

การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา: การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม กับแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เกียวกอ
สุวิมล ว่องวานิช และ อายพร เรืองศรีภูมิ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และ 2) ศึกษาผลการฝึกอบรมครูด้าน สมรรถภาพการประเมินที่ได้รับการพัฒนา ทักษะคิดต่อการทำงานด้านการประเมิน การยอมรับความสามารถของตนด้านการประเมิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 45 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วย แบบสอบถามสมรรถภาพการประเมิน แบบสอบถามทักษะคิดต่อการทำงานด้านการประเมิน และแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถด้านการประเมิน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบให้คะแนนผลงาน แบบบันทึกผลการปฏิบัติงาน และแบบสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย *t-dependent* และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) การฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมผลการฝึกอบรมให้ค่าเฉลี่ยสมรรถภาพด้านการประเมินสูงกว่าการฝึกอบรมรูปแบบอื่น 2) รูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมทำให้ครูผลิตผลงาน มีปริมาณและคุณภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังพบว่าภายหลังที่รับการฝึกอบรมทุกรูปแบบ ครูมีเกตเวย์ที่ดีต่อการทำงานด้านการประเมิน และยอมรับความสามารถด้านการประเมินของตนเองสูงขึ้น

Developing Evaluation Competency Among Elementary School Teachers: A Comparison of Training Results Between Traditional And School-Based Training

**Sasithorn Kiewkor
Suwimon Wongwanich, and Auyporn Ruengtrakul
Chulalongkorn University, Thailand**

Abstract

The purposes of this study were 1) to compare the effectiveness of training using a variety of procedures, such as traditional training and professional trainers; school-based training with peer teacher trainers; and school-based training with professional trainer. 2) to study training results by the development of evaluation competency, attitudes towards evaluation, and evaluation self-efficacy.

The sample involved three Bangkok elementary schools, with 15 teachers in a control group, 15 teachers in an experimental group, and 15 teachers in another experimental group. Quantitative research instruments included a test measuring evaluation competency, rating scales measuring attitude towards evaluation, and evaluation self-efficacy. Qualitative research instruments were product assessments, checklist forms, and interview forms. Univariate and multivariate methods were used to analyze the data.

The major findings were: 1) School-based training with peer teacher trainers resulted in the highest training product in terms of evaluation competency. 2) The training products from school-based training with professional trainer were of higher quality and number than school-based training with peer teacher trainer and traditional training with professional trainer. After training, all groups had positive attitudes towards evaluation, and evidenced high evaluation self-efficacy.

Based on a doctoral dissertation in Educational Research Methodology, Chulalongkorn University, under the supervision of Prof. Suwimon Wongwanich, Ph.D., and Assoc. Prof. Auyporn Ruengtrakul, Ph.D.

ความนำ

การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพวิธีหนึ่งคือ การฝึกอบรม เนื่องจากเป็นวิธีที่จะสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น วิธีการฝึกอบรมแบบที่ใช้ในอดีตที่ผ่านมาหรือวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมเป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่เน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามประเด็นความรู้ใหม่ที่วิทยากรหรือวิทยากรร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดหลักสูตร เนื้อหาในการฝึกอบรมจะเปลี่ยนแปลงเรื่อยๆ กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายและมีการปฏิบัติบ้างในขณะฝึกอบรม และจะจัดในระยะสั้นตามสถานที่ต่างๆ วิธีการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการฝึกอบรมดังกล่าว นักมีปัญหาคือ เนื้อหาของ การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู วิธีการฝึกอบรมไม่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีการติดตามผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการวิจารณ์การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมว่าเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของครูตามที่ Kwakman (2003) ระบุว่า หลักการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนคือ (1) การเรียนรู้ของครูต้องเกิดขึ้นในบริบทการทำงานที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับงานด้านการสอน (2) การเรียนรู้ร่วมกันจะได้ประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้เพียงคนเดียว (3) สิ่งที่ครูเรียนรู้จะเกิดจากการทำงานหรือการร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน จากความไม่เหมาะสมดังกล่าวทำให้ต้องมีการหาแนวทางการฝึกอบรมแบบใหม่เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง

แนวทางการฝึกอบรมครูอีกแนวทางหนึ่งที่มีลักษณะการฝึกอบรมสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของครูคือ การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Training) ซึ่ง UNESCO (1986) Sabar และ Hashahar (1999) El-Baz และคณะ (2003) อรพวรรณ พรสีมา และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) อธิบายว่าเป็นกระบวนการพัฒนา การเรียนรู้ของครูที่ตอบสนองปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันเพื่อยกระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่โรงเรียน ทำให้ประหยัดเวลาในการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศติดตามประเมินผลและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา (Evertson, 1989; Sabar & Hashahar, 1999; Robinson & Carrington, 2002; อรพวรรณ พรสีมา และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546) ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานช่วยสนับสนุนการทำงานของครูในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของกลุ่มครูในโรงเรียน เพิ่มทักษะคิดที่ดีต่อการทำงาน และช่วยสนับสนุนผลที่เกิดกับผู้เรียนด้านผลลัพธ์ ทางการเรียน การแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดกระบวนการเรียน การสอนของครู อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การสำรวจผลของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานแต่ยังไม่พนหาใช้การวิจัยเชิงทดลองในการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลของการฝึกอบรม นอกเหนือจากนี้ยังพบว่างานวิจัย ในต่างประเทศมักใช้บุคลากรภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นผู้ให้การฝึกอบรมซึ่งนักวิชาการ นักวิจารณ์ผู้ให้การฝึกอบรม普遍นิยมใช้ความเชี่ยวชาญเชิงทฤษฎี แต่ขาดประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติการสอน ในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทยมักใช้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรมซึ่งนักวิชาการนักวิจารณ์ว่าผู้ให้การฝึกอบรม普遍นิยมใช้จำพวกในเรื่องของบทของความคิดหรือความสนใจในเนื้อหาทำให้เตรียมตัวไม่พอที่จะ

