

ชื่อเรื่อง : รายงานผลการประเมินโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม
ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
ผู้ประเมิน : นางสาวจิราวรรณ หอมเพียร
ปีที่รายงาน : ปีการศึกษา 2564

บทสรุป

การประเมินโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการ ดังนี้ 1) ด้านบริบทของโครงการ (Context Evaluation) เกี่ยวกับความต้องการความจำเป็นของโครงการ ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการและความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ 2) ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input Evaluation) เกี่ยวกับด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านกระบวนการของการดำเนินโครงการ (Process Evaluation) เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการจัดกิจกรรม การติดตามประเมินผลและการนำไปปรับปรุงพัฒนา 4) ด้านผลผลิตของโครงการ (Product Evaluation) เพื่อพิจารณาคุณภาพการดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม พฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู จำนวน 70 คน นักเรียน จำนวน 315 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ 8 ฉบับ ประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ และแบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการประเมินโครงการ สรุปได้ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริบทของโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการของการดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิตของโครงการการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น 4.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิต เกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงานของโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิตเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูของโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ตามความคิดเห็นของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิตเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2564 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิตเกี่ยวกับผลทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด 4.4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิตเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม ปีการศึกษา 2564 ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้

1. โรงเรียนควรจัดโครงการการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยนำเอาข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานมาปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการประเมินโครงการสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยการนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินการประเมินโครงการตามรูปแบบการประเมินของ CIPP Model
3. ควรกำกับ ติดตาม การดำเนินกิจกรรมตามโครงการให้เป็นไปตามปฏิทินและขั้นตอนที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบหรือวิธีการประเมินอื่น ๆ นอกเหนือจากการประเมินโดยใช้ซีบีพีโมเดล (CIPP Model) มาประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เห็นผลการดำเนินโครงการในรูปแบบอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร