



การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม สังกัดกรุงเทพมหานคร
An Evaluation of School Curriculum Development Encouragement Project
Watmaichonglom School under Bangkok Metropolitan Administration

ดร.พัชรินทร์ ศิริสุข*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ประเมินปฏิกิริยาความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ 2) ประเมินผลการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระการอบรม 3) ประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และ 4) ประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 11 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 49 คน ดำเนินการประเมินโดยประยุกต์รูปแบบการประเมินโครงการอบรมแบบเคิร์กแพทริก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น แบบสอบถามสำหรับครู จำนวน 5 ตอน และแบบสอบถามสำหรับนักเรียน จำนวน 2 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระการอบรมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก 3) ข้าราชการครูมีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก และ 4) ผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลมตามการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุดและนักเรียนอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การประเมินผลโครงการ, การส่งเสริมสนับสนุน, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to evaluate School Curriculum Development Encouragement Project in 4 aspects: 1) To evaluate the satisfaction reaction of teachers towards the project, 2) To evaluate the learning outcome according to the training based content, 3) To evaluate the behavior of applying knowledge to work in their duties, and 4) To evaluate the direct effects toward Watmaichonglom School. The research samples were 11 teachers and 49 primary students from Grade 4 - 6. The evaluation of the training program was performed by using Kirkpatrick model. The research instrument was a five-point Likert Scale questionnaire which consisted of 5 parts for teachers and 2 parts for students. Percentage, mean and standard deviation were used for data analysis.

*ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดกรุงเทพมหานคร



The results were as follows: 1) Teachers' satisfaction was at a high level, 2) Results of learning based on training contents were at a high level, 3) Teachers' behaviors in knowledge application to duties were at a high level, and 4) As for direct effects on Watmaichonglom School base on teachers' perception, they were ranked at the highest level by teachers and at a high level by students.

Keywords: Project Evaluation, Encouragement, School Curriculum Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในพื้นที่การปกครอง เขตห้วยขวาง เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัย - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครู จำนวน 11 คน นักเรียน จำนวน 274 คน ในปีการศึกษา 2560 ได้ส่งข้าราชการครูทุกคนเข้ารับการอบรมโครงการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2560 ของกรุงเทพมหานคร โดยฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตห้วยขวาง จัดการอบรมในภาพรวมให้กับโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ข้าราชการครู นำความรู้ ประสบการณ์กลับมาปฏิบัติภารกิจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่ส่งผลโดยตรง ต่อคุณภาพนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในขั้นตอนการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา ระบุว่าควรส่งครูเข้ารับการอบรมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งจะทำให้ครูสามารถดำเนินการวางแผนในการจัดทำหลักสูตร ได้อย่างมั่นใจ นักเรียนมีส่วนร่วมเสนอแผนการเรียนตามความต้องการ (มนสิข สิริธิมบุญ, 2561: น. 160 - 161) กอปรกับเป็นการสนองตอบข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม (2554: น. 5) ด้านผลการจัดการศึกษาในการปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่อยู่ในระดับคุณภาพต้องปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

จากความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และปัญหาโดยรวมด้านการจัดการศึกษาดังกล่าว ข้างต้น โรงเรียนจึงส่งข้าราชการครู จำนวน 11 คน เข้ารับการอบรมโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม จึงมีความสนใจศึกษาผลที่ได้จากการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของฝ่ายการศึกษา สำนักงาน เขตห้วยขวาง เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้ว โดยใช้วิธีการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เพื่อนำสารสนเทศ ที่เกิดจากการประเมินผลโครงการมาประยุกต์ในการกำหนดเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสนองตอบหลักการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะบังเกิดผลสูงสุดแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียน รวมทั้งเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ
2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ตามเนื้อหาสาระการอบรม
3. ประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) การนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่
4. ประเมินผลลัพธ์ (Result Evaluation) ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการประเมิน มีดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการประเมินเป็นข้าราชการครู จำนวน 11 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 49 คน ที่ได้จากการเทียบสัดส่วนตามตารางของเครซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and Morgan) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561: น. 174) จากนักเรียนทั้งหมด 56 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ปฏิกริยาของข้าราชการครูที่เข้ารับการอบรม ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ 2 ส่วน คือ 1) การดำเนินงานบริหารจัดการอบรม 2) ประโยชน์ของเนื้อหาสาระการอบรมโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

