



การประเมินประสิทธิผลกิจกรรมบริการวิชาการของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
The Evaluation of Effectiveness for Academic Service, Master of Research Methodology
for Development Program, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

ปราณี หล้าเบญจสะ* และศุภลักษณ์ สินธนา
Pranee Lumbensa and Suppaluk Sintana

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000
Faculty of Education, Yala Rajabhat University, Tambol Sateng, Amphor Muang, Yala Province 95000, Thailand

*Corresponding author, e-mail: pranee.l@yru.ac.th

(Received: Feb 24, 2020; Revised: Apr 8, 2020; Accepted: May 4, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลกิจกรรมบริการวิชาการของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินโครงการตามแนวคิดของเคิร์ก แพททริก กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เข้ารับบริการวิชาการและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับบริการวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจ แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถาม การและ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมิน ปฏิกริยา (Reaction) ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความพึงพอใจในการให้บริการวิชาการอยู่ในระดับมาก การประเมินการเรียนรู้ (Learning) หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความรู้เพิ่มขึ้น การประเมินพฤติกรรม (Behavior) กิจกรรมที่ 1 ผู้เข้ารับบริการนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุด สำหรับกิจกรรมที่ 2 นั้น ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการกำหนดปัญหาวิจัยและการกำหนดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียนและสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Results) พบว่า หลังจากผู้เข้ารับบริการวิชาการได้นำความรู้ไปใช้ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การประเมินประสิทธิผล เคิร์ก แพททริก บริการวิชาการ สมรรถนะการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน

Abstract

The purpose of this research was to evaluate of effectiveness of academic service activities of the master of research methodology for development program, Faculty of Education, Yala Rajabhat University was evaluated using Kirkpatrick Evaluation Model. The target group consisted of participants of academic service activities and supervisors of participants. The research included a satisfaction questionnaire, a test of knowledge, a questionnaire and interview form. The data were analyzed using percentage, descriptive statistics and content analysis. The results revealed that the participants' satisfaction toward academic services were at the high level. The participants' achievement after attended to the programs their knowledge/academic was gained. The participants' behavior pointed out that the activity 1 was the most useful knowledge in their studies and research. Otherwise, the activity 2 the participants can apply the knowledge into the research methodology included research problems, classroom research titles. They also able to transferring the knowledge on the research analysis and research report writing to the other persons. For the effects on the organization, the participants who were mostly affected by the academic services program are the teachers and staff at the schools in Pattani, Yala and Narathiwat provinces. Most of them



gained their academic knowledge, were able to apply the knowledge into the classroom related with either the learning problems analysis or the way to solve the learning problems of the learners.

Keywords: The effectiveness evaluation, Kirkpatrick, Academic service, Research competency, Classroom research

บทนำ

ปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา คือ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นด้วยกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้พื้นฐาน การบูรณาการศาสตร์สากลและภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้พันธกิจหลักคือ การผลิตบัณฑิต ให้บริการวิชาการแก่สังคม วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างความสมานฉันท์ให้สังคมพหุวัฒนธรรมและการพัฒนาองค์กรคุณภาพ จึงได้มีการจัดทำแผนการให้บริการวิชาการเพื่อเชื่อมโยงการให้บริการทางวิชาการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเป็นหน่วยงานที่ได้ดำเนินโครงการบริการวิชาการตามแผนการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยโดยมีหลักสูตรแต่ละสาขาวิชาในคณะครุศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนาได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ ดังที่ Jitlung (2019, p.147) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ครูเป็นปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นครูต้องมีความรู้ความสามารถในประสบการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนหาสาเหตุของปัญหาการจัดการเรียนการสอน สามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านการสอนและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยของครูเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติโดยครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูมีมาก (Boonphadung & Seubsang, 2013, p.67)

การให้บริการวิชาการมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของโครงการหรือไม่นั้น ต้องอาศัยการประเมินโครงการ อันการประเมินโครงการเป็นกระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบ หรือชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการอันจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ (Ritjaroon, 2014, p.4) โครงการบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่มานั้นไม่ได้มีการประเมินโครงการที่เป็นกระบวนการเชิงระบบ มีเพียงการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการวิชาการเท่านั้น ทำให้ยังขาดข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของโครงการ ดังที่ Ritjaroon (2014, p.4) ได้กล่าวว่า การประเมินโครงการช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการที่นำมาใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไป ประสิทธิภาพของโครงการเป็นอย่างไร และช่วยให้เกิดการเสริมแรง สร้างพลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในโครงการเมื่อทราบผลสำเร็จ จุดเด่น หรือจุดด้อยของโครงการโดยจะมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินโครงการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นซึ่งจะเกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการหรือองค์กร

โครงการบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อพัฒนามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนหาสาเหตุของปัญหาการจัดการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอบรม ทั้งนี้การประเมินผลที่ได้รับคามนิยมสูงสุดเป็นการประเมินผลระดับปฏิบัติเนื่องจากดำเนินงานได้ง่ายและระดับการประเมินที่มีการใช้น้อยที่สุดคือการประเมินระดับผลลัพธ์เพราะดำเนินการยากถึงแม้จะมีประโยชน์ต่อองค์กรมากก็ตาม (Rerkkhum, 2014 as cited in Thanadechawat, 2017, p.68) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม ไม่ใช่กระบวนการประเมินความสำเร็จของโครงการทั้งหมด และการวัดความรู้นั้นก็เพียงการวัดความสำเร็จขั้นพื้นฐานเท่านั้น การวัดผลสำเร็จที่แท้จริงต้องวัดถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือความสามารถที่เพิ่มขึ้นวัดเป้าหมายหรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม (Phuwittayapan, 2013 as cited in Thanadechawat, 2017, p.68) งานวิจัยประเมินโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่จึงใช้รูปแบบการประเมินโครงการของ เคิร์ก แพททริก มาใช้ในการประเมินโครงการใน 4 ระดับ คือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Muangjaroen & Meechan, 2015, p.1062; Wangtong, 2015, p.82; Thanadechawat, et al., 2017, pp.71-72; Che-mudo, 2017, p.6) ซึ่งรูปแบบการ

ประเมินของ เคิร์ก แพททริก ได้รับการประเมินว่า เป็นการออกแบบกรอบการประเมินที่มีคุณค่าด้วยการประเมินใน 4 ระดับที่สามารถประเมินผลประสิทธิผลของการฝึกอบรมทางการศึกษา (Farjad, 2012, p.2839) โดยเคิร์ก แพททริก ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรม โดยควรจะให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการอบรม มีประสิทธิภาพเพียงใด” (Kanjanasawari, 2011, p. 102) และได้นำเสนอการประเมินประสิทธิผลของโครงการ ไว้ 4 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) (Pitiyanuwat, 2006, p.128)

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศบ่งบอกถึงผลที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ดำเนินงานโครงการบริการวิชาการเมื่อทราบความสำเร็จของโครงการ การประเมิน ประสิทธิภาพของโครงการบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนาซึ่งมีลักษณะเป็นโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจึงได้รูปแบบการประเมินโครงการของ เคิร์ก แพททริกมาใช้ ซึ่งผลการประเมินจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินประสิทธิผลกิจกรรมบริการวิชาการประจำปีงบประมาณ 2561 ของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

กิจกรรมบริการวิชาการของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วยกิจกรรมการให้บริการวิชาการ 2 กิจกรรม กิจกรรมละ 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง โดยกิจกรรมที่ 1 เป็นกิจกรรมการให้บริการวิชาการเรื่องการออกแบบการวิจัยและการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ 2 เป็นกิจกรรมการให้บริการวิชาการเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอรายงานวิจัยในชั้นเรียน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

แบบแผนการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลกิจกรรมบริการวิชาการกิจกรรมบริการวิชาการของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเป็นการการวิจัยเชิงประเมินโดยใช้แนวคิดการประเมินโครงการของ เคิร์ก แพททริก โดยเป็นการประเมินใน 4 ระดับ (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006, p.26) คือระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ซึ่งเป็นการประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการวิชาการ ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้ก่อนและหลังเข้ารับบริการวิชาการของผู้เข้ารับบริการวิชาการ ระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการวิชาการ และ ระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) เป็นการประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับบริการวิชาการ

กำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมิน

กลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมินในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้สำหรับประเมินในระดับที่ 1- 3 เป็นผู้เข้ารับบริการวิชาการซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในกิจกรรมที่ 1 จำนวน 26 คน กิจกรรมที่ 2 จำนวน 27 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้สำหรับประเมินในระดับที่ 4 เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับบริการวิชาการ มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และฝ่ายวิชาการจากจำนวน 8 โรงเรียน โดยกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 2 กิจกรรม โดยในกิจกรรมที่ 2 นั้นมีผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมครั้งที่ 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายสำหรับประเมินผลในระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) และระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) คือ ผู้ที่เข้ารับบริการวิชาการทุกคนในกิจกรรมที่ 1 จำนวน 26 คน และในกิจกรรมที่ 2 จำนวน 27 คน โดยทำการประเมินในช่วงระยะเวลาก่อนการเริ่มกิจกรรมและเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้ารับบริการวิชาการทั้งหมด

2. กลุ่มเป้าหมายสำหรับประเมินในระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) คือผู้เข้ารับบริการโดยเป็นการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หลังการดำเนินการกิจกรรมเสร็จสิ้นเป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยสามารถติดตามในกิจกรรมที่ 1 มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 ของผู้เข้ารับบริการวิชาการทั้งหมด และในกิจกรรมที่ 2 มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 81.48 ของผู้เข้ารับบริการวิชาการทั้งหมด

3. กลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมินในระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้บริการวิชาการ ซึ่งในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้มีผู้ให้บริการวิชาการจำนวน 8 โรงเรียน และสามารถติดตามสัมภาษณ์จากผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดได้จำนวน 6 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.00 จากจำนวนหน่วยงานของผู้ให้บริการวิชาการทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งตามเนื้อหาของการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินในระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการวิชาการต่อการให้บริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ หาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินของทั้ง 2 กิจกรรมมีค่าเท่ากับ 0.863 และ 0.896

2. การประเมินในระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังให้บริการวิชาการเรื่องการออกแบบการวิจัยและการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.712 ความยากง่าย 0.29-0.86 และอำนาจจำแนก 0.14-1.00 และแบบทดสอบเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอรายงานวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.796 และเลือกข้อสอบที่มีความยากง่าย 0.14-0.93 และอำนาจจำแนก 0.14-0.86 เพื่อให้ได้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ครอบคลุมตามเนื้อหาหาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทั้ง 2 ฉบับ

3. การประเมินในระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นแบบสอบถามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของผู้ให้บริการวิชาการแบบเช็คลิสต์จำนวน 10 ข้อ และแบบปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ หาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นแบบประเมินทั้ง 2 กิจกรรมมีค่าเท่ากับ 0.906 และ 0.915

4. การประเมินในระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) เป็นแบบสัมภาษณ์ประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานต้นสังกัดหาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของผู้ให้บริการวิชาการดำเนินการหลังจากการเดินกิจกรรมบริการวิชาเสร็จสิ้นในแต่ละกิจกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ดำเนินการประเมิน 2 ระยะ คือ การประเมินก่อนและหลังการดำเนินการกิจกรรมบริการวิชาการแต่ละกิจกรรมเสร็จสิ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ดำเนินการหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมให้ความรู้ โดยจะดำเนินการในช่วงของการติดตามการใช้ประโยชน์จากโครงการบริการวิชาการ และการเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) ดำเนินการในช่วงของการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้บริการวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับของการประเมินดังนี้

ระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการวิชาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการความรู้ของผู้ให้บริการโดยการแปลงคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนมาอยู่ในรูปของคะแนนร้อยละแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนก่อนและหลังการให้บริการวิชาการ

ระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) การประเมินพฤติกรรมจะเป็นการประเมินการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าจำนวนและร้อยละของจำนวนผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) เป็นการโดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้บริการวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการในกิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2 ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความพึงพอใจ ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.48 และ 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการบริหารจัดการอบรมในกิจกรรมที่ 1 ที่มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

รายการ	กิจกรรมที่ 1			กิจกรรมที่ 2		
	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านวิทยากร	4.38	0.35	มาก	4.49	0.37	มาก
2. ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	4.36	0.48	มาก	4.44	0.53	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการอบรม	4.70	0.37	มากที่สุด	4.43	0.26	มาก
รวม	4.48	0.29	มาก	4.45	0.28	มาก

นอกจากนี้ข้อมูลจากการเขียนสะท้อนคิดของผู้เข้ารับบริการวิชาการยังได้ระบุว่า วิทยากรมีความตั้งใจในการที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าอบรมมีการทำบ้านในการนำเสนอครั้งนี้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อย่างมาก รู้สึกพึงพอใจและสนุกกับการเรียนรู้เข้าใจกระบวนการกำหนดปัญหาจากการปฏิบัติจริงวิทยากรเป็นกันเองสนุกมีวาทะที่ดีในการจูงใจบรรยากาศเป็นกันเองการระดมสมองทำให้ได้แลกเปลี่ยนพูดคุยการเกิดความเข้าใจในการทำวิจัยมากขึ้น

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการทั้งในกิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2 เป็นการประเมินความรู้ของผู้เข้ารับบริการก่อนและหลังเข้ารับบริการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ก่อนและหลังเข้ารับบริการวิชาการของผู้เข้ารับบริการวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล	กิจกรรมที่ 1		กิจกรรมที่ 2	
	ก่อนเข้ารับบริการ	หลังเข้ารับบริการ	ก่อนเข้ารับบริการ	หลังเข้ารับบริการ
μ	63.91	74.78	42.08	62.71
σ	16.22	6.51	11.27	20.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับบริการวิชาการในกิจกรรมที่ 1 มีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวิจัยและการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนหลังเข้ารับบริการสูงกว่าก่อนเข้ารับบริการวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 63.91 และ 74.78) และในกิจกรรมที่ 2 ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอรายงานวิจัยในชั้นเรียนหลังเข้ารับบริการสูงกว่าก่อนเข้ารับบริการวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 42.08 และ 62.71)

3. ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการ เป็นการประเมินพฤติกรรมการนำความรู้หลังจากการเข้ารับบริการไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการ พบว่า ผู้ในกิจกรรมที่ 1 เข้ารับบริการนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ นำความรู้ไปใช้ในการกำหนดปัญหาวิจัยในชั้นเรียนและการกำหนดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 89.47 และ นำความรู้ไปใช้ในการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน สร้างเครื่องมือประเมินผู้เรียน ประเมินผลผู้เรียนและเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.95 สำหรับในกิจกรรมที่ 2 พบว่า เข้ารับบริการได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้นหลังได้รับการอบรม และมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยส่วนใหญ่ได้นำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมาคือ นำความรู้ไปใช้ในการออกแบบการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 68.18