ดำเนินบทบาทการเป็นผู้ให้การฝึกอบรมในเรื่องนี้ ๆ จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาจะเห็นว่าจัดไม่พบรการตรวจสอบผลของการฝึกอบรมที่มีประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมที่แตกต่างกัน นอกรากนั้นงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งมุ่งฝึกอบรมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา ในขณะที่ผลการวิจัยของสุวิมล วงศ์วานิช อารามส์ บางเจริญพรพงศ์ และอวยพร เรืองศรีภูล (2543) ที่ดัดแปลงผลการดำเนินตามมาตรฐานฯ ที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติครบ 1 ปี พบว่า การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้มีมากในสถานศึกษา แต่ประสบปัญหามากด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน การจัดทำหลักสูตร และการประเมินผลผู้เรียน และเมื่อสุวิมล วงศ์วานิช และนงลักษณ์ วิรชัย (2547) ทำการดัดแปลงและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้อีกครั้งในปี พ.ศ. 2546 – 2547 พบว่าครูมีข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและการประเมิน การทำงานของครูด้านการประเมินยังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ แสดงให้เห็นว่าแม้การปฏิรูปการเรียนรู้จะผ่านมาหลายปีแล้วครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดการนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติ ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครู ในเรื่องนี้ จากสภาพปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ขาดความยั่งยืน ขาดการนำความรู้ไปใช้ และปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินของครูเพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาหรือไม่ ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจคือรูปแบบการฝึกอบรม ครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังมีลักษณะอย่างไร ควรใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทใดระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีความใกล้ชิดเป็นกันเองและเข้าใจสภาพบริบทของเพื่อนครูด้วยกันผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหานั้นๆ และผลการฝึกอบรมที่เกิดจากรูปแบบการฝึกอบรมที่ต่างกันจะให้ผลเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมครูด้านสมรรถภาพการประเมินที่ได้รับการพัฒนา ทัศนคติอุปการะด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถด้านการประเมิน

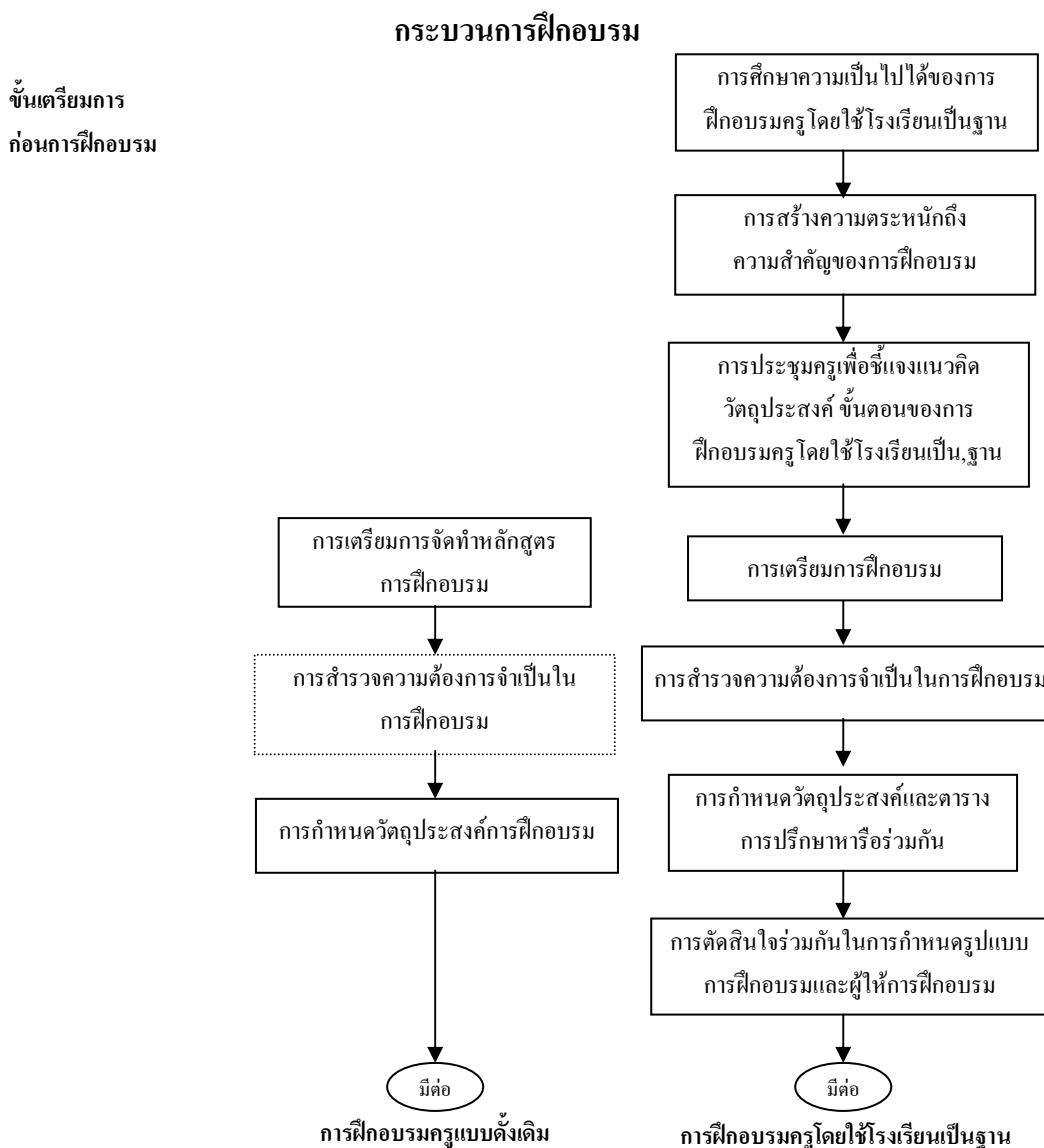
ขอบเขตของการวิจัย

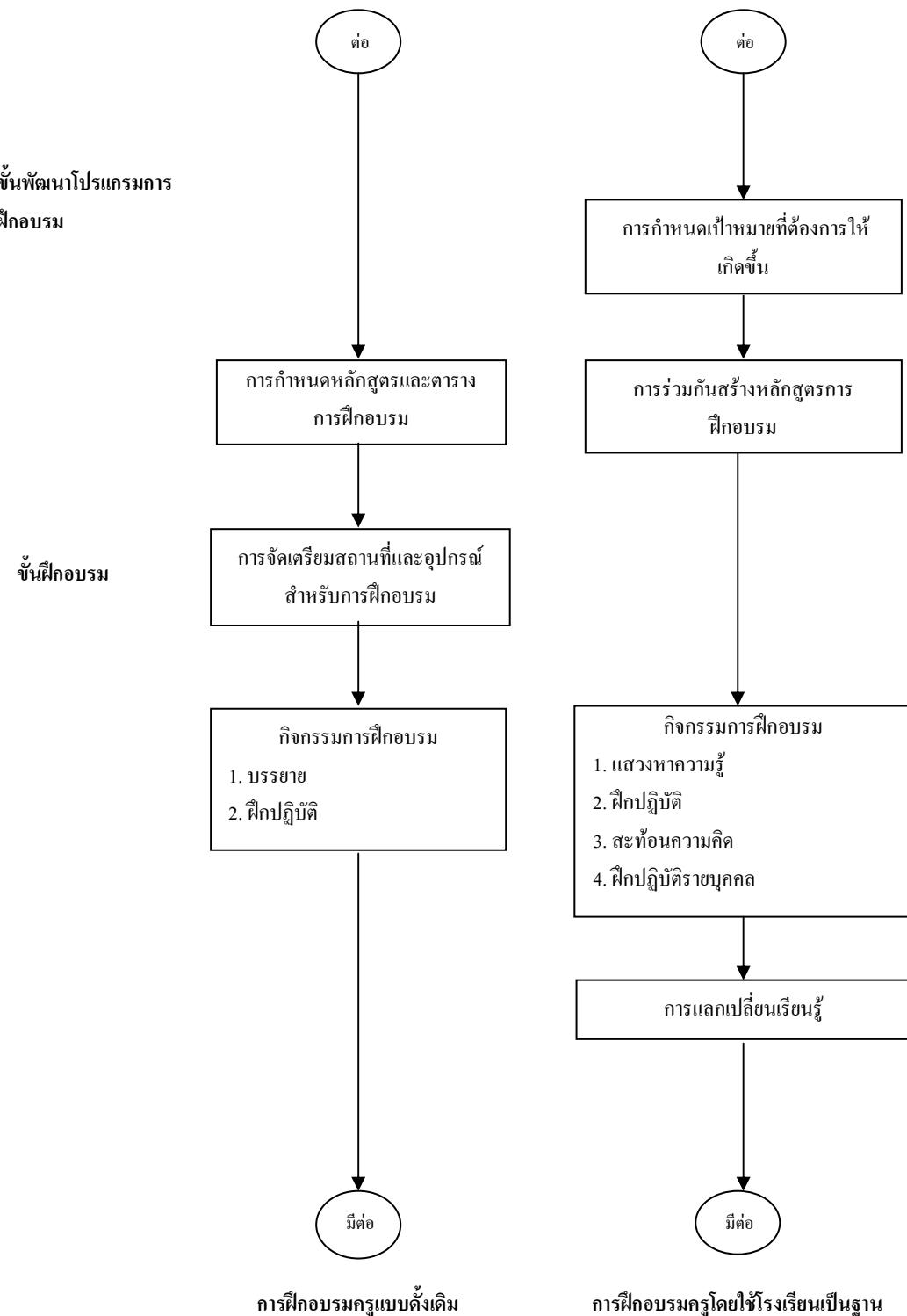
1. ประชากรในการวิจัยนี้ เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 โรงเรียน เนื่องจากทั้งสามโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาในระยะแรก ทำให้ต้องใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

