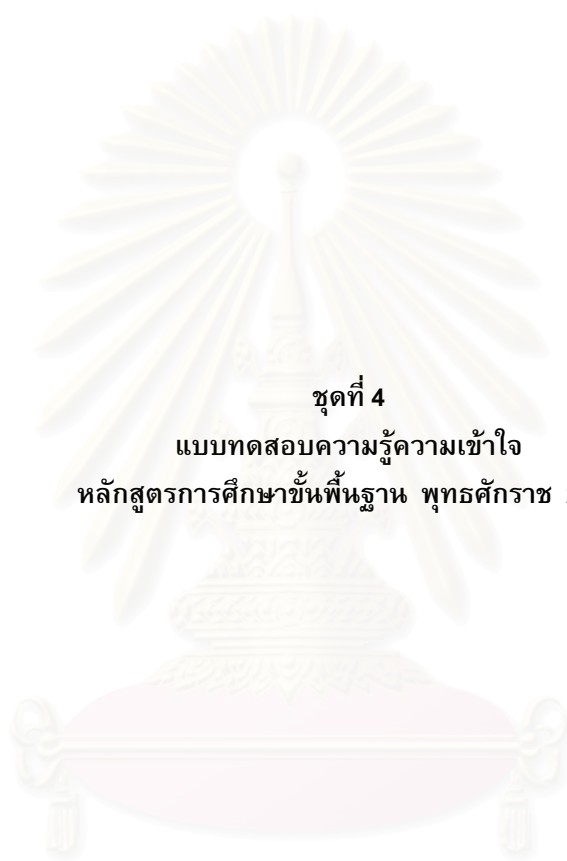
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2.1 ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

เห็นด้วย ←————→ ไม่เห็นด้วย

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | หลักสูตรสถานศึกษาจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ดีกว่าหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด | | | | | |
| 2 | หลักสูตรที่จัดทำโดยสถานศึกษาอาจจะมีคุณภาพดีเท่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 3 | หลักสูตรสถานศึกษาเป็นเพียงอุดมคติทางวิชาการเท่านั้น ไม่สามารถทำได้จริง | | | | | |
| 4 | การที่ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้น และจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | | | | | |
| 5 | การให้ครูกคิดหลักสูตรเองจะยิ่งทำให้เกิดปัญหามากขึ้นกว่าเดิม | | | | | |
| 6 | หลักสูตรสถานศึกษาสามารถทำให้สำเร็จได้ ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกัน | | | | | |
| 7 | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ซับซ้อน สถานศึกษาไม่สามารถจัดทำเองได้อย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 8 | ข้าพเจ้ายินดีที่จะสอนตามหลักสูตรอย่างเต็มที่มากกว่าที่จะสร้างหลักสูตรเอง | | | | | |
| 9 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการคุ้มค่า หากสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ | | | | | |
| 10 | ครูควรจะมีทุ่มเทเวลาให้กับการสอนมากกว่าการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 11 | ข้าพเจ้าอยากมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 12 | ถ้ามีโอกาสเลือก ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมการอบรมอื่นที่ไม่ใช่การอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 13 | ถ้ามีเวลาว่าง ข้าพเจ้ามักจะศึกษาเอกสารหรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเสมอ | | | | | |
| 14 | ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าอยากไปดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 15 | ข้าพเจ้ายินดีและเต็มใจที่จะสละเวลาเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกเวลาราชการ | | | | | |



ชุดที่ 4
แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **X** ทับตัวอักษรหน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียวลงในกระดาษคำตอบ **หากไม่ทราบหรือไม่แน่ใจกรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในข้อ จ. (โปรดอย่าเดาและขีดเขียนหรือทำเครื่องหมายใดๆ ลงในกระดาษข้อสอบ)**

- | | |
|---|---|
| <p>1. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 มีลักษณะแตกต่างจากหลักสูตรเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอย่างไร</p> <p>ก. มีหลายหลักสูตรในระดับการศึกษาเดียวกัน</p> <p>ข. เป็นหลักสูตรที่เข้าได้กับการจัดการศึกษาในระบบเท่านั้น</p> <p>ค. กำหนดเฉพาะมาตรฐานการเรียนรู้และให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระของหลักสูตรเอง</p> <p>ง. มีการกำหนดคำอธิบายรายวิชาไว้ในระดับประถมศึกษา ส่วนระดับมัธยมศึกษากำหนดเป็นรายวิชาต่อภาคเรียน</p> <p>จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ</p> <p>2. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดระดับช่วงชั้นไว้ได้อย่างไร</p> <p>ก. แบ่งเป็น 2 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 6 ปี</p> <p>ข. แบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 3 ปี</p> <p>ค. แบ่งเป็น 6 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 2 ปี</p> <p>ง. ระดับประถมศึกษา แบ่งเป็น 3 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 2 ปี ส่วนระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ช่วงชั้น ช่วงชั้นละ 3 ปี</p> <p>จ. ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ</p> | <p>3. การจัดกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับช่วงชั้นที่ 1-3 (ป. 1 – ม. 3) จัดอย่างไร</p> <p>ก. จัดให้เรียนครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ ทุกปี</p> <p>ข. จัดให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจในทุกช่วงชั้น</p> <p>ค. จัดให้เรียนเฉพาะบางกลุ่มสาระตามความต้องการของสถานศึกษา</p> <p>ง. จัดให้เรียนทุกกลุ่มสาระในช่วงชั้นที่ 1 – 2 ส่วนในช่วงชั้นที่ 3 ให้ผู้เรียนเลือกเรียนเฉพาะกลุ่มสาระที่สนใจ</p> <p>จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ</p> <p>4. ช่วงชั้นใดที่หลักสูตรกำหนดเวลาเรียนให้เท่ากัน</p> <p>ก. ช่วงชั้นที่ 1 และ 2</p> <p>ข. ช่วงชั้นที่ 2 และ 3</p> <p>ค. ช่วงชั้นที่ 3 และ 4</p> <p>ง. ช่วงชั้นที่ 1 2 และ 3</p> <p>จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ</p> |
|---|---|

ใช้ตัวเลือกต่อไปนี้ตอบคำถามข้อ 5-6

- ก. ควรจัดเวลาให้กลุ่มสาระภาษาไทยและ
คณิตศาสตร์มากกว่ากลุ่มสาระอื่น
- ข. จัดให้กลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์
วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรมให้มีสัดส่วนเวลาเท่ากัน
- ค. จัดเวลาเรียนโดยเน้นเฉพาะกลุ่มสาระ
ที่เป็นจุดเน้นของสถานศึกษาให้มี
สัดส่วนเวลามากกว่ากลุ่มสาระอื่น
- ง. จัดเวลาเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระให้มี
สัดส่วนใกล้เคียงกัน
- จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
5. การจัดเวลาเรียนในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ควร
จัดอย่างไร
6. การจัดเวลาเรียนในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ควร
จัดอย่างไร
7. การจัดหลักสูตรในช่วงชั้นที่ 4 ต่างจาก
ช่วงชั้นอื่นอย่างไร
- ก. จัดเป็นหน่วยกิต เพื่อให้มีความยืดหยุ่น
ในการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความ
สามารถและความสนใจของผู้เรียน
- ข. จัดเป็นรายปี เพื่อให้มีการบูรณาการ
ระหว่างสาระการเรียนรู้
- ค. จัดเป็นหน่วยกิต เพื่อให้สะดวกในการ
คิดคำนวณเกรดเฉลี่ยเมื่อจบการศึกษา
- ง. จัดเป็นรายปี เพื่อให้สถานศึกษา
สามารถจัดรายวิชาใหม่เพิ่มเติมได้
- จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

8. ข้อใดเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียน
- ก. เลือกจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเฉพาะ
บางช่วงชั้น
- ข. จัดกิจกรรมแนะแนวสลับกับกิจกรรม
นักเรียนภาคเรียนละ 1 กิจกรรม
- ค. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้ง 2
ลักษณะทุกภาคเรียน
- ง. กำหนดเวลาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
นอกเวลาเรียนปกติ
- จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
9. ข้อใด**ไม่ใช่**หลักการสำคัญที่ใช้ในการ
จัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
- ก. ความแตกต่างระหว่างบุคคล
- ข. การพัฒนาผู้เรียนให้ถึงศักยภาพสูงสุด
- ค. การจัดประสบการณ์โดยยึดชีวิตจริง
ของผู้เรียนเป็นหลัก
- ง. การจัดประสบการณ์โดยเน้นความรู้
มากกว่าทักษะหรือกระบวนการ
- จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
10. การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลัก
ผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูควรมีบทบาทอย่างไร
- ก. เป็นผู้ชี้แนะ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน
- ข. เป็นผู้ตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ทุก
ขั้นตอน
- ค. เป็นผู้ควบคุมการจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนทั้งในและนอกห้องเรียน
- ง. เป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุน
ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้
- จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

ใช้ตัวเลือกต่อไปนี้ตอบคำถามข้อ 11 - 13

- ก. ช่วงชั้นที่ 1 และ 2
 - ข. ช่วงชั้นที่ 3
 - ค. ช่วงชั้นที่ 4
 - ง. ทุกช่วงชั้น
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
11. การจัดการเรียนรู้ในช่วงชั้นใดที่เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน
12. การจัดการเรียนรู้ในช่วงชั้นใด ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ
13. การจัดการเรียนรู้ในช่วงชั้นใดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำรวจตนเองเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ
14. แนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับหนังสือเรียนประจำรายวิชา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เป็นอย่างไร
- ก. สถานศึกษาเป็นผู้จัดหา และจัดทำ
 - ข. ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดและจัดทำ
 - ค. เขตพื้นที่เป็นผู้กำหนดและจัดทำ
 - ง. ผู้เรียนกำหนดเอง
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
15. ข้อใดไม่ใช่ภารกิจหลักในการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
- ก. กำหนดแนวปฏิบัติและเกณฑ์การจบการศึกษา
 - ข. จัดทำระเบียบ/เอกสารที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล
 - ค. กำหนดเกณฑ์เวลาเรียน
 - ง. เทียบโอนผลการเรียนรู้
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

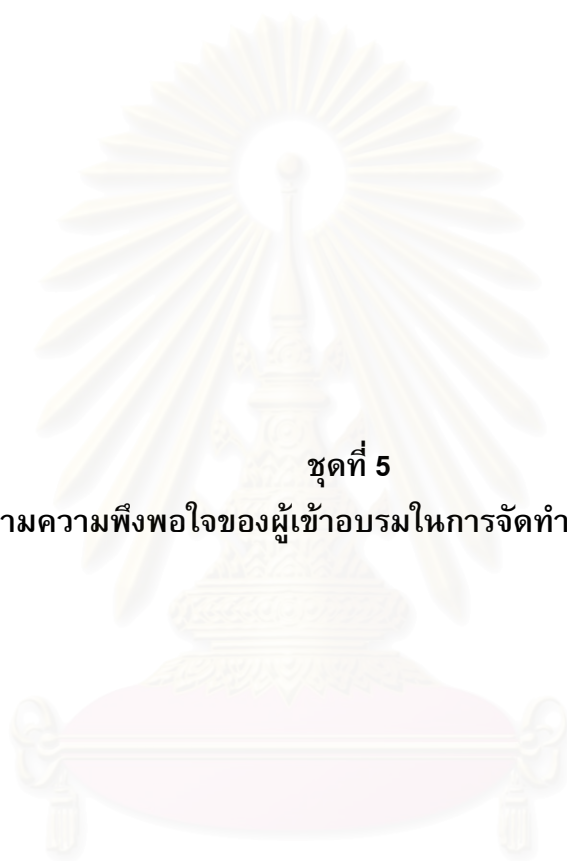
16. การประเมินเพื่อตัดสินการเลื่อนช่วงชั้นพิจารณาจากข้อใด
- ก. การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน
 - ข. การวัดและประเมินผลระดับโรงเรียน
 - ค. การประเมินคุณภาพระดับชาติ
 - ง. การประเมินทุกระดับ
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
17. ในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระ สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างไร
- ก. ให้ผู้เรียนสอบแก้ตัวใหม่จนกว่าจะผ่าน
 - ข. ให้เรียนซ้ำทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ใหม่
 - ค. ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมหรืองานอื่นแทน
 - ง. สอนซ่อมเสริมและประเมินผลใหม่
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
18. ในการตัดสินผลการเรียนผ่านช่วงชั้น สถานศึกษาต้องประเมินอะไรบ้าง
- ก. ประเมินผลการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - ข. ประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์
 - ค. ประเมินลักษณะอันพึงประสงค์
 - ง. ประเมินทั้งข้อ ก ข และ ค
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
19. บุคคลใดเป็นผู้อนุมัติผลการผ่านช่วงชั้นของผู้เรียน
- ก. หัวหน้าสถานศึกษา
 - ข. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ค. คณะอนุกรรมการกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - ง. คณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษา
 - จ. ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

20. ข้อใด **ไม่ใช่** เกณฑ์ในการจบการศึกษาภาคบังคับ
- ผ่านการประเมินคุณลักษณะพึงประสงค์
 - ผ่านการประเมินตามเกณฑ์เวลาเรียนที่สถานศึกษากำหนด
 - ผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน
 - ผ่านการตัดสินใจตามเกณฑ์ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการประเมิน
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
21. ข้อใดเป็นเอกสารหลักฐานการศึกษาที่สถานศึกษาต้องออกแบบและจัดพิมพ์เอง
- เอกสารแสดงผลการเรียนรู้
 - เอกสารแสดงคุณวุฒิการศึกษา
 - แบบรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 - แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
22. การเทียบโอนผลการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 สามารถทำได้ในลักษณะใดบ้าง
- เทียบโอนระหว่างสถานศึกษา
 - เทียบโอนระหว่างระดับการศึกษา
 - เทียบโอนระหว่างรูปแบบการจัดการศึกษา
 - สามารถทำได้ทุกข้อ
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
23. หลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะอย่างไร
- เป็นหลักสูตรที่ส่วนกลางกำหนด คำอธิบายรายวิชาให้สถานศึกษา บูรณาการสาระจากหลักสูตรเอง
 - เป็นหลักสูตรที่เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่สถานศึกษา
 - เป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเฉพาะรายวิชาที่เป็นความต้องการหรือเป็นจุดเด่นของท้องถิ่น
 - เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาแต่ละแห่งพัฒนามาจากปัญหา จุดเด่น และความต้องการของท้องถิ่น
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
24. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเริ่มจากข้อใด
- กำหนดจุดหมาย
 - กำหนดวิสัยทัศน์
 - กำหนดโครงสร้างหลักสูตร
 - กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
25. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้มาจากการดำเนินการในข้อใด
- การวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544
 - การระดมสมองร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน
 - ความคิดเห็นของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิในสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น
 - การระดมความคิดร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้เรียน สถานศึกษาและกรรมการสถานศึกษา
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

26. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเอง ครอบคลุมคุณลักษณะผู้เรียนในด้านใดบ้าง
- ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม
 - คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม
 - ความรู้ ทักษะและกระบวนการ
 - ร่างกาย อารมณ์ และสังคม
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
27. การกำหนดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระต้องกำหนดให้สอดคล้องกับข้อใดมากที่สุด
- โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน
 - มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
28. สาระการเรียนรู้เพิ่มเติม สามารถจัดทำได้ตามข้อใด
- เลือกสาระการเรียนรู้จาก 8 กลุ่มมาจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้/รายวิชาใหม่
 - จัดทำเป็นรายวิชาใหม่ทั้ง 8 กลุ่มสาระให้ครบทุกช่วงชั้น
 - จัดเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ใหม่โดยเฉพาะ
 - จัดแทรกอยู่ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
29. การกำหนดผลการเรียนรู้และสาระที่คาดหวังรายปี ทำได้โดยอาศัยข้อใด
- การวิเคราะห์เกณฑ์การผ่านช่วงชั้น
 - การวิเคราะห์โครงสร้างของหลักสูตร
 - การวิเคราะห์มาตรฐานและสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - การวิเคราะห์จุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ
30. ข้อใดที่ไม่จำเป็นต้องนำไปเรียบเรียงไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา
- วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - แผนการจัดการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระ
 - การวัดและประเมินผล
 - คำอธิบายรายวิชา
 - ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ

เฉลย

- 1) ค 2) ข 3) ก 4) ก 5) ก 6) ง 7) ก 8) ค 9) ง 10) ง
 11) ค 12) ก 13) ข 14) ก 15) ค 16) ข 17) ง 18) ง 19) ก 20) ข
 21) ค 22) ง 23) ง 24) ข 25) ง 26) ข 27) ข 28) ก 29) ค 30) ข



ชุดที่ 5

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

โรงเรียน.....กลุ่มโรงเรียน.....

