



การศึกษาสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรม
ตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู)
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

STUDY OF THE TRAINING CONDITIONS PURSUANT TO THE PERCEPTIONS AND
EXPECTATIONS ATTENDED TEACHERS OF THE COUPON FOR TEACHER DEVELOPMENT
PROJECT UNDER PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นางสาวทิพย์มณี เทพวิญญากิจ *

Thipmanee Thepwinyakit

รองศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุธรง **

Assoc. Prof. Jurairat Sudrung, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้ของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) 2) ศึกษาความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) 3) เปรียบเทียบสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 312 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบยกลกลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มตามกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากนั้นใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ PNI modified ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการจัดอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ว่าได้สูงสุดคือ ด้านประเมินผลการอบรม (2) ความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมคาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านสถานที่จัดอบรม (3) เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการจัดอบรมด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญสูงสุดคือ ด้านสถานที่จัดอบรม มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.84

*นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาโทการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*Graduate Student of Supervision and Curriculum Development, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

E-mail Address: thipmanee.tiffy@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาโทการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**Lecturer of Supervision and Curriculum Development, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

E-mail Address: Jurairat.su@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the conditions of training pursuant to the perceptions for a teacher development project, 2) study the expectations of the teacher development project, and 3) compare the conditions of training pursuant to the perceptions and expectations. The sample group was comprised of 312 teachers under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2 who had received training under the comprehensive teacher development program (teacher coupons **WHAT ARE TEACHER COUPONS? CLARIFICATION NEEDED). They were randomly assigned by cluster random sampling and divided into 8 groups according to the Education Quality Development Network via purposive sampling. This research used a rating scale questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, average, standard deviation and PNI_{modified}. The research results were as follows: (1) The current conditions of training were at a moderate level. The training assessment was the highest at the practice level. (2) The expectations of teachers was at a high level. The training place was at the highest level of practice. (3) In comparison between the current conditions and expectations of the teacher development project found that the training place was the highest priority. The training place has a PNI modified value of 0.84.

คำสำคัญ: โครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คูปองครู)

KEYWORDS: THE COUPON FOR TEACHER DEVELOPMENT PROJECT

บทนำ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Educational reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูงเพื่อก้าวสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional teacher)” ครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553) จากรายงานผลการศึกษา สภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ระบุว่า วิฤตคุณภาพการศึกษาไทยส่วนหนึ่งมาจากปัญหาครู เพราะเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การพัฒนาครูประจำการมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพ สถาบันอุดมศึกษา และสำนักพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมพัฒนา แต่ยังขาดระบบฐานข้อมูลของครู การวางแผนร่วมกัน, กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู, การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน วิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู และที่สำคัญการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานยังขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

ปัญหาของการพัฒนาครูดังที่กล่าวมาข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการปฏิรูประบบการพัฒนาครูเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) เป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกับวิทย์ฐานะ โดยการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยให้ความสำคัญกับ “ระยะเวลา” ในการทำงานสั่งสมความชำนาญในระยะเวลาหนึ่งเชื่อมโยงกับการอบรมพัฒนาตนเอง โดยการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาตนเองให้ข้าราชการครูคนละ 10,000 บาท/คน/ปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง โดยเป็นค่าลงทะเบียนหลักสูตร ค่าพาหนะเดินทาง ค่าที่พักและ ค่าเบี้ยเลี้ยงในการอบรมพัฒนาตนเองซึ่งเรียกกันว่าคู่มือครูซึ่งเป็นหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรองและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคัดเลือก จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ดำเนินการโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ข้าราชการเลือกพัฒนาตนเองในหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและนักเรียน เพื่อให้หน่วยงานส่วนกลางสามารถบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ และสามารถทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในภาพรวมได้

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านมามีการสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) ที่ปรากฏบนสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ มาก เช่น การบริหารจัดการงบประมาณหย่อนประสิทธิภาพ ไม่ได้เกิดความเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร โดยเฉพาะคุณภาพการศึกษา ผลการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ดีขึ้น แต่ครูได้รับประโยชน์เอาเปรียบหรือไปประกาศผ่านหลักสูตรการอบรมไปประกอบการขอวิทยฐานะเพิ่มขึ้น (สมหมาย ปาริฉัตร, 2560) สอดคล้องกับคมชัดลึกออนไลน์ (2560) กล่าวว่า “เงินคู่มือ” การศึกษาไม่เพียงพอต่อจำนวนครูที่แจ้งความจำนงค์รับการอบรม ครูต้องใช้เงินส่วนตัวสำรองจ่าย บางหลักสูตรมีการเปลี่ยนสถานที่อบรมแต่ไม่ได้แจ้งผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เข้าอบรมเสียเวลาและค่าเดินทาง เช่นเดียวกับ มติชนสุดสัปดาห์ออนไลน์ (2560) ที่กล่าวว่า บางหน่วยจะจ่ายค่าหัวให้ถ้าสามารถเกณฑ์ครูมาอบรมเยอะๆ และพบว่าหลายหลักสูตรไม่มีกระบวนการติดตามผลการอบรมลงไปที่สถานศึกษา บางหลักสูตรพบว่ามีข้อมูลแค่เพียงคนเดียวเป็นผู้รับผิดชอบ สะท้อนให้เห็นว่าการพิจารณาอนุมัติหลักสูตรดำเนินการอย่างเร่งรีบ ทำให้ไม่มีความมั่นใจคุณภาพของหลักสูตร และปัญหาเกิดขึ้นมากที่สุดคือปัญหาระบบการลงทะเบียนของครู พบว่าหลายหลักสูตรถูกล้อกระบบ ทำให้ครูไม่สามารถเลือกอบรมในจังหวัดตนเองหรือพื้นที่ใกล้เคียงได้ และในปีงบประมาณ 2561 ก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) ประชาไทออนไลน์ (2561) พบว่าโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) มีความสับสนในเรื่องหลักเกณฑ์ในการอบรมและการประเมินหลักสูตร สอดคล้องกับ มติชนสุดสัปดาห์ออนไลน์ (2561) กล่าวว่า โครงการนี้ไม่มีการติดตามผลว่าครูได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปพัฒนาผู้เรียนหรือไม่ มีการบังคับให้ครูไปอบรมโดยนำการอบรมไปผูกกับการทำวิทยฐานะ เช่นเดียวกับ มติชนออนไลน์ (2561) กล่าวว่า บางหลักสูตรได้รับความรู้ไม่เต็มที่ สถานที่จัดอบรมไม่เหมาะสม และการนำการอบรมไปผูกกับการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ครูไม่มีทางเลือกจึงจำเป็นต้องไปอบรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีนโยบายในการดำเนินงานโครงการนี้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม การดำเนินการตามนโยบายเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 และปีงบประมาณ 2561 ความชัดเจนในการปฏิบัติมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล โครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรภายหลังการดำเนินงานตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรดำเนินงานจนสิ้นปีงบประมาณแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้สั่งการให้ทุกโรงเรียนในสังกัดรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงจำนวนครูที่เข้ารับการอบรมและผลการพัฒนาที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งทราบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการอบรมพัฒนาของครู ซึ่งผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากเอกสารรายงานผลการดำเนินงานตาม

นโยบายโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรที่จากโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดที่ส่งรายงานมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปปัญหาที่ครูได้รับผลกระทบจากโครงการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านวิทยากร 3) ด้านกิจกรรม 4) ด้านสถานที่ 5) การติดตามผล

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู) นั้นพบว่ามีมากมายและส่งผลกระทบในหลายด้าน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการจذبอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครู ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการพัฒนาครูให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการจذبอบรมตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู)
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู)
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจذبอบรมตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู) ในปีงบประมาณ 2560 และปีงบประมาณ 2561 จำนวน 1,629 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คูปองครู) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 312 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W. Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยใช้วิธี Cluster Random Sampling โดยแบ่ง Cluster ตามกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็น 8 Cluster จากนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก 8 Cluster มา Cluster ละ 39 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการวิเคราะห์เอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ สรุปจากแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นตอนก่อนการอบรม
 - 1) การประชาสัมพันธ์โครงการ
 - 2) การทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)
 - 3) การเลือกหลักสูตร
2. ขั้นตอนดำเนินการอบรม