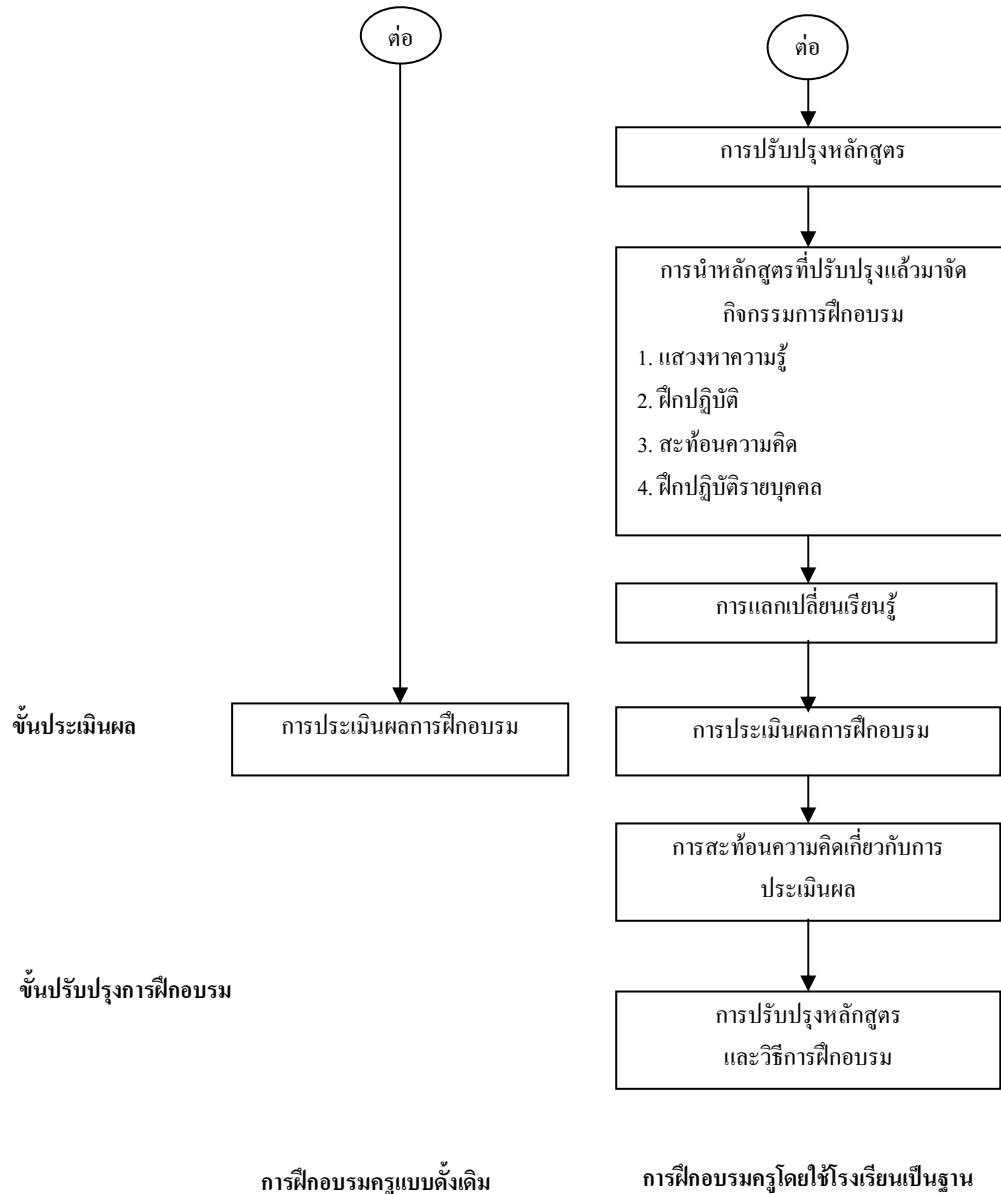
2. ตัวแปรในการวิจัยมุ่งเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมด้านสมรรถภาพด้านการประเมิน ทัศนคติอุปการะด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถด้านการประเมินท่านนั้น เพราะผลการฝึกอบรมด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นได้ต้องใช้ระยะเวลานาน เช่น การกระจายอำนาจในโรงเรียน การสร้างความรู้สึกของ การเป็นเจ้าของโรงเรียน เป็นต้น

3. เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดในครั้งนี้ เกิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของคณะผู้วิจัย พบว่า ครูมีข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ครอบแนวคิดการวิจัย

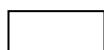
จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (theory of cooperative or collaborative learning) ของ Slavin David Johnson และ Roger Johnson (ทิศนา แคมมานส์, 2545) หลักการเรียนรู้ของครู (Kwakman, 2003) หลักปัญญาธรรม 3 (พระเทพวิที, 2535 ถึงปัจจุบัน ทิศนา แคมมานส์, 2545) และขั้นตอนการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน 5 ประเทศ คือ สาธารณรัฐเกาหลี เนปาล ปากีสถาน ปาปัวนิวกินี และไทย โดย UNESCO (1986) พบขั้นตอนหลักของการฝึกอบรม ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงการฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนแตกต่างจากการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ดังแสดงในภาพที่ 1.1