สปอ.....กลุ่มสาระที่เข้าอบรม.....

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มสาระที่ท่านเข้าอบรมในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. วิธีการสอน/การนำเสนอของวิทยากร

| | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> เข้าใจได้ง่ายมาก | <input type="checkbox"/> เข้าใจค่อนข้างง่าย | <input type="checkbox"/> เข้าใจได้ปานกลาง |
| <input type="checkbox"/> เข้าใจได้ค่อนข้างยาก | <input type="checkbox"/> เข้าใจได้ยากมาก | |
2. การตอบคำถามหรือการให้ข้อเสนอแนะของวิทยากร

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ชัดเจนและสมเหตุสมผลมาก | <input type="checkbox"/> ชัดเจนและสมเหตุสมผลค่อนข้างมาก |
| <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยชัดเจนและสมเหตุสมผล | <input type="checkbox"/> ไม่ชัดเจนและไม่สมเหตุสมผล |
| <input type="checkbox"/> ไม่ตอบ | |
3. ความสามารถของวิทยากรในการจัดการอบรมให้มีบรรยากาศวิชาการและเป็นกันเอง

| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
4. ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาบรรยายและฝึกปฏิบัติ

| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
5. ความละเอียด ครบคลุมของเนื้อหาในการฝึกอบรม

| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
6. ความรู้ใหม่ที่ได้จากการอบรมในกลุ่มสาระนี้

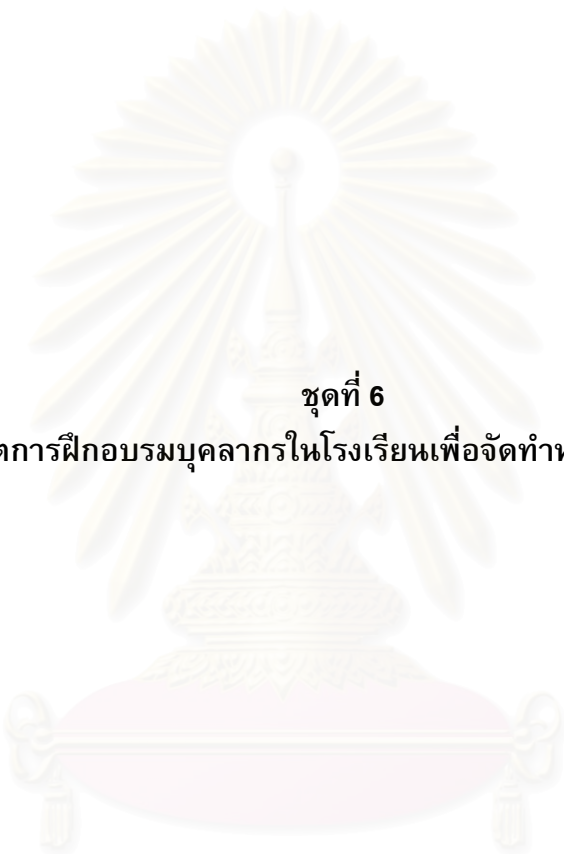
| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
7. ประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้

| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
8. ความเหมาะสมในการจัดสถานที่

| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
9. ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้

| | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มากที่สุด | <input type="checkbox"/> มาก | <input type="checkbox"/> ปานกลาง | <input type="checkbox"/> น้อย | <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
- 10.ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ชุดที่ 6
แบบสังเกตการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสังเกตการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สปอ.....

หัวข้อที่.....เรื่อง.....

วันที่.....เดือน พ.ศ. เวลา.....จำนวนผู้เข้าอบรม.....คน

วิทยากร.....

1. วัตถุประสงค์.....

.....

2. หัวข้อเนื้อหา.....

.....

.....

3. พฤติกรรมวิทยากร

3.1 การชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ละเอียดชัดเจน มีแต่ไม่ชัดเจน ไม่มี

3.2 ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่สอน.....

.....

3.3 เทคนิค/วิธีการถ่ายทอดความรู้.....

.....

3.4 การติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียน.....

.....

3.5 ความชัดเจนในการอธิบาย/ยกตัวอย่าง.....

.....

3.6 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ.....

.....

3.7 การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชา.....

.....

3.8 สื่อการเรียนการสอน.....

.....

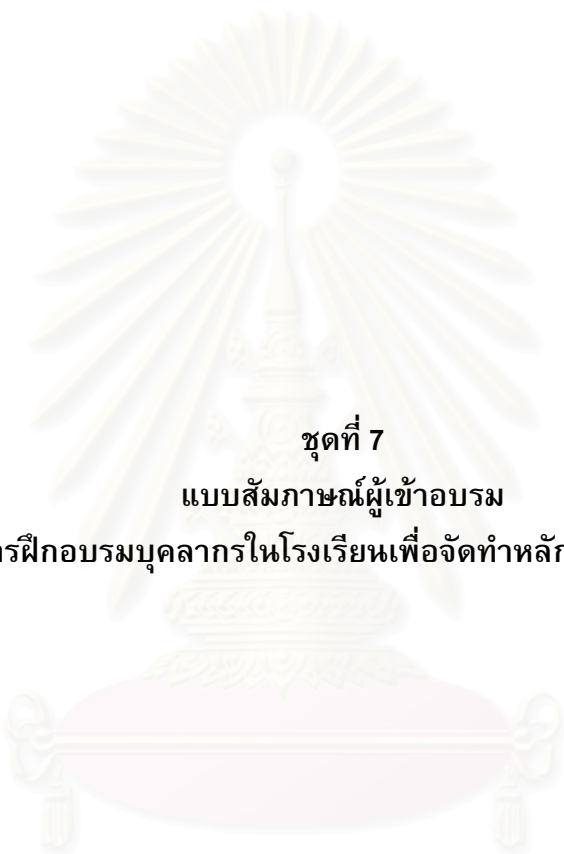
3.9 การให้ข้อมูลย้อนกลับ.....

.....

3.10 การถามคำถาม.....

.....

- 3.11 การควบคุมเวลา.....
-
- 3.12 การควบคุมสถานการณ์การอบรม.....
-
4. พฤติกรรมผู้เข้าอบรม
- 4.1 การมีส่วนร่วมในการซักถาม/อภิปราย.....
-
- 4.2 ปฏิกริยาของผู้เข้าอบรมต่อการบรรยาย.....
-
- 4.3 ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม.....
-
- 4.4 ผลการเรียนรู้.....
-
5. การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
- 5.1 บรรยากาศวิชาการและชั้นที่มิตร.....
-
- 5.2 การจัดสถานที่.....
-
- 5.3 อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ.....
-
- 5.4 แสงและเสียง.....
-
- 5.5 เอกสารประกอบ.....
-
- 5.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม.....
-
- 5.7 การดำเนินงานและประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ.....
-
6. อื่นๆ.....
-
-



ชุดที่ 7
แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม
โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สปอ.....

1. สิ่งที่ท่านคาดหวังว่าจะได้รับก่อนเข้าอบรม คืออะไร.....
.....
.....
2. ท่านได้รับผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร ทำไมจึงคิดเช่นนี้.....
.....
.....
3. ท่านรู้สึกอย่างไรกับการอบรมครั้งนี้.....
.....
.....
4. ท่านคิดว่าเนื้อหาการอบรมเป็นประโยชน์หรือไม่ อย่างไร.....
.....
.....
5. ท่านคิดว่าการจัดเรียงลำดับหัวข้อเนื้อหาการอบรมมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกันหรือไม่ อย่างไร.....
.....
.....
6. ท่านคิดว่าการบรรยายช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร ถ้าจะทำให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร.....
.....
.....
7. ท่านคิดว่ากิจกรรมฝึกอบรมที่จัดขึ้นช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร ถ้าจะทำให้ดีขึ้นควรทำอย่างไร.....
.....
.....

8. ท่านคิดว่าระยะเวลาการอบรมและการจัดแบ่งเวลาในแต่ละเนื้อหา/กิจกรรม เหมาะสมหรือไม่
อย่างไร.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าการอบรมครั้งนี้ทำให้ท่านพร้อมที่จะจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนของท่าน
ได้เลยหรือไม่ อย่างไร ทำไมจึงคิดเช่นนี้.....

.....

.....

.....

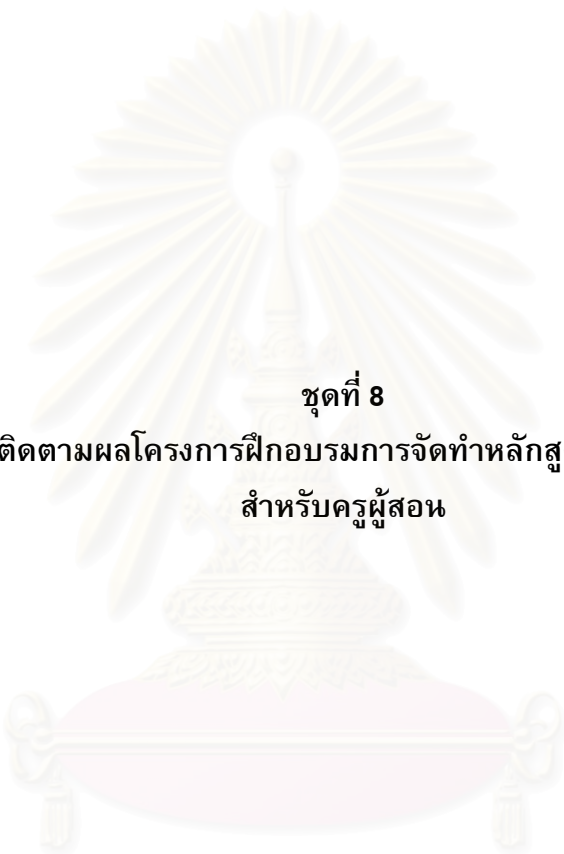
10. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะทำให้การอบรมครั้งนี้ได้ผลดีขึ้นอย่างไร.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ชุดที่ 8
แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
สำหรับครูผู้สอน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับครูผู้สอน

โรงเรียน.....กลุ่มโรงเรียน.....สพอ.

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแก้ไขปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใดและจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่าน**ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ**ตามความเป็นจริง และขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1)ปริญญาตรี สาขา.....
 2) ปริญญาโท สาขา.....
 3) อื่นๆ (ระบุ).....
4. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
5. ระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้.....ปี
6. ระดับชั้นที่สอน.....วิชา/กลุ่มสาระที่สอน.....
7. ท่านได้สอนตรงกับสาขาวิชาเอก/วิชาที่ท่านถนัดหรือไม่ 1) ใช่ 2) ไม่ใช่
8. ท่านเป็นวิทยากรแกนนำระดับอำเภอหรือไม่
 1) ใช่ กลุ่มสาระ..... 2) ไม่ใช่
9. ท่านผ่านการอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า **ในขณะนี้สถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติตามภารกิจต่อไปนี้
อย่างน้อยเพียงใด** โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติจริง

- 5 หมายถึง ปฏิบัติเสร็จสมบูรณ์ 100%
- 4 หมายถึง ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50 % ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์
- 3 หมายถึง ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วน ไม่ถึง 50%
- 2 หมายถึง มีการวางแผนไว้แล้วแต่ยังไม่ได้ปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ไม่ทราบว่าต้องมีการปฏิบัติในเรื่องนี้

| ภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา | | | | | |
| 1.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน..... | | | | | |
| 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | | | | | |
| 1.3 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนรับทราบ..... | | | | | |
| 1.4 ขอความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | | | | | |
| 1.5 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา..... | | | | | |
| 1.6 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญโรงเรียน..... | | | | | |
| 1.7 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้..... | | | | | |
| 2. การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 2.1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | | | | | |
| 2.2 ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น..... | | | | | |
| 2.3 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยมีการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน..... | | | | | |
| 2.4 นำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและชุมชนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์..... | | | | | |

| ภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.5 กำหนดโครงสร้างหลักสูตรแต่ละช่วงชั้น และจัดสัดส่วนเวลาเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา และโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 2.6 กำหนดสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการและความสนใจของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น | | | | | |
| 2.7 ตรวจสอบความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมกับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 2.8 กำหนดสาระกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทั้งกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมแนะแนว | | | | | |
| 2.9 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นมากำหนดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/ รายภาค ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ครอบคลุมทุกช่วงชั้น | | | | | |
| 2.10 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค มากำหนดสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ครอบคลุมทุกช่วงชั้น | | | | | |
| 2.11 จัดทำคำอธิบายรายวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระ ครอบคลุมทุกช่วงชั้น | | | | | |
| 2.12 จัดทำหน่วยการเรียนรู้ โดยบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระ | | | | | |
| 2.13 จัดทำแผนการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ | | | | | |
| 2.14 จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| 2.15 จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 2.16 จัดทำเอกสารหลักฐานประเมินผลการเรียนของผู้เรียน | | | | | |
| 2.17 เรียบเรียงและจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 2.18 ตรวจสอบความเชื่อมโยงและความสอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |

| ภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตร | | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | |
| 3.6 การบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผนการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวางแผนสอนซ่อมเสริมและการประเมินผลตามสภาพจริง _____ | | | | | | |
| 3.7 การบริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การวางแผนให้ครูทุกคนสามารถแนะแนวผู้เรียนได้ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และปัญหาอื่นๆ การพัฒนาระบบแนะแนวโดยกำหนดให้มีภารกิจระหว่างบ้านและชุมชน | | | | | | |
| 3.8 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน _____ | | | | | | |
| 4 การปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | |
| 4.6 ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ _____ | | | | | | |
| 4.7 ปฏิบัติงานตามแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน _____ | | | | | | |
| 4.8 ปฏิบัติงานตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน _____ | | | | | | |
| 5 การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | |
| 5.6 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา _____ | | | | | | |
| 5.7 วางแผนการนิเทศ _____ | | | | | | |
| 5.8 ดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ _____ | | | | | | |
| 5.9 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สรุป และจัดทำรายงาน _____ | | | | | | |
| 6 สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | | |
| 6.6 เก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน _____ | | | | | | |
| 6.7 จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน _____ | | | | | | |

ตอนที่ 3 บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ท่านและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้ มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

3.1 ท่าน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและปฏิบัติอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่แต่ยังไม่ครบทุกขั้นตอน
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติบ้างในบางขั้นตอน
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนแต่ไม่ได้ร่วมปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

| ข้อ | รายการ | ระดับการมีส่วนร่วม | | | | |
|-----|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ | | | | | |
| 2 | ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ | | | | | |
| 3 | ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | | | | | |
| 4 | ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและจัดสัดส่วนเวลาเรียน | | | | | |
| 5 | ประสานสัมพันธ์กับครูในระดับชั้นเดียวกันในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ / รายวิชาและกำหนดเป็นหลักสูตร | | | | | |
| 6 | ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างสาระเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 7 | ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหาสาระ มาตรฐาน สัดส่วนเวลา และหน่วยการเรียนรู้ | | | | | |
| 8 | ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 9 | นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน | | | | | |
| 10 | จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติ และความสนใจของผู้เรียน | | | | | |
| 11 | ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย | | | | | |
| 12 | ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |

3.2 ผู้บริหาร มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและปฏิบัติอย่างเต็มที่ทุกชั้นตอน
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่แต่ยังไม่ครบทุกชั้นตอน
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติบ้างในบางชั้นตอน
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนแต่ไม่ได้ร่วมปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

| ข้อ | รายการ | ระดับการมีส่วนร่วม | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา | | | | | |
| 2 | ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนรับทราบ | | | | | |
| 3 | สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ | | | | | |
| 4 | ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน | | | | | |
| 5 | กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและจัดสัดส่วนเวลาเรียน | | | | | |
| 6 | ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 7 | จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 8 | ปรับโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 9 | กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละฝ่ายไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 10 | ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 11 | ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา | | | | | |
| 12 | ส่งเสริมครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| 13 | ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน | | | | | |
| 14 | ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | | | |
| 15 | วางแผนและดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 16 | ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |

3.3 ครูผู้สอน ที่ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่อไปนี้มีจำนวนอย่างน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม
- 4 หมายถึง 80 % ขึ้นไปแต่ยังไม่ครบทุกคน
- 3 หมายถึง 50 % ขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง 80 %
- 2 หมายถึง 10 % ขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง 50 %
- 1 หมายถึง ไม่เกิน 10 %

| ข้อ | รายการ | จำนวนครูที่เข้าร่วมกิจกรรม | | | | |
|-----|---|----------------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ร่วมศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื้อหาหรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจนเข้าใจ | | | | | |
| 2 | ร่วมศึกษาหลักการ และวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจนเข้าใจ | | | | | |
| 3 | ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | | | | | |
| 4 | ร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและจัดสัดส่วนเวลาเรียน | | | | | |
| 5 | มีการประสานสัมพันธ์ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ / รายวิชาแต่ละชั้นปี และกำหนดเป็นหลักสูตร โดยครูแต่ละระดับชั้น | | | | | |
| 6 | ร่วมตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างสาระเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสภาพปัญหา/ความต้องการของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น กับมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 7 | ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามขอบข่ายเนื้อหาสาระ มาตรฐาน สัดส่วนเวลา และหน่วยการเรียนรู้ | | | | | |
| 8 | ร่วมจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 9 | นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน | | | | | |
| 10 | จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ธรรมชาติ และความสนใจของผู้เรียน | | | | | |
| 11 | ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย | | | | | |
| 12 | ตรวจสอบความเชื่อมโยง สอดคล้องโดยภาพรวมของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |

3.4 นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและปฏิบัติอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน
- 4 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่แต่ยังไม่ครบทุกขั้นตอน
- 3 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติบ้างในบางขั้นตอน
- 2 หมายถึง มีส่วนร่วมวางแผนแต่ไม่เข้าร่วมปฏิบัติ
- 1 หมายถึง ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

| ข้อ | รายการ | ระดับการมีส่วนร่วม | | | | |
|-----|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | นักเรียนมีส่วนร่วมวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ | | | | | |
| 2 | ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกำหนดแผนการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 3 | ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา/ธรรมนูญโรงเรียน | | | | | |
| 4 | ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | | | | | |
| 5 | ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 6 | ผู้ปกครองส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา | | | | | |
| 7 | ผู้ปกครองให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสม | | | | | |
| 8 | ผู้ปกครองร่วมมือกับครูและผู้เกี่ยวข้องประสานงาน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| 9 | ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน | | | | | |
| 10 | ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | | | | | |
| 11 | ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา/ธรรมนูญโรงเรียน | | | | | |
| 12 | ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 13 | ชุมชนให้การสนับสนุนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน | | | | | |
| 14 | ชุมชนให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา | | | | | |
| 15 | ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | | | | | |

3.5 ศึกษานิเทศก์ มาติดตามและให้คำแนะนำในการทำกิจกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง มาให้คำแนะนำและร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
- 4 หมายถึง มาให้คำแนะนำและร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษาเป็นครั้งคราว
- 3 หมายถึง มาให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ แต่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมกับสถานศึกษา
- 2 หมายถึง มาให้คำแนะนำบ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม
- 1 หมายถึง มาให้คำแนะนำเบื้องต้นในช่วงแรกเท่านั้น

| ข้อ | รายการ | ระดับการมีส่วนร่วม | | | | |
|-----|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | การเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 2 | การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน | | | | | |
| 3 | การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและการจัดสัดส่วนเวลาเรียน | | | | | |
| 4 | การจัดทำสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระของหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 5 | การจัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 6 | การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียน | | | | | |
| 7 | การเรียบเรียงและจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 8 | การตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวม | | | | | |
| 9 | การวางแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 10 | การวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |

ตอนที่ 4 ความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

4.1 โดยภาพรวมสถานศึกษาของท่านมีความพร้อมในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในปีการศึกษา 2546 อยู่ในระดับใด

- ยังไม่พร้อม เพราะ.....
- พร้อมบางส่วนไม่ถึง 50% เพราะ.....
- พร้อมประมาณ 50-79% เพราะ.....
- พร้อมประมาณ 80%ขึ้นไป เพราะ.....
- พร้อม 100% เพราะ.....

4.2 ปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่.....

.....

.....

.....

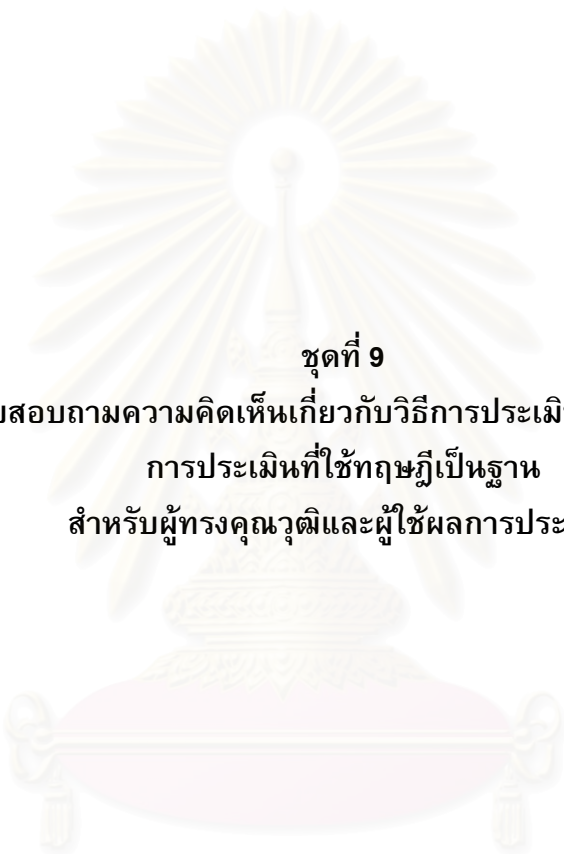
4.3.ความช่วยเหลือที่สถานศึกษาต้องการ ได้แก่

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ชุดที่ 9
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินตามแนวคิด
การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ใช้ผลการประเมิน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมิน
ตามแนวความคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory – Based Evaluation)**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับวิธีการประเมินตามแนวความคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory-Based Evaluation) โดยขอให้ท่านศึกษา **วิธีการประเมินโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นตามแนวความคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน** ในเอกสารที่กำหนดให้ แล้วพิจารณาถึง **ประโยชน์** ของวิธีการประเมิน **ความเป็นไปได้** ในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ **ความเหมาะสม** ของวิธีการประเมิน และ **ความถูกต้อง** ของผลการประเมินที่ได้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินตามแนวความคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม **ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง** และขอขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1)ปริญญาตรี สาขา.....
 2)ปริญญาโท สาขา.....
 3)ปริญญาเอก สาขา.....
 4) อื่นๆ (ระบุ).....สาขา.....
4. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
5. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
6. สถานที่ทำงาน.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน
คำชี้แจง โปรดศึกษาวิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานในเอกสารที่
กำหนดให้ แล้วพิจารณาว่า **วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณลักษณะในแต่ละด้านต่อไปนี้
มากน้อยเพียงใด** โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2.1 ด้านประโยชน์จากการประเมิน เป็นการพิจารณาว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น
ให้ข้อมูลที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการได้มากน้อย
เพียงใด

มากที่สุด ← → น้อยที่สุด

| ข้อ | ประโยชน์จากการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ให้ข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับโครงการ | | | | | |
| 2 | เป็นวิธีการประเมินที่สามารถนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการเข้า มามีส่วนร่วมตลอดการประเมินได้ | | | | | |
| 3 | ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะตอบคำถามประเมินที่ สำคัญได้ | | | | | |
| 4 | ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินความคุ้มค่า (worth) ของโครงการได้ | | | | | |
| 5 | ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพียงพอที่จะประเมินคุณค่า(merit) ของโครงการได้ | | | | | |
| 6 | ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตีความข้อค้นพบที่ได้จากการ ประเมิน | | | | | |
| 7 | มีการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยพิจารณาถึงการบรรลุเป้า หมายของโครงการ | | | | | |
| 8 | จัดให้มีการรายงานผลประเมินระหว่างดำเนินการต่อผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงโครงการได้ทันเวลา | | | | | |
| 9 | มีการรายงานผลการประเมินสรุปรวมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ โครงการ | | | | | |
| 10 | ช่วยกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากผล การประเมินที่ได้ | | | | | |

2.2 ด้านความเป็นไปได้ เป็นการพิจารณาว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประหยัดและคุ้มค่าในการลงทุนอย่างน้อยเพียงใด

มากที่สุด ← → น้อยที่สุด

| ข้อ | ความเป็นไปได้ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ | | | | | |
| 2 | สามารถปรับวิธีการและเครื่องมือเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ต้องการได้ | | | | | |
| 3 | มีการวางแผนและดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย | | | | | |
| 4 | ช่วยส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในโครงการ | | | | | |
| 5 | ไม่รบกวนเวลาของบุคลากรในโครงการมากเกินไป | | | | | |
| 6 | ประหยัดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการประเมิน | | | | | |
| 7 | ให้ข้อมูลคุ้มค่ากับการลงทุน | | | | | |
| 8 | ให้ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ | | | | | |
| 9 | ให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ | | | | | |
| 10 | เป็นวิธีการประเมินที่ยากต่อการบิดเบือนข้อมูลหรือนำข้อค้นพบจากการประเมินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ | | | | | |

2.3 ด้านความเหมาะสม เป็นการพิจารณาว่า วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นเป็นวิธีการที่เหมาะสมไม่ขัดต่อกฎหมายและจริยธรรม คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากผลการประเมินอย่างน้อยเพียงใด

มากที่สุด ← → น้อยที่สุด

| ข้อ | ความเหมาะสม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | มีการประเมินความต้องการของกลุ่มเป้าหมายของโครงการ | | | | | |
| 2 | มีการประเมินผลลัพธ์ของโครงการโดยเปรียบเทียบกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย | | | | | |
| 3 | มีการกำหนดจุดประสงค์ คำถามประเมินและแผนการประเมินไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 4 | มีการกำหนดหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 5 | เป็นวิธีการประเมินที่เคารพสิทธิและความแตกต่างของบุคคล | | | | | |


มากที่สุด ← → น้อยที่สุด

| ข้อ | ความเหมาะสม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | เป็นวิธีการประเมินที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน | | | | | |
| 7 | มีการรายงานข้อจำกัดของการประเมิน | | | | | |
| 8 | มีการประเมินและรายงานทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | | | | | |
| 9 | มีการประเมินและรายงานทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวังของโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | | | | | |
| 10 | มีการรายงานผลการประเมินแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้รับทราบอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ | | | | | |

2.4 ด้านความถูกต้อง เป็นการพิจารณาว่า **วิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้อง** ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และเพียงพอที่จะแสดงถึงคุณค่าของโครงการมากน้อยเพียงใด

มากที่สุด ← → น้อยที่สุด

| ข้อ | ความถูกต้อง | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | มีการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง | | | | | |
| 2 | มีการอธิบายบริบทของโครงการด้วยข้อมูลจากหลายแหล่ง | | | | | |
| 3 | เน้นการประเมินไปที่คำถามประเมินที่สำคัญ | | | | | |
| 4 | ใช้วิธีการวัดหลายวิธีในการตอบคำถามประเมินแต่ละคำถาม | | | | | |
| 5 | มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | | | | | |
| 6 | มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับมาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 7 | มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสมกับคำถามการประเมินและธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการ | | | | | |
| 8 | มีการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายวิธีเพื่อตรวจสอบความคงที่และการเกิดซ้ำของข้อค้นพบ | | | | | |
| 9 | เป็นวิธีการที่ทำให้ได้ข้อสรุปจากการประเมินที่ถูกต้องเที่ยงตรง | | | | | |
| 10 | เป็นวิธีการที่ทำให้สามารถอ้างอิงข้อสรุปไปยังโครงการในลักษณะเดียวกันได้ | | | | | |



เอกสารประกอบการตอบแบบสอบถามชุดที่ 9

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู
ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน
(THEORY-BASED EVALUATION)**

จัดทำโดย

นางสาววิยดา เหล่ามตระกูล

นิสิตปริญญาโทศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**เอกสารประกอบการตอบแบบสอบถาม
กรุณายำนำไปใช้อ้างอิง**

คำนำ

เอกสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ใช้ผลการประเมินในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory - Based Evaluation)

เนื้อหาของเอกสารฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน นำเสนอเกี่ยวกับความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ทฤษฎีโปรแกรม (Program Theory) และขั้นตอนการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ตอนที่ 2 การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู เป็นการนำเสนอกระบวนการพัฒนาวิธีการประเมินโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน และตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 เป็นการนำเสนอบทคัดย่อรายงานการประเมินที่นำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ใช้ผลการประเมินทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการประเมินต่อไป

วิยดา เหล่มตระกูล

นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | 304 |
| สารบัญ | 305 |
| สารบัญตาราง | 306 |
| สารบัญแผนภาพ | 307 |
| ตอนที่ 1 แนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 308 |
| 1.1 ความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 308 |
| 1.2 ทฤษฎีโปรแกรม | 309 |
| 1.3 ขั้นตอนการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน | 314 |
| ตอนที่ 2 การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู | 314 |
| 2.1 การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 315 |
| 2.2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 322 |
| 2.3 การออกแบบกรอบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 330 |
| ตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตร สถานศึกษาระดับกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 | 340 |
| 3.1 ผู้ให้ข้อมูล | 340 |
| 3.2 วิธีดำเนินการ | 341 |
| 3.3 ผลการประเมิน | 349 |
| รายการอ้างอิง | 353 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 เป้าหมายและกิจกรรมของโครงการอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 323 |
| 2 ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | 323 |
| 3 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม | 327 |
| 4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมกับผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 329 |
| 5 กรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 332 |
| 6 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด | 340 |
| 7 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูลในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 341 |
| 8 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับครูผู้สอน | 341 |
| 9 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูลในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 342 |
| 10 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 343 |
| 11 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูลในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 346 |
| 12 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 346 |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่ | | หน้า |
|-----------|---|------|
| 1 | กรอบมโนทัศน์ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999) | 311 |
| 2 | กรอบวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 315 |
| 3 | แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 316 |
| 4 | ปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน | 317 |
| 5 | ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 320 |
| 6 | โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 352 |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ใช้ผลการประเมินในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory – Based Evaluation) โดยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 นำเสนอโมทัศน์เกี่ยวกับการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาวิธีการประเมิน ตอนที่ 2 นำเสนอวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ซึ่งเป็นตอนที่ท่านผู้ตอบแบบสอบถามต้องศึกษาเนื้อหาในตอนนี้อย่างละเอียด เพื่อพิจารณาให้เห็นต่อวิธีการที่พัฒนาขึ้นตามประเด็นในแบบสอบถาม และตอนที่ 3 นำเสนอกรณีตัวอย่างในการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545

ตอนที่ 1 แนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory – Based Evaluation)

การนำเสนอแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานในตอนนี้จะแบ่งเป็น 3 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นการนำเสนอความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ส่วนที่สองเป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการประเมินตามแนวคิดนี้ โดยจะกล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม และวิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนที่สามนำเสนอขั้นตอนในการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (theory-based evaluation) เป็นการตรวจสอบเงื่อนไขของการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และกลไกของโครงการที่อยู่ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ (Weiss, 1997 อ้างถึงใน Mercier et al., 2000; Weiss, 1997) โดยคุณลักษณะของโครงการที่จะนำมาประเมิน ถูกกำหนดขึ้นจากการสร้างโมทัศน์ของโครงการที่ชัดเจนในรูปของทฤษฎี ที่อธิบายถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการได้สำเร็จ (Fitz-Gibbon and Morris, 1996) เรียกว่า ทฤษฎีโปรแกรม (program theory) ซึ่งประกอบด้วยชุดของข้อความที่บรรยายถึงโครงการ โดยจะอธิบายถึงสาเหตุวิธีการและเงื่อนไขที่จะทำให้ผลลัพธ์ของโครงการเกิดขึ้น ทำนายผลลัพธ์ของโครงการและอธิบายถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของโครงการ (Sidini and Sechrest, 1999)

การประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ใช้ประโยชน์จากทฤษฎีโปรแกรมในการสร้างกรอบการประเมิน ทำให้เห็นถึงองค์ประกอบของกิจกรรมของโครงการที่ควรถูกประเมินอย่างชัดเจน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541) จึงเลือกวิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้สามารถตรวจสอบกระบวนการและผลกระทบของโครงการได้ก่อนที่จะดำเนินการ ช่วยให้ผู้ประเมินค้นพบผลทั้งทางบวกและทางลบของโครงการ และระบุผลที่จะเกิดขึ้นระหว่างดำเนินโครงการ จึงสามารถแก้ปัญหาหรือปรับปรุงโครงการได้ทันที่ นอกจากนี้ทฤษฎีโปรแกรมยังช่วยให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงข้อจำกัดของโครงการด้วย (Bickman, 1987 อ้างถึงใน Chen, 1990)

จุดประสงค์หลักของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน มี 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อระบุถึงระดับความสอดคล้องระหว่างโครงการกับทฤษฎี ประการที่สอง เพื่อทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และประการที่สาม เพื่อให้แนวทางในการปรับปรุง หรือพัฒนาโครงการ (Stufflebeam, 2001) โดยคำถามประเมินจะได้มาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตัวอย่างของคำถามในการประเมิน ได้แก่ โครงการดำเนินการได้สอดคล้องกับทฤษฎีที่เหมาะสมหรือไม่ โครงการผลิตผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้หรือไม่ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานได้รับการยืนยันหรือไม่ โครงการต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ โครงการมีความคุ้มค่าที่จะดำเนินการต่อและ/หรือเผยแพร่ต่อไปหรือไม่ และองค์ประกอบใดในโครงการที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการ ซึ่งคำถามเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานขึ้นอยู่กับการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของทฤษฎีที่เหมาะสม

ประโยชน์ที่จะได้จากการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานก็คือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมกับผลลัพธ์ของโครงการ และผลการประเมินจากโครงการที่ใช้ทฤษฎีเดียวกันหรือศึกษาตัวแปรเดียวกันสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ซึ่งการประเมินที่ไม่ใช้ทฤษฎีจะทำได้ และถ้าทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการของโครงการสามารถจำแนกได้อย่างชัดเจนระหว่างโครงการที่ประสบความสำเร็จกับโครงการที่ล้มเหลว ก็จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่ใช้เป็นฐานในการวางแผนและปรับปรุงโครงการในลักษณะเดียวกันต่อไป (Fitz-Gibbon and Morris, 1996)

1.2 ทฤษฎีโปรแกรม

จากความหมายและลักษณะของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการคัดเลือกคุณลักษณะของโครงการที่จะถูกประเมิน ถูกกำหนดโดยการสร้างมโนทัศน์ของโครงการที่ชัดเจนในรูปของทฤษฎี ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุและเงื่อนไขที่ทำให้โครงการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการได้ (Fitz – Gibbon and Morris, 1996) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวถูกเรียกว่า ทฤษฎีโปรแกรม (Program Theory)

1.2.1 ความหมายและองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของ ทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการนิยามของ Bickman (1987 อ้างถึงใน Reynolds, 1998) และ Rogers (2000) ที่ว่า ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

จากนิยามดังกล่าวจะเห็นว่า ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ (Chen, 1990)

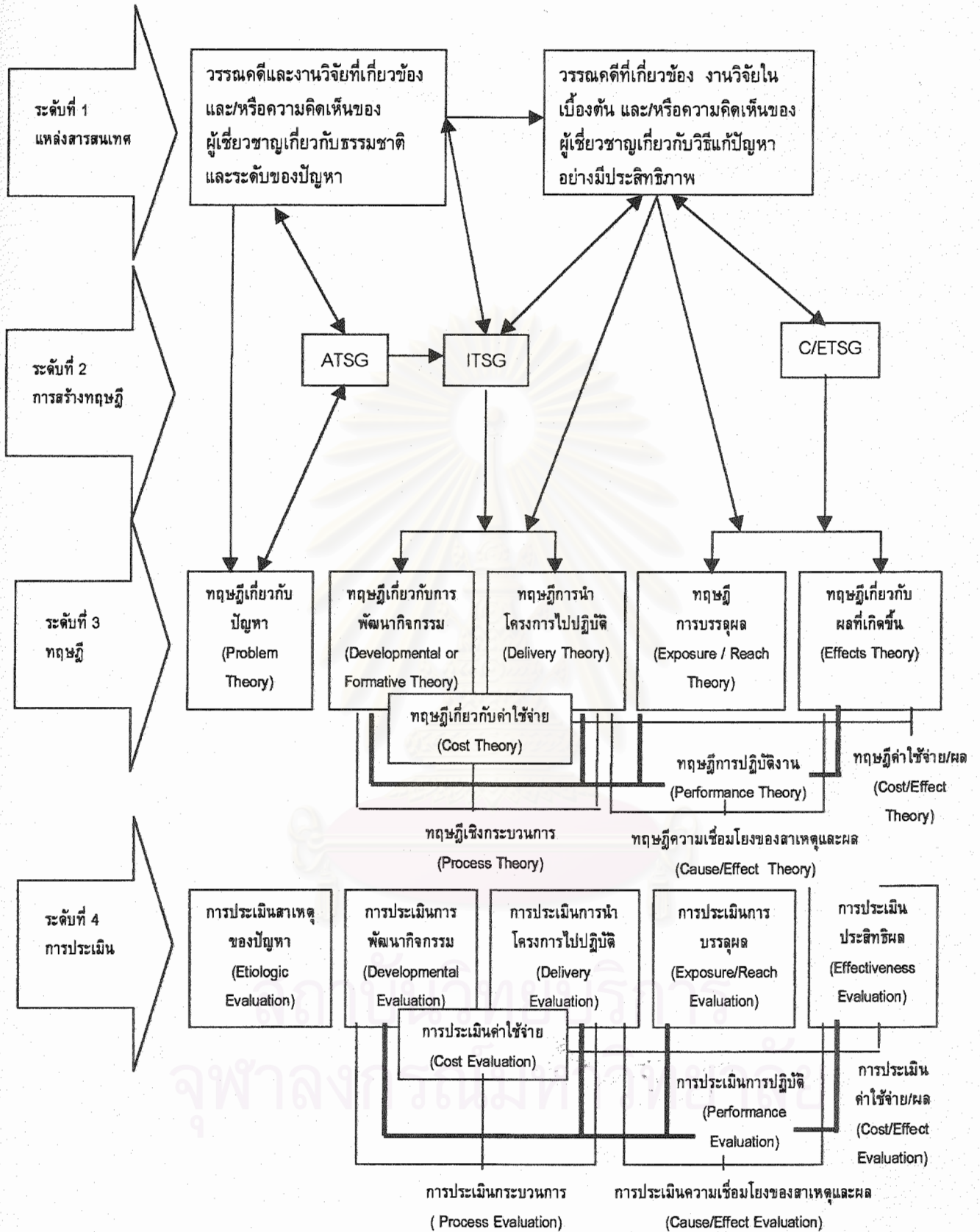
ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย การจัดการกระทำ (treatments) ผลลัพธ์ (outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (implementation processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรม ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “normative theory”

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุถึงกลไกเชิงสาเหตุที่เชื่อมต่อกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “causative theory”

โดยที่ normative theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตาม และการออกแบบ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำ ส่วน causative theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนด และผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

1.2.2 วิธีการสร้างทฤษฎีโปรแกรม การสร้างทฤษฎีโปรแกรมสามารถสร้างในช่วงก่อนที่จะดำเนินโครงการหรือหลังจากที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว แต่ต้องอยู่ในช่วงที่สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของโครงการและก่อนที่การประเมินจะเริ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎีโปรแกรมส่วนใหญ่ มักจะอยู่ในรูปของแผนภูมิที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยขั้นตอนในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cole (1999) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ (the information source level) ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎี (information acquisition and theory construction level) นำเสนอยุทธวิธีในการสร้างทฤษฎีอย่างเป็นระบบ ได้แก่ แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา (Aetiologic Theory Structuring Guide: ATSG) แนวทางการสร้างทฤษฎีกระบวนการสอดแทรก (The Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) และแนวทางในการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause / Effect Theory Structuring Guide: C / ETSG) ระดับที่ 3 ทฤษฎี (theory level) และระดับที่ 4 การประเมิน (evaluating level) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999)

ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง 4 ระดับของการสร้างทฤษฎีอย่างเป็นระบบ และการประยุกต์ใช้ในบริบทของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ ให้สารสนเทศเกี่ยวกับธรรมชาติของปัญหาที่เกี่ยวข้องและกระบวนการสอดแทรกเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ แหล่งสารสนเทศในระดับนี้อาจจะมีความเป็นปรนัยมากหรือน้อยก็ได้ โดยแหล่งสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการวางแผนและสร้างทฤษฎีได้มาจากวรรณคดีเชิงประจักษ์หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสกัดสารสนเทศอย่างเป็นระบบจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ได้จากระดับที่ 1 เพื่อใช้ในการระบอบองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรมในขั้นตอนต่อไป ประกอบด้วย แนวทางการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา (Aetiologic Theory Structuring Guide: ATSG) แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสอดแทรก (Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) และแนวทางการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause / Effect Theory Structuring Guide: C/ETSG) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แนวทางการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา (Aetiologic Theory Structuring Guide: ATSG) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการรวบรวมข้อมูลที่สามารถใช้ในการนิยามปัญหาที่ต้องการแก้ไข ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 เขียนข้อความที่แสดงถึงปัญหา

2.1.2 อธิบายปัญหาและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา ในรูปของคุณลักษณะของปัญหา มิติของปัญหา และสาเหตุของปัญหา

2.1.3 เขียนแผนภูมิที่แสดงถึงสาเหตุของปัญหาโดยสร้างแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหา (Problem Aetiology Charts: PAC) โดยจัดเรียงสาเหตุของปัญหาที่ทราบตามลำดับที่ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหา จากมติจากผู้เชี่ยวชาญ การค้นคว้าจากวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง PAC ที่สมบูรณ์จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับปัญหา ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นนี้จะช่วยทำให้ผู้วางแผนโครงการสามารถระบุจุดในเส้นทางสาเหตุที่อาจจะเป็นการขัดขวางการลดหรือขจัดปัญหา จากแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ซึ่งแต่ละ PAC จะเป็นเหมือนมาตรฐานที่สามารถนำไปปัญหาที่เกิดขึ้นจริง (ที่สังเกตไว้จากการรวบรวมข้อมูล) มาเปรียบเทียบได้ เมื่อประเมินความตรงของทฤษฎีที่คาดหวังของโปรแกรมหรือ aetiology theory

2.2 แนวทางการสร้างทฤษฎีกระบวนการสอดแทรก (Intervention Theory Structuring Guide: ITSG) หลังจากทีนิยามปัญหาให้ชัดเจน ขั้นตอนต่อไปเป็นการกำหนดกิจกรรมที่จะใช้ในการลดปัจจัยสาเหตุเหล่านั้นและวิธีการนำกิจกรรมที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 เขียนรายการของปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในแผนผังแสดงสาเหตุของปัญหาและเขียนรายการกิจกรรมของโครงการที่จะนำไปใช้ลดปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้

2.2.2 กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมโดยพิจารณาจากปัจจัยสาเหตุที่ระบุในแผนผังที่แสดงถึงสาเหตุของปัญหา

2.2.3 วางโครงสร้างและจัดระบบขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมในโครงการให้ ชัดเจน ซึ่งจะใช้เป็นมาตรฐานในการนำมาเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่รวบรวมมาได้ในกำหนดกิจกรรม เพื่อตัดสินว่ากิจกรรมของโครงการได้ถูกพัฒนามาตามแผนที่วางไว้หรือไม่

2.2.4 ระบุขั้นตอนในการนำแต่ละกิจกรรมไปปฏิบัติ ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานของการนำไปปฏิบัติที่จะนำไปใช้ในการนำไปเปรียบเทียบกับสารสนเทศที่รวบรวมมาว่า กิจกรรมได้ถูกนำไปปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่

เมื่อดำเนินการครบทั้ง 4 ระยะ ขั้นตอนและมาตรฐานที่ได้จะช่วยสร้างทฤษฎีเชิงปฏิบัติการ (Theory of Action) ที่แสดงให้เห็นถึงสมมติฐานที่คาดไว้ในการพัฒนากิจกรรมและการนำกิจกรรมไปปฏิบัติ ซึ่งในขั้นของการประเมินจะเปรียบเทียบสมมติฐานเหล่านี้กับหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พิจารณาจากการพัฒนากิจกรรมและการนำกิจกรรมไปปฏิบัติในสภาพจริง ดังนั้น ผลการประเมินจึงสามารถระบุและรายงานระดับ / ขนาดของความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นได้

2.3 แนวทางในการสร้างทฤษฎีความเชื่อมโยงของสาเหตุและผล (The Cause/Effect Theory Structuring Guide: C/ETSG) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ระบุและเขียนรายการกิจกรรมของโครงการที่จะถูกนำมาประเมินกิจกรรมของโปรแกรมจำเป็นต้องถูกนิยามอย่างมีความหมาย มีความแตกต่างอย่างชัดเจนจากกิจกรรมอื่น และต้องระบุผลที่คาดหวังของแต่ละกิจกรรมด้วย

2.3.2 เขียนผลลัพธ์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวของแต่ละกิจกรรม

2.3.3 เชื่อมโยงกิจกรรมกับผลในรูปของจุดประสงค์เชิงสาเหตุและผล ข้อความเหล่านี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรม และผลที่คาดหวังของกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้จุดประสงค์เชิงเหตุผลแต่ละจุดประสงค์ยังใช้เป็นสมมติฐานตามทฤษฎีที่เกี่ยวกับกิจกรรมของโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไร สมมติฐานเหล่านี้สามารถถูกทดสอบได้โดยการเปรียบเทียบข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินกับจุดประสงค์เชิงเหตุและผลแต่ละจุดประสงค์ ผลลัพธ์จะถูกวิเคราะห์เพื่อตัดสินว่ามีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่กล่าวไว้ในวัตถุประสงค์และสิ่งที่สังเกตได้ในการประเมินหรือไม่

ระดับที่ 3 ทฤษฎี จะให้แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม โดยสิ่งที่สำคัญคือแต่ละทฤษฎีจะต้องถูกนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อที่ทุกคนจะได้เข้าใจตรงกัน ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา การพัฒนากิจกรรมของโครงการ การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ ผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการ

ระดับที่ 4 การประเมิน แสดงถึงการประเมินที่สามารถดำเนินการได้โดยอาศัยทฤษฎีโปรแกรมที่ได้จากระดับที่ 3 ไปใช้ในการออกแบบการประเมิน โดยสารสนเทศที่ได้จากรวบรวมข้อมูลจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีในระดับที่ 3 เพื่อบอกถึงระดับของความไม่สอดคล้องหรือความสอดคล้องที่เกิดขึ้น ระหว่างสิ่งที่คาดหวังที่ให้นิยามเชิงปฏิบัติการไว้ในแต่ละทฤษฎีกับสิ่งที่สังเกตได้

1.3 ขั้นตอนการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

การนำแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานไปใช้จะอาศัยการสร้างทฤษฎีโปรแกรมก่อน หลังจากนั้นจึงเลือกวิธีการที่จะทดสอบทฤษฎีโปรแกรมที่สร้างขึ้น (Chen, 1990 ; Sidani and Sechrest, 1999) ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.3.1 สร้างทฤษฎีโปรแกรม ในรูปของโมเดลเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากโครงการ โดยอาจสร้างจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ (Chen, 1990; Sidani and Sechrest, 1999) ซึ่งโมเดลที่อิงทฤษฎีจะทำให้สมมติฐานที่เป็นรากฐานของโครงการชัดเจนขึ้น และจะระบุถึงตัวแปรที่ต้องวัดและเส้นทางที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง (Fitz – Gibbon and Morris, 1996; Weiss, 1972 อ้างถึงใน Sidani and Sechrest, 1999)