2.2 การเรียนรู้ของข้าราชการครูที่เข้ารับการอบรมตามเนื้อหาสาระการอบรม

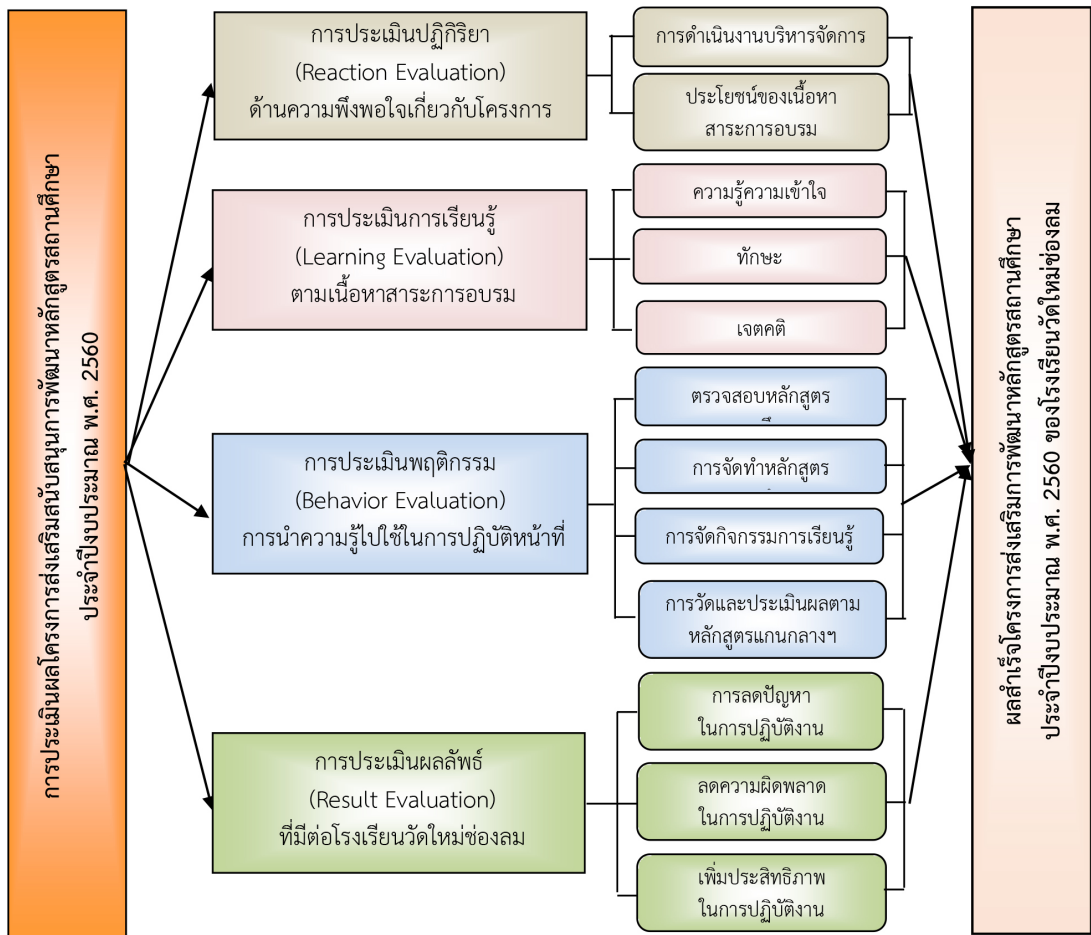
2.3 พฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูที่เข้ารับการอบรม

2.4 ผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลมของข้าราชการครูและความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ครั้งนี้ เป็นการประเมินผลสรุปเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Summative Evaluation) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบเคริกแพทริก (Kirpatrick) (สำราญ มีแจ้ง, 2544: น. 156 - 163, สมหวัง พินยานุวัฒน์, 2553: น. 99 - 101, พิสนุ พงศ์ศรี, 2554: น. 46 - 48) ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert และมีข้อความปลายเปิด โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ประกอบด้วย

4.1 แบบสอบถามสำหรับครู แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การประเมินปฏิภณการอบรมในด้านการดำเนินงานบริหารจัดการอบรมและประโยชน์ของเนื้อหาสาระ การอบรม 3) การประเมินการเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านทักษะและด้านเจตคติ 4) การประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และ 5) การประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม 0.95

4.2 แบบสอบถามสำหรับนักเรียน แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม 0.82

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครู ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 การประเมินปฏิภณการอบรม และตอนที่ 3 การประเมินการเรียนรู้ในวันที่ 10 พฤษภาคม 2560 หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมเมื่อวันที่ 3 – 5 พฤษภาคม 2560

5.2 รวบรวมข้อมูลการประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ของข้าราชการครูที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในช่วงเดือนกันยายน 2560

5.3 รวบรวมข้อมูลการประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม ตามการรับรู้ของข้าราชการครูและนักเรียนในวันที่ 25 - 31 มีนาคม 2561 ซึ่งเป็นช่วงเตรียมการประกาศผลสอบปีการศึกษา 2560

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การประเมินโครงการดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมของเคริกแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมินไว้ 4 รายการ คือ 1) ประเมินปฏิภณการอบรม 2) ประเมินผล การเรียนรู้ 3) ประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ 4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2557: น. 419) ดังนี้

ตาราง 1 วิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์ การประเมิน	ตัวชี้วัด/ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ ประเมิน	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การ ประเมิน
1. เพื่อประเมิน ปฏิกิริยาของ ข้าราชการครู	ความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ ส่วนที่ 1 การดำเนินงานบริหารจัดการ อบรม	ข้าราชการครู จำนวน 11 คน	แบบสอบถาม แบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	$\bar{X} \geq 3.51$
	ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของเนื้อหาสาระ การอบรมในเรื่อง 1) หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) หลักสูตรสถานศึกษา 3) การวัดและ ประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	ข้าราชการครู จำนวน 11 คน	แบบสอบถาม แบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	$\bar{X} \geq 3.51$
2. เพื่อประเมิน การเรียนรู้ของ ข้าราชการครู ตามเนื้อหา สาระการอบรม	ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ	ข้าราชการครู จำนวน 11 คน	แบบสอบถาม แบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	$\bar{X} \geq 3.51$
3. เพื่อประเมิน พฤติกรรม การนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติ งานในหน้าที่	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หลังเสร็จสิ้นการอบรม เกี่ยวกับ - การตรวจสอบหลักสูตร - การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา - การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ - การวัดและประเมินผล	ข้าราชการครู จำนวน 11 คน	แบบสอบถาม แบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	$\bar{X} \geq 3.51$
4. เพื่อประเมิน ผลลัพธ์ที่มีต่อ โรงเรียนวัดใหม่ ช่องลม	ผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียน - การลดปัญหาในการปฏิบัติงาน - ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน - การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- ข้าราชการครู จำนวน 11 คน - นักเรียน ป.4 – 6 จำนวน 49 คน	แบบสอบถาม แบบมาตร ประมาณค่า 5 ระดับ	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	$\bar{X} \geq 3.51$

สรุปผลการวิจัย

1. การประเมินปฏิกิริยาด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการ พบว่า ข้าราชการครูส่วนมากมีความพึงพอใจในการดำเนินงานบริหารจัดการอบรมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.67$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความรู้เพิ่มจากการเข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลาง คือ การจัดอบรมหรือการเรียนรู้มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.13, S.D. = 0.74$)

ในส่วนการประเมินปฏิกิริยาความพึงพอใจในด้านประโยชน์ของเนื้อหาสาระการอบรม พบว่า ข้าราชการครูส่วนมากมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.43$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดเวลาเรียนในเรื่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.74$)

2. การประเมินการเรียนรู้ตามเนื้อหาการอบรม พบว่า ข้าราชการครูส่วนมากมีความเห็นต่อการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระการอบรมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.29$) โดยด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.36$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.40$) ตามลำดับ

3. การประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูส่วนมากมีพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.46$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถทำงานเป็นทีมได้ ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ในการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.71$)

4. การประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม พบว่า ข้าราชการครูส่วนมากมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.52$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตรสถานศึกษามีองค์ประกอบครบถ้วนและครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.61$)

ในส่วนผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนตามความคิดเห็นของนักเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.58$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้วิธีสอนที่ต่างไปจากวิธีการเดิม ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.96$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความพึงพอใจของข้าราชการครูเกี่ยวกับโครงการ พบว่า มีความพึงพอใจต่อเนื้อหาสาระการอบรม ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.43$) มากกว่าการดำเนินงานบริหารจัดการอบรม ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.67$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมในงาน (On - the Job Training) เป็นกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ด้วยการสอนงานแบบประสบการณ์ตรง (Direct Experience) จากงานจริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ประจำ ซึ่งตรงกับความต้องการของผู้อบรมที่มีเนื้อหาเป็นรูปธรรมใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ศิริเดช สุชีวะ, 2555: น. 9 - 42) และเป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมยังคงปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอยู่ ซึ่งได้เรียนรู้วิธีการทำงาน และในขณะเดียวกันก็จะได้ผลิตผลงานออกมาด้วย (สุจิตรา ธนนันท์, 2554: น. 55)

2. ผลการประเมินการเรียนรู้ พบว่า หลังการอบรมข้าราชการครูมีความรู้ตามเนื้อหาการอบรมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.36) ซึ่งพบว่าด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.37) สอดคล้องกับทัศนะของ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: น. 121 - 124) ที่สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่า ข้าราชการครูประเมินตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.46) โดยครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและสามารถทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งการอบรมครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับทัศนะของ ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557: น. 55 - 56) ที่กล่าวว่ากรณีที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีผลงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม อาจใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) ซึ่งเป็นการอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น อาจทำคนเดียวหรือทำเป็นกลุ่ม ดังนั้น การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานเป็นทีมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kimmel & O'Shea (1999: น. 89 - 91) ที่พบว่าการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการประชุมอบรมส่งผลให้ครูทำงานแบบร่วมมือ

4. ผลการประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนวัดใหม่ช่องลม พบว่า ข้าราชการครูประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) โดยสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบครบถ้วนและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจเป็นเพราะครูได้รับความช่วยเหลือในเรื่องความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรจากการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ จึงสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดงานกับเพื่อนครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Bullough Jr. & Kridel, 2003: น. 96) ทั้งนี้ ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย เป็นทักษะของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ประเด็นหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: น.ช.) กอปรกับในปีการศึกษา 2560 - 2562 โรงเรียนวัดใหม่ช่องลมได้รับรางวัลระดับเขตห้วยขวางในการประกวดห้องเรียนระดับเหรียญทองร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2560 และรางวัลห้องสมุดเหรียญทอง ในปีการศึกษา 2560 - 2561 ในส่วนความสำเร็จทางวิชาการด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O - NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2561 ปรากฏผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ 3 กลุ่มสาระ จาก 4 กลุ่มสาระ ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ และในปีการศึกษา 2562 มีผลคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าระดับประเทศ ซึ่งครบทั้ง 4 กลุ่มสาระ จึงส่งผลให้โรงเรียนได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการด้านวิชาการด้านการสอบ O - NET ได้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และสามารถสนองตอบข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษารอบสาม ด้านการปรับปรุงสาระหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ รวมทั้งคณะครูได้รับรางวัลที่ 1 - 3 จากการประกวดสื่อการเรียนการสอน

ในระดับเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มที่ 15 ซึ่งมีทั้งหมด 6 โรงเรียน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี คณิตศาสตร์ ศิลปะ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามลำดับ อีกทั้งนักเรียนได้รับรางวัลที่ 1 - 3 และรางวัลชมเชย ในการประกวดโครงงานระดับเครือข่ายโรงเรียนกลุ่มที่ 15 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562

ในส่วนผลการประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อโรงเรียนของนักเรียนในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.58) และเมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุรุมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=0.77) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากช่วงการอบรมเป็นช่วงใกล้เปิดภาคเรียน ครูได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเนื้อหาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้ครูได้ยกระดับความรู้ในเนื้อหาวิชาและมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย (Kimmel & O'Shea, 1999: น. 89 - 91) และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ได้มีโอกาสส่งโครงงานเข้าร่วมประกวดแข่งขันในงานนิทรรศการวิชาการของโรงเรียน เพื่อคัดเลือกทีมชนะเลิศเข้าร่วมประกวดในระดับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จึงเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดอบรมควรจัดในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนหรือในช่วงหลังจากครูได้พักการทำงานตามข้อตกลงร่วมกัน และควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) ที่มุ่งเน้นขั้นตอนและวิธีการ ซึ่งจะส่งผลให้ครูได้ทำงานแบบร่วมมือกัน ได้เพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาในการพัฒนางาน และได้ฝึกทักษะการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน

1.2 การจัดอบรมตามรอบปีงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครู อาจดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมในภาพรวมของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตตามโครงการ อันเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนหรือครูที่ได้รับการอบรมมีคุณภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาประเทศไทย 4.0

1.3 จากผลการวิจัยการประเมินการเรียนรู้ตามเนื้อหาการอบรมด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.36) เป็นผลการวิจัยบนพื้นฐานการประเมินผลการเรียนรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้การแก้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Oriented Learning) ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้จากการกำหนดว่าเราต้องการเรียนรู้อะไรบ้าง จึงจะแก้ปัญหการทำงานได้โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงาน (On The Job) โดยกระบวนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมจะเชื่อมโยงโดยตรงกับการทำงาน(สุจิตรา ธนารักษ์, 2554: น. 30 - 31)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แม้ว่าการวัดความรู้โดยวิธีการทดสอบจะเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ยอมรับใช้มากในการวิจัยทางการศึกษา มีความเป็นมาตรฐาน มีความเป็นปรนัยค่อนข้างสูง ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาก็ตาม แต่อาจส่งผลต่อข้าราชการครูให้เกิดความเครียด อึดอัด มีทัศนคติไม่ดีต่อการอบรม (พิสนุ พองศรี, 2553: น. 73) โดยเหตุนี้ ผู้วิจัยอาจใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่มีการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ไว้อย่างชัดเจน อาจเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่หรือใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบในการดำเนินการวิจัยในระยะต่อไป หรือได้รับข้อมูลเพื่อยืนยันข้อค้นพบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น ๆ (อิทธิพัทธ์ สุวัฒนพรกุล, 2561: น. 187)



2.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรริเริ่มการประเมินโครงการในรูปแบบการพัฒนาครูแบบผสมผสานระหว่างการอบรมในเวลาปฏิบัติงาน (On-the job Training) การพัฒนานอกเวลางาน Off - the Job Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งแบบ Online และใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ตามข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: น. 237)

2.3 ควรนำกรอบแนวคิดของระบบหลักสูตรในการออกแบบการประเมินผลโครงการ อาทิ อาจประยุกต์รูปแบบการประเมินเชิงระบบของ สดฟิเฟิลปีม ที่ระบุการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน หรือสิ่งที่มุ่งประเมินไว้ 4 ประเด็น คือ ปัจจัยหรือทรัพยากรในการใช้หลักสูตร (Input) การบริหารจัดการหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอน (Process) ผลผลิต (Product) และผลลัพธ์ (Output) ของหลักสูตร ซึ่งจะทำได้สารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานการใช้หลักสูตรที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการ อีกแง่มุมหนึ่งในช่วงปีงบประมาณรอบต่อไป (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2557: น. 422) สมดังคำกล่าวที่ว่า ผู้ที่มีสารสนเทศที่มีคุณภาพเพียงพอครบถ้วน จะช่วยให้บุคคลนั้นตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553: น. 166)

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). **หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สายธุรกิจโรงพิมพ์.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2557). **เทคนิคการประเมินโครงการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด.
- พิสนุ ฟองศรี. (2554). **การประเมินทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสหวิชาการพิมพ์.
- _____. (2553). **แนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดในการประเมินโครงการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสหวิชาการพิมพ์.
- มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2561). **การบริหารหลักสูตรและการสอน**. ในไพฑูรย์ สินลารัตน์ นักรบ หมี่แสน (บรรณาธิการ), **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3) (หน้า 153 - 163). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2555). **ประมวลสาระชุดวิชา 24726 วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2554). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). **การประเมินโครงการทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: นิชินแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). **วิธีวิทยาการประเมิน ศาสตร์แห่งคุณค่า**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561) **การวิจัยทางการศึกษา แนวคิดและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- Bullough Jr. Robert V. & Craig Kride. (2003). “Workshop, In-service Teacher Education and the Eight Study” Teaching and Teacher Education. 19: 665 - 679.
- Kimmel, Howard & Mash O’Shea. (1999). “Professional Development and the Implementation of Standards”. 29th ASEE/IEEE in Education Conference, November 10 - 13, San Jua, Puerto Rico.