- 1) เนื้อหาของหลักสูตรการอบรม
- 2) วิทยากร
- 3) กิจกรรมการอบรม
- 4) สถานที่จัดอบรม
3. ชั้นหลังการอบรม
 - 1) การประเมินผลการอบรม
 - 2) การติดตามผลการอบรม
 - 3) ประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองซึ่งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พัฒนากำหนดเป็นกรอบเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเบื้องต้น และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามด้วย “IOC”
4. ผู้วิจัยคำนวณค่าความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าเท่ากับ 0.93 แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภาษาเพื่อให้สื่อความได้ตรงกัน
5. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 312 ชุด โดยเก็บข้อมูลกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอข้อมูลและบัญชีรายชื่อของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) ในปีงบประมาณ 2560 และปีงบประมาณ 2561 จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.95 ของแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและสรุปรวมระดับของการรับรู้และระดับความคาดหวังที่ครูมีต่อการดำเนินงานโครงการ โดยนำค่าเฉลี่ยไปวิเคราะห์ตามเกณฑ์การวัดรายข้อของระดับการรับรู้และระดับของความคาดหวัง ซึ่งแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน และนำค่าเฉลี่ยมาคำนวณหาค่า (PNI) โดยใช้สูตร PNI_{Modified} (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของสภาพการอบรม แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ร่องวานิช อ้างถึงใน สุวิมล ร่องวานิช, 2558)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (N = 290)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	22.07
หญิง	226	77.93
รวม	290	100
ระดับชั้นที่สอน		
ปฐมวัย	32	11.03
ประถมศึกษาปีที่ 1-3	72	24.83
ประถมศึกษาปีที่ 4-6	93	32.07
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	77	26.55
สอนมากกว่า 1 ระดับชั้น	16	5.52
รวม	290	100
ประสบการณ์การสอน		
2-5 ปี	92	31.72
6-10 ปี	88	30.34
11-15 ปี	32	11.03
16-20 ปี	10	3.45
21-25 ปี	17	5.86
26-30 ปี	18	6.21
31 ปี ขึ้นไป	33	11.38
รวม	290	100
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน		
ภาษาไทย	34	11.72
คณิตศาสตร์	28	9.66
วิทยาศาสตร์	34	11.72
ภาษาต่างประเทศ	35	12.07

ตาราง 1 (ต่อ)

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (N = 290)	ร้อยละ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน (ต่อ)		
สังคมศึกษา	16	5.52
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	16	5.52
สุขศึกษาและพลศึกษา	7	2.41
ศิลปะ	7	2.41
ปฐมวัย	28	9.66
สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระขึ้นไป	85	29.31
รวม	290	100
หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม		
ประเภทที่เน้นเนื้อหาตามสาระการเรียนรู้	145	50.00
ประเภทที่เน้นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ	145	50.00
การจัดการเรียนรู้ (Pedagogy)		
รวม	290	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.93 สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 32.07 มีประสบการณ์การสอน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.72 สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.31 หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเป็นประเภทที่เน้นเนื้อหาตามสาระการเรียนรู้ และประเภทที่เน้นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ (Pedagogy) คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาคูรูปแบบครบวงจร (คู่มือครู)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่า ($PNI_{modified}$) ของสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาคูรูปแบบครบวงจร (คู่มือครู) ในภาพรวม

ด้านการจัดอบรม	สภาพปัจจุบัน ของการจัด อบรม		ระดับ การ รับรู้	ความคาดหวัง ของการจัดอบรม		ระดับ ความ คาดหวัง	ค่า (PNI)	ลำดับ
	M	SD		M	SD			
1. การประชาสัมพันธ์	3.17	0.90	ปาน กลาง	3.86	0.67	มาก	0.22	6
2. การทำแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล (ID Plan)	3.38	0.89	ปาน กลาง	3.92	0.67	มาก	0.16	8
3. การเลือกหลักสูตร	3.11	0.94	ปาน กลาง	4.13	0.71	มาก	0.33	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่า ($PNI_{modified}$) ของสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) ในภาพรวม

ด้านการจัดอบรม	สภาพปัจจุบันของการจัดอบรม		ระดับการรับรู้	ความคาดหวังของการจัดอบรม		ระดับความคาดหวัง	ค่า (PNI)	ลำดับ
	M	SD		M	SD			
4. เนื้อหาของหลักสูตรการอบรม	3.51	0.90	มาก	4.06	0.65	มาก	0.16	8
5. วิทยากร	3.43	0.97	ปานกลาง	4.24	0.68	มาก	0.24	5
6. กิจกรรมการอบรม	3.31	0.92	ปานกลาง	4.15	0.67	มาก	0.25	4
7. สถานที่จัดอบรม	2.43	1.04	น้อย	4.47	0.62	มาก	0.84	1
8. การประเมินผลการอบรม	3.53	0.84	มาก	3.98	0.69	มาก	0.13	10
9. การติดตามผลการอบรม	3.17	0.94	ปานกลาง	3.87	0.73	มาก	0.22	6
10. ประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.09	0.82	ปานกลาง	4.04	0.73	มาก	0.31	3
รวม	3.21	0.97	ปานกลาง	4.07	0.70	มาก		