ทั้งนี้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดถึงเหตุผลที่ไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับบริการได้ระบุเหตุผลว่าเนื่องจากทางโรงเรียนมีกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ครูยังไม่สะดวกในเรื่องเวลาบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กทำให้คุณครูทุกคนต้องทำงานอื่น ๆ นอกจากงานสอน โดยเฉพาะงานด้านนโยบายที่เข้ามาเร่งด่วน การขอข้อมูลจากเขตพื้นที่ ที่ครูทุกคนจะช่วยกันทำส่งให้ทันตามเวลาที่กำหนด บางท่านขาดความรู้ในเรื่องของการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน มีเนื้อหาบางส่วนที่ยังเข้าใจได้ไม่ลึกซึ้ง ยังไม่แน่ใจว่าตัวไหนวิเคราะห์ยังต้องใช้สถิติตัวไหน และผู้เข้ารับบริการวิชาการได้ระบุข้อเสนอแนะเพื่อให้สามารถนำ



ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ น่าจะมีสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปที่สามารถนำไปใช้ได้เลย ควรจัดทำเป็นคลิปวิดีโอวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือจาก excel แต่ละวิธี เพื่อทบทวนความรู้ป้องกันการหลงลืมหลังการอบรมเสร็จ อยากให้มีการอบรมเป็นวงเวียนเดียวและการนำไปใช้ประโยชน์ และอยากให้มีการอบรมการพัฒนาคุณธรรมและสามารถนำคุณธรรมนั้นมาต่อยอดในการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) ในช่วงของการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับบริการวิชาการ ผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปประเด็นเป็นข้อๆ ดังนี้

4.1 หลังจากที่ได้เข้ารับบริการวิชาการแล้ว ผู้เข้ารับบริการวิชาการได้มีการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้บุคลากรท่านอื่นในโรงเรียนส่งผลให้บุคลากรท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้เข้ารับบริการวิชาการได้รับความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ “ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้กับครูท่านอื่นในโรงเรียนในที่ประชุมของโรงเรียนทำให้ครูท่านอื่นในโรงเรียนได้รับความรู้มากยิ่งขึ้น และครูท่านนั้นได้นำความรู้ไปวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียน” (Leader 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2561)

4.2 ช่วยในพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการของครู ช่วยให้กระบวนการวิจัยของครูมีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ ดังคำสัมภาษณ์ “ส่วนผลประโยชน์ก็คือ คุณครู ได้เอามาพัฒนางานวิชาการของตัวเอง แล้วก็เอามาแก้ปัญหาหน้านักเรียน” (Leader 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2561)

4.3 การเข้ารับบริการวิชาการยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจผู้เรียน สังเกตนักเรียนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนของนักเรียนและหาวิธีการหรือนวัตกรรมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ “เป็นการกระตุ้นบุคลากรให้สนใจในตัวนักเรียนมากขึ้น สนใจในปัญหาการจัดการเรียนการสอน ปัญหาเกิดจากอะไร จะแก้ปัญหาอย่างไร (Leader 3 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2561) อย่างไรก็ตามภาระงานภายในโรงเรียนของครูผู้สอนมีมากทำให้การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ยังไม่เต็มที่ จึงยังเกิดผลกระทบได้ไม่เด่นชัด ดังคำสัมภาษณ์ “ภาระงานของบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนมาก ทั้งภาระงานภายในและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนมีกิจกรรมต่าง ๆ อาจจะทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย” (Leader 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2561)

4.4 ทางโรงเรียนกำหนดให้บุคลากรทำวิจัยแค่ปีละ 1 เรื่อง นอกจากนี้ทางโรงเรียนเองยังต้องการขยายผลจากเข้ารับบริการวิชาการโดยจะจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติม ดังคำสัมภาษณ์ “เร็วเร็วนี้จะมีการจัดให้คุณครูที่ไปเข้าร่วมอบรมได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ทราบแล้วแต่หากว่าอ่านการถ่ายเทยังไม่ทั่วกลุ่มครบถ้วนก็จะยกคุณครูทั้งโรงเรียนนี้แหละไปอบรมที่ราชภัฏยะลาเรื่องค่าใช้จ่ายไม่ต้องเป็นห่วงเดียวโรงเรียนจะจัดการให้” (Leader 2 สัมภาษณ์เมื่อ 13 กันยายน 2561)

4.5 โครงการบริการวิชาการยังส่งผลกระทบต่อทางโรงเรียน เนื่องจากการจัดบริการวิชาการตรงกับวันทำการ จึงส่งผลให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้เข้ารับบริการวิชาการต้องทิ้งห้องเรียน ทางโรงเรียนจึงต้องแก้ปัญหาโดยการจัดครูผู้สอนเข้าสอนแทน ทางโรงเรียนจึงเสนอให้การจัดโครงการบริการวิชาการควรจัดในวันหยุดราชการเพื่อให้ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ดังคำสัมภาษณ์ “ผลกระทบก็เป็นเรื่องที่ เรื่องของคุณครูอาจจะจะต้องทิ้งห้องเรียนไปบ้าง ก็เลยทำให้ต้องเสียเนื่องจากการจัดอบรมเป็นช่วงเวลาที่เป็นวันปกติที่มีการจัดการเรียนการสอน ทำให้ต้องทิ้งห้องเรียนไป โรงเรียนก็ต้องแก้ปัญหาด้วยการที่ให้คุณครูท่านอื่นเข้าสอนแทน แต่ถือว่าเป็นผลกระทบที่ไม่ได้มากมายอะไร” (Leader 4 สัมภาษณ์เมื่อ 12 กันยายน 2561) “จัดอบรมในวันหยุดหรือวันหยุดราชการวันเดียวไม่มีผลกระทบมากนัก ถ้าจัดในวันหยุดทั้งหมดครูจะได้เข้าร่วมมากยิ่งขึ้น” (Leader 5 สัมภาษณ์เมื่อ 12 กันยายน 2561)

จากการประเมินประสิทธิผลกิจกรรมบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาแสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการวิชาการในทุกด้าน มีผลการประเมินการเรียนรู้หลังเข้ารับบริการวิชาการสูงกว่าก่อนการเข้ารับบริการวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถกำหนดปัญหาวิจัยและกำหนดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ในการออกแบบการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น บุคลากรท่านอื่นในโรงเรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้ทำให้ได้รับความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจผู้เรียน สังเกตนักเรียนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนของนักเรียนและหาวิธีการหรือนวัตกรรมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

1 ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความพึงพอใจในด้านวิทยากรในกิจกรรมที่ 1 และ

กิจกรรมที่ 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโครงการบริการวิชาการที่จัดขึ้นได้เชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่บรรยายการจัดอบรม นอกจากนี้วิทยากรยังมีเทคนิคการพูดและการบรรยายที่ช่วยให้ผู้เข้ารับบริการมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้กิจกรรมที่จัดขึ้นยังกำหนดให้มีวิทยากรประจำกลุ่มที่คอยเป็นที่เลี้ยงและตอบข้อซักถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจในการทำกิจกรรมในช่วงระหว่างการฝึกอบรม รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่และนักศึกษารวมทั้งคณาจารย์ในหลักสูตรทุกท่านคอยให้บริการผู้เข้ารับบริการวิชาการอย่างเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Gokmenoglu (2012, p.107) ที่ศึกษาลักษณะโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครูต้องการ พบว่า ครูต้องการให้ผู้สอนมีการทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติประกอบการบรรยายเนื้อหา เนื้อหาที่อบรมจะต้องมาจากการวิเคราะห์ความต้องการของครู และความต้องการที่สำคัญของครูคือ ผู้สอนจะต้องมีความเป็นนักวิชาการ ซึ่งในจัดกิจกรรมผู้เข้ารับบริการวิชาการมีได้ฝึกปฏิบัติด้วยกิจกรรมกลุ่มทำให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sritawan *et al.* (2015, p.200) ที่พบว่าผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หลักสูตรเป็นเรื่องที่ผู้เข้าอบรมสนใจที่จะหาความรู้อยู่แล้วและผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจมีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีเหมาะสมทั้งส่งเสริมให้ผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันในกลุ่ม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นการประเมินความรู้ของผู้เข้ารับบริการก่อนและหลังเข้ารับบริการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทั้งในกิจกรรมที่ 1 กิจกรรมที่ 2 ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลังจากการเข้ารับบริการวิชาการ เนื่องจากการจัดกิจกรรมได้เน้นการทำกิจกรรมกลุ่มให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการได้ปฏิบัติจริงโดยมีวิทยากรประจำกลุ่มคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำกิจกรรม และยังมีการประกวดผลงานของผู้เข้ารับบริการจากการทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง และมีการมอบรางวัลแก่กลุ่มผู้ชนะทำให้ผู้เข้ารับบริการมีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในกิจกรรมที่ 2 ผู้เข้ารับบริการวิชาการยังไม่เคยมีความรู้ในการใช้โปรแกรม Excel มาช่วยในการคำนวณหาคุณภาพของเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัย ทำให้เมื่อได้รับการบริการวิชาการที่เน้นในเรื่องของการใช้โปรแกรม Excel มาช่วยในการหาค่าสถิติต่าง ๆ ผู้เข้ารับบริการวิชาการจึงมีผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ผู้เข้ารับบริการวิชาการในกิจกรรมที่ 2 บางส่วนกำลังทำผลงานทางวิชาการ และผลงานอยู่ระหว่างการหาคุณภาพเครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้การให้บริการวิชาการในกิจกรรมที่ 2 ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งผลการศึกษาของ Nzarinwehi & Atuhumuze (2019, pp.31-32) พบว่า การฝึกอบรมมีอิทธิพลอย่างมากในการยกระดับพฤติกรรมการศึกษาและปรับปรุงเจตคติของผู้สอน การฝึกอบรมช่วยขยายความรู้และทักษะของครูให้ลุ่มลึกมากขึ้น ช่วยเพิ่มพูนความสามารถ ความเชื่อมั่นและความมั่นใจของครูให้สูงขึ้น ครูที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีจึงมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้นมีเหตุผลกว่าครูที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมดังนั้นการฝึกอบรมครูผู้สอนในโรงเรียนจะช่วยในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนและช่วยในการปฏิรูประบบการศึกษา วิธีการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์ความต้องการก่อนการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมเพื่อประเมินผลกระทบของการฝึกอบรมในกระบวนการเรียนการสอน และผลการศึกษาของ Gokmenoglu (2012, p.107) พบว่าครูต้องการให้ผู้สอนมีการทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติประกอบการบรรยายเนื้อหา เนื้อหาที่อบรมจะต้องมาจากการวิเคราะห์ความต้องการของครู และความต้องการที่สำคัญของครูคือ ผู้สอนจะต้องมีความเป็นนักวิชาการ นอกจากนี้การให้บริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาในครั้งนี้ทำให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความรู้เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นทั้ง 2 กิจกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์และความรู้ของวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับบริการวิชาการเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sritawan *et al.* (2015, p.200) ที่พบว่าการอบรมตามขั้นตอนการวิจัยและวิทยากรผู้ให้ความรู้ได้พยายามให้ความรู้ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ และมีการปฏิบัติการอย่างเข้มข้น ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติการเขียนเค้าโครงวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถทำได้จริงและสามารถนำไปพัฒนาต่อไปที่โรงเรียน