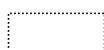




ภาพที่ 1 กระบวนการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน



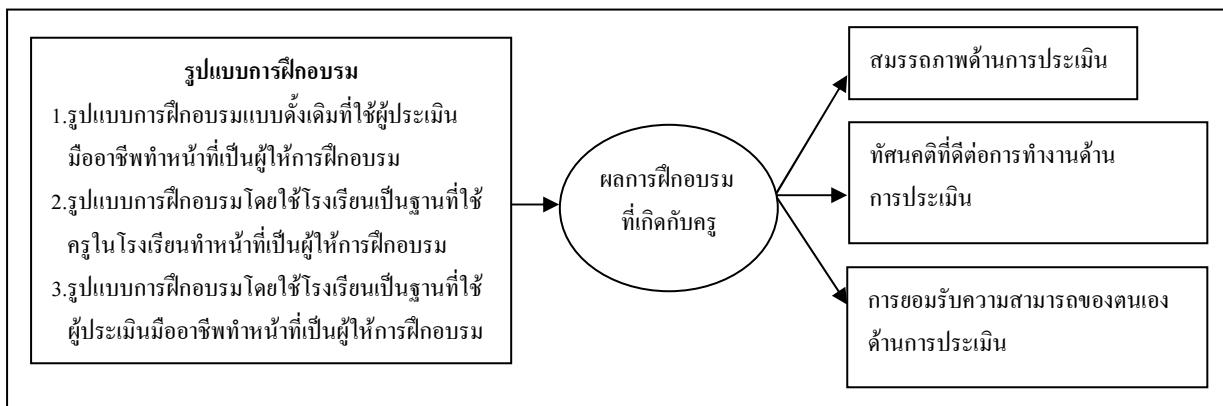
กิจกรรมที่ต้องมีการดำเนินงาน



กิจกรรมที่อาจดี

จากการวิจัยเชิงปริมาณของ Sabar และ Hashahar (1999) ที่ศึกษาปัญัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการฝึกอบรมและการนำผลของการฝึกอบรมไปใช้ เป็นการศึกษารายกรณ์ และงานวิจัยของ Robinson และ Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษารายกรณ์ พบว่ามีปัญัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับสภาพโรงเรียน ในขณะที่งานวิจัยเชิงคุณภาพของ Evertson (1989) ศึกษาการพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปัญบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรม โดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียน และงานวิจัยของอรพรรณ พรสีมา และพุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ทำการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ทั้งสองเรื่องมีลักษณะของการฝึกอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตรงตามที่ทบทวนไว้ แต่ต่างกันที่ผู้ให้การฝึกอบรมโดยงานวิจัยแรกใช้บุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นผู้ให้การฝึกอบรมในขณะที่งานวิจัยเรื่องที่สองใช้ครูในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรม

คณะผู้วิจัยได้ใช้ผลงานวิจัยของ Evertson (1989) Sabar และ Hashahar (1999) Robinson และ Carrington (2002) อรพรรณ พรสีมา และพุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรในการศึกษา คือตัวแปรรูปแบบการฝึกอบรมและผู้ให้การฝึกอบรม ตัวแปรผลการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น คือ ตัวแปรทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านการประเมินและตัวแปรการยอมรับความสามารถของตนเอง สำหรับตัวแปรสมรรถภาพด้านการประเมิน ได้จากผลงานวิจัยของ Evertson (1989) อรพรรณ พรสีมา และพุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 2 และใช้แบบแผนการวิจัยของ Evertson และงานวิจัยของ Robinson และ Carrington เป็นแนวทางในการศึกษา



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่หนึ่ง 15 คน กลุ่มทดลองที่สอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครพนวจ 38 โรงเรียน คณบุรุษวิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงได้ 3 โรงเรียน ที่มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาและมีลักษณะของนักเรียนคล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีครุภาระความเชี่ยวชาญด้านการประเมินทั้ง 3 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 การจัดกลุ่มตัวอย่างเข้ากกลุ่มให้ครบทุกคนที่เป็นอาสาสมัครทำแบบสอบถามสมรรถภาพด้านการประเมินจากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ พบว่ามีคะแนนสมรรถภาพด้านการประเมินแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสุ่มครุภาระเข้าสู่กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อทดสอบความจำเป็นของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรรูปแบบการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครุในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม

ตัวแปรตาม มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครู วัดจากแบบสอบถามปัจจัย 4 ตัวเลือก ตัวแปรทัศนคติต่อการทำงานด้านการประเมิน วัดจากแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และตัวแปรการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมิน วัดจากแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ

การจัดกระทำตัวแปร (Treatment)

คณบุรุษวิจัยควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการวิจัย (threat) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันที่ยังไม่เคยรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และไม่เปิดเผยกับผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าตนเองอยู่ในกลุ่มใดเพื่อไม่ให้เกิดกลุ่มตัวอย่างเบลี่ยนแปลงไปจากปกติ (reactive effects of experimental procedures) และเนื่องจากมีผู้ให้การฝึกอบรม 2 คน คือ ครุในโรงเรียนและผู้ประเมิน มืออาชีพ จึงมีเกณฑ์ในการคัดเลือกครุ คือ (1) เป็นครุที่อยู่ในโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับ (2) มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญด้านการประเมินจากการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปฎิบัติงานด้านการประเมินผล สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ประเมินมืออาชีพ คือ (1) จบการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลหรือมีความเชี่ยวชาญด้านการประเมิน (2) สอนในระดับอุดมศึกษาหรือเป็นข้าราชการของต้นสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินผล จากนั้นจึงเชิญผู้ให้การฝึกอบรมทั้งสองประชุมร่วมกันคณบุรุษวิจัยแล้วดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มทดลอง 2 กลุ่มตามรูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเนื่องกันแต่เมื่อผู้ให้การฝึกอบรมแตกต่างกัน คือ ผู้ให้การฝึกอบรมกลุ่มทดลองที่ 1 เป็นครุที่อยู่ในโรงเรียน ผู้ให้การฝึกอบรมกลุ่มทดลองที่ 2 เป็นผู้ประเมินมืออาชีพ สำหรับกลุ่มควบคุมใช้การฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิม ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพเป็นผู้ให้การฝึกอบรม

แบบแผนการทดลอง

	Time 1		Time 2	
กลุ่มทดลองที่ 1	O_{11}	X_1	O_{12}	
กลุ่มทดลองที่ 2	O_{21}	X_2	O_{22}	
กลุ่มควบคุม	O_{31}	X_3	O_{32}	