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดอบรมตามการรับรู้และความคาดหวังของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดอบรมโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดอบรมโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) ตามการรับรู้ ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ว่ามีปฏิบัติได้สูงสุดคือ ด้านประเมินผลการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมรับรู้ว่ามีปฏิบัติได้ต่ำสุดคือ ด้านสถานที่จัดอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับน้อย

ความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมคาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านสถานที่จัดอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมคาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนารูปแบบครูแบบครบวงจร (คู่มือครู) แล้ว พบว่า ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญสูงสุดคือ ด้านสถานที่จัดอบรม มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงที่สุดเท่ากับ 0.84 รองลงมาคือ ด้านการเลือกหลักสูตร มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.33 ส่วนด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผลการอบรม มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.13

การพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.22 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 6, ด้านการทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก มีค่า ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.16 ครูให้

ความสำคัญในลำดับที่ 8, ด้านการเลือกหลักสูตร พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.33 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 2, ด้านเนื้อหาของหลักสูตรการอบรม พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.16 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 8, ด้านวิทยากร พบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.24 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 5, ด้านกิจกรรมการอบรม พบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.25 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 4, ด้านสถานที่จัดอบรม พบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับน้อย ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.47 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.84 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 1, ด้านการประเมินผลการอบรม พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.13 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 10, ด้านการติดตามผลการอบรม พบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.22 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 6, ด้านประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.31 ครูให้ความสำคัญในลำดับที่ 3

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านสถานที่จัดอบรม มีค่า (PNI Modified) สูงที่สุดเท่ากับ 0.84 โดยสภาพปัจจุบันมีระดับการรับรู้ในระดับน้อย ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะ บางหลักสูตรสถานที่จัดอบรมคับแคบเกินไป ไม่เหมาะกับการทำกิจกรรม มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดอบรมกะทันหันหลังจากได้รับการอนุมัติหลักสูตรไปแล้ว รวมทั้งที่พักที่จัดไว้ให้ผู้เข้ารับการอบรมก็มีสภาพชำรุดทรุดโทรม ไม่สะดวกสบาย ไม่เหมาะสมกับค่าที่พักที่รวมไปในค่าลงทะเบียนหลักสูตร ครูต้องการให้เปิดหลักสูตรอบรมในห้องที่ของตนเองจะได้สะดวกต่อการเดินทาง และสถานที่อบรมควรเป็นสถานที่ที่หาพบได้ง่าย มีการติดตั้งป้ายบอกทางเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับนพเก้า ณ พัทลุง (2561) ที่กล่าวว่า ห้องฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับงบประมาณ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม บรรยากาศของสถานที่ตั้ง ระยะเวลาในการเดินทาง ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเตรียมป้ายต่าง ๆ เช่น ป้ายชื่อวิทยากร ป้ายลงทะเบียน ป้ายบอกทางไปสถานที่ฝึกอบรม สถานที่จอดรถ ป้ายประชาสัมพันธ์การอบรม ป้ายต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย และพบว่า ความสำคัญของด้านสถานที่จัดอบรมอยู่ในลำดับที่ 1 ซึ่งเป็นความสำคัญในลำดับที่มากที่สุด ผู้เข้ารับการอบรมจะให้ความสำคัญกับสถานที่จัดอบรมเป็นอย่างมากโดยถือเป็นความประทับใจแรกของผู้เข้ารับการอบรม หากสถานที่อบรมมีความพร้อม มีความสะดวกเหมาะสมก็จะสร้างแรงดึงดูดใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วย สอดคล้องกับอรพรรณ โขมะสรานนท์ (2554) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ นอกจากการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว การจัดห้องฝึกอบรมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความสะดวกสบายของผู้เข้าฝึกอบรม ในการจัดห้องอบรมควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ บรรยากาศและสภาวะแวดล้อม อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง โต๊ะและเก้าอี้ การมองเห็นวิทยากร และสื่อการสอนบนจอ และพื้นที่ว่างหน้าห้องและทางเดิน

ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญสูงสุดเป็น ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเลือกหลักสูตร มีค่า (PNI Modified) เท่ากับ 0.33 โดยสภาพปัจจุบันมีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะหลักสูตรที่เปิดอบรมมีน้อย ไม่มีความหลากหลาย ไม่ตรงกับความต้องการของครู ครูต้องการให้เปิดหลักสูตรที่หลากหลายมากกว่าใน

ปัจจุบันเพื่อจะได้เลือกตามความสนใจ ความต้องการ และเป็นหลักสูตรที่ครูสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ที่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมและวิธีการพัฒนาครูว่า หลักสูตรการพัฒนาครู ทุกหลักสูตรต้องมีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ครูแต่ละคนต้องวิเคราะห์ความจำเป็นของตนเอง ที่ต้องพัฒนา และครูไปอบรมพัฒนาต้องสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และต้องเป็นเรื่องที่ครูจะได้นำไปใช้จริงในห้องเรียน ในการอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาครูไม่มีอิสระในการเลือกการอบรมที่ตรงกับความต้องการของตนเอง บางเรื่องเป็นการอบรมพัฒนาไปตามนโยบายของรัฐบาลเท่านั้นซึ่งบางครั้งไม่สามารถนำผลจากการอบรมพัฒนานั้นมาปรับใช้ได้จริง ในบริบทโรงเรียนของตน ครูจึงให้ความสำคัญกับการเลือกหลักสูตรมากเพราะ ครูจะได้มีสิทธิ์เลือกหลักสูตรที่ตนเองสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน สอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำถามจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง อีกทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ คือการบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ระยะเวลาในการอบรมก็น้อย เนื้อหาและกิจกรรมการอบรมขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ครูไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงจึงไม่ตรงกับความต้องการของครู ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูไว้ว่า กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยจัดให้มีระบบ “คู่มือการศึกษา” ให้ครูทุกคนใช้คู่มือเพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจ

ด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญสูงสุดเป็น ลำดับที่ 3 คือด้านประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่า (PNI *Modified*) เท่ากับ 0.31 โดยสภาพปัจจุบันมีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะ ครูที่เข้ารับการอบรมยังไม่ได้นำผลการอบรมมาใช้จริงในเชิงประจักษ์มากนักเนื่องจากมีความขัดข้องในเรื่องงบประมาณ ในการกิจกรรมการเรียนรู้อตามที่ได้ไปอบรมมาบางกิจกรรมต้องใช้งบประมาณมากและโรงเรียนไม่มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ครูที่เข้ารับการอบรมต้องการนำผลที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตน และครูในโรงเรียนต่างก็ไปอบรมในหลักสูตรที่แตกต่างกันจึงต้องการให้ครูแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนความรู้กันเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของดุขฤ์ รุ่งรัตนกุล (2553) ที่ได้ศึกษาการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งของศูนย์เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคเหนือ พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในหลายลักษณะ โดยลักษณะของการนำความรู้ไปใช้ในลำดับที่สูงที่สุดสามลำดับแรก คือ ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง รองลงมาคือ พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในโรงเรียน/ต่างโรงเรียนและใช้ปรับปรุงการประเมินผลการเรียนการสอนของตนเอง

ส่วนด้านที่ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผลการอบรม มีค่า (PNI *Modified*) เท่ากับ 0.13 โดยสภาพปัจจุบันมีระดับการรับรู้ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะ ภายหลังเสร็จสิ้นการอบรมในทุกหลักสูตรจะต้องมีการประเมินผู้เข้ารับการอบรมซึ่งอาจใช้การประเมินด้วยแบบทดสอบหรือประเมินการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านไว้ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์จึงจะมีสิทธิได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรของการจัดอบรม สอดคล้องกับ วรณัน พินิจจิต (2558) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมมักมีการจัดทำขึ้นเพื่อให้เห็นผลการฝึกอบรมในเวลานั้นว่าหลังผ่านการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ทำให้มีทักษะและทัศนคติตามที่ผู้จัดและผู้สอนคาดหวังในประเด็นหลัก ๆ ที่อบรมไปหรือไม่ หากไม่มีตัวชี้วัดเลยผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจไม่ทราบว่าการประเมินใดบ้างที่สำคัญ หรืออาจเข้าใจคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ซึ่งโดยทั่วไปในแต่ละหลักสูตรมักมีการตั้งเกณฑ์การผ่านเอาไว้เป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น เกณฑ์ผ่าน 70%, เกณฑ์ผ่าน 80% ส่วน

ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะ ผู้เข้ารับการอบรมต้องการให้ผู้จัดอบรมหรือผู้จัดทำหลักสูตรได้นำผลจากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการอบรมการอบรมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับเพ็ชรี ฐะวิเชตร (2554) ที่กล่าวว่า เมื่อได้ลงมือจัดฝึกอบรมไปเรียบร้อยแล้วก่อนจะเสร็จสิ้นโครงการ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องมีการประเมินผลการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทราบผลของการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไร หรือมีอุปสรรคปัญหาอะไรบ้าง จะได้รายงานเพื่อการป้องกันในการจัดคราวต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำผลการวิจัยเสนอต่อหน่วยงานที่ควบคุมดูแลโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานโครงการให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่ครูให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เช่น ด้านสถานที่จัดอบรม ด้านการเลือกหลักสูตร และด้านประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันของการจัดอบรมในด้านเหล่านี้ยังอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และครูมีความคาดหวังต่อการจัดอบรมในด้านเหล่านี้ยังอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) และหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรพัฒนาปรับปรุงด้านสถานที่จัดอบรม ด้านการเลือกหลักสูตร และด้านประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างเร่งด่วนก่อนเป็นลำดับแรก

2. ควรนำผลการวิจัยเสนอต่อหน่วยครูพัฒนาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร เพื่อให้หน่วยครูพัฒนาได้ปรับปรุงหลักสูตรทั้งในด้านเนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร กิจกรรมการอบรม สถานที่จัดอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของครูและสถานศึกษา

3. ควรนำผลการวิจัยมาเป็นเครื่องมือช่วยในการประเมินโครงการเพื่อติดตามตรวจสอบว่าผลที่ได้รับจากโครงการคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) ในด้านที่ครูให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านสถานที่จัดอบรม ด้านการเลือกหลักสูตร และด้านประโยชน์ที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินการติดตามผลการอบรมตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร (คุปองครู) ของหน่วยพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ในการติดตามการนำผลการอบรมของครูไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูที่สถานศึกษาอย่างจริงจัง

รายการอ้างอิง

คุปอง 1 หมื่น พัฒนาครูรุ่น. (2560, 28 กรกฎาคม). *คมชัดลึก*. สืบค้นจาก

<http://www.komchadluek.net/news/edu-health/289661>

คุปองพัฒนาครูละลายทรัพย์ ฤทธางรอด ศึกษา. (2561, 16 มิถุนายน). มติชนสุดสัปดาห์. สืบค้นจาก

https://www.matichonweekly.com/column/article_108133

ดุขฎิ รุ่งรัตนกุล. (2553). การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ของศูนย์เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(3), 13-25.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2556). *คิด พูด ทำ ประชาสัมพันธ์อย่างไรให้โดนใจผู้รับ*. กรุงเทพมหานคร:

บุ๊คส์ พู ยู.

นพเก้า ณ พัทลุง. (2561). *การจัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: นิโอพ้อยท์ (1995).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พริน.

ยมทูตการศึกษา บุคหน้ากระทรวงชูป้ายตั้งคำถามโครงการคูปองครู. (2561, 1 มิถุนายน). *ประชาไท*.

สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2018/06/77234>

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.

หน้า 1-74.

วรรณ พินิจดี. (2558). *7 กระบวนการที่จำเป็นสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. นนทบุรี: บัดดี้ ครีเอชั่น.

วิทยา พัฒนเมธาดา. (2561). *ครูต้องทำแผนพัฒนาตนเอง ID PLAN*. สืบค้นจาก

<http://www.kansuksa.com/111/>

สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง. (2555). *เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.

สมหมาย ปาริจฉัตต์. (2560, 16 มีนาคม). *พัฒนาครู เพื่อครูหรือนักเรียน*. *มติชนออนไลน์*. สืบค้นจาก

https://www.matichon.co.th/columnists/news_495165

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบและ*

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษาศภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*

กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาครู*

รูปแบบครบวงจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2561). *คู่มือการประเมินตนเองและการจัดทำแผนพัฒนา*

ตนเองรายบุคคล (ID Plan) ของครูสายงานการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ

อาชีวศึกษา.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (ธันวาคม, 2553). *การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง*

(พ.ศ.2552-2561) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แพร่ เขต 2. ใน สุรศักดิ์ ปาเฮ (ประธาน), *การประชุมสัมมนาทางวิชาการ*. เอกสารประกอบการ

ประชุมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2, โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์, แพร่.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:

วี.พรินท์ (1991).

เสียงสะท้อน คูปองครู 1.4 พันล. ไม่คุ้ม-เปิดช่องนักการเมืองหากิน. (2561, 19 กรกฎาคม). *มติชนออนไลน์*.

สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/education/news_1050120

อรพรรณ โขมะสรานนท์. (2554). *การจัดการฝึกอบรมและสัมมนา*. นนทบุรี: PS Print.