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการของหลักสูตรวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นการประเมินพฤติกรรมก่อนการนำความรู้หลังจากการเข้ารับบริการไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการพบว่า กิจกรรมที่ 1 ผู้เข้ารับบริการนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและนำความรู้ไปใช้ในการกำหนดปัญหาวิจัยในชั้นเรียนและการกำหนดหัวข้อวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับการตอบคำถามปลายเปิดของผู้เข้ารับบริการวิชาการที่ระบุว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียนในห้องเรียนได้ ผู้เข้ารับบริการบางท่านยังระบุว่า นำความรู้มาใช้ในการระบุปัญหาและแก้ปัญหาผู้เรียนแต่ไม่ได้ทำออกมาให้อยู่ในรูปของรายงานวิจัย ข้อสังเกตที่สำคัญคือ ผู้ที่เข้ารับบริการ



วิชาการที่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในการออกแบบการวิจัยและเขียนเค้าโครงการวิจัยมักจะเป็นผู้เข้ารับบริการวิชาการที่กำลังทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สำหรับเหตุผลหลักที่ทำให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการยังไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์มากนัก ผู้เข้ารับบริการวิชาการได้ให้เหตุผลว่าสืบเนื่องมาจากภาระงานของครูในโรงเรียนที่มีมากจนทั้งภาระงานที่เป็นงานประจำภายในโรงเรียนและภาระงานเชิงนโยบายจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ

สำหรับในกิจกรรมที่ 2 นั้น ผู้เข้ารับบริการวิชาการระบุว่า ได้รับความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้นหลังได้รับการอบรมและมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้โดยได้นำความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น และยังมีการนำความรู้ไปใช้ในการออกแบบการหาคุณภาพเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับบริการวิชาการระบุว่า เมื่อเสร็จสิ้นการเข้ารับบริการวิชาการแล้วจะมีการประชุมและถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องที่เข้ารับการอบรมให้กับบุคลากรท่านอื่น ๆ ในโรงเรียนได้ทราบ ซึ่งถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติโดยทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนำความรู้ไปใช้ของผู้เข้ารับบริการวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในขอบเขตของการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดปัญหาและการออกแบบการหาคุณภาพเครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูลแต่ยังไม่ถึงขั้นของการดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูล เหตุผลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ สืบเนื่องมาจากภาระงานในโรงเรียนของครู บางท่านรับตำแหน่งเป็นรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีภาระงานในการบริหารงานของโรงเรียนมากกว่าที่จะเข้าชั้นเรียนเพื่อสอนนักเรียนทำให้ไม่มีโอกาสในการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียน และบางท่านก็รับตำแหน่งงานวิชาการ งานพัสดุ และงานอื่น ๆ ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การประเมินภายในและการประเมินภายนอก ที่ทำให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการไม่สามารถนำความรู้ไปใช้อย่างเต็มที่

จากการประเมินการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการวิชาการทั้ง 2 กิจกรรมจะเห็นได้ว่าเหตุผลหลักที่ผู้รับบริการวิชาการยังไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้นั้น เนื่องจากภาระงานของครูภายในโรงเรียนที่มีมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Junnumsa (2012, p.65) ภาระงานในการสอนเป็นอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสรรเวลาการสอนและวิจัยให้ชัดเจน ให้ครูได้มีเวลาในการทำวิจัยให้มากขึ้น ลดภาระงานอื่น เช่นงานธุรการ ให้น้อยลงแบ่งงานให้ตรงกับความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรเพื่อแบ่งเบาภาระงานครูให้มีเวลาในการทำวิจัยให้มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เป็นการติดตามในช่วงระยะเวลาหลังเสร็จสิ้นการเข้ารับบริการวิชาการในระยะเวลา 1 เดือน และเป็นการติดตามเพียงครั้งเดียว จึงอาจยังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับบริการวิชาการอย่างเด่นชัดนัก ซึ่ง Utomporn *et al.* (2014, p.15) ได้เสนอแนะว่าควรมีการวิจัยติดตามผลครูที่ได้รับการอบรมเป็นระยะระยะเพื่อดูพัฒนาการหลังจากที่ได้กลับไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาแล้ว เช่นเดียวกับที่ Sritawan *et al.* (2015, p.201) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะจากการส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษาว่า ควรมีการวิจัยติดตามผลหลังการฝึกอบรมผ่านไป 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Kanjanawasri (2011, p. 104) ที่ระบุว่า ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประมวลผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควรเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะ ๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) ของผู้เข้ารับบริการวิชาการของหลักสูตรวิทยานิพนธ์เพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับบริการวิชาการ พบว่า หลังจากที่ได้เข้ารับบริการวิชาการแล้ว ผู้เข้ารับบริการวิชาการได้มีการนำความรู้ไปถ่ายทอดให้บุคลากรท่านอื่นในโรงเรียนส่งผลให้บุคลากรท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้เข้ารับการบริการวิชาการได้รับความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น การเข้ารับบริการวิชาการยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจผู้เรียน สังเกตนักเรียนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนของนักเรียนและหาวิธีการหรือนวัตกรรมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน อย่างก็ตามภาระงานภายในโรงเรียนของครูผู้สอนมีมากทำให้การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ยังไม่เต็มที่ จึงยังเกิดผลกระทบได้ไม่เด่นชัด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของการประเมินในระดับที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เนื่องจากผู้เข้ารับบริการวิชาการเองนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระยะของการถ่ายทอดความรู้ผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงแสดงให้เห็นที่บุคลากรท่านอื่นนำความรู้ไปใช้ในเรื่องเบื้องต้นของการวิจัย แต่ยังไม่เห็นผลกระทบในลักษณะผลงานที่เกิดขึ้นทั้งนี้เนื่องจากภาระงานต่าง ๆ ดังการอภิปรายผลในระดับที่ 3 ที่จะทำให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังที่ Kanjanawasri (2011, p.104) ระบุกล่าวของเคิร์ก แพทริก ว่าการประเมินในระดับนี้ นับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้น

บางที่ก็ยากต่อการควบคุม และจากผลการศึกษาของ Farjad (2012, p. 2840) ที่พบว่า การฝึกอบรมนั้นทำให้เกิดผลกระทบ แต่ผลกระทบไม่ได้เกิดขึ้นมากในการประเมินระดับที่ 4 ของเคิร์ก แพททริก ดังนั้นการกำหนดปัจจัยการฝึกอบรมต้องอยู่บนฐานของงาน การกำหนดการฝึกอบรมอยู่บนฐานของผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ และบนฐานของวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้เข้ารับบริการวิชาการแต่ละบุคคล ทีมงานก็ต้องตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม ความต่อเนื่องของการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะทำให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับกรอบแบบและการดำเนินการฝึกอบรมที่ดี การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม การให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสได้ประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในที่ทำงาน

สรุปผลการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลกิจกรรมบริการวิชาการวิชาการประจำปีงบประมาณของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินโครงการของเคิร์ก แพททริก ผล การประเมินปฏิบัติการพบว่า ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับบริการวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีผลการเรียนรู้สูงขึ้น เนื้อหาที่ใช้ในการจัดโครงการบริการวิชาการมีความน่าสนใจ ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับบริการวิชาการ ผู้เข้ารับบริการวิชาการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียน และหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน และสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตน ดังนั้น การให้บริการทางวิชาการจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับบริการวิชาการเพื่อให้การให้บริการวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการวิชาการอย่างแท้จริง สำหรับการจัดกิจกรรมบริการวิชาการที่เป็นกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้ควรเป็นลักษณะการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อฝึกให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการได้ปฏิบัติจริงและมีความเข้าใจในเนื้อหาการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจะต้องมีความต่อเนื่อง มีการออกแบบ วางแผนและดำเนินงานที่ดี ทั้งนี้ควรจัดโครงการให้ตรงกับวันหยุดราชการเพื่อให้ผู้เข้ารับบริการที่เป็นครูผู้สอนเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยไม่กระทบต่อภาระงานประจำ อย่างไรก็ตามภาระงานประจำของผู้เข้ารับบริการวิชาการมีจำนวนมากจึงทำให้ไม่เห็นผลของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเด่นชัดนัก จึงควรมีการติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างระยะ ๆ ต่อเนื่อง เพื่อดูผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาว และเนื่องจากภาระงานอื่น ๆ ของผู้เข้ารับบริการวิชาการทำให้ยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและสนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้เข้ารับบริการวิชาการได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในที่สถานที่ทำงาน

การประเมินผลโครงการบริการวิชาการสามารถให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานผู้จัดกิจกรรมทั้งในเรื่องของการตัดสินใจดำเนินโครงการ การปรับปรุงการดำเนินงานของ ดังนั้น เพื่อให้ประโยชน์ในวงกว้างควรมีการวิจัยเพื่อประเมินโครงการบริการวิชาการในระดับคณะ หรือ ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการดำเนินงานด้านบริการวิชาการของคณะและของมหาวิทยาลัย ซึ่งรูปแบบการประเมินโครงการของเคิร์ก แพททริก เป็นรูปแบบการประเมินที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน เหมาะสมสำหรับการประเมินโครงการบริการวิชาการที่มีลักษณะการจัดกิจกรรมที่เน้นการอบรมให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับบริการวิชาการ อย่างไรก็ตามอาจมีการประเมินโครงการบริการวิชาการโดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการในรูปแบบอื่น ๆ เช่น รูปแบบการประเมินแบบ CIPP รูปแบบการประเมินของแพตตัน (Patton) การประเมินของไทเลอร์ และรูปแบบการประเมินของแฮมมอน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษา ประจำปี 2561 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เอกสารอ้างอิง

- Boonphadung, S. & Seubsang, P. (2013). The Vygotsky's Based and Partnership for Teachers' Research Competency Development (Phase 1). *Naresuan University Journal*, 21(1), 59-68. (in Thai)
- Che-mudo, N. (2017). *An Evaluation Research of the Teachers Empowerment Project for Tadika Schools in Three Southern Border Provinces Using Kirkpatrick Evaluation Mode*. Master of Education. Prince of Songkla University. (in Thai)
- Farjad, S. (2012). The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), 2837-2841.



- Gokmenoglu, T.(2012). *Teachers' Reports of Their In-Service Training Needs and Design Preferences*. Doctor of Philosophy. Middle East Technical University.
- Jitlung, K. (2019). The Desirable Characteristics of Teachers in 21st Century. *Journal of Yala Rajabhat University*, 14(1), 138-148. (in Thai)
- Junnumesai, W. (2012). *Factors Related to Classroom Research Competency of The Teacher's at The Secondary Educational Service Area Office 30*. Master of Education. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Kanjanawasri, S. (2011). Theory of Evaluation and Decission. In *evaluation and management of evaluation project* unit 1-5, (6 nd Ed., pp.54-111). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Muangjaroen, Y. & Meechan, S.(2015). Evaluation of the residency training program of the department of pediatrics, Faculty of medicine ramathibodi hospital. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1), 1059-1074. (in Thai)
- Nzarirwehi, J. & Atuhumuze, F. (2019). In-Service Teacher Training and Professional Development of Primary School Teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, 7(1), 19-36.
- Pitayanuwat, S. (2006). *Evaluation Methodology Science of values* (3rd Ed.). Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University. (in Thai)
- Ritjaroon, P. (2014). Concept and Process of Project Evaluation. *STOU Education journal*, 7(1), 1-12. (in Thai)
- Sritawan, K., Tupsuwan, S., Charoenwai, S. & Chuanchom, S. (2015). The Development of the Training Course for Promoting the Classroom Research Competency of the Teachers in the Primary Schools in the Lower Northeast. *Rommayasan Journal*, 13(1), 191-202. (in Thai)
- Thanadechawat, N., Sadaenghan, P. & Ingrad, A. (2017). Behavioral Assessment from Kirkpatrick Evaluation Concept The Case of Digital Leader Training Project. *Burapha Journal of Business Management*, 6(1), 65-80. (in Thai)
- Utoomporn, N., Wichaidit, W. & Piyapan, P. (2014). An Evaluation of the Training Program about the Production of Teaching Materials (Paper Media) for Basic Education Teachers at Dhonburi Rajabhat University. *Dhonburi Rajabhan University Journal*, 8(2), 7-11. (in Thai)
- Wangtong, P. (2015). The effectiveness of the personnel from nonviolent communication training course at Pleampattana School. *Interdisciplinary Research Review*, 10(1), 78-101. (in Thai)

บุคลากรกรม

- Leader 1 (ผู้ให้สัมภาษณ์). ปราณี หล้าเบญญะ (ผู้สัมภาษณ์). ที่โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนวิทย์ ตำบลเกาะเปาะ อำเภอนงจิก จังหวัดปัตตานี. เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2561.
- Leader 2 (ผู้ให้สัมภาษณ์). ปราณี หล้าเบญญะ (ผู้สัมภาษณ์). ที่โรงเรียนศรัทธาพิทยา ตำบลกะโร อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2561.
- Leader 3 (ผู้ให้สัมภาษณ์). ปราณี หล้าเบญญะ (ผู้สัมภาษณ์). ที่โรงเรียนบ้านปงตา ตำบลบือมั่ง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2561.
- Leader 4 (ผู้ให้สัมภาษณ์). ปราณี หล้าเบญญะ (ผู้สัมภาษณ์). ที่โรงเรียนบ้านบึงน้ำใส ตำบลตะโล๊ะหะลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2561.
- Leader 5 (ผู้ให้สัมภาษณ์). ปราณี หล้าเบญญะ (ผู้สัมภาษณ์). ที่โรงเรียนบ้านปาดายัน ตำบลตะโล๊ะหะลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2561.