1.3.2 เลือกรูปแบบในการประเมินให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม

1.3.3 เลือกวิธีการที่เหมาะสมในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยกรอบการประเมินที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีโปรแกรม

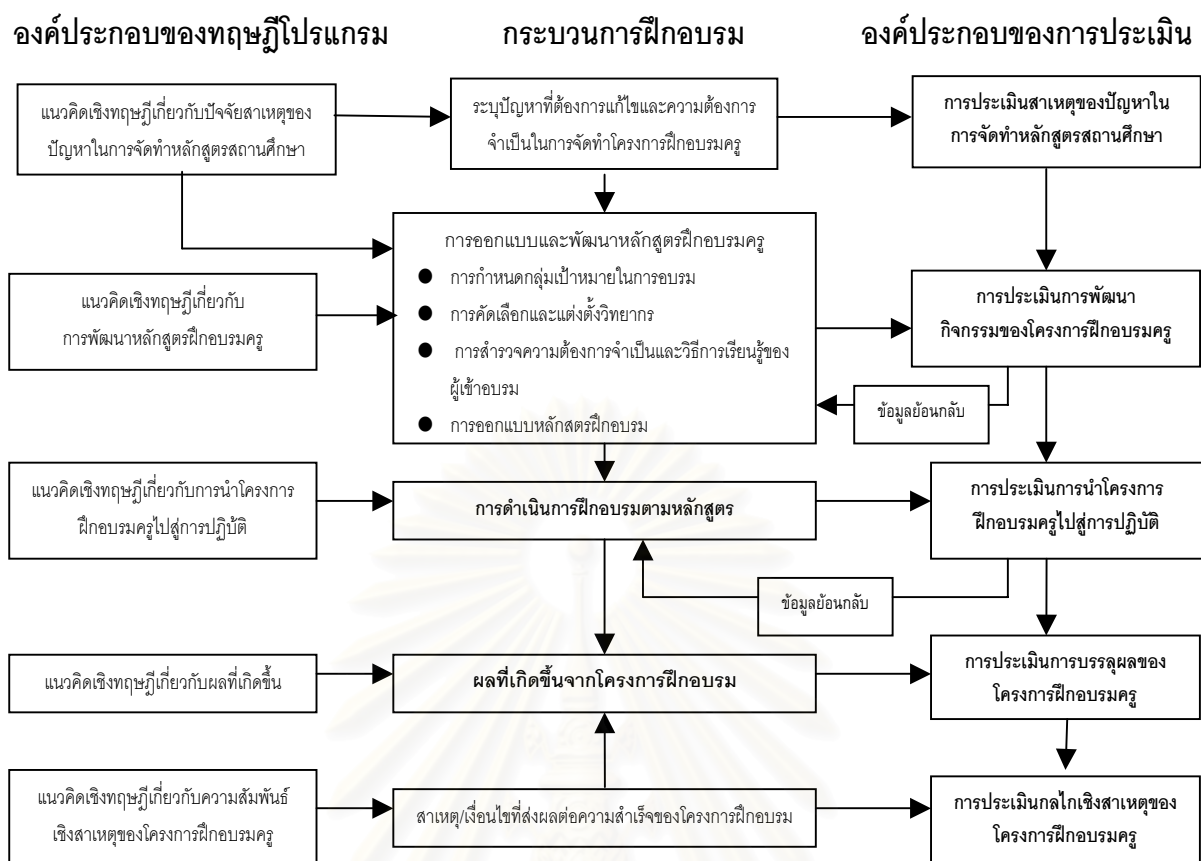
1.3.4 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ระบุไว้ในโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของประชากรเป้าหมาย การนำโครงการไปปฏิบัติ กระบวนการที่ทำให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ที่คาดหวังของโครงการ

1.3.5 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่สังเกตได้กับสมมติฐานที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งการเปรียบเทียบนี้มีความสำคัญต่อความตรงในการตีความข้อค้นพบที่ได้ว่า สามารถระบุผลของโครงการที่สำคัญหรือความล้มเหลวของผลกระทบของโครงการได้หรือไม่

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู

ในตอนนี้เป็นกรนำเสนอกระบวนการพัฒนาวิธีการประเมินโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยโครงการฝึกอบรมครูที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545

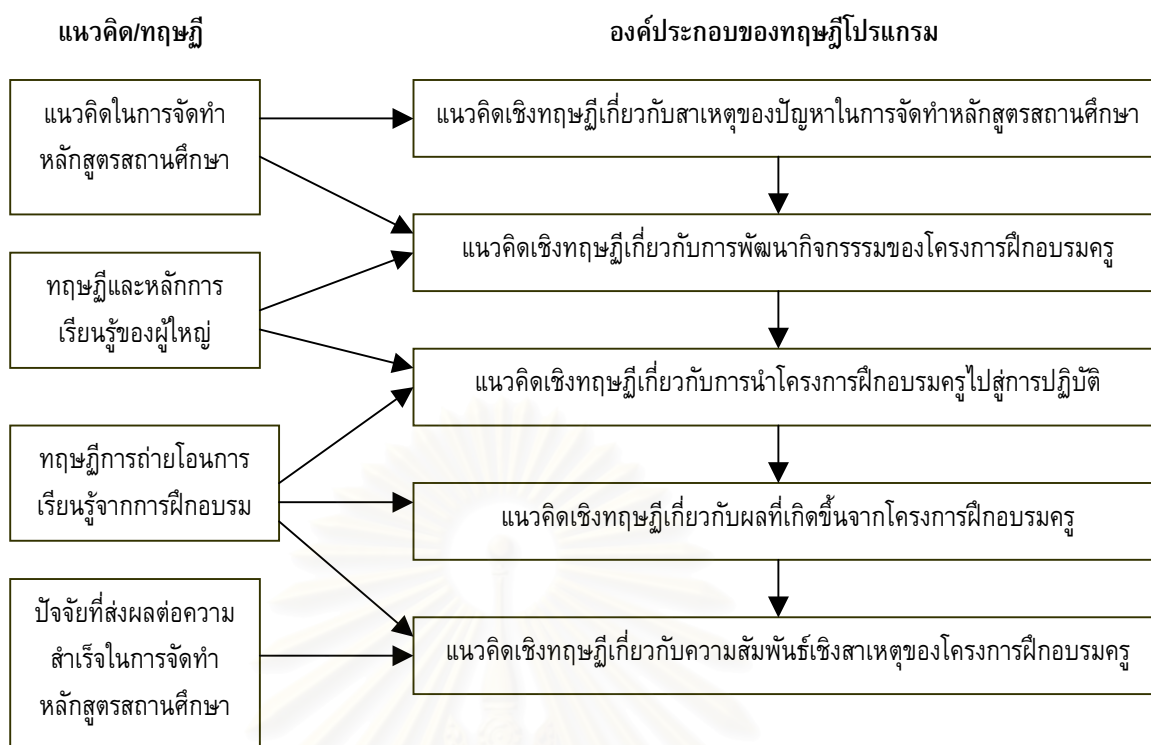
วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนหนึ่ง การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมครู ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาโครงการฝึกอบรม และขั้นตอนที่สาม การออกแบบกรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมครู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจากตอนที่ 1 เพื่อนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมและออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู โดยกรอบการประเมินที่พัฒนาขึ้นแสดงในแผนภาพที่ 2 และรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนจะนำเสนอในตอนต่อไป



แผนภาพที่ 2 กรอบวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1 การสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมที่นำเสนอโดย Cole (1999) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 แหล่งสารสนเทศ ระดับที่ 2 การสกัดสารสนเทศและการสร้างทฤษฎี ระดับที่ 3 ทฤษฎี และระดับที่ 4 การประเมิน ดังขั้นตอนต่อไปนี้

2.1.1 ระบุแหล่งสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวิธีการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ โดยแหล่งสารสนเทศจะได้จากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการอบรมจากกรมวิชาการ เพื่อเป็นวิทยากรประจำจังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการฝึกอบรม โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมสามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.2 การสกัดสารสนเทศเพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการดังนี้

2.1.2.1 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินการโดยระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขและปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา

2.1.2.2 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ โดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาอภิปรายร่วมกับวิทยากรระดับจังหวัดเพื่อกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมที่สามารถลดปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ หลังจากนั้นระบุขั้นตอนในการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมและขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม

2.1.2.3 สร้างแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยนำรายการกิจกรรมฝึกอบรมมาอภิปรายเพื่อระบุถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและระบุความเชื่อมโยงของกิจกรรมกับผลดังกล่าว โดยระบุถึงช่วงเวลาที่将会เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้าอบรมและความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบดังกล่าวด้วย

โดยแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทั้ง 5 แนวคิด สรุปได้ดังนี้

2) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู พัฒนาขึ้นมา โดยอาศัยการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Cohen, 1985; Husen and Postlethwaite, 1994) เพื่อใช้ในการออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู และศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Kroehnert, 1995) เพื่อใช้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายของโครงการ ฝึกอบรมครู สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การที่บุคลากรใน โรงเรียนจะต้องมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน มีทักษะในการ วินิจฉัยความต้องการจำเป็นของนักเรียน มีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน และจัดโครงสร้างการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและหลักการเรียนรู้ของเด็กได้ นอกจากนี้ต้องมีการเตรียมการสนับสนุนโรงเรียนด้านการเตรียมผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมการด้านทรัพยากร เวลา วัสดุอุปกรณ์ และการจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตร

3) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ พัฒนาขึ้นมาจาก การศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Kroehnert, 1995) และทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Transfer of Training) ซึ่งเป็นระดับที่ผู้เข้าอบรม สามารถใช้ความรู้ ทักษะและทัศนคติจากการอบรมไปใช้ในสถานการณ์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Baldwin & Ford, 1988; Gielen, 1988 อ้างถึงใน Barnard, Veldhuis and Rooij, 2001; Quinones et al., 1996) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ วิทยากรต้องจัดกระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้และสนับสนุนผู้เข้าอบรมให้เข้าร่วมในการ ปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น

4) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมครู พัฒนาจาก การศึกษาทฤษฎีการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม สรุปได้ว่าผลการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมและการ นำผลการเรียนรู้ไปใช้ของผู้เข้าอบรมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้เข้าอบรม 2) การจัดสภาพแวดล้อมใน การเรียนรู้ในด้านการจัดเนื้อหา การจัดกิจกรรม และการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และ การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม (Wexley and Latham, 1991; Sheal, 1994; King et al., 2001)

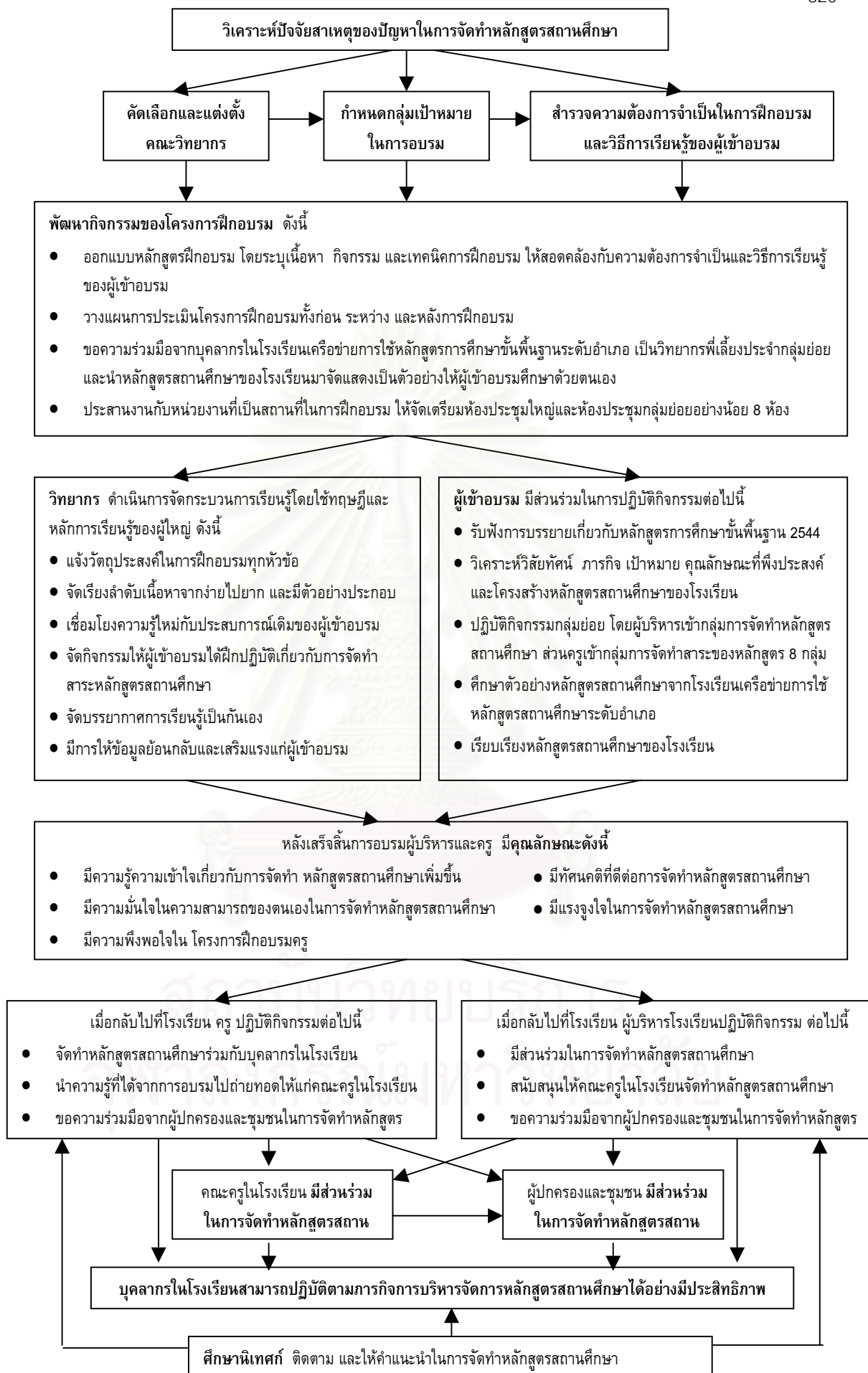
5) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู พัฒนาขึ้น มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความ สำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสร้างโมเดลอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน โดยพิจารณาจากตัวแปรผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากร ในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก่อน ต่อจากนั้นจึงพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องย้อนกลับไปยัง ตัวแปรสาเหตุ โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ดังนี้

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลผลิตของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งพิจารณาจาก ผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทาง ตรงและทางอ้อมต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และตัวแปรคุณลักษณะของวิทยากรด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการเป็น วิทยากร โดยตัวแปรดังกล่าวนอกจากจะส่งผลทางตรงต่อผลการเรียนรู้หลังการฝึกอบรม ยังส่งผลทางอ้อม ผ่านความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการด้วย สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ ของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะของวิทยากรด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และการ รับรู้ความสามารถในการเป็นวิทยากร

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งพิจารณา จากการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรมและผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยตัวแปรที่มี อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของคณะครูในโรงเรียน และการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ได้แก่ ผลการเรียนรู้ของครูผู้ผ่านการอบรมด้านความรู้และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา รวมทั้งการนิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์

ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครู ซึ่งพิจารณาจาก ระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมจากตัวแปรการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และการนิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์ และได้รับอิทธิพลทางตรงจาก การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของชุมชนด้วย

2.1.2 การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ดำเนินการโดยการสังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้ จากขั้นตอนการสกัดสารสนเทศมาจัดกลุ่มและเชื่อมโยงสารสนเทศดังกล่าวให้อยู่ในรูปแบบทฤษฎีที่แสดงถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา แสดงในแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

จากแผนภาพที่ 5 สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของโครงการกับผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

โครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จต้องแก้ที่สาเหตุของปัญหา จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญมาจากปัจจัยด้านตัวครู ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะ ขาดแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและครูไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ ปัจจัยจากบริบทในการทำงาน ได้แก่ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนทำให้ครูไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้