- O_{ij} หมายถึง การวัดสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครุภัณฑ์ทดลองฝึกอบรมครุภัณฑ์ใช้โรงเรียนเป็นฐานในกลุ่มที่ i และช่วงเวลาที่ j
- X_i หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมสมรรถภาพด้านการประเมินโดยใช้ผู้ฝึกอบรมหรือผู้ดำเนินการทดลองประเภทที่ i ประกอบด้วยรูปแบบการฝึกอบรม 3 ประเภท คือ การฝึกอบรมครุภัณฑ์ใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครุภัณฑ์โรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม การฝึกอบรมครุภัณฑ์ใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และการฝึกอบรมครุภัณฑ์ดังเดิม
- j หมายถึง ระยะเวลาที่เก็บรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ 1. ก่อนดำเนินการฝึกอบรม 2. หลังดำเนินการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดที่คณบัญชีวัดด้วยมาจากการแบบสอบถามของมหาวิทยาลัย Missouri รัฐ Kansas เนื้อหาหลักในการถามเกลี่ยคุณภาพแต่ปรับรายละเอียดให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย และแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ 3 ฉบับ คือ แบบบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบให้คะแนนผลงาน และแบบสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประโยชน์ของการฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินจากการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 2 ชุดมีค่าเท่ากับ .804 และ .821 สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.507 มีค่าความยากง่ายว่า 0.2 – 0.8 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงอินยัน พบว่า มีค่าไฟสแตดแวร์ = 53.81 และ $df = 45$

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบคำถามวิจัยใช้สถิติภาคบรรยาย สถิติ t -dependent การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนาม (MANCOVA) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการฝึกอบรมโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรผลการฝึกอบรมแต่ละองค์ประกอบย่อยของตัวแปรตามทุกรูปแบบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t -dependent ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวแปรตามจำแนกตามรูปแบบการฝึกอบรม

		TGT				SBT1				SBT2			
		mean	S.D.	t	Sig.	mean	S.D.	t	Sig.	mean	S.D.	t	Sig.
สมรรถภาพด้านการประเมิน	ก่อน	15.933	3.615	2.048	0.060	14.667	3.994	4.059*	0.001	14.067	3.494	4.799*	0.000
	หลัง	17.400	2.131			19.000	2.699			19.333	3.638		
ด้านการเลือกวิธีประเมิน	ก่อน	2.267	0.961	-1.309	0.212	1.933	0.594	0.676	0.510	2.000	0.655	2.806*	0.014
	หลัง	1.867	0.743			2.133	0.743			2.600	0.986		
ด้านการพัฒนาวิธีการประเมิน	ก่อน	1.600	1.056	0.676	0.510	2.067	1.100	0.000	1.000	1.333	0.817	1.572*	0.138
	หลัง	1.800	1.265			2.067	1.163			1.733	1.163		
ด้านการให้คะแนน และ การแปลความหมาย	ก่อน	2.267	1.100	1.160	0.265	2.600	1.242	0.323	0.751	2.267	1.223	2.982*	0.010
	หลัง	2.600	1.242			2.733	0.884			3.133	0.990		
ด้านการใช้ผลประเมิน เพื่อการตัดสินใจ	ก่อน	2.467	1.125	1.031	0.320	2.067	0.704	3.292*	0.005	1.933	1.100	2.958*	0.010
	หลัง	2.867	1.060			2.867	0.834			2.933	1.033		
ด้านการใช้ผลการประเมินในการตัดเกรด	ก่อน	2.000	1.069	0.845	0.413	1.867	1.407	2.037	0.061	1.867	0.834	2.703*	0.017
	หลัง	2.267	1.033			2.667	0.900			2.667	1.175		
ด้านการสื่อสารผลการประเมิน	ก่อน	1.533	1.187	3.371*	0.005	1.067	0.884	7.174*	0.000	1.400	0.910	3.251*	0.006
	หลัง	2.667	1.291			2.733	0.594			2.733	1.223		
ด้านการตระหนักในจริยธรรมการประเมิน	ก่อน	3.800	1.146	0.000	1.000	2.600	1.298	3.263*	0.006	3.267	1.100	0.654	0.524
	หลัง	3.800	0.941			3.800	1.146			3.533	0.915		
ทักษะด้านการทำงาน	ก่อน	3.667	0.379	3.694*	0.002	3.128	0.333	7.245*	0.000	3.533	0.402	5.95*	0.000
	หลัง	4.111	0.379			3.795	0.313			4.054	0.602		
ความรู้สึก อารมณ์ต่อการทำงานด้านการประเมิน	ก่อน	3.812	0.445	3.981*	0.001	3.552	0.353	5.063*	0.000	3.752	0.568	5.323*	0.000
	หลัง	4.176	0.388			4.146	0.411			4.158	0.612		
พฤติกรรมที่แสดงออก ผ่านการทำงานประเมิน	ก่อน	3.607	0.441	3.186*	0.007	2.956	0.388	6.879*	0.000	3.444	0.351	6.054*	0.000
	หลัง	4.084	0.491			3.652	0.367			4.012	0.621		
การยอมรับ ความสามารถด้านการประเมิน	ก่อน	3.501	0.371	3.583*	0.003	2.726	0.417	4.960*	0.000	3.365	0.264	6.267*	0.000
	หลัง	3.949	0.504			3.465	0.564			4.010	0.574		
ความรู้สึกที่แสดงออก ต่อความสามารถด้าน ความสามารถ+ทักษะการประเมินผล	ก่อน	3.476	0.353	3.597*	0.003	2.738	0.395	4.987*	0.000	3.347	0.344	5.323*	0.000
	หลัง	3.936	0.506			3.489	0.611			3.980	0.580		
ความรู้สึกที่แสดงออก ต่อความสามารถของ ตนด้านพฤติกรรม ประเมิน	ก่อน	3.544	0.523	3.36*	0.005	2.707	0.526	4.638*	0.000	3.396	0.295	7.187*	0.000
	หลัง	3.970	0.550			3.426	0.524			4.059	0.613		

*p < .05; หมายเหตุ: ค่า t ที่เกิน 1.96 ไม่มีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากมี df=14

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของสมรรถภาพการประเมินด้านการเลือกวิธีประเมิน ด้านการพัฒนาวิธีประเมิน ด้านการนำข้อสอบไปใช้ การให้คะแนน การแปลความหมาย ด้านการใช้ผลประเมินเพื่อการตัดสินใจ ด้านการใช้ผลประเมินในการตัดเกรด และด้านการสื่อสารผลประเมินแตกต่างกันและมีค่าเฉลี่ยหลังทดสอบสูงกว่าก่อนทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มครูที่ฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม องค์ประกอบของตัวแปรทัศนคติต่อการทำงานและองค์ประกอบของตัวแปรการยอมรับความสามารถของตนของด้านการประเมินพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบของทุกรูปแบบการฝึกอบรม

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการฝึกอบรมและการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนาม (MANCOVA)

ผลการวิเคราะห์เข็นทรอยด์ของตัวแปรตามก่อนการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันในตัวแปร ATT11 และ ACCEPT1 จึงนำตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรร่วมเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนาม เมื่อตรวจสอบข้อตกลงเมื่อต้นด้วยเมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม Levene's test และ Bartlett's test of Sphericity พบว่า สามารถวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนามได้

จากตารางที่ 2 พบว่า เข็นทรอยด์ของ TEST2 ATT12 และ ACCEPT2 ที่บังคับอิทธิพลของตัวแปรร่วมมีความแตกต่างกันระหว่างรูปแบบการฝึกอบรมอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ต่อด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปร ATT12 และ ACCEPT2 ระหว่างรูปแบบการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปร TEST2 เมื่อตรวจสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วย LSD พบว่า ค่าเฉลี่ยของครูที่ฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีครูเป็นผู้ให้การฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าการฝึกอบรมรูปแบบอื่น

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนามระหว่างรูปแบบการฝึกอบรมเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรร่วม

Effect	Multivariate Tests	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
รูปแบบการฝึกอบรม	Pillai's Trace	0.193	1.388	6	78	0.230
	Wilks' Lambda	0.812	1.391	6	76	0.229
	Hotelling's Trace	0.226	1.392	6	74	0.229
	Roy's Largest Root	0.195	2.535	3	39	0.071
ATT11	Pillai's Trace	0.293	5.252	3	38	0.004
	Wilks' Lambda	0.707	5.252	3	38	0.004
	Hotelling's Trace	0.415	5.252	3	38	0.004
	Roy's Largest Root	0.293	5.252	3	38	0.004
ACCEPT1	Pillai's Trace	0.415	5.252	3	38	0.004
	Wilks' Lambda	0.236	3.907	3	38	0.016
	Hotelling's Trace	0.764	3.907	3	38	0.016
	Roy's Largest Root	0.308	3.907	3	38	0.016

ตารางที่ 2 (ต่อ) Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ รายคู่
รูปแบบการ ฝึกอบรม	TEST2	58.177	2	29.089	3.772	0.032	SBT1>SBT2>TGT
	ATTI2	0.007	2	0.003	0.024	0.976	ไม่มีแตกต่างกัน
	ACCEPT2	0.220	2	0.110	0.462	0.633	ไม่มีแตกต่างกัน
ATTI1	TEST2	17.846	1	17.846	2.314	0.136	
	ATTI2	1.264	1	1.264	8.745	0.005	
	ACCEPT2	0.250	1	0.250	1.050	0.312	
ACCEPT1	TEST2	40.966	1	40.966	5.312	0.026	
	ATTI2	0.018	1	0.018	0.126	0.725	
	ACCEPT2	0.448	1	0.448	1.883	0.178	
Error	TEST2	308.485	40	7.712			
	ATTI2	5.782	40	0.145			
	ACCEPT2	9.519	40	0.238			
Total	TEST2	15914.000	45				
	ATTI2	724.463	45				
	ACCEPT2	667.787	45				

การศึกษาผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมครูรูปแบบต่าง ๆ

ผลการศึกษาผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ จากการสังเกตในขณะฝึกอบรม การศึกษาผลงานที่ครูผลิตขึ้นในระหว่างฝึกอบรม และการสัมภาษณ์ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม พนว่าครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมมีผลงานจากการฝึกอบรมมีจำนวน และมีคุณภาพมากกว่าแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และมากกว่าการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม สำหรับข้อดีและข้อควรปรับปรุงของการฝึกอบรมแต่ละรูปแบบนั้นครูที่เข้าฝึกอบรมแบบดั้งเดิมเห็นว่า ควรเน้นการลงมือปฏิบัติโดยมีข้อมูลป้อนกลับทันทีจากวิทยากรเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของครู ส่วนครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานขอบรูปแบบการฝึกอบรม เพราะไม่ต้องทิ้งผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนความคิดด้วยบรรยายกาศที่เป็นกัลยาณมิตร ครูที่เข้าฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีผู้ชี้ยวชาญทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมให้ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงว่า แม้รูปแบบจะมีความยืดหยุ่นด้านเนื้อหาและเวลาแต่ควรมีการกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมที่แน่นอน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนามที่ขัดอิทธิพลของตัวแปรร่วม เมื่อวิเคราะห์ต่อด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) พบว่า ตัวแปรสมรรถภาพด้านการประเมิน มีความแตกต่างระหว่าง รูปแบบการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่ฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีครูใน โรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมสูงกว่าครูที่เข้ารับการฝึกอบรมรูปแบบอื่นแสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมทำให้ครูมีสมรรถภาพด้านการประเมินสูงกว่าการฝึกอบรม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบดังเดิมตามลำดับ

2. การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 2 รูปแบบสามารถพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมิน ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถของตนด้านการประเมิน

3. รูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม ทำให้ครูผลิตผลงานมีปริมาณและคุณภาพสูงสุด และพบว่าครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 2 กลุ่ม พัฒนารูปแบบการประเมินที่มีความหลากหลายที่ได้จากการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ที่เข้ารับการฝึกอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ

ผลการวิจัยนี้พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทย เช่น วิธีการฝึกอบรม แบบดังเดิมที่ใช้การบรรยายเป็นกิจกรรมหลักในการฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพด้าน การประเมิน ทัศนคติต่อการทำงานด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถของตนด้านการประเมินได้ เช่นเดียวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เป็นแนวทางใหม่ที่ใช้พัฒนาครู แต่เมื่อศึกษาลงไปถึง ผลการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในชั้นเรียน ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมครูแบบดังเดิมนั้น ไม่ประสบความสำเร็จในแง่ของการนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นอุปสรรคทำให้แนวทางการพัฒนาครูใหม่ สมรรถภาพด้านการประเมิน ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่เป็นไปตามการประเมินตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และ ขาดความยั่งยืนสอดคล้องกับผลการประเมินด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครู โดยสุวิมล ว่องวานิช (2548) และพบว่า การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิภาพในแง่ของการพัฒนาครูแล้ว ได้ผล การพัฒนาที่เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรมจึงเหมาะสมกับเนื้อหาที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการนำไปปฏิบัติจริง ในห้องเรียน เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การประเมินผลในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรม ช่วยสร้างบรรยายศาสช่องการทำงานและบรรยายศาสช่องการเรียนรู้ที่ดีเพิ่มโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน

2. ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมที่ดีกว่าผู้ประเมินมืออาชีพ หากครู คนนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและลูกค้าต้องตามหลักการ เพราะ ได้เปรียบในด้านการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนครู เมื่ออยู่ในโรงเรียนเดียวกับครูผู้ให้การฝึกอบรมจะ พัฒนาเพื่อนครูตามสภาพปัจจุบันและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้การพัฒนาครูมี

ประสิทธิภาพ ประทัยค่าใช้จ่าย ดังนั้นโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรพัฒนาครุภูมิให้การฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง เช่น สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมระยะสั้นอย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของ Smylie และคณะ (2001) และผลจากการเปรียบเทียบจำนวนผลงานและคุณภาพของผลงานของผลการวิจัยนี้ให้เห็นว่า ผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด การฝึกอบรมโดยใช้ผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพจะมีประโยชน์ในแง่ของความถูกต้องตามหลักการและความคงทนของความรู้ ในขณะที่ครุในโรงเรียนจะมีข้อจำกัดในด้านนี้ การกระตุนให้ครุผู้นำในโรงเรียน ครุแกนนำ ครุต้นแบบที่จะเป็นผู้ให้การฝึกอบรมในโรงเรียนให้ได้รับการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์และสมควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครุภารต์จัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพยายามทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง จัดทำคู่มือการฝึกอบรม และควรสนับสนุนครุที่ได้รับการยกย่อง ได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อขยายความรู้ให้ถูกต้องตามหลักการทฤษฎีก่อนนำไปขยายผลให้กับเพื่อนครุ

2. โรงเรียนควรบูรณาการการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานลงในแผนการพัฒนาบุคลากร ควรมีการขยายผลการฝึกอบรมโดยใช้ครุที่เข้าร่วมการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จในการนำผลการฝึกอบรมไปใช้เป็นแกนนำคนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยต่อไปน่าจะมีการศึกษาผลที่เกิดกับผู้เรียนว่าผลการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับครุนั้นส่งผลไปยังผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนซึ่งเป็นปัจจัยสูงสุดของการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

2. การศึกษาต่อไปน่าจะมีการทดลองการฝึกอบรมที่เป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อศูนย์ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น

3. การวิจัยนี้กำหนดเนื้อหาในการวิจัยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวกับการประเมินเท่านั้น การศึกษาต่อไปน่าจะศึกษาในเนื้อหาอื่น หรือทำการศึกษาว่าเนื้อหาประเภทใดที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

เอกสารอ้างอิง

พิศนา แย้มณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.

กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธารัตน์พิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โนมเดลลิสเตรล: สถาบันวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขานุการสภาพการศึกษา. (2547). แนวทางการพัฒนาครุโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมมูล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช, อาจารณ์ บางเจริญพorphงศ์ และอวยพร เรืองศรีกุล. (2543). บทสรุปรายงานการประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542: กำลังแรงแห่งความสำเร็จ.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำป กเจริญผล.

สุวิมล ว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2547). รายงานการประเมินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: พฤกษ์ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภាជดพร้าว.

อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนาครูแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขานุการศึกษา. (อัดสำเนา)

El-Baz, E.A.R., & others. (2003). School-Based Training Modules. USAID- funded Integrated English Language

Program (IELP-II). Available from <http://www.ielp2.org/Resources/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>

Evertson, C. M. (1989). Improving elementary classroom management: A school-based training program for beginning the year. *Journal of Education Research*, 83(2), 82-90.

Hair, J. F, Anderson, R.E., Tatham, R.C, & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice – Hall.

Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (2001). *LISREL 8: User's reference guide*. Lincolnwood. Scientific software international.

Kirk, R.E. (1995). *Experimental design: procedures for the behavioral sciences*. 3 rd ed. California: Brooks/Cole.

Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19, 149-170.

Sabar, N., & Hashahar, A. (1999). School-focus in-service training: the key to restructuring schools. *Journal of In-service Education*, 25(2), 203-223.

Smylie, M.A., Allensworth, E., Greenberg, R.C., Harris, R., & Luppescu, S. (2001). *Teacher professional development in Chicago: Supporting effective practice*. Chicago: Consortium on Chicago School Research.

UNESCO. (1986). *School based in-service training: a handbook*. Bangkok: UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific.