



การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะด้านการประเมินผลการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

● นพรัตน์ สัก มาทชูชิต

การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมิน โครงการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of a Training Package for Enhancing Project Evaluation Competency of Basic School Administrators

นางอัสสัฏ์ มากฐิติ¹

ผศ.ดร.วิระกานต์ ช่างคำบุญจันทร์²

ดร.ปัทมา บุญญการ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนาคู่มือฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ 1) การสำรวจสภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหาร 2) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการสำรวจ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย 3) การสร้างและประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 4) การหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม และ 5) การปรับปรุงและจัดทำชุดฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรม เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ ชุดฝึกอบรม แบบสำรวจ แบบประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรม แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ แบบตรวจทักษะการประเมินโครงการ และแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบที

ผลจากการวิจัยพบว่า ได้ชุดฝึกอบรม 7 หน่วยและคู่มือวิทยากร ที่มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 83.7/81.20 ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการประเมินโครงการ และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม แตกต่างกับเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการประเมินโครงการก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การวิจัยและพัฒนา, การพัฒนาชุดฝึกอบรม, สมรรถนะด้านการประเมินโครงการ

Abstract

The purposes of this research were to construct and develop a training package for enhancing project evaluation of basic school administrators and to find the efficiency of a training package for enhancing project evaluation of basic school administrators. The research procedures included a survey of conditions and needs assessment to enhance project evaluation competency of basic school administrators, a study of conceptual framework for the research, a training package development for enhancing project evaluation competency of basic school administrators, the verification of the efficiency of a training package, and an improving and finalizing the complete training package. The research samples were basic school administrators and the constructed training package specialists. The instruments were the constructed training package, survey test, the training package quality assessment, achievement test, attitude test, performance test and satisfaction test. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results showed that the constructed training package consisted of seven units and a lecturer manual. The efficiency of the constructed training package was 83.27/81.20. There was a statistically significant difference at the level of .001 between the posttest and pretest scores, and a statistically significant difference at the level of .001 between an average scores of project evaluation skill and the set criterion, moreover; there was a statistically significant difference at the level of .001 between an average scores of the training package satisfaction and the set criterion, but there was no statistically significant difference at the level of .05 between an average scores of project evaluation attitude before and after using the training package.

Keywords: Research and development, A training package development, Project evaluation competency

บทนำ

การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมสำคัญในทุกระยะของการดำเนินโครงการ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ ครบถ้วน สำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้นำสารสนเทศไปใช้ เพื่อให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังที่ Alkin (1972: 107) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการเพื่อช่วยตัดสินใจในการเลือก หาข้อเท็จจริง รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เพื่อใช้รายงานสั้นๆ เฉพาะสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารเลือกประกอบในการตัดสินใจ นอกจากนี้การประเมินโครงการยังเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เนื่องจากได้ศึกษาวิเคราะห์หาปรับปรุงงานและมีวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น การจัดโครงการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสำคัญกับการประเมินโครงการ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามหลักการที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปสารสนเทศที่ครบถ้วนครอบคลุมความต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาหลายประการ บทบาทในการเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) คือเป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546: 13) จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการประเมินที่ถูกต้อง มีทัศนคติที่เหมาะสม มีทักษะในการประเมิน ตลอดจนมีความตระหนักในความสำคัญของการประเมิน และการนำผลการประเมินโครงการไปใช้ ซึ่งความรู้ ทักษะ และความตระหนักดังกล่าวนี้ จัดเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลผลการสำรวจสภาพและความต้องการที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการประเมินโครงการในระดับมากที่สุด แต่มีความรู้และทักษะในเรื่องการประเมินโครงการในระดับน้อยถึงปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาในเรื่องนี้ จากการศึกษางานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ชุดฝึกอบรม เช่น งานวิจัยของสุเทพ หุ่นสวัสดิ์ (2540: 94) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค พบว่าชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นสามารถพัฒนาทั้งความรู้และจิตสำนึกเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ นอกจากนี้ยังงานวิจัยเพื่อสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูประถมศึกษาระดับประถมศึกษา (วิเศษสังข์ (2542: 110) ซึ่งได้ผลการวิจัยว่า หลังการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม ครูมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นก่อนการฝึกอบรม และครูมีความคิดเห็นต่อการใช้ชุดฝึกอบรมในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้นด้านความเหมาะสมของการจัดลำดับเนื้อหาที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และงานวิจัยของจิตรา กุศลพันธ์ (2548: 3 และ 236) ที่ได้วิจัยเพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านการบริหารงานและสหพันธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ ได้ผลการวิจัยคือ ผลเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 ทุกประเด็นที่ประเมิน เป็นต้น แสดง

ว่าโดยส่วนใหญ่ การพัฒนาบุคลากรโดยใช้ชุดฝึกอบรม ทำให้ผู้รับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม และสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ให้สูงขึ้นได้ จากความสำคัญของการประเมินโครงการ บทบาทของผู้บริหาร สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติต่อการประเมินโครงการในสถานศึกษา ตลอดจนผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้วยชุดฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

ด้านสมรรถนะการประเมินโครงการ ประกอบด้วยสมรรถนะแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้พื้นฐานในการประเมินโครงการ
 - 1.2 ขั้นตอนการประเมินโครงการ
 - 1.3 รูปแบบการประเมินโครงการ
 - 1.4 กรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมินโครงการ
 - 1.5 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือประเมินโครงการ
 - 1.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.8 การเขียนเค้าโครงการประเมินโครงการ
 - 1.9 การเขียนรายงานการประเมินโครงการ
2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดขั้นตอนการประเมินโครงการ
 - 2.2 การเลือกรูปแบบการประเมินโครงการ
 - 2.3 การกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมินโครงการ
 - 2.4 การเขียนเค้าโครงการประเมินโครงการ

3. ด้านเจตคติต่อการประเมินโครงการ ประกอบด้วย

3.1 การเห็นประโยชน์และความสำคัญจำเป็นในการประเมินโครงการ

3.2 การดำเนินการประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ

3.3 การนำผลการประเมินโครงการไปใช้พัฒนาการศึกษา

ด้านเนื้อหาของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วยเนื้อหาต่อไปนี้

1. ความรู้พื้นฐานในการประเมินโครงการ

2. ขั้นตอนการประเมินโครงการ

3. รูปแบบการประเมินโครงการ

4. กรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมินโครงการ

5. เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินโครงการ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการ

7. การเขียนเค้าโครงการประเมินโครงการและรายงานการประเมินโครงการ

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในขั้นตอนที่ 3 และ 4 ดังนี้

1. ประชากรในการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น (ขั้นตอนที่ 1) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 285 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

2. ประชากรในการประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรม (ขั้นตอนที่ 3) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรม 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด คือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล 2 คน ด้านการบริหารการศึกษา 1 คน ด้านหลักสูตร 1 คน และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 1 คน

3. ประชากรในการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม (ขั้นตอนที่ 4) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 45 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงและสมัครใจ เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมครั้งที่ 1 , 2 และครั้งที่ 3 จำนวน 5 , 10 และ 30 คนตามลำดับ

ด้านระยะเวลา

มกราคม 2554 – กรกฎาคม 2555

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหาร ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 285 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหาร การฝึกอบรม การสร้างและการหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ และผลการสำรวจจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างชุดฝึกอบรมและประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้การสร้างชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมการสร้างชุดฝึกอบรม สมรรถนะของผู้บริหาร การประเมินโครงการ ทฤษฎีการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของผู้บริหาร นำมาประกอบร่างและสร้างชุดฝึกอบรม (ฉบับร่าง) และประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมโดยกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรม 5 คน

ขั้นตอนที่ 4 การหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม โดยการทดลองใช้ 3 ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ 1 การทดลองใช้แบบเดี่ยว ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 5 คนโดยใช้ชุดฝึกอบรมตามกำหนดการฝึกอบรมที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 2 การทดลองใช้แบบกลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 10 คนโดยใช้ชุดฝึกอบรมตามกำหนดการฝึกอบรมที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการทดลองใช้ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 3 การทดลองใช้ในภาคสนาม หลังจากได้ปรับปรุงชุดฝึกอบรมตามกำหนดการฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะและผลการทดลองใช้ครั้งที่ 2 โดยปรับเวลาในบางกิจกรรมของการฝึกอบรม และปรับแก้คำ ข้อความ และรูปภาพให้มีความเหมาะสมชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงและจัดทำชุดฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะและข้อสังเกตจากสภาพจริงของการทดลองใช้ครั้งที่ 3 มาปรับปรุงชุดฝึกอบรมและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1, 3 และ 4 ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 คือแบบสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และหาคุณภาพด้านความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความตรงรายข้อตั้งแต่ .80-1.00 หา

ค่าความเที่ยงโดยทดลองใช้กับผู้บริหาร 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค เท่ากับ .95

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 3 มี 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมในภาพรวม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และหาคุณภาพด้านความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความตรงรายข้อตั้งแต่ .80-1.00
2. แบบประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมรายหน่วย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และหาคุณภาพด้านความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความตรงรายข้อตั้งแต่ .80-1.00

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 4 มี 5 ฉบับ ได้แก่

1. แบบทดสอบความรู้เรื่องการประเมินโครงการ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและหาคุณภาพด้านความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความตรงรายข้อตั้งแต่ .80 - 1.00 หาค่าระดับความยาก (Level of Difficulty) อำนาจจำแนก (Power of Discrimination) และความเที่ยงโดยการทดลองใช้กับผู้บริหาร 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความยากตั้งแต่ .20 - .80 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 - .60 และค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder -Richardson (Kuder, 1988)
2. แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมในภาพรวม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และหาค่าความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คนได้ค่าความตรงรายข้อตั้งแต่ .80 - 1.00
3. แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมรายหน่วย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและหาค่าความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คนได้ค่าความตรงตั้งแต่ .80 - 1.00
4. แบบวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและหาค่าความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คนได้ค่าความตรงตั้งแต่ .80 - 1.00 หาค่าอำนาจจำแนกและความเที่ยง โดยทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหาร 30 คน โดยหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .35 - .71 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค เท่ากับ .88
5. แบบตรวจประเมินการประเมินโครงการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 27 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความตรงตั้งแต่ .80 - 1.00 หาค่าความเที่ยงโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคะแนนของผู้สังเกต (Interrater หรือ Interobserver) ได้เท่ากับ .71

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1, 3 และ 4 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการที่ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จากผู้บริหาร 250 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรม หลังจากการสร้างชุดฝึกอบรม(ฉบับร่าง) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินคุณภาพชุดฝึกอบรมในภาพรวม และรายหน่วย จากกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์ นำผลที่ได้และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม 3 ครั้ง ดังนี้
ครั้งที่ 1 การทดลองใช้แบบเดี่ยว โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 5 คน ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมินท้ายกิจกรรมแต่ละหน่วย และแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม (E_1/E_2) และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของส่วนประกอบต่างๆ ของชุดฝึกอบรม

ครั้งที่ 2 การทดลองใช้แบบกลุ่ม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 10 คน โดยมีวัตถุประสงค์ วิธีการและเครื่องมือ เช่นเดียวกับการทดลองใช้ครั้งที่ 1

ครั้งที่ 3 การทดลองใช้ในภาคสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 30 คน ก่อนดำเนินการฝึกอบรมโดยวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการและทดสอบความรู้เรื่องการประเมินโครงการ ระหว่างการฝึกอบรม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินท้ายกิจกรรมแต่ละหน่วย และหลังการฝึกอบรม แบบตรวจทักษะการประเมินโครงการ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดเจตคติ และแบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม เพื่อหาประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มเดี่ยว (One sample test) และแบบมีอิสระต่อกัน (t-test แบบ Dependent) สำหรับการวิเคราะห์คุณภาพชุดฝึกอบรม และความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด, 3.51-4.50 หมายถึง มาก, 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง, 1.51-2.50 หมายถึง น้อย, 1.01-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 100)

ผลการวิจัย

1. ได้ชุดฝึกอบบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีส่วนประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ชุดฝึกอบบรม 7 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ความรู้และแนวคิดพื้นฐานในการประเมินโครงการ หน่วยที่ 2 ขั้นตอนการประเมินโครงการ หน่วยที่ 3 รูปแบบการประเมินโครงการ หน่วยที่ 4 กรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมินโครงการ หน่วยที่ 5 เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินโครงการ หน่วยที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการ และหน่วยที่ 7 การเขียนเค้าโครงและรายงานการประเมินโครงการ แต่ละหน่วยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แนวคิดประจำหน่วย หัวข้อเนื้อหา ระยะเวลา ขั้นตอนกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ การประเมินผล ใบบันทึกความรู้ และเอกสารอ้างอิง

1.2 คู่มือวิทยากร ประกอบด้วย คำแนะนำการใช้ชุดฝึกอบบรม กำหนดการฝึกอบรม คำแนะนำการดำเนินการจัดกิจกรรมแต่ละหน่วย แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบวัดทักษะการประเมินโครงการ แบบตรวจทักษะการประเมินโครงการ แบบวัดความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบบรม แบบประเมินท้ายกิจกรรมแต่ละหน่วย เฉลยคำตอบ ใบบันทึก แบบประเมิน และสื่อประกอบการจัดกิจกรรม

2. ชุดฝึกอบบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 83.27/81.20 โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบความรู้เรื่องการประเมินโครงการก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการประเมินโครงการแตกต่างกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{x} = 75\%$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบบรมแตกต่างกับเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{x} = 3.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการประเมินโครงการของผู้บริหารก่อนและหลังการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การอภิปรายผล

1. ชุดฝึกอบบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 83.27/81.20 นั่นคือมีประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) เท่ากับ 83.27 ซึ่งยอมรับได้ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพ(ร้อยละ 80) ที่กำหนด และมีประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) เท่ากับ 81.20 ซึ่งยอมรับได้ในระดับเท่ากับเกณฑ์ประสิทธิภาพ(ร้อยละ 80) ที่กำหนด (นารี เพ็งสวัสดิ์, 2546: 44) และชุดฝึกอบบรมทำให้สมรรถนะด้านความรู้ของผู้บริหารที่รับการฝึกอบรมสูงขึ้น มีสมรรถนะด้านทักษะการประเมินโครงการ ($\bar{x} > 75\%$) และมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบบรม ($\bar{x} > 3.50$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาชุดฝึกอบบรมอย่างมีระบบ มีขั้นตอนโดยอิงแนวคิด ทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และสังเคราะห์ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการประเมินโครงการของผู้บริหาร การฝึกอบรม การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบบรม แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตลอดจนผลการ

สำรวจสภาพและความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ มีความเฉพาะเจาะจงสนองความต้องการจำเป็นของผู้รับการฝึกอบรม จัดเรียงเนื้อหาไปตามลำดับ ต่อเนื่องกัน กำหนดกิจกรรมการฝึกโดยเน้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้แบบกลุ่ม ใช้สื่อประกอบการ จัดกิจกรรม เช่น ใบความรู้ ใบงาน แบบประเมินต่างๆ โดยวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้ร่วมคิดให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามประเด็นที่กำหนด มากกว่าให้การบรรยาย แต่วิทยากรจะให้การเสริมแรงโดยนำอภิปรายสรุปคำตอบให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและเป็นไปอย่างต่อเนื่องที่ละชั้นในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับกฎการเรียนรู้ของธอร์นิกซ์ ที่กล่าวไว้สรุปได้ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนพร้อมทั้งกายและใจ เมื่อได้ฝึกปฏิบัติได้กระทำบ่อยๆ เมื่อได้ทราบผล ได้ทราบคำตอบที่ถูกต้องน่าพึงพอใจอยากเรียนรู้อีกต่อไป (Hergenhohr, 1993: 54-57) และ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ว่าผู้ใหญ่ต้องเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้ลงมือปฏิบัติ ศึกษา ค้นคว้า บรรยายนานๆ และบรรยายการอบรมต้องเป็นกันเอง มีอิสระไม่เป็นทางการ ผู้ใหญ่ต้องการความสนใจ ชมเชย ให้กำลังใจ ต้องจัดกิจกรรมที่ยั่วเย้าให้อยากเรียนรู้เพิ่ม ผู้ใหญ่จะสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความคิดใหม่ๆ ได้ ดี เมื่อมีโอกาสศึกษาแบบชี้นำตนเอง ได้โต้แย้ง ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และได้แสดงสมรรถภาพในการเรียนรู้ (วิจิตร อวระกุล, 2540: 201-202; วิบูลย์ บุญโรกุล, 2545: 22-23; สุวัฒน์ วิเศษวงศ์, 2547: 7-8) นอกจากนี้ ชุดฝึกอบรมได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตชุดฝึกอบรมและได้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อทดลองใช้ 2 ครั้ง โดยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลทั้งจากการสังเกตและให้ทางสถิติ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญของ ผู้บริหาร และข้อสังเกตจากสภาพจริงของการฝึกอบรมทั้ง 2 ครั้ง นำมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ก่อนนำไป ทดลองใช้ครั้งที่ 3 เพื่อสรุปประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่จะนำมาใช้ได้ และผู้วิจัยได้นำข้อมูล พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ของผู้บริหารจากการทดลองใช้ครั้งที่ 3 มาปรับปรุงเพิ่มเติมและจัดทำเป็นชุดฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ ที่มีความเหมาะสม ครบถ้วน ตรงตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมทั้งในด้านการประสงค์ เนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา กิจกรรม สื่อ วิธีประเมินผล และประโยชน์ของชุดฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อชุดฝึกอบรมที่ได้เพิ่มเติมไว้ว่า ชุดฝึกอบรมมีรายละเอียดครบถ้วน ใช้เรียนรู้ได้และมีประโยชน์มาก ส่วนรายละเอียดในคู่มือวิทยากร ผู้วิจัยได้จัดทำไว้ ชัดเจน เป็นแนวทางให้วิทยากรใช้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้เกิดความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้ ส่งผล ให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดความสนใจในการฝึกอบรม เสริมสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการประเมินโครงการ เพิ่มขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523: 121) และสุภาณี เล็งศรี (2546: 38-39) ที่ว่าชุดฝึกอบรมช่วยในการถ่ายทอดเนื้อหาที่ซับซ้อนได้ดี ช่วยให้วิทยากรดำเนินการอบรมได้อย่างมั่นใจเป็นไปตามเป้าหมาย ผลการ พัฒนาชุดฝึกอบรมและประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่ได้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตรา พิชะพัฒน์ (2548: 233-241) ที่ได้วิจัยเพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมประมวลสาระด้านการบริหารการเงินและสินทรัพย์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในประเด็นที่ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นเป็นชุดฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้นและมีความพึงพอใจต่อชุด ฝึกอบรมในระดับมาก คือค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และสอดคล้องกับงานวิจัยเพื่อสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

เรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูประถมศึกษาของพิมล วิเศษสังข์ (2542:109-110) ที่ได้ผลการวิจัยว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด การฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทำให้ครูมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น และครูมีความคิดเห็นต่อการใช้ชุดฝึกในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการประเมินโครงการของผู้บริหารก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อการประเมินโครงการของผู้บริหารก่อนและหลังการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไม่ได้ทำให้ผู้บริหารที่รับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อการประเมินโครงการสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่พบปะทางหน้าที่เกี่ยวข้องกับการติดตามประเมินผลในสถานศึกษาทุกด้าน ผู้บริหารเห็นประโยชน์ และมีความสนุกสนานใจและต้องการรับการพัฒนาในเรื่องนี้ จึงมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินโครงการ ดังข้อมูลในแบบสำรวจเจตคติต่อการประเมินโครงการ ที่พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.61) มีเจตคติต่อการประเมินโครงการในระดับมากถึงมากที่สุด และจากผลการวัดเจตคติพบว่า ก่อนการฝึกอบรม เจตคติต่อการประเมินโครงการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, $SD. = 0.29$) เมื่อวัดเจตคติต่อการประเมินโครงการของผู้บริหารหลังการฝึกอบรม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, $SD. = 0.29$) เช่นกัน น่าจะเป็นเพราะว่าระยะเวลาการฝึกอบรมค่อนข้างน้อยสำหรับการเปลี่ยนเจตคติต่อการประเมินโครงการ เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างถาวร เกิดจากการหล่อหลอมขึ้นทีละนิด มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคน มีแนวโน้มจะคงเส้นคงวาและมั่นคง เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเปลี่ยนแปลงได้ยากแต่ไม่หมายความว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงเจตคติต้องอาศัยเวลา (ปิ่นพร ศิริอนุตโรจน์. 2540: 249-250; ฉัตยาพร เสมอใจ. 2550: 103; ชูชีพ อ่อนโคกสูง. 2550: 99) และโดยหลักการทางสถิติในเรื่องการถดถอยทางสถิติ (Statistical Regression) ได้อธิบายไว้ว่าหากข้อมูลมีค่ามาก ข้อมูลนั้นจะไม่สามารถสูงขึ้นอีก แต่มีโอกาสจะลดต่ำลงได้ ดังนั้นชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่ได้ทำให้ผู้บริหารที่รับการฝึกอบรม ซึ่งมีเจตคติต่อการประเมินโครงการก่อนการฝึกอบรมสูงอยู่แล้วจะมีเจตคติต่อการประเมินโครงการหลังการฝึกอบรมสูงขึ้นไปกว่าก่อนการฝึกอบรมอีก และผลการวิจัยในระดับนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ หุ่นสวัสดิ์ (2540: 94) ที่ได้วิจัยเพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่พบว่าชุดฝึกอบรมทำให้นักศึกษามีจิตสำนึกเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมวดี คฤหเดช (2540: 106) ที่ได้วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 7 วัน และลักษณะการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่หลากหลายแตกต่างไปจากงานปกติ มีความสนุกสนาน พบว่าชุดฝึกอบรมทำให้เจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการ

ทำงานเป็นทีมหลังฝึกอบอรมดีกว่าก่อนฝึกอบอรม ทั้งนี้่าจะเนื่องมาจากระยะเวลาการฝึกอบอรมที่มากกว่า และลักษณะกิจกรรมที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การฝึกอบอรมโดยใช้ชุดฝึกอบอรมแต่ละครั้ง ไม่ควรมีกลุ่มเป้าหมายมากเกินไป เนื่องจากกิจกรรมในชุดฝึกอบอรมเป็นกิจกรรมที่ต้องแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ที่แต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้เรียนรู้ในประเด็นที่แตกต่างกันกลุ่มละ 1 ประเด็น หากผู้รับการฝึกอบอรมมากเกินไป เมื่อแบ่งกลุ่มแล้ว จะทำให้มีกลุ่มที่เรียนรู้ในประเด็นเดียวกันมากกว่า 1 กลุ่ม ซึ่งจะส่งผลไปยังการนำเสนอผลงานกลุ่มที่ต้องใช้เวลามากขึ้น ดังนั้น วิทยากรควรทำความเข้าใจการใช้ชุดฝึกอบอรม ลักษณะกิจกรรมการฝึกอบอรม การวางแผนแบ่งกลุ่มนำกิจกรรมการนำเสนอผลงานกลุ่มการใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมและควรเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมใช้ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบอรมด้วยชุดฝึกอบอรมเป็น 4 วัน โดยสอดแทรกกิจกรรมนันทนาการเพิ่มเวลาในการซักถามข้อสงสัยให้มากขึ้นโดยเฉพาะเมื่อกลุ่มเป้าหมายมากช่น และให้กลุ่มเป้าหมายได้ผ่อนคลาย มีเวลาได้ทบทวนเนื้อหาสาระซ้ำหลังเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรมหรือก่อนการทดสอบหลังการฝึกอบอรม

3. ควรจัดชุดฝึกอบอรมแยกเป็นหน่วยที่ 1 – 7 แยกจากให้ผู้รับการฝึกอบอรมเฉพาะหน่วยที่จะทำกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้พร้อมกัน ให้การเรียนรู้เกิดจากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และนำประสบการณ์มาแบ่งปันกันอย่างแท้จริง และเพื่อเป็นแรงจูงใจในการบรรเทาความวิตกกังวลการฝึกอบอรมให้น่าสนใจ ผู้รับการฝึกอบอรมไม่รู้สึกเบื่อหน่ายจากการเรียนรู้ซ้ำในสิ่งที่เรียนรู้มาก่อน

4. ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรต่างๆ สามารถนำชุดฝึกอบอรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ เนื่องจากการประเมินโครงการเป็นเครื่องมือที่เน้นการปฏิบัติ เป็นหลักวิชา ที่ไม่เปลี่ยนแปลงตามลักษณะขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาเป็นชุดฝึกอบอรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการสำหรับกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เช่น หัวหน้าฝ่ายดำเนินงานของสถานศึกษา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นต้น

2. ควรพัฒนาเป็นชุดฝึกอบอรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการสำหรับกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ โดยพัฒนาเป็นชุดฝึกอบอรมชุดย่อยๆ เช่น การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือประเมิน การเขียนรายงานการประเมินโครงการ เป็นต้น

3. ควรพัฒนาเป็นชุดฝึกอบอรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินโครงการโดยใช้เทคนิคอื่นๆ เช่น บทเรียนออนไลน์ เป็นต้น

4. ควรพัฒนาเป็นชุดฝึกอบอรมในเรื่องอื่นๆ เช่น การประเมินตามสภาพจริง การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

5. ควรพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านอื่นๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้ใช้ศึกษาเรียนรู้อย่างอิสระ ไม่มีข้อจำกัดของระยะเวลาในการฝึกอบรม
6. ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจริง
7. ควรทำวิจัยเพื่อศึกษาความคงทนของสมรรถนะด้านความรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

- จิตรา พิชะพัฒน์. (2548). การพัฒนาชุดฝึกอบรม : ประมวลสาระสำคัญด้านการบริหารการเงินและ
สินทรัพย์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัครสำเนา).
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิเอ็ดดูเคชั่น.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2550). จิตวิทยาคัพท. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2523). ระบบสื่อการสอนใน เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา
(หน่วยที่ 1-5, 118-121). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเนชั่นโปรดักชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัครสำเนา).
- พิมล วิเศษสังข์. (2542). การสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่องการวิจัยระดับชั้นเรียนสำหรับครู
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์และการพัฒนาวัฒนธรรม
กระทรวงศึกษาธิการ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร อาภาผล. (2546). การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬา.
- วิบูลย์ บุญศรีโรจน์. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์
จำกัด.
- สุเทพ หุ่นสวัสดิ์. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับ
นักศึกษาาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัครสำเนา).

สุภาณี เล็งศรี. (2546). **กระบวนการฝึกอบรม**. พิษณุโลก : ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธา
การพิมพ์จำกัด.

Alkin, C. R.(1972). "Evaluation Theory Development." In **Evaluation Action Program : Reading in
Social Action and Education**. P.107 Ed.By C.H.Weiss. Boston : Allyn and Bacon.

Hergenhahn, B.R. and Olsen , M.H. (1993). **An Introduction to Theories of Learning**. (4th ed.)
Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Retracted article