หลังจากที่มีการระบุปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นตอนต่อไปคือ การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การคัดเลือกและแต่งตั้งวิทยากร จากบุคคลที่เข้ารับการอบรมในโครงการฝึกอบรมวิทยากรหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ระดับอำเภอหรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการอบรม โดยเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน หลังจากนั้นจึงดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม โดยต้องมีการนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาพิจารณาร่วมกับผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในส่วนของเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาในการปฏิบัติแต่ละกิจกรรมให้สามารถแก้ไขหรือลดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งผู้เข้าอบรมจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี หากเนื้อหาและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

เมื่อโครงการเริ่มดำเนินการ เป้าหมายของโครงการ คือ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น วิทยากรจึงต้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของการอบรม ดังนี้

- การบรรยายเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้

ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำสาระของหลักสูตรในกิจกรรมต่อไป

- การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรมในกลุ่มย่อย ดังนี้
 - ผู้บริหารโรงเรียนเข้ากลุ่มการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน เข้ากลุ่มการจัดทำสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระมีเป้าหมายเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ความเข้าใจ และได้ฝึกปฏิบัติในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร
- การนำตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาจากโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำอำเภอ มาให้ผู้เข้าอบรมศึกษาด้วยตนเอง มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

- การนำผลที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มย่อยมาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาฉบับสมบูรณ์หลังจากกลับไปดำเนินงานที่โรงเรียน

หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ผลผลิตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น คือ ผู้บริหารและครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารและครูกลับไปโรงเรียน โดยผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้คณะครูในโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำหลักสูตร สำหรับครูผู้ผ่านการอบรม ควรจะมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้แก่คณะครูในโรงเรียนได้และขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน นั่นคือ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยภายนอกที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครูในครั้งนี้ คือ การติดตาม และให้คำแนะนำของศึกษานิเทศก์

2.2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ขั้นตอนการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ได้ผลดังต่อไปนี้

2.2.1.1 การกำหนดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม ดำเนินการโดยนำปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนและสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมมาอภิปรายร่วมกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรระดับจังหวัด เพื่อกำหนดกิจกรรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เป้าหมายและกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เป้าหมายของโครงการ | กิจกรรมของโครงการ |
|--|---|
| 1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | จัดให้ครูผู้สอนได้รับฟังการบรรยายและศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 |
| 2. ฝึกทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | จัดอบรมโดยให้ครูมีโอกาสฝึกปฏิบัติในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ |
| 3. เสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | จัดให้มีการบรรยายและชี้แนะการทำกิจกรรมโดยวิทยากรที่ผ่านการอบรมจากวิทยากรระดับจังหวัดและ/หรือบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |
| 4. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแก่ครูผู้สอน | สร้างความตระหนักให้ครูโดยเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |
| 5. สร้างแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ครูผู้สอน | นำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนที่จัดทำได้สำเร็จมาเป็นตัวอย่างให้ครูได้ศึกษา |
| 6. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารเพื่อช่วยให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร | นำผู้บริหารเข้าร่วมการอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |

2.2.1.2 ระบุขั้นตอนในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|-------------------------------------|--|
| 1. การคัดเลือกและแต่งตั้งคณะวิทยากร | 1. แต่งตั้งคณะวิทยากร โดยคัดเลือกจากบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยากรระดับจังหวัด หรือเป็นบุคลากรในโรงเรียนเครือข่าย การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับอำเภอ |
| 2. การประชุมวางแผนการจัดอบรม | 2. จัดประชุมคณะวิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรม โดยมีการนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมมาร่วมพิจารณาวางแผนการอบรม ดังนี้ |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|---|---|
| <p>2. การประชุมวางแผนการจัดอบรม (ต่อ)</p> | <p>2.1 ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม โดยระบุเนื้อหา กิจกรรม และเทคนิคการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและ วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ดังนี้</p> <p>2.1.1 เนื้อหาการฝึกอบรม ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้</p> <p>1) สารสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ● หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ● โครงสร้างหลักสูตรและการจัดเวลาเรียน ● การจัดกระบวนการเรียนรู้ ● การวัดและประเมินผล ● การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ● การวิจัยในชั้นเรียน <p>2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา ● การเชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้กับหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนในชั้นเรียน ● วิธีการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเวลาเรียนของหลักสูตรสถานศึกษา ● วิธีการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ● การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ● การออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ ● การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ● การกำหนดเกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบการศึกษา รวมทั้งเอกสารหลักฐานการศึกษา ● การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ● การเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษา ● การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|---|--|
| <p>2. การประชุมวางแผนการจัดอบรม (ต่อ)</p> | <p>2.1.2 กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยายให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา ชั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 แก่ผู้เข้าอบรมทุกคนในห้องประชุมใหญ่ ● แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย และโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียน ● แบ่งกลุ่มครูฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย 8 กลุ่มสาระ เพื่อวิเคราะห์สาระการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี จัดทำคำอธิบายรายวิชา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และเขียนแผนการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารจัดให้เข้าอบรมในกลุ่มการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ● แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียน เพื่อนำผลจากการฝึกปฏิบัติในกลุ่มย่อย มาเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน <p>2.1.3 เทคนิคการฝึกอบรม ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยาย ● การฝึกปฏิบัติตามใบงาน ● การอภิปรายระดมสมองในกลุ่มย่อย ● การนำเสนอตัวอย่างหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน เครือข่ายการใช้หลักสูตรระดับอำเภอ <p>2.2 จัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของวิทยากรแต่ละคน</p> <p>2.3 กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการอบรม</p> <p>2.4 จัดทำตารางการฝึกอบรม</p> <p>2.5 แบ่งหน้าที่จัดเตรียมเอกสารในส่วนที่วิทยากรแต่ละคนรับผิดชอบ</p> |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|--|---|
| <p>3. การวางแผนการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม</p> | <p>3. วางแผนการประเมินทั้งก่อน ระหว่างและหลังฝึกอบรม ดังนี้</p> <p>3.1 ประเมินก่อนอบรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>3.1.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรม โดยจะสอบถามถึงความต้องการจำเป็น วิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และข้อเสนอแนะในการจัดการอบรมให้ได้ผลดีที่สุด</p> <p>3.1.2 ทดสอบความรู้ของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนดำเนินการฝึกอบรม</p> <p>3.2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม มีการสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้าอบรม รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมถึงความเหมาะสมในการดำเนินการฝึกอบรมแต่ละวัน นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมในวันต่อไป</p> <p>3.3 ประเมินหลังการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>3.3.1 สอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันที</p> <p>3.3.2 ทดสอบความรู้ และให้ผู้เข้าอบรมตอบแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม</p> <p>3.3.3 หลังเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน มีการติดตามผลการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่ผู้เข้าอบรมสังกัดอยู่</p> |
| <p>4. การประสานงานเพื่อความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงและจัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน</p> | <p>4. ผู้รับผิดชอบโครงการประสานงานกับโรงเรียนโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ ที่ได้ดำเนินการจัดทำและทดลองใช้หลักสูตรมาแล้ว 1 ภาคเรียน เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรในโรงเรียนมาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าอบรมในขณะปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี เขียนคำอธิบายรายวิชาจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการเรียนรู้ รวมทั้งขอความร่วมมือจัดนิทรรศการแสดงหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษา</p> |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ขั้นตอนการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการวางแผนดำเนินการฝึกอบรม |
|---|--|
| 5. การประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรม | ผู้รับผิดชอบโครงการประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรมเพื่อกำหนดห้องประชุมใหญ่และห้องประชุมกลุ่มย่อยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างน้อย 8 ห้อง พร้อมทั้งจัดทำแผนผังห้องประชุมกลุ่มย่อยตามสาระการเรียนรู้ ติดประกาศให้ผู้เข้าอบรมรับทราบ |

2.2.1.3 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการนำโครงการฝึกอบรมครูไปสู่การปฏิบัติ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมและมาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม

| ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม |
|--|--|
| 1. ประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการอบรม เพื่อแจ้งให้ผู้บริหารและครู เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งแนบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานให้ผู้เข้าอบรมตอบกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ | 1. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทำหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินให้ผู้บริหารและครูเข้าอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด พร้อมทั้งตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรมส่งกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ |
| 2. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดไว้ | 2. ดำเนินการฝึกอบรมดังต่อไปนี้ 2.1 ดำเนินการฝึกอบรมในวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ 2.2 ฝึกอบรมตามเนื้อหาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในตารางฝึกอบรม |
| 3. จัดนิทรรศการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ | 3. บุคลากรจากโรงเรียนเครือข่ายนำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษามาจัดนิทรรศการให้ผู้เข้าอบรมศึกษา ในช่วงเวลาพัก |
| 4. ประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม | 4. การประเมินผลการอบรมมีการดำเนินการดังนี้ 4.1 ก่อนการอบรม มีการทดสอบความรู้และแจกแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบ พร้อมทั้งแจ้งคะแนนทดสอบความรู้ก่อนอบรม ให้ผู้เข้าอบรมทราบ |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม | มาตรฐานในการดำเนินการฝึกอบรม |
|--|---|
| 4. ประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อน ระหว่าง และ หลังการอบรม (ต่อ) | <p>4.2 ระหว่างฝึกอบรม คณะทำงานสังเกตพฤติกรรมของวิทยากรและผู้เข้าอบรม และหลังจากการอบรมแต่ละวันมีการจัดประชุมวิทยากรเพื่อนำผลจากการสังเกตมาปรับปรุงการจัดฝึกอบรมในวันต่อไป</p> <p>4.3 หลังการฝึกอบรมในกลุ่มย่อยเสร็จสิ้น มีการแจกแบบสอบถามความพึงพอใจให้ผู้เข้าอบรมตอบ</p> <p>4.4 หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น มีการทดสอบความรู้และแจกแบบสอบถามทัศนคติ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบ พร้อมทั้งตรวจให้คะแนนจากการทดสอบความรู้หลังการอบรมแจ้งให้ผู้เข้าอบรมทราบ</p> <p>4.5 หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น 1 ภาคเรียน มีการจัดส่งแบบติดตามผลการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต้นสังกัดของผู้เข้าอบรม</p> |

2.2.1.4 ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบต่อองค์กรของโครงการฝึกอบรมครูและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมและผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงผลที่เกิดขึ้นจากโครงการตามทฤษฎีและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อองค์กร พัฒนาจากการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น แสดงในตารางที่ 4

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมของโครงการกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อองค์กรของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| กิจกรรมของโครงการ | ผลผลิต | ผลลัพธ์ | ผลกระทบต่อองค์กร | ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานระหว่างกิจกรรมกับผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบต่อองค์กร |
|---|--|--|--|--|
| <p>1. การบรรยายให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544</p> <p>2. การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมตามโรงเรียนเพื่อวิเคราะห์หัตถ์ทัศนภารกิจเป้าหมาย และโครงสร้างหลักสูตร</p> <p>3. การแบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติจัดทำหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ</p> <p>4. การแบ่งกลุ่มตามโรงเรียนเพื่อเรียบเรียงหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>5. การจัดนิทรรศการของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ</p> | <p>1. ผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2. ผู้บริหารและครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3. ผู้บริหารและครุมีทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>4. ผู้บริหารและครุมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากขึ้น</p> | <p>1. ครูสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนได้</p> <p>2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> | <p>1. บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ</p> <p>2. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>1. เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม ผู้บริหารและครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีแรงจูงใจและมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>2. หลังเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 1 ภาคเรียน ผู้บริหารและครุผู้ผ่านการอบรมสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สำเร็จ ทุกโรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3. บุคลากรในโรงเรียนสามารถบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

2.3 การออกแบบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน การประเมินต้องผูกติดอยู่กับโครงการตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินการ ซึ่งมีการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามทฤษฎีประกอบด้วย ตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและครูก่อนการฝึกอบรม หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมต่อไป

- การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานในการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรด้านการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย ความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คุณลักษณะของวิทยากร และกระบวนการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนในการวางแผนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการวางแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมและคณะวิทยากรในการปรับปรุงการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรม

ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินการนำโครงการอบรมไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานในการนำโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรด้านการดำเนินงานในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย พฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของวิทยากร พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของผู้เข้าอบรมและขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการที่สังเกตได้กับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการต่อไป

ระยะที่ 3 ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการ ซึ่งผลผลิตของโครงการฝึกอบรมพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อองค์กร ผลการเรียนรู้หลังอบรมในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้ผ่านการอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนผลกระทบของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน หลังจากนั้นเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น กับผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะระบุถึงประสิทธิผลของโครงการ

- ประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย ตัวแปรที่ได้จากการประเมินทั้ง 4 ขั้นตอนที่กำลังกล่าวมาข้างต้น และตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรและตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการนิเทศและติดตามจากศึกษานิเทศก์ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม ผลการประเมินที่ได้จะระบุถึงปัจจัยและเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทำให้ได้องค์ความรู้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูต่อไปในอนาคตได้

รายละเอียดของกรอบการประเมินนำเสนอในตารางที่ 5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 กรอบการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|---|--|---|--|---------------|--|--|---|
| 1.การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1. เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารและครูในด้านความรู้ ทักษะคติแรงจูงใจ และความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนอบรมเป็นอย่างไร 1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารและครูก่อนอบรม สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด | คุณลักษณะของผู้บริหารและครู ก่อนอบรม ในด้านต่อไปนี้ 1. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. ทักษะคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3. แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ผู้เข้าอบรม | 1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติแรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม | คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ก่อนอบรม สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|--|--|--|--|---|--|--|
| 2.การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 2. เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานในการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 2.1 คุณลักษณะของวิทยากรที่ได้รับแต่งตั้งสอดคล้องกับคุณลักษณะของวิทยากรที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด | 1. คุณลักษณะของวิทยากร ได้แก่ 1.2 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 1.3 ทักษะติดต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 1.4 แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร 1.5 ทักษะติดต่อผู้เข้ารับการอบรม 1.6 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและ การเป็นวิทยากร | -คำสั่งแต่งตั้งวิทยากร - ผลการทดสอบความรู้หลังอบรมในโครงการอบรม วิทยากร ระดับอำเภอ - วิทยากร | 1. ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิทยากรจากคำสั่งแต่งตั้งวิทยากร 2. รวบรวมผลการทดสอบความรู้ของวิทยากรจากผลการทดสอบความรู้หลังอบรม ในโครงการอบรม วิทยากรระดับอำเภอ 3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรมสำหรับวิทยากร อำเภอ | 1. คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของวิทยากร | กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนา กิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา กิจกรรมของโครงการที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|--------------|--|---|--|---|--|-----------------|
| 2.การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรบบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ) | | <p>2.2 การพัฒนากิจกรรมของโครงการที่เกิดขึ้นจริงสอดคล้องกับการพัฒนากิจกรรมของโครงการที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด</p> <p>พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้</p> <p>1) หลักสูตรฝึกอบรบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมมากน้อยเพียงใด</p> <p>2) การวางแผนการประเมินครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมหรือไม่</p> <p>3) มีการขอความร่วมมือจากบุคลากรโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอหรือไม่ อย่างไร</p> <p>4) มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่จัดฝึกอบรบหรือไม่ อย่างไร</p> | <p>2. ความต้องการจำเป็นในการอบรมและวิธีการเรียนรู้ (learning style) ของผู้เข้าอบรม</p> <p>3. การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรบได้แก่</p> <p>1.1 หลักสูตรฝึกอบรบ</p> <p>1.2 แผนการประเมินผล การฝึกอบรบ</p> <p>1.3 การจัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรประจำอำเภอ</p> <p>1.4 การประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นสถานที่ฝึกอบรบ</p> | <p>- ผู้เข้าอบรม</p> <p>- ผู้รับผิดชอบโครงการ</p> <p>- วิทยากร</p> <p>- บันทึกการประชุม</p> <p>- เอกสารโครงการ</p> <p>- หนังสือขอความร่วมมือ</p> | <p>4. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียน</p> <p>5. ผู้ประเมินเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรบ</p> <p>6. ศึกษาบันทึกการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากร</p> <p>7. ศึกษาเอกสารโครงการ</p> <p>8. ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากหนังสือขอความร่วมมือ</p> | <p>2. วิเคราะห์และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรมโดยการคำนวณโดยดัชนี PNI</p> <p>3. คำนวณค่าร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมแยกตามวิธีการเรียนรู้</p> <p>4. วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> | |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--|---|--|---|---|---|---|---|
| 3.การประเมินการนำโครงการฝึกอบรบบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติ | 3. เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานในการนำโครงการฝึกอบรบบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ | การดำเนินการฝึกอบรบที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับการดำเนินการฝึกอบรบที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ 1) กลุ่มเป้าหมายในการอบรบได้เข้ามารับการอบรบหรือไม่ 2) มีการดำเนินการฝึกอบรบตามเนื้อหา กิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตรฝึกอบรบหรือไม่ 3) วิทยากรมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรบได้มากน้อยเพียงใด 4) ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของโครงการฝึกอบรบครุมากน้อยเพียงใด 5) มีการประเมินการฝึกอบรบตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ | กระบวนการดำเนินการฝึกอบรบ ได้แก่ 1. การประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการอบรบ 2. การดำเนินการฝึกอบรบตามเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรบ 3. พฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของวิทยากร 4. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม 5. การดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรบทั้งก่อนระหว่างและหลังการอบรบ | - หนังสือแจ้งโรงเรียน - วิทยากร - ผู้เข้าอบรม - วิทยากร - ผู้เข้าอบรม | 1. ตรวจสอบข้อมูลจากหนังสือแจ้งกำหนดการที่ส่งไปยังโรงเรียน 2. แบบสังเกตการฝึกอบรบบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1. วิเคราะห์เนื้อหาจากหนังสือแจ้งกำหนดการฝึกอบรบ 2. วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสังเกต | กระบวนการดำเนินการฝึกอบรบของโครงการฝึกอบรบบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับกระบวนการดำเนินการฝึกอบรบของโครงการที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|---|---|---|--|------------------------------------|--|---|--|
| 4.การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4. เพื่อศึกษาผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นอย่างไร โดยพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ 1) หลังเสร็จสิ้นการอบรมผู้บริหารและครู มีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการเรียนรู้ก่อนอบรม 2) เมื่อกลับไปโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด 3) หลังเสร็จสิ้นการอบรมประมาณ 1 ภาคเรียน บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด | 1. ผลผลิตของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจาก 1.1 ปฏิบัติการของผู้เข้าอบรมต่อโครงการฝึกอบรม 1.2 ผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม ในด้านความรู้อัตนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ผู้เข้าอบรม - ผู้เข้าอบรม | 1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 4. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 1. คำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม 2. วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ 3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังอบรมของคะแนนความรู้อัตนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) | ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการสอดคล้องกับ ผลผลิตที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|---|--------------|--------------|--|---|---|---|---|
| 4.การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ) | | | <p>2. ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจาก</p> <p>2.1 การมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>2.2 การมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>3. ผลกระทบของโครงการฝึกอบรม พิจารณาจากการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน</p> | <p>- ผู้เข้าอบรม</p> <p>- ผู้เข้าอบรม</p> | <p>5. แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</p> | <p>4. คำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมผู้บริหาร และคณะครูในโรงเรียน</p> <p>5. คำนวณค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน</p> | <p>ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาสอดคล้องกับผลลัพธ์ และผลกระทบที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม</p> |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|---|---|--|---|-------------|--|--|---|
| 5.การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 5. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อผลต่อความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ปัจจัย และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วยอะไรบ้าง | 1. คุณลักษณะของวิทยากร ได้แก่ 1.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 1.2 ทักษะคิดต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 1.3 แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร 1.4 ทักษะติดต่อผู้เข้ารับการอบรม 1.5 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร | - วิทยากร | 1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม สำหรับวิทยากร อำเภอ | วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) | ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วิธีการประเมิน | วัตถุประสงค์ | คำถามประเมิน | ข้อมูลที่ต้องการ / ตัวบ่งชี้ | แหล่งข้อมูล | เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล | วิธีวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|---|--------------|--------------|---|--|--|---------------------|-----------------|
| 5.การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (ต่อ) | | | 2. คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ก่อนและหลังอบรม ได้แก่ 2.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2.2 ทักษะต่อการจัดทำหลักสูตร 2.3 แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร 2.4 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3. ปฏิภิกิริยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ 4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4.1 การมีส่วนร่วมของครู 4.2 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 4.3 การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน 4.4 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 4.5 การติดตามจากศึกษานิเทศก์ 5. การปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน | - ผู้เข้าอบรม - ผู้เข้าอบรม - ผู้เข้าอบรม - ผู้เข้าอบรม | 2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 3. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 5. แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | | |

ตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545

การดำเนินการในตอนนี้เป็นการนำวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นในตอนที่ 2 มาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ประจำปีการศึกษา 2545 โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการวิทยากร และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปางปีการศึกษา 2545 ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากในการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้วิจัยต้องเข้าไปร่วมวางแผนการฝึกอบรมและเก็บข้อมูลตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินโครงการจนเสร็จสิ้น และติดตามผลของการฝึกอบรมไปยังโรงเรียนด้วย จึงต้องคัดเลือกสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตารางการฝึกอบรมไม่ตรงกัน ดังขั้นตอนต่อไปนี้

3.1.1 แบ่งอำเภอของจังหวัดลำปางตามจำนวนประชากร เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อำเภอขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

3.1.2 คัดเลือกสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกลุ่มละ 1 อำเภอที่จัดฝึกอบรมไม่ตรงกัน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด

| ขนาดอำเภอ | หน่วยงานต้นสังกัด | วิทยากร | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
|---------------|-----------------------------------|---------|-----------|-----------|-----|
| อำเภอขนาดใหญ่ | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง | 26 | 16 | 250 | 292 |
| อำเภอขนาดกลาง | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา | 18 | 5 | 71 | 94 |
| อำเภอขนาดเล็ก | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ | 27 | 18 | 171 | 216 |
| | รวม | 71 | 39 | 492 | 602 |

รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละอำเภอ มีดังต่อไปนี้

3.1.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง ได้แก่ วิทยากร จำนวน 26 คน และผู้เข้าอบรม ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16คน และครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน 18 โรงเรียน จำนวน 250 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 292 คน

3.1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะคา ได้แก่ วิทยากร จำนวน 18 คน และผู้เข้าอบรม ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน 5 โรงเรียน จำนวน 41 คน และครูผู้สอนที่เป็นครูวิชาการของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 30 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 94 คน

3.1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ ได้แก่ วิทยากร จำนวน 27 คน และผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนทุกโรงเรียนจำนวน 24 โรงเรียน ยกเว้น โรงเรียนอนุบาลแม่เมาะซึ่งเป็นโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรสถานศึกษาประจำอำเภอ จำนวน 189 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 216 คน

3.2 วิธีดำเนินการ

ดำเนินการประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

3.2.1 การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสาเหตุในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจริงกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารและครูผู้สอนก่อนอบรมเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในแผนภูมิแสดงสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.1.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง อำเภอกะเคา และอำเภอแม่เมาะ จำนวนทั้งสิ้น 530 คน โดยมีอัตราการตอบกลับแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูลในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| สถานภาพ | อำเภอเมือง | | | อำเภอกะเคา | | | อำเภอแม่เมาะ | | |
|-----------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|
| | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ |
| ผู้บริหาร | 16 | 16 | 100.00 | 5 | 4 | 80.00 | 18 | 18 | 100.00 |
| ครูผู้สอน | 250 | 250 | 100.00 | 71 | 68 | 95.77 | 171 | 171 | 100.00 |
| รวม | 266 | 266 | 100.00 | 76 | 72 | 94.74 | 189 | 189 | 100.00 |

3.2.1.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ แสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|---|--------------|--|--|--|-------------------------------------|
| 1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 | ผู้เข้าอบรม | สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และกระบวนการจัดทำหลักสูตร | - เลือกตอบ 5 ตัวเลือก | 30 ข้อ | 0.7262 |
| 2. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการฝึกอบรม 2.1 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตร 2.2 แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ปลายปิดผสมปลายเปิด - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ 15 ข้อ 15 ข้อ 17 ข้อ | - 0.7389 0.7889 0.9595 |

3.2.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานพ.ศ. 2544 และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้ผู้เข้าอบรมตอบก่อนดำเนินการฝึกอบรม

3.2.1.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติแรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรม โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

| | | |
|-------------|---------|------------|
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง | น้อย |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มาก |
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |

3.2.2 การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนในการวางแผนการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงกับขั้นตอนการวางแผนที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานในการวางแผนพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมจากการศึกษาเอกสารโครงการ การสำรวจจากวิทยากรและผู้เข้าอบรม โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากร จำนวน 71 คนและผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมครูเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 530 คน โดยมีอัตราการตอบกลับ แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| สถานภาพ | อำเภอเมือง | | | อำเภอเกาะคา | | | อำเภอแม่เมาะ | | |
|-------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|
| | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ |
| วิทยากร | 26 | 20 | 76.92 | 18 | 17 | 94.44 | 27 | 25 | 92.59 |
| ผู้เข้าอบรม | 266 | 234 | 87.97 | 76 | 55 | 72.37 | 189 | 158 | 83.60 |
| รวม | 292 | 254 | 86.98 | 94 | 72 | 76.60 | 216 | 183 | 84.72 |

3.2.2.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ แสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบคำตอบ | จำนวน | ความเที่ยง | |
|---|--------------|---|---|--------|------------|--|
| 1. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน | ผู้เข้าอบรม | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ | - ปลายปิดผสมปลายเปิด | 10 ข้อ | - | |
| | | ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบประเมินว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่กำหนดให้มากน้อยเพียงใด และควรจะมีความรู้ในเรื่องนั้นในระดับใด | 18 ข้อ | 0.9711 | |
| | | ตอนที่ 3 วิธีการเรียนรู้ของผู้ตอบ | - เลือกตอบ 3 ตัวเลือก ให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความชอบของตนเองมากที่สุด | 12 ข้อ | - | |
| | | ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ปลายเปิด | 3 ข้อ | - | |
| 2. แบบสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้าอบรม | วิทยากร | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ | - ปลายปิดผสมปลายเปิด | 9 ข้อ | - | |
| | | ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้าอบรม | | | | |
| | | 2.1 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตร | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ | 0.8863 | |
| | | 2.2 แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ | 0.8759 | |
| | | 2.3 ทศนคติต่อผู้เข้ารับการอบรม | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ | 0.8247 | |
| | | ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 20 ข้อ | 0.9770 | |

3.2.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนแกนนำกลุ่มโรงเรียน ให้ผู้เข้าอบรมตอบและส่งคืนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอก่อนดำเนินการฝึกอบรมประมาณ 2 อาทิตย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการและวิธีการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม

2) นำแบบสอบถามความคิดเห็นของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและผู้เข้ารับการอบรม ให้วิทยากรตอบก่อนดำเนินการฝึกอบรม

3) รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการอบรม ดังนี้

- ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิทยากรจากคำสั่งแต่งตั้งวิทยากร

- เข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรเพื่อวางแผนการฝึกอบรม
- ศึกษาบันทึกการประชุมระหว่างผู้รับผิดชอบโครงการกับวิทยากร
- ศึกษาเอกสารโครงการ
- ตรวจสอบข้อมูลการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากหนังสือขอความร่วมมือ

3.2.2.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งในด้านความรู้ที่มีอยู่และความรู้ที่ควรมีเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากนั้นจัดเรียงลำดับความต้องการของผู้เข้าอบรมจากมากไปหาน้อย โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เรียกว่า PNI แบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index) ซึ่งพัฒนาโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2543) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

เมื่อ I = สภาพที่คาดหวัง ("what should be" state)

D = สภาพที่เป็นจริง ("what is" state)

2) คำนวณค่าร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมจำแนกตามวิธีการเรียนรู้

3) คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของวิทยากร ในด้านทัศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แรงจูงใจในการเป็นวิทยากร ทัศนคติต่อผู้เข้าอบรม และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและการเป็นวิทยากร โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ มีดังต่อไปนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

4) วิเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร

3.2.3 การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติ เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างขั้นตอนการดำเนินงานของโครงการที่สังเกตได้กับขั้นตอนการดำเนินการที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะมีการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารโครงการ และสังเกตการจัดกระบวนการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรม โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.3.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารโครงการ วิทยากร และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง

3.2.3.2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเกตการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีประเด็นในการสังเกต ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ
- 2) เนื้อหาในการฝึกอบรม
- 3) กิจกรรมในการฝึกอบรม
- 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม
- 5) พฤติกรรมวิทยากร พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้
 - การชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
 - ความรู้ความสามารถของวิทยากรในเรื่องที่สอน
 - เทคนิค/วิธีการถ่ายทอดความรู้
 - การติดตามการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม
 - การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรม
 - การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
 - การใช้สื่อการเรียนการสอน
 - การให้ข้อมูลย้อนกลับ
 - การควบคุมเวลาและสถานการณ์ในการอบรม
- 6) พฤติกรรมผู้เข้าอบรม พิจารณาในประเด็นต่อไปนี้
 - การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม
 - ปฏิกริยาของผู้เข้าอบรมต่อการบรรยาย
 - ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
- 7) การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
 - การจัดสถานที่ อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศ
 - ระบบแสงและเสียง
 - เอกสารประกอบ
 - การดำเนินงานและประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ

3.2.3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาเอกสารโครงการ ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการประสานงานกับโรงเรียนจากหนังสือแจ้งกำหนดการฝึกอบรมที่ออกจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไปยังโรงเรียน และสังเกตการจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสังเกตมาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการนำกิจกรรมไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับการนำกิจกรรมไปปฏิบัติที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

3.2.4 การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าอบรมหลังเสร็จสิ้นการอบรมทันที เพื่อตรวจสอบผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ในด้านปฏิริยาของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมครู และผลการเรียนรู้หลังอบรมในด้านระดับความรู้ ทักษะคิด แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้จะมีการติดตามผลการฝึกอบรมไปยังโรงเรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 1 ภาคเรียน เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการฝึกอบรม ซึ่งผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมครู พิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการ อบรม ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียน สำหรับผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครูที่มีต่อองค์กร พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.4.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 จำนวน 530 คน โดยมีอัตราการตอบกลับ แสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 อัตราการตอบกลับของผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| สิ่งที่ประเมิน | จำนวนผู้ให้ข้อมูล | จำนวนที่ตอบกลับ | อัตราการตอบกลับ |
|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| ผลผลิตของโครงการ | 530 | 469 | 88.49 |
| ผลลัพธ์ของโครงการ | 530 | 494 | 93.20 |
| ผลกระทบของโครงการ | 530 | 494 | 93.20 |

3.2.4.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ แสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|--|--------------|---|----------------------|-------|------------|
| 1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | 1. วิธีการสอนหรือการนำเสนอของวิทยากร 2. การตอบคำถามของวิทยากร 3. ความสามารถในการจัดฝึกอบรมของวิทยากร 4. ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาในการบรรยายและฝึกปฏิบัติ 5. ความละเอียด ครบคลุมของเนื้อหา 6. ความรู้ใหม่ที่ได้จากการฝึกอบรม | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 9 ข้อ | 0.8475 |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| เครื่องมือ | ผู้ให้ข้อมูล | เนื้อหา | รูปแบบ | จำนวน | ความเที่ยง |
|---|--------------|--|--|----------------------|-----------------|
| | | 7. ประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้ 8. ความเหมาะสมในการจัดสถานที่ 9. ความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ | | | |
| 2. แบบสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | 1. สิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม 2. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม 4. ความเชื่อมโยงของเนื้อหา 5. ความเหมาะสมของเทคนิค/วิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร 6. ความเหมาะสมของระยะเวลา 7. การแบ่งเวลาในแต่ละกิจกรรม | - แบบบันทึกการสัมภาษณ์ | 7 ข้อ | - |
| 3. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 | ผู้เข้าอบรม | สาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และกระบวนการจัดทำหลักสูตร | - เลือกตอบ 5 ตัวเลือก | 30 ข้อ | 0.7262 |
| 4. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | ผู้เข้าอบรม | ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2.1 ทศคติต่อการจัดทำหลักสูตร 2.2 แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตร ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | - ปลายปิดผสมปลายเปิด - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ 15 ข้อ | - 0.7389 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 15 ข้อ | 0.7889 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 17 ข้อ | 0.9595 |
| 5. แบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับครูผู้สอน | ครูผู้สอน | ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบ ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 1.1 ผู้ผ่านการอบรม 1.2 ผู้บริหาร 1.3 ครูในโรงเรียน 1.4 ผู้ปกครอง 1.5 ชุมชน 1.6 ศึกษานิเทศก์ ตอนที่ 4 ความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2546 | - ปลายปิดผสมปลายเปิด - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 9 ข้อ 37 ข้อ | - 0.9080 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 12 ข้อ | 0.9379 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 16 ข้อ | 0.9611 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 12 ข้อ | 0.9531 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 9 ข้อ | 0.9332 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 5 ข้อ | 0.8929 |
| | | | - มาตรฐานค่า 5 ระดับ | 10 ข้อ | 0.9764 |
| | | | - ปลายปิดผสมปลายเปิด | 3 ข้อ | - |

3.2.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) นำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้าอบรมตอบ และสัมภาษณ์เพิ่มเติมหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม
- 2) นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้เข้าอบรมตอบทั้งก่อนและหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมทันที
- 3) หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 1 ภาคเรียน ผู้ประเมินได้ส่งแบบติดตามผลโครงการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับครูผู้สอน ไปที่โรงเรียนให้ผู้เข้าอบรมตอบ

3.2.4.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมครู
- 2) วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์
- 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรมของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตร โดยการทดสอบค่าที (t-test)
- 4) คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรม ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน
- 5) ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.2.5 การประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกิจกรรมและผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดขึ้นจริงกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีโปรแกรม โดยจะนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินในขั้นตอนที่ 3.2.1 – 3.2.4 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

3.2.5.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากร จำนวน 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมครูเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 530 คน

3.2.5.2 เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้เป็นเครื่องมือที่วัดตัวแปรที่ระบุไว้ในทฤษฎีเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินตอนที่ 3.2.1 – 3.2.4 ที่กล่าวไปแล้วข้างต้นทั้งหมด

3.2.5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลของตัวแปรที่วัดได้จากการประเมินในขั้นตอนที่ 3.2.1–3.2.4 ในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์อภิมูล (path analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกิดขึ้นจริงกับความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน และในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.3 สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบการประเมิน สรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1.1 ผลการประเมินปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้าอบรมก่อนอบรม ที่เป็นปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอ มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ทศนคติต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุที่ระบุไว้ในทฤษฎีสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ระบุว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งผลให้มีทศนคติที่ไม่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และไม่มีเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนปัจจัยสาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามทฤษฎี คือ แรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3.1.2 ผลการประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนดำเนินการอบรมพบว่า ทั้ง 3 อำเภอมีการดำเนินการวางแผนดำเนินการอบรมสอดคล้องกับมาตรฐานการวางแผนดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ดังนี้ การกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมครอบคลุมสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กิจกรรมการฝึกอบรม ใช้ทั้งการบรรยายและแบ่งกลุ่มปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ใช้เทคนิคการฝึกอบรมอย่างหลากหลาย โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมดังนี้ อำเภอเมืองและอำเภอแม่เมาะมีการจัดอบรมในวันและเวลาราชการ 3 วันติดต่อกัน ส่วนอำเภอเกาะคามีการจัดอบรมเฉพาะวันเสาร์และอาทิตย์ รวมทั้งสิ้น 4 วัน และทั้ง 3 อำเภอมีการวางแผนการประเมินโครงการทั้งก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการ และมีการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนที่วางไว้

3.1.3 ผลการประเมินการนำโครงการฝึกอบรมครูไปปฏิบัติ

ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและการสังเกตพบว่า ทุกอำเภอได้มีการดำเนินการฝึกอบรมสอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ดังนี้ ผู้รับผิดชอบโครงการมีการจัดทำหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินให้ผู้บริหารและครูให้เข้าอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้ตอบแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของ ผู้เข้าอบรมและส่งกลับมายังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีการดำเนินการฝึกอบรมในวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ มีการฝึกอบรมตามเนื้อหาและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม มีการจัดนิทรรศการแสดงผลหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการฝึกอบรมพบว่าทั้ง 3 อำเภอมีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม แต่การประเมินระหว่างฝึกอบรมมีเฉพาะอำเภอเมืองเท่านั้นที่มีการจัดประชุมวิทยากรหลังสิ้นสุดการอบรม

ในวันแรกเพื่อนำผลมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรม ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะไม่มีการจัดประชุมวิทยากรเพื่อประเมินผลระหว่างจัดการฝึกอบรม

3.1.4 ผลการประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมครู

3.1.4.1 ผลผลิตของโครงการฝึกอบรมครู พิจารณาจากผลการเรียนรู้หลังอบรมและปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ ปรากฏว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม โดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าคะแนนความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้เข้าอบรมหลังอบรมสูงกว่าก่อน อบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลผลิตของโครงการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในทฤษฎีการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรม ในส่วนของผลการวิเคราะห์ปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรมต่อโครงการ พบว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50) ทุกประเด็น โดยประเด็นที่ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถของวิทยากรในการจัดการอบรมให้มีบรรยากาศวิชาการและเป็นกันเอง การตอบคำถามหรือการให้ข้อเสนอแนะของวิทยากร และประโยชน์ของเอกสารที่แจกให้ ตามลำดับ

3.1.4.2 ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมครู พิจารณาจากระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้ผ่านการอบรมและผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

1) ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของครู ผู้ผ่านการอบรม พบว่า อำเภอเมืองและอำเภอเกาะคา ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับมาก ยกเว้นอำเภอแม่เมาะที่ครูผู้ผ่านการอบรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมที่ครูผู้เข้าอบรมทั้ง 3 อำเภอมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และการร่วมกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสัดส่วนเวลาเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แสดงว่า ครูที่ผ่านการอบรมสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

2) ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 อำเภอ มีส่วนร่วมในระดับมากทุกกิจกรรม ยกเว้น การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนที่ผู้เข้าอบรมเห็นว่าผู้บริหารมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง (มีส่วนร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติบ้างในบางขั้นตอน) โดยกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมมีความเห็นว่าผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ การส่งเสริมครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมและสนับสนุนการให้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ตามลำดับ แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลลัพธ์ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

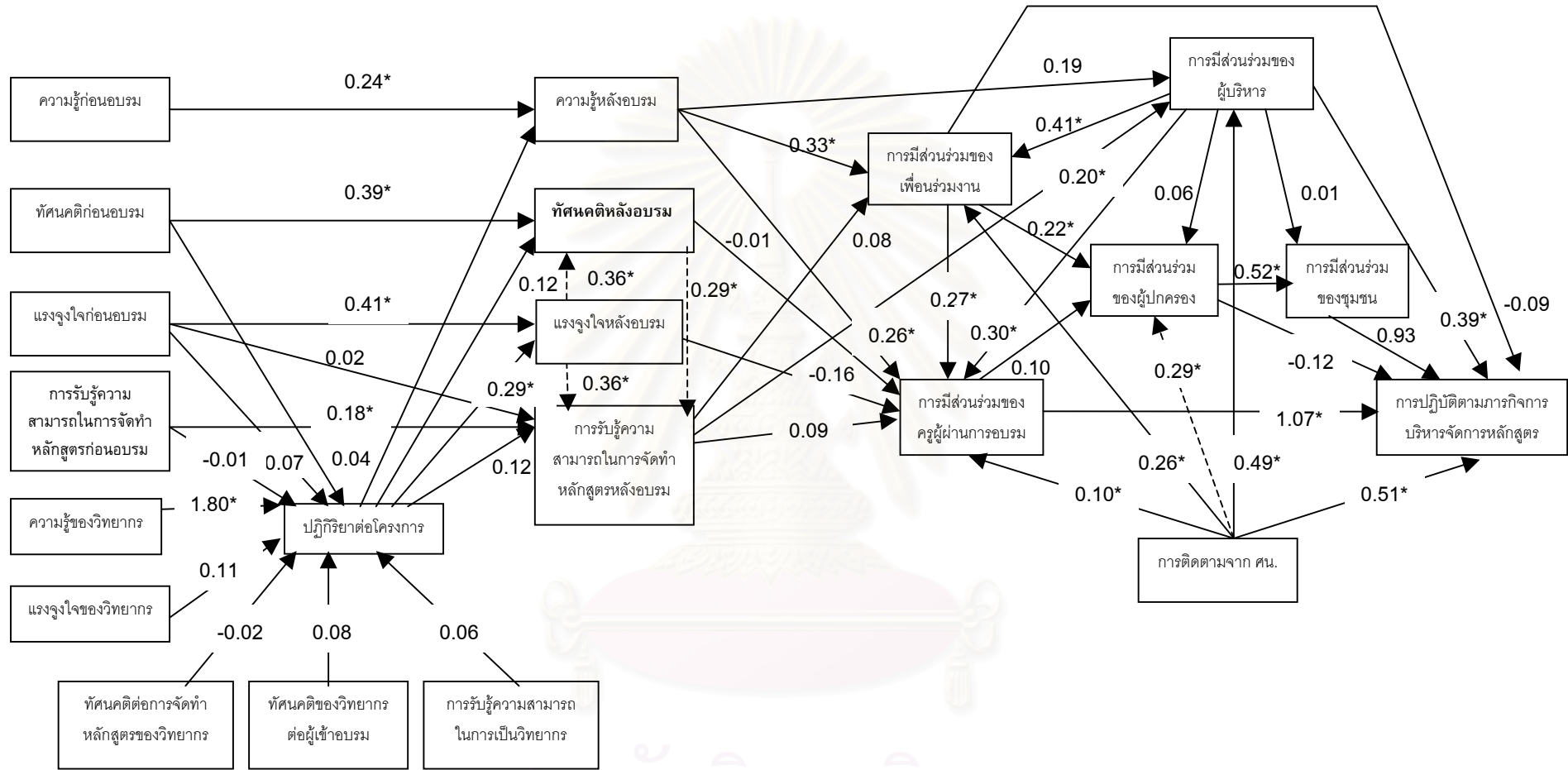
3.3.4.3 ผลกระทบของโครงการฝึกอบรมครู พิจารณาจากระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน 6 ภารกิจ จำแนกตามอำเภอ ปรากฏผลดังนี้

อำเภอเมือง บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เกือบทุกภารกิจ ยกเว้น ภารกิจที่ 4 และภารกิจที่ 6 ที่ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) ส่วนอำเภอเกาะคาและอำเภอแม่เมาะ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาได้ในระดับมาก (ปฏิบัติแล้วเสร็จประมาณ 50% ขึ้นไป แต่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์) เพียงภารกิจเดียว คือ ภารกิจที่ 1 ส่วนภารกิจที่เหลือสามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลางเท่านั้น (ปฏิบัติแล้วเสร็จไปบางส่วนไม่ถึง 50%) แสดงว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับผลกระทบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในทฤษฎีโปรแกรม

3.1.5 ผลการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของโครงการฝึกอบรมครู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐานในขั้นตอนแรกพบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงได้ปรับโมเดลตามสมมติฐานใหม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตัดแปรโมเดล (MI) ผลปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 123.72 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับ 119 การทดสอบความกลมกลืนระหว่างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.36$) ดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ 0.95 ดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.90 แต่เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อน พบว่า ดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 3.91 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไม่สมบูรณ์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 6

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ด้านผลผลิตของโครงการฝึกอบรม พบว่าตัวแปรคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมก่อนอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากระดับความรู้ความเข้าใจของวิทยากรผ่านทางปฏิริยาที่มีต่อโครงการฝึกอบรม สำหรับผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการมีส่วนร่วมของครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาคือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าอบรมหลังอบรม และการนิเทศติดตามจากศึกษานิเทศก์ตามลำดับ ส่วนผลกระทบของโครงการฝึกอบรม ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับการปฏิบัติตามภารกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาคือ การมีส่วนร่วมของครูผู้ผ่านการอบรม รองลงมา คือ การติดตามนิเทศจากศึกษานิเทศก์ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ตามลำดับ



แผนภาพที่ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

หมายเหตุ -----> หมายถึง เส้นอิทธิพลที่ปรับตามดัชนีปรับแก้โมเดล

รายการอ้างอิง

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Chen, H.T.(1990). **Theory-Driven Evaluations**. Californai : Sage Publications,Inc.
- Cole, G.E.(1999). Advancing the Development and Application of Theory – Based
Evaluation in the Practice of Public Health. **American Journal of Evaluation**.
20(3): 453-470.
- Fitz – Gibbon, C. T. and Morris, L. L. 1996. Theory – based evaluation. **Evaluation Practice**
17: 177-184.
- 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.
- Reynolds, A. J. 1998. Confirmatory program evaluation: A method for strenghtening causal
inference. **American Journal of Evaluation** 19: 203-221.
- Rogers, P. J., Petrosino, A., Huebner, T. A., and Hacsí, T. A. 2000. Program theory
evaluation: Practice, promise, and problems. In P. J. Rogers; T. A. Hacsí; A.
Patrosino, and T. A. Huebner (eds.), **Program theory in evaluation: Challenges
and opportunities**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sidani, S., and Sechrest, L. 1999. Putting program theory into operation. **American
Journal of Evaluation** 20: 227-238.
- Stufflebeam, D. L. 2001. **Evaluation models**. San Francisco: Jossey-bass.
- Weiss, C. H. 1997. Theory – based evaluation: Past, present and future. **New Directions for
Evaluation** 76: 41-55



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ สำราญใจ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏลำปาง

ด้านหลักสูตรและการสอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงจันทร์ เดียววิไล คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏลำปาง

ด้านการนิเทศการศึกษา

อาจารย์ขนิษฐา วิเศษคุปต์ศึกษานิเทศก์ระดับ 7 สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดลำปาง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รายนามผู้เชี่ยวชาญร่วมระดมสมองเพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม
ของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา**

- | | | | |
|----------------------|------------------|----------------|-----------------------------------|
| 1. อาจารย์ชนินฐา | วิเศษคุปต์ | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 2. อาจารย์จิตรลดา | วงศ์อินทวัง | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 3. อาจารย์วันทนา | ไกรจิตเมตต์ | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 4. อาจารย์อุดมลักษณ์ | รอดโพธิ์ทอง | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 5. อาจารย์มณฑล | อินทนา | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 6. อาจารย์สมยศ | พงษ์เจลีวรรัตน์ | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 7. อาจารย์วิชัย | กิตติจันทร์รัตนา | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 8. อาจารย์ทิวา | วงศ์เขี้ยว | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง |
| 9. อาจารย์สุเมธ | วรรณรัตน์ | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ทะ |
| 10. อาจารย์ณรงค์ | จิตวิศรุตกุล | ศึกษานิเทศก์ 7 | สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลำปาง |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาผลการใช้วิธีการประเมิน
ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน

- | | | |
|---------------------------------------|------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ | สำราญใจ | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏลำปาง |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงจันทร์ | เดี่ยววิไล | คณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏลำปาง |
| 3. รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ | เวทการ | สถาบันราชภัฏลำปาง |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพิ่มพร | เธียรถาวร | สถาบันราชภัฏลำปาง |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกียรติสุตา | ศรีสุข | หัวหน้าภาควิชาการทดสอบและ วิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 6. รองศาสตราจารย์นิโลบล | นันทกัณฑ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 7. อาจารย์ฤตินันท์ | สมุทร์ทัย | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววิยดา เหล่มตระกูล เกิดเมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2514 ที่จังหวัดลำปาง สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาวิชาการประถมศึกษา จากวิทยาลัยครูลำปาง (เดิม) เมื่อปีการศึกษา 2535 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2540 และเข้าศึกษาในระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2542 ปัจจุบันรับราชการครู ในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 5 สังกัดโรงเรียนบ้านหางฮู้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย