



วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ซึ่งศึกษาเฉพาะการฝึกอบรมนักร้องในภาคตะวันออกเฉียงใต้ 6 ท่อนคือ

- ตอนที่ 1 การฝึกอบรมครูประจำการ
- ตอนที่ 2 หลักการประเมินโครงการฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 เกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม
- ตอนที่ 4 การประเมินโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษา
- ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการสนับสนุนส่งเสริมและอุปสรรคต่อการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การฝึกอบรมครูประจำการ

ความหมาย

สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Society for the Study of Education อ้างถึงใน Hass 1975 : 13) ได้ให้นิยามคำว่า การศึกษาระหว่างประจำการ (In-Service Education) ใ้กันอย่างกว้าง ๆ ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพได้มีหรือได้ทำในระหว่างที่ปฏิบัติงาน อันเป็นหน้าที่ของตนอยู่ เพื่อให้การทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น

ส่วนคำว่า การศึกษาระหว่างประจำการของครู (In-Service Teacher Education) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การฝึกอบรมครูประจำการ (In-Service Training) นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้คล้าย ๆ กันดังนี้

บุญชม ไชยโกษี (2513 : 21) ได้กล่าวถึงการศึกษาระหว่างประจำการของครูว่า หมายถึง กระบวนการที่ครูได้มีกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้ครูเกิดมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น เจตคติ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้มีสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

กุก (Good 1945 : 409) ได้ให้คำนิยามไว้ใน Dictionary of Education) ว่า การฝึกอบรมครูประจำการ (In-Service Training) มีความหมายถึง ความพยายามทั้งสิ้นของเจ้าหน้าที่บริการการศึกษา และศึกษานิเทศก์ในอันที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ซึ่งทำงานอยู่ในโรงเรียนได้เกิดความงอกงามและมีพัฒนาการทางวิชาการ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

สมบูรณ์ ศันยะ (2524 : 25) กล่าวว่า การฝึกอบรมครูประจำการ คือ การศึกษาระหว่างประจำการของครู หรือการฝึกอบรมครูประจำการหมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของคณะครู ของโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งการศึกษาหลักสูตรระยะยาว ซึ่งเมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้เพิ่มคุณวุฒิและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นที่ไม่ต้องการคุณวุฒิที่สูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการ

คอลเลน และคณะ (Callen and Others 1983 : 1) สรุปว่า การฝึกอบรมครูประจำการ คือการเผยแพร่ข่าวสารและการให้การศึกษาแก่ครูอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมครูประจำการ หมายถึง การจัดกิจกรรมและมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติ แก่บุคคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถภาพในการสอนและปฏิบัติหน้าที่ของครูได้ดียิ่งขึ้น อาจจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรระยะยาวก็ได้

ความมุ่งหมาย

สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Society for the Study of Education) 1957 : 1-2, 311-362) ใ้รายงานการค้นคว้าว่า การอบรมครูประจำการมีความมุ่งหมายเพื่อให้ครูปรับปรุงตนให้ดีขึ้นเป็นการอบรมระหว่างที่ทำงานประจำอยู่ เพื่อให้มีความรู้และมีการทำงานดีขึ้น เหตุที่ต้องมีการอบรมก็เพราะสิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง หลักสูตรก็เปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของครูก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปทั่ว วัตถุประสงค์ของการอบรมครูประจำการคือ

1. เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงตน การเข้าอบรมจะช่วยให้ครูได้มีความรู้ใหม่ ๆ ได้ประสบการณ์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ครูที่เข้ามาใหม่ในโรงเรียนได้เรียนรู้ และแก้ปัญหาในสิ่งที่สถาบันการศึกษา ก่อน ๆ ไม่ได้สอนให้
3. เพื่อช่วยให้ครูที่มีการเรียนชั้นต้นมาน้อยและไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ได้มีความรู้เพิ่มขึ้น

คัท (Dutt 1961 : 12 : 13) กล่าวถึง การฝึกอบรมครูประจำการว่ามีความมุ่งหมายที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบโรงเรียนได้ร่วมกันแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษาให้เกิดขึ้นแก่ครู
2. ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้ดีขึ้นกว่าเดิม
3. เพื่อซ้จักขอบบพร่องพื้นฐานในการเตรียมครู และผู้บริหารที่ได้รับ การศึกษาอบรมมาก่อนเป็นครูประจำการ ซึ่งอาจจะยังไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู ให้ได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อใช้แก้ปัญหาที่ไ้พบขณะปฏิบัติงาน
4. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. ช่วยพัฒนาให้เกิดลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีแก่ครูในโรงเรียน เพราะครูต้องกล้าแสดงออกในบทบาทผู้นำการจ้กกิจกรรมต่าง ๆ

พอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการจัดฝึกอบรมครูประจำการ ก็คือ การให้ครูประจำการได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้ครูมีสมรรถภาพในการเป็นครูในสถานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ได้ดีต่อไป

ความสำคัญและความจำเป็น

การบริหารงานในองค์การต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ คุณภาพของบุคลากรในองค์การ การที่องค์การจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพดี องค์การจึงจำเป็นต้องหาทางปรับปรุง ส่งเสริมและให้การศึกษาอบรมระหว่างทำงาน ดังนั้นในองค์การใดก็ตาม หลังจากที่ได้สรรหาและบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว เมื่อได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดการสร้างสรรค์ เพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

คน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในองค์การโรงเรียน คุณภาพของการดำเนินงานในโรงเรียนจะดีเลวเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพครู การศึกษาก่อนประจำการสำหรับวิชาชีพครูนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าไม่เคยที่จะสมบูรณ์ครบถ้วนทุกอย่าง เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของวัฒนธรรมความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครูจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพทางวิชาชีพของตนอยู่เสมอ เพื่อจะได้ไม่ล้าหลังความก้าวหน้าของชุมชน (Rifai 1972 : 1-2)

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (๒๕๑๘ : ๑๗๖-๑๗๗) ได้ทำรายงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๗ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูประจำการว่า เนื่องจากครูประจำการจำนวนมากเป็นครูที่ไม่ได้มาตรฐานวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับสภาพ ให้มีความสามารถปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูประจำการดังกล่าวไม่ควรเน้นในเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ หากแต่ควรมุ่งประโยชน์ในการปรับปรุงงานที่เป็นอยู่เป็นสำคัญ

เคล (Dale 1964 : 18-20) การประชุมอบรมระหว่างการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนความรู้ใหม่ ๆ และวิธีการสอนใหม่ ๆ หลักสูตรที่จัก อาจเป็นอย่างมีแบบแผน (Formal) และอย่างไม่มีแบบแผน (Informal) ซึ่งจะช่วย ให้ครูมีความก้าวหน้าในงาน

บุญชม ไชยโกษี (2513 : 15-21) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความ จำเป็นที่ครูประถมศึกษาคงจะมีการศึกษาระหว่างประจำการ

1. การศึกษาของครูไม่มีที่สิ้นสุด การฝึกหัดอบรมก่อนที่จะเริ่มทำการสอน เป็นการศึกษาในระยะที่ผู้ศึกษามีวุฒิและประสบการณ์น้อย ความเข้าใจยังไม่ลึกซึ้ง กว้างขวางอย่างแท้จริงเกี่ยวกับตัวเด็กและกระบวนการเรียนรู้ ชาคทักษะในการสอน การควบคุมชั้น ฯลฯ การศึกษาระหว่างประจำการเป็นการสร้างความรู้ ความสามารถ ต่อไปจากระยะแรก ซึ่งได้รับการศึกษาก่อนการลงมือปฏิบัติหน้าที่ความช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความคิดเห็น ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ นี้เป็นสิ่งจำเป็นและ สำคัญตลอดไป ทราบใต้อยู่ในอาชีพ

2. การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับครู ประถมศึกษาที่ขาดวุฒิ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เข้าใจวิธีการที่จะทำ หน้าที่ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มวิทยฐานะ และมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน

3. ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของวิชาการต่าง ๆ เป็นอย่าง รวดเร็ว ครูจำเป็นจะต้องศึกษาให้ทันกับเหตุการณ์ ความรู้เดิมที่ศึกษาก่อนประจำการ มักจะกลายเป็นความรู้ที่ล้าสมัยในระยะเพียงไม่กี่ปี ครูจะต้องทำตัวเป็นนักวิชาการ สนใจใคร่เรียนรู้อยู่เสมอเป็นหน้าที่โดยตรงที่ครูจะต้องรับผิดชอบต่อวิชาการ มีความรู้ อย่างแท้จริงในวิชาชีพครู

4. การศึกษาระหว่างประจำการนี้จำเป็นสำหรับครูโดยทั่วไป มิใช่แต่ครู ที่ด้อยวุฒิหรือครูใหม่ที่ขาดประสบการณ์เท่านั้น แม้ครูซึ่งมีความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญในการสอน แล้วก็ตามก็จำเป็นจะต้องเพิ่มเติมอยู่เรื่อยไปไม่หยุดยั้ง

5. สำหรับครูที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานใหม่นั้น ก่อนที่จะไปรับตำแหน่งใหม่ และหลังจากที่ได้รับตำแหน่งใหม่แล้ว

6. การศึกษาระหว่างประจำการเป็นการส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาการ ครูที่มีความก้าวหน้าทางอาชีพย่อมเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณเองมีเสรีภาพอันมั่นคงในการทำงาน และไม่รู้สึกว่าตนมีความต่ำต้อยเป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น

7. การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตร ทำให้ครูต้องมีการศึกษาระหว่างประจำการ เนื่องจากแนวการสอน การจัดกิจกรรม การประเมินผล การศึกษา ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาใหม่ซึ่งเป็นพื้นฐานของหลักสูตรนั้น ๆ

8. กิจกรรมส่งเสริมระหว่างการศึกษาประจำการ คือมีปัจจัยส่งเสริมให้ครู เจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ มีกำลังใจที่จะทำงานเป็นการสร้างกำลังใจและความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน

จะเห็นได้ว่า การจัดให้มีการฝึกอบรมครูประจำการเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไปตลอดเวลา เนื่องจากสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับผู้ที่เป็นครูจะต้องมีการเพิ่มพูนและปรับให้เหมาะสมและทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของวิชาการด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นครูประจำการที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือมีความชำนาญ มีประสบการณ์ทางการสอนมากน้อยเพียงใดก็ตาม จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมในสมรรถภาพที่ตนยังบกพร่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การให้การฝึกอบรมแก่ครูประจำการ

ก้อ สวัสดิภาพนิชมัย (2519 : 51-52) ได้เสนอแนะว่า การฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่า เพื่อพัฒนาวิชาชีพ การสอนให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงควรเน้นในเรื่องต่าง ๆ อาทิ เช่น

1. ควรหาวิธีการอบรมให้ครูและบุคลากรประจำทางการศึกษามองเห็นความสำคัญของการอบรมที่มีต่ออาชีพของตน ดังนั้นประโยชน์จากการอบรมควรมี

ผลต่อเนื่องไปถึงการเรียนของนักเรียนและหน้าที่การงานของครูผู้เข้ารับการอบรม
ด้วย

2. ควรเพิ่มโอกาสให้ครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาส
ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมความศึกษาเหตุผลให้มากขึ้น ทั้งนี้
การจัดอบรมจึงไม่ควรเน้นเฉพาะห้องเรียนเท่านั้น

นอกจากนี้ ประกอบ ระเบียบ (2508 : 9-10) ได้ตั้งข้อสังเกตที่เป็น
ประโยชน์เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมครูประจำการจะได้ผลคุ้มค่ากับเงิน เวลา และแรงที่
ลงทุนไปหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการวางโครงการอบรม ถ้าวางโครงการอย่างรัดกุม
และถูกต้องตามหลักวิชาแล้วก็มีโอกาสที่จะได้รับผลสำเร็จ

2. การฝึกอบรมครูประจำการจะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับหลักสูตร
การฝึกอบรมเป็นสำคัญ

3. กระบวนการและวิธีการในการฝึกอบรมครูประจำการ ควรกำหนด
ให้แน่นอนว่าจะนำเอาวิธีใดมาใช้ การเลือกวิธีการใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของ
การอบรมนั้น

4. วิทยากรที่เชิญมาบรรยายควรจะได้ทราบปัญหาและหลักสูตรการฝึกอบรม
นั้นด้วย

5. โครงการฝึกอบรมควรกำหนดกระบวนการวัดผลและโครงการติดตามผล
ตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบติดตามผลการอบรม มิฉะนั้นการฝึกอบรมจะไม่เกิดผลและ !
ไม่เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ในการจัดการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้นนั้น องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดฝึกอบรมบรรลุผลความ
มุ่งหมายได้ คือการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีอยู่หลาย
วิธีด้วยกัน แต่ละวิธีย่อมเหมาะสมกับเนื้อหาและประเภทของการฝึกอบรมนั้น อุนันรัตน์
สินไพบูลย์ (2522 : หน้าค่านำ) ได้เสนอเทคนิคการฝึกอบรม โดยแยกเป็น

4 ประเภท คือ

1. ประเภทบรรยาย และอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การสัมมนา และการประชุมเป็นชุด
2. ประเภทให้ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทร่วม ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การประชุมในรูปแบบต่าง ๆ การแสดงละครสั้น การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษา เฉพาะกรณี การบริหาร เป็นต้น
3. ประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล ได้แก่ การสอนแนะ การสอนแบบ สำเร็จรูป การสอนแบบเฉพาะตัว แบบพัฒนาเฉพาะบุคคล แบบประสบการณ์ เป็นต้น
4. ประเภทใช้สื่อทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบ ได้แก่ การสอนทาง โทรทัศน์ การสอนตามบทภาพยนตร์ สไลด์ เทป

หลักการประเมินโครงการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแต่ละโครงการ ตามหลักแล้วจะต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง ทั้งนี้ เพื่อต้องการทราบทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อในการแสดงผลความก้าวหน้าของการฝึกอบรม หรือใช้ในการปรับปรุงโครงการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ซจรศักดิ์ หาญณรงค์ และวิรัชพร สวัสดิ์คานนท์ 2527 : 26) ดังนั้นผู้ประเมินควรจะต้องศึกษาให้ทราบและเข้าใจถึงหลักการ และวิธีการ ของการประเมินผลดี ๆ เท่ากับโครงการที่จะประเมิน เพื่อจะใช้เป็นแนวทางสำหรับ ประเมิน จะได้ประเมินโครงการนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผลการประเมิน มีประสิทธิภาพสูง เที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ

ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อีกนัยหนึ่งการประเมินเป็นกระบวนการให้โตมาซึ่งสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ คุณค่าของโปรแกรมการศึกษาศึกษาตามผล กระบวนการจุกมุงหมายของโครงการหรือ โปรแกรม หรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุกมุงหมาย

การประเมินผลแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ

1. การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงทุกอย่างให้ดีขึ้น เป็นการประเมินในขณะโปรแกรมหรือโครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่

2. การประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการ หรือโปรแกรม เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการ หรือโปรแกรมนั้น ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโปรแกรม หรือโครงการเมื่อต้องการนำไปปฏิบัติในครั้งต่อมา หรือการตัดสินใจล้มเลิกโครงการหรือโปรแกรมนั้น (สมหวัง พิชยานุวัฒน์ 2524 : 57-58)

การประเมินผลโดยพิจารณาจากวัฏจักรของการวางแผนนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินผลก่อนปฏิบัติการตามแผน (ex ante หรือ evaluation of planned activities)

2. การประเมินผลขณะปฏิบัติการตามแผน (Operational หรือ on going evaluation)

3. การประเมินผลภายหลังจากปฏิบัติงานเสร็จแล้ว (ex post evaluation of completed activities)

การประเมินผลก่อนการปฏิบัติการตามแผนนั้น จะเป็นเพียงความคาดหวังของผลงานเท่านั้น ว่าถ้าทำตามแผนแล้วจะเกิดผลอะไรแค่ไหน แต่ถ้าการประเมินขณะปฏิบัติการตามแผน และภายหลังจากงานเสร็จแล้ว จะเป็นการเปรียบเทียบผลงานกับความคาดหวังที่ต้องการ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่หรือมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ (สมพร แสงชัย และสุนทร เกิกแก้ว 2520 : 35-36)

โครงการอบรมหมายถึง การอบรมหรือให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมศึกษาต่อไป และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการประเมินผลและโครงการอบรม สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นข่าวสารที่ให้ประโยชน์สำหรับการตัดสินใจโครงการอบรม กล่าวคือ เน้นการตัดสินใจคุณค่าของโครงการอบรมเพื่อบ่งชี้ถึงจุดดี และจุดด้อยของแผนงานอบรมและกระบวนการอบรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 62-64)

ความสำคัญและเหตุผลในการประเมินโครงการอบรม

เบรตัน (Breton 1981 : 1) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการประเมินผลว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผลของการประเมินไม่เพียงชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นตามที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของโครงการที่มีต่อชุมชน การประเมินผลมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโครงการ ในการที่จะบริการให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างค่อเนื่อง หลีกเลียงและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น ขยายหรือปรับโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนยิ่งขึ้น หรืออาจจะระงับโครงการถ้าจำเป็น และยูว์ธัน วุฒิเมธี (2525 : 5) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการป้องกันการสูญเสียในการดำเนินงานและเป็นการกระตุ้นเตือนผู้รับผิดชอบให้เอาใจใส่การดำเนินงานอย่างจริงจัง อันจะก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในประโยชน์ของโครงการอย่างแท้จริง

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2523 : 8) ได้ให้เหตุผลในการที่จะต้องทำการประเมินผลโครงการอบรมไว้ดังนี้คือ

1. การประเมินช่วยบ่งชี้ให้เจ้าหน้าที่หรือผู้บริหาร โครงการ ได้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งในการปฏิบัติงานตามแผนและภายหลังการอบรมเสร็จแล้ว

2. การประเมินผล จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตรงกับปัญหาและความต้องการ ทำงานโดยสร้างทางเลือกสำหรับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการฝึกอบรม แล้วพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด

3. การประเมินผล จะช่วยในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งบุคลากร งบประมาณ เวลา และวัสดุ มากกว่าการมุ่งประหยัดทรัพยากร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า การประเมินมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการวางแผนและการดำเนินงานทุกชั้นตอน ความสำคัญของโครงการ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อแนวคิด หลักและวิธีการวางแผน วางโครงการและการบริการ โครงการที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้และสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อจากข้อมูลจากการประเมินผลเท่านั้น (สมาน ก่อแก้วที 2526 : 31)

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

โดยหลักการแล้ว วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการอบรมต้องพัฒนา มาจากความต้องการหรือความสนใจของบุคคล หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อบรมนั้น ๆ โดยการดำเนินงานประเมินผลโครงการอบรมควรมีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะผู้บริหาร เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอบรมอย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยทั่วไปวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินผลโครงการอบรมมีดังนี้

1. เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการกับหลักการและเหตุผล ความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของทรัพยากรหรือปัจจัยเบื้องต้น (Input) ที่มีอยู่ อันได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เวลา และหลักสูตร กับแผนงานโครงการอบรมว่ามีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของการนำแผนงานอบรมไปปฏิบัติจริง กล่าวคือ เพื่อศึกษาถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินการฝึกอบรม อันได้แก่ วิธีการอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ
4. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการอบรม กล่าวคือเป็นการประเมิน ผลผลิตของโครงการ เพื่อบ่งชี้ว่าโครงการอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการอบรม ต้องเริ่มต้นด้วย นักประเมินระบุให้ได้ว่าใครบ้าง หรือองค์การใดบ้างที่มีความสำคัญต่อการศึกษาอบรม และบุคคลเหล่านั้น จะต้องทัศนคติเกี่ยวกับโครงการนี้ในแง่ใด พร้อมทั้งการตัดสินใจ นี้ นักประเมินก็ประมวลเขียนเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการอบรมได้อย่างเหมาะสม

กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม

สำหรับกระบวนการประเมินผลโครงการอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. ทำการศึกษาโครงการอบรมที่กำลังจะถูกประเมิน การรู้จักโครงการที่จะประเมินมากเท่าใด ก็เพิ่มโอกาสที่จะทำให้การประเมินนั้นตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น นักประเมินผลควรศึกษาโครงการอบรมในเรื่องราวต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1.1 หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการอบรม
- 1.2 ธรรมชาติของโครงการอบรม เป็นโครงการทดลองหรือโครงการประจำที่สัมพันธ์กันมา
- 1.3 เป้าหมายของโครงการอบรมคืออะไร
- 1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการอบรมคืออะไร
- 1.5 บุคลากรมีมากน้อยเพียงใด
- 1.6 เนื้อเรื่องในโครงการอบรมมีอะไรบ้าง
- 1.7 มีกิจกรรมและขั้นตอนการอบรมอย่างไรบ้าง
- 1.8 วัสดุอุปกรณ์มีอะไรบ้าง
- 1.9 มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทัศนคติค่าของโครงการอบรมไว้หรือไม่ ถ้ามีเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คืออะไร

2. ทั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการอบรมโดยมีการลำดับชั้นในการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการอบรมมีดังนี้

- 2.1 ระบุบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรม
- 2.2 ระบุเรื่องราวหรือข่าวสารที่บุคคลหรือองค์การเหล่านั้นต้องการ

จากการประเมินผลเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอบรมในแง่ต่าง ๆ

2.3 สรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการอบรมนั้น ๆ โดยทั่วไปวัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมินผล บางกรณีอาจสนใจเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของโครงการอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลแบบรวมสรุปก็เป็นได้ ความปกติมักจะมีผลโครงการอบรมทั้งแบบประเมินความก้าวหน้า และการประเมินรวมสรุป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 65-66)

การออกแบบการประเมินโครงการอบรม

รูปแบบของการประเมินโครงการอบรมมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละแบบย่อมมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกัน โดยส่วนร่วมนักประเมินจะวางให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการนั้น ๆ ในที่นี้จะขอเสนอรูปแบบการประเมินของ โคนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นรูปแบบการประเมินโครงการอบรม ซึ่งรูปแบบการประเมิน 4 ด้านคือ (Kirkpatrick 1975 :1)

1. ปฏิกริยาโต้ตอบ (Reaction)
2. การเรียนรู้ (Learning)
3. พฤติกรรม (Behavior)
4. ผลการฝึกอบรม (Results)

สำหรับรายละเอียดของการประเมินทั้ง 4 ด้าน ขจรศักดิ์ หาญวงค์ และวิรัชพร สรักคานนท์ (2527 : 26-28) ได้อธิบายไว้ดังนี้คือ

1. ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction) หมายถึง การวัดความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ การวัดปฏิกริยาทำได้ง่ายกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่มักใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์

แนวการวัดปฏิกริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีหลักกว้าง ๆ คือ

1.1 ทักสินใจและตกลงใจว่าต้องการจะทราบอะไรบ้างจากผู้เข้ารับการอบรมหรือต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความรู้สึกอะไร

- 1.2 เขียนข้อความถามให้ครอบคลุมในข้อ 1
- 1.3 ออกแบบให้ง่ายต่อการรวบรวมข้อมูล และผู้เขียนตอบใช้เวลาไม่มากเกินไป
- 1.4 พยายามให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบให้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด โดยไม่ต้องให้ผู้ตอบลงชื่อ
- 1.5 เว้นที่สำหรับให้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นในทันที

การวัดปฏิบัติการนี้ ถ้าได้ข้อสรุปว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคนชื่นชอบต่อโครงการนี้ สิ่งสำคัญที่สุดก็คืออย่าด่วนสรุปว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุผลตามเป้าหมายทุกประการ แท้ที่จริงแล้วเป็นการวัดที่เริ่มต้นเท่านั้น ควรจะมีการวัดผลด้านอื่น ๆ ประกอบด้วยการเรียนรู้พฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผลประเมินที่หน่วยงานหรือองค์กรจะได้รับ

2. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้มีค่าจำกัดความมากมาย แต่ในที่นี้ถือว่า "การเรียนรู้" หมายถึง หลักหรือข้อเท็จจริงและเทคนิค ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจและสามารถรับเข้าไว้ได้

แบบการวัดการเรียนรู้มีหลักกว้าง ๆ คือ

- 2.1 การเรียนรู้ของแต่ละคนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรวัดในเชิงปริมาณได้
- 2.2 ควรมีการวัดผลก่อน-หลัง โครงการฝึกอบรมนั้น ๆ
- 2.3 การวัดผลการเรียนรู้ควรมีวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐาน
- 2.4 ถ้าเป็นไปได้ควรมีกลุ่มควบคุม
- 2.5 ถ้าเป็นไปได้ควรวิเคราะห์ผลทางสถิติ

วิธีการวัดการเรียนรู้ส่วนมากใช้วิธีการแสดงออกของพฤติกรรมในห้องฝึกอบรม เช่น ใช้ฝึกภาคปฏิบัติและใช้สอบข้อเขียน ทำให้การวัดการเรียนรู้ได้มาก เนื่องจากต้องมีการเตรียมงานมากกว่าที่จะวางแผนสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และตีความหมายข้อมูลทุกชั้นตอน

3. พฤติกรรม (Behavior) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่วัดได้มากกว่าปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม

4. ผลของการฝึกอบรม (Results) หมายถึง ผลประโยชน์ของโครงการหรือหน่วยงานที่ได้รับ อันสืบเนื่องมาจากการฝึกอบรม เช่น การลดต้นทุน การลดข้อผิดพลาด การลาออก การลาหยุดงาน เพิ่มพูนคุณภาพหรือผลผลิต ปรับปรุงให้ดีขึ้น เป็นต้น

การวัดผลการฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีที่ยุ่งยาก เช่น เกี่ยวกับการวัดพฤติกรรม และอาศัยเทคนิคการวิจัยขั้นสูงเช่นกัน โดยเฉพาะการสรุปผลต้อง keen ซักและสามารถพิสูจน์ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เป็นผลจากฝึกอบรมมิใช่ผลสืบเนื่องมาจากสิ่งอื่น ๆ

การประเมินผลโดยทั่วไปอาจกระทำได้ในช่วงเวลาและตามลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (ชจรศักดิ์ หาญณรงค์ และวิรัชพร สรศักดิ์ 2527 : 28-29)

1. การประเมินก่อนการฝึกอบรม

เป็นลักษณะของการประเมินความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนการดำเนินการอบรม และนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับตามหลังจากการฝึกอบรมแล้วว่ามีเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2. การประเมินภายหลังการฝึกอบรม

เป็นลักษณะของการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแต่ละโครงการ เพื่อประเมินผลว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด รวมทั้งการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมโครงการนั้น ๆ ว่า มีวิชาใดที่ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่ามีความจำเป็น และควรนำมาบรรจุไว้ในหัวข้อในการฝึกอบรมหรือหัวข้อวิชาใดที่ไม่เป็นประโยชน์ควรตัดออก เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

3. การประเมินความเข้าใจแต่ละหัวข้อวิชา

เพื่อบรรยายหรือนำอภิปรายแต่ละหัวข้อวิชาสิ้นสุดลง อาจจะให้มีการประเมินผล เพื่อทราบว่า การถ่ายทอดวิชานั้นได้รับความสำเร็จเพียงใด ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการสอบถามความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

วิธีการบรรยายของผู้บรรยายเหมาะสมหรือไม่เพียงใด ฯลฯ เป็นต้น

4. การประเมินเกี่ยวกับการบริหารโครงการ

เป็นลักษณะของการสอบถามความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมว่าการบริหารโครงการ และการให้การบริหารแก่ผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในขั้นนำพอใจมากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องด้านใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้หัวหน้าโครงการและเจ้าหน้าที่โครงการ และเพื่อจะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

5. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เป็นลักษณะของการติดตามผลการอบรมว่าหลังจากการฝึกอบรมแล้ว สักระยะหนึ่ง ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบ้างหรือไม่ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเป็นไปทางวัตถุประสงค์และความปรารถนาขององค์กรบ้างหรือไม่ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นเป็นเทคนิคที่ประสิทธิผลกว่าเทคนิคหรือวิธีการอื่น ๆ หรือไม่ และพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถของกำลังคนในองค์กรโดยการฝึกอบรมนั้นมีความเหมาะสมที่สุดที่จะแก้ปัญหาหรือไม่ หรือใช้วิธีการอื่น ๆ ที่ดีกว่า การประเมินลักษณะนี้ ได้แก่ การสอบถามจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้ข้อมูลที่จะนำมาประกอบพิจารณาในการปรับปรุงหลักสูตร หัวข้อวิชา รวมทั้งวิธีการในการอบรม หรือแนวทางในการที่จะจัดหลักสูตร เพิ่มเติมให้ผู้เข้ารับการอบรมต่อไป

คุณลักษณะของการประเมินผลโครงการอบรมที่ดี

การประเมินผลโครงการที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้คือ

1. มีความเที่ยง (Reliability) สูง กล่าวคือ การประเมินผลโครงการที่ดีต้องมีความคงเส้นคงวาสูง โดยปกติการวัดทางนามธรรมมักจะต้องมีความคลาดเคลื่อนปะปนอยู่เสมอ ถ้ามีความคลาดเคลื่อนสูงแสดงว่าการวัดนั้นมีความเที่ยงต่ำ ทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยงต่ำไปด้วย ดังนั้น นักประเมินผลมีความจำเป็นต้องพยายามควบคุมการวัดในขั้นตอนของการประเมินผลโครงการประชุมให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

ซึ่งยังผลให้การวัดมีความเที่ยงสูงสุด และผลที่ตามมาก็คือ ผลการประเมินมีความคงเส้นคงวา หรือมีความเที่ยงสูงสุดด้วย

2. มีความตรง (Validity) สูง กล่าวคือ ในการประเมินนั้นได้ประเมินคุณลักษณะที่มุ่งประเมินไว้จริง ๆ ผลการประเมินจะมีความตรงสูงก็ต่อเมื่อเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมีความเป็นมาตรฐาน

3. มีความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) กล่าวคือ เป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (Bias) ในทุกรูปแบบ นักประเมินควรตระหนักในเรื่องของอคติลำเอียง และพยายามขจัดทุกวิถีทาง โดยเฉพาะการนักประเมินผลภายในควรระมัดระวัง เรื่องความผูกพันในโครงการอาจทำให้การประเมินเอนเอียงไปในทางบวกเกินความเป็นจริงได้

4. ครอบคลุมเรื่องราวที่ทองการประเมินอย่างครบถ้วน อีกทั้งให้ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอในการประเมิน เพื่อนำเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการได้ทุกแง่มุม

5. มีความสะดวกและประหยัดอีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง นักประเมินผลจะต้องพิจารณาว่าถ้าจะประเมินเต็มรูป ผลที่ได้จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มเราก็ควรปรับทฤษฎีให้เข้ากับปัญหาในภาคปฏิบัติในอัตราส่วนที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ดีควรยึดทฤษฎีการประเมินผลโครงการเป็นหลักสำคัญ

6. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Credibility) ทั้งในหมู่นักประเมินผลอาชีพ ผู้บริหารโครงการ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกรณีนี้การใช้ นักประเมินผลอาชีพเป็นทีม โดยมีนักประเมินผลภายนอกโครงการร่วมด้วยจะทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

7. ต้องให้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารได้ทันท่วงที (Timeliness) กล่าวคือ ผลการประเมินต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ประเมินนั้น

8. ในการประเมินโครงการควรจะรบกวนผู้เข้าร่วมโครงการน้อยที่สุด เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น

9. ควรจะมีการวางแผนก่อนมีหรือเริ่มโครงการ ครอบคลุมกำหนดแผนการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอน ทั้งก่อนมีหรือเริ่มโครงการ ควรเตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูลที่มีความเป็นมาตรฐานสูงและบุคคลที่รับผิดชอบ ในแต่ละขั้นตอนของการประเมินด้วย

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการอบรม

1. ในการประเมินโครงการเป็นเรื่องของศาสตร์และศิลปะในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ นักประเมินต้องตระหนักตลอดเวลาดังความเหมาะสม โดยเฉพาะต้องพิจารณาถึงผลข้างเคียง (Side Effects)

2. ในการประเมินผลโครงการอบรม ควรจะเป็นหน้าที่ของนักประเมินอาชีพ ซึ่งมีทั้งนักประเมินภายในและภายนอกโครงการ มิใช่ให้นักประเมินผลสมัครเล่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลควรเป็นมาตรฐาน ควรมีการศึกษาวิจัยในการสร้างเครื่องมือ หรือมีผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือร่วมเป็นกรรมการด้วย

4. นักประเมินผลมิใช่เป็นผู้บริหารโครงการ การตัดสินใจมิใช่หน้าที่ของนักประเมินผล นักประเมินต้องตระหนักในหน้าที่หรือบทบาทของตนเองอยู่เสมอ ความซื่อสัตย์ระหว่างนักประเมินผลและผู้บริหารจะหมดสิ้นไป

5. ในประเทศไทยมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการอบรมน้อยมาก จึงควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อจะได้นำผลไปปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคการอบรมด้วย ความมั่นใจยิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 78-79)

6. การประเมินผลควรพิจารณาถึงคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม ประสิทธิภาพของการดำเนินการอบรม

7. ผู้บริหารโครงการควรจะมีแผนงานสำหรับการประเมินและติดตามผลการอบรมไว้อย่างแน่นอน (วิลลาศ สิงห์สิทธิ์ 2519 : 153)

ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรม

1. ปัญหาในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่สำคัญยิ่งคือ ขาดการวางแผนการประเมินผลอย่างมีระบบ การไม่มีแผนงานอย่างเด่นชัด มักจะทำให้ผลการประเมินมีความเป็นอัตนัย (Subjectivities) สูง ผลการประเมินจะไม่ถูกต้องตามสภาพเป็นจริง ดังนั้นการประเมินผลโครงการจะต้องเริ่มก่อนหรือพร้อมกันที่โครงการนั้นเลย การวางแผนและการดำเนินโครงการ และการวางแผนการประเมินจะต้องทำงานคู่กันไปในทัศนของนักประเมินผลกลับเห็นว่า การวางแผนและดำเนินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลโครงการ (ตามแนวของแบบจำลองซิป) เสียด้วยซ้ำไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 24)

2. ปัญหาความร่วมมือกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินมักจะระแวงว่าการประเมินผลคือการมาข่มขู่หรือข่มขู่ในการทำงานของตน ไม่ทราบว่าการทราบถึงข้อบกพร่องนี้จะมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนางานนั้นให้ดีขึ้น การดำเนินงานประเมินผลจึงมักพบปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือ ไม่ให้ข้อมูล เพียงพอถูกต้องตรงความเป็นจริง

3. ปัญหาเทคนิควิธีการประเมินผล กล่าวคือ การกำหนดข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนมาก ต้องการความอดทน ความพยายาม ความรู้ความสามารถมาก ผู้ที่มีคุณสมบัติเช่นนี้หาได้ยากมาก

4. การประเมินผลที่ถูกต้องตามขั้นตอน ต้องการเวลา สำหรับประเทศที่มีปัญหามาก ผู้บริหารต้องคัดสรรใจหลายเรื่องในเวลาจำกัด ทำให้เวลาการรวบรวมและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจจึงมักมีปัญหาคารการประเมินผลไม่สำเร็จทันตามความต้องการที่จะใช้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องคัดสรรใจด้วยข้อมูลที่มีอยู่จำกัด หรือไม่มีข้อมูลเลยใช้แต่ประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งเสี่ยงต่อความผิดพลาดมาก

5. เทคนิคการประเมินผลก็มีจุดอ่อนในที่ว่าไม่สามารถประเมินทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างแม่นยำ จึงทำให้ผู้บริหารไม่เชื่อในเทคนิคการประเมินผล แต่เชื่อในความเห็นของตัวเองมากกว่า (พนม พงษ์ไพบูลย์ 2522 : 15-16)

6. การเขียนรายงานผลการประเมินผลเป็นจุดอ่อนอีกอันหนึ่งของการประเมินผลโครงการ ส่วนใหญ่ผู้ประเมินมักเขียนผลการวินิจฉัยก่อนที่จะเสนอข้อมูล ผู้อ่านจึงมีปฏิกิริยาตอบโต้ทันที การเขียนรายงานผลการประเมินจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการนำเสนอข้อมูล ข้อจำกัดแล้วจึงสำรวจความเป็นไปได้ของข้อสรุปต่าง ๆ หลังจากนั้นจึงวินิจฉัยลง สรุป เป็นการชักนำผู้อ่านให้คล้อยตามด้วยข้อมูลและหลักฐาน พร้อมทั้งแนวความคิดอย่างละเอียดรอบคอบ แล้วจึงสรุปเป็นขั้นสุดท้าย (โกวิท ประวาลพฤษ์ 2523 : 2)

เกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการ สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งนั้น คือ เกณฑ์เพื่อที่จะให้ผู้บริหาร เจ้าของโครงการ และนักประเมิน ได้ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับตัดสินคุณค่า และตอบคำถามว่าโครงการนั้นคุ้มทุนหรือไม่

เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ใดหรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 49-50)

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 49-50)

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เริ่มเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน

1.1 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับสูง แต่อาจมีปัญหาคือ ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือ เป็นการพิจารณาค่าเฉลี่ย

มิได้เน้นเป็นรายบุคคล น่าจะกำหนดเป็นรายบุคคล

1.2 กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีการยากลำบากที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ทางออกก็คือ กำหนดความรู้ขั้นต่ำที่จำเป็นว่า ถ้าใครมีความรู้ขั้นต่ำเหล่านี้ก็ถือว่าผ่านได้ โดยไปพิจารณาทั้งความรู้เดิมเป็นหลักสำคัญ ข้อดีของวิธีนี้เป็นการศึกษาผลการเรียนรู้

2. โมเดลสมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล แบ่งเป็น

2.1 กรณีที่มีหน่วยธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำก่อนที่ จะเห็นได้ว่าเกณฑ์มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์ จะเป็น ผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้ กับพฤติกรรมการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์สูงมาก

2.2 กรณีที่ไม่มีหน่วยธรรมชาติ เราก็มักจะใช้ความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้กำหนดขึ้น หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือคำนิยามของสังคม เป็นหลัก

3. โมเดลสัมพันธ์ (Relative Model) เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรม ของกลุ่ม

3.1 การเปรียบเทียบกันของภายในกลุ่ม หลักการเปรียบเทียบกับ ปกติวิสัย ผู้ที่จะสอบผ่านต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า $\bar{X} + 2 SE$ เป็นต้น ซึ่งเป็น Normative Criterion

3.2 การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึง หรือเปรียบเทียบกับกลุ่ม ควบคุม

3.3 การเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (Predictive Criterion)

4. โมเดลกำหนดเกณฑ์ที่เชื่อว่าครอบคลุมโครงการได้ทุกแง่ทุกมุม สมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว (2520 : 41) เสนอว่า ควรพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ 5 ประการด้วยกัน คือ

4.1 Efficiency เป็นการวัดประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระหว่างดำเนินการ และเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว

4.2 Quality เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของการปฏิบัติงาน และผลที่ได้รับจากโครงการว่า ตรงตามมาตรฐานที่โครงการหรือไม่

4.3 Economic and Financial Assessment) เป็นการพิจารณาว่า โครงการไหนจะใช้ผลคุ้มกับการลงทุน เป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายในระหว่างดำเนินการ และเป็นการพิจารณาผลที่ได้รับมาเทียบกับทุนที่ไถ่ลงไป

4.4 Goal Attainment เป็นการพิจารณาการบรรลุเป้าหมายว่า ใกล้เคียงปัญหาที่โครงการมากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

4.5 Significant เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบต่าง ๆ โดยทางตรงและทางอ้อม อันเกิดขึ้นในขณะดำเนินการและเมื่อโครงการได้สำเร็จสิ้นไปแล้ว ผลกระทบเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิดก็ได้

คุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 50)

1. ท้าทายความสามารถของผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ
2. เหมาะสมกับระดับพื้นความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ
3. เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. มีอำนาจในการหักทลายพฤติกรรม

สำหรับเกณฑ์ในการประเมินโครงการฝึกอบรม คนัย เทียนพูน (2525 : 62-67) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินการจักดำเนินการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับประเมินโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ เกณฑ์ที่สำคัญที่ได้พัฒนาขึ้นโดยสรุป มีดังนี้คือ

มิติก้านสภาพแวดล้อม

1. ความจำเป็น ความต้องการจักโครงการฝึกอบรม พัฒนามาจากนโยบายของหน่วยงานและการเสนอแนะในการจักครั้งก่อน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน

2. การสำรวจความจำเป็น โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นของโครงการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากระบบ 5 แต้ม

3. จุดมุ่งหมาย (Objective) ของโครงการฝึกอบรมต้องพัฒนามาจากวัตถุประสงค์ (Goal) และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและพัฒนามาจากความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม

มิตికำหนดการวางแผน

1. คณะกรรมการจัดโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ คณะดำเนินการ คณะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
2. วิทยากรจะต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดขึ้น มีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีเทคนิคในการจูงใจ
3. ระยะเวลาที่เหมาะสมของโครงการฝึกอบรมระยะสั้นคือ 3-5 วัน
4. อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรม สำหรับโครงการฝึกอบรมระยะสั้น และระยะยาว คือ 1 : 6-10 และ 1 : 10-15 ตามลำดับ
5. มีความพร้อมเพียงเรื่อง สถานที่ วัสดุ-อุปกรณ์ อย่างน้อยร้อยละ 80
6. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้
7. มีการวางแผนประเมินความก้าวหน้าของโครงการและประเมินรวมสรุปผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม

มิตికำหนดการปฏิบัติ

1. วิธีดำเนินงานของคณะกรรมการจัดโครงการฝึกอบรม ใช้หลักการทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ
2. การสำรวจความคาดหวังได้จาก การทดสอบก่อนการฝึกอบรม" และการเช็คจากใบสมัคร

3. วิธีการสอนใช้วิธีให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

นิตិคำานการประเมิน

โครงการฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย (Objective) ก็ต่อเมื่อ ผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องเข้าประชุมอย่างน้อยร้อยละ 80 ของเวลา มีผลการปฏิบัติงานระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับ B มีความเข้าใจในหลักทฤษฎีและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 80

งานวิจัยที่มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินโครงการ

ลักษณะ บรรพภาณุจน์ ได้ทำการประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลองชิป กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้เป็นครูประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการนี้ รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และอาจารย์ที่ทำการอบรมจำนวน 5 คน วิธีการประเมินใช้แบบสอบถาม แบบสังเกตการสอนและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการอบรมสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติและความต้องการ ความคาดหวังของครูประจำการ มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการจัดการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ทุกประการ ซึ่งโครงการได้ตั้งเกณฑ์สำหรับครูประจำการที่เข้ารับการอบรมและสามารถผ่านเกณฑ์การประเมิน 100% (ลักษณะ บรรพภาณุจน์ 2523: 90-97)

มานพ ภาณุศิริไลธรรม ได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ คือ

1. ความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมจากวิธีการคัดเลือกตามโครงการฯ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสูงสุดของดัชนีวัดความเสมอภาคเป็นเกณฑ์ที่แสดงความเสมอภาคสูงสุดกล่าวคือ ความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมจากวิธีการคัดเลือกตามโครงการฯ ที่ค่าความเสมอภาคสมบูรณ์เมื่อวัดด้วยดัชนีโอกาสทางการศึกษาได้ค่าเท่ากับ 1.00 และวัดด้วยดัชนีคูนเนทส์ได้ค่าเท่ากับ 0 เมื่อพิจารณาจากเส้นโค้งดอเลนซ์ใต้ เส้นโค้งทับกับเส้นที่ทำมุม 45 องศากับแกน

ในกรณีที่ค่าดัชนีโอกาสทางการศึกษาที่คำนวณได้มีค่าใกล้ 1.00 มาก คืออยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.50 และค่าดัชนีคุณเนตส์ที่มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1.50 ผู้วิจัยจะถือว่ามีความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการศึกษาจากวิธีการคัดเลือกตามโครงการ

2. การเพิ่มสมรรถภาพการสอน ผู้วิจัยจะถือว่ามีการเพิ่มสมรรถภาพทางการสอน เมื่อค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของสมรรถภาพทางการสอนของครูประจำการที่เข้ารับการอบรมทางศึกษากัน ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของครูประจำการที่เข้ารับการศึกษาจากโครงการฯ กับของครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ และค่าวัดความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของสมรรถภาพทางการสอนของครูประจำการที่สำเร็จการศึกษาจากการวัดสัมมนาฝึกอบรมตามโครงการฯ กับของครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ และกับของนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 ภาคปกติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือมีความแตกต่างของระดับคะแนนที่แตกต่างกันไม่ต่ำกว่าหนึ่ง เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาการเพิ่มสมรรถภาพทางการสอนกล่าวคือ หากคะแนนรวมการวัดสมรรถภาพของกลุ่มครูประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนแตกต่างกันโดยที่ค่าความต่างนั้นไม่ต่ำกว่าหนึ่ง เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก็จะถือว่ามีการเพิ่มสมรรถภาพทางการสอนจากการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ

ชุมพร ยงกติกฤต (2520 : อ้างถึงในลักษณะ บรรพทฤษฎี 2520 : 23-25) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จากสำนักงานอธิการบดี คณะสดาบัน ศูนย์ และหน่วยงานต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมตลอดรายการจำนวน 100 คน ทว่าการประเมินโดยให้ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมประเมินพฤติกรรมของตนเอง หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้วเป็นเวลา 7 เดือน ทั้งนี้โดยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน สามารถจำและประเมินพฤติกรรมของตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรมได้ และถือว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว เป็นผลเนื่องมาจากการฝึกอบรมที่ได้รับผลการประเมิน พบว่า พฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรมในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 การประเมินโครงการนี้เป็นเพียงสรุปข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรม มิได้มีการเสนอแนะโดยนักประเมิน

กาญจนา รุ่งทรานนท์ (2513 : 3) ได้ทำการประเมินผลการประชุม
อบรมครูหลักสูตรผู้นำอนุภาษาชาตส่วนกลาง จำนวน 19 รุ่น โดยเปรียบเทียบผลการ
ทดสอบก่อนการอบรมและหลังการอบรม โดยมีเกณฑ์ว่า ถ้าการประชุมอบรม
มีประสิทธิภาพแล้ว ครูผู้เข้าประชุมอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีสอน
วิชาอนุภาษาโดยทั่วไป เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

✓ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวราภพร วิเชียรวงศ์ (2524 : 98-150)
ได้ใช้แบบจำลองซีพีประเมินผลโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการเรื่อง "การประเมินผล
การเรียนของนิสิต" ซึ่งจัดให้มีขึ้น ณ อาคารบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ
วันที่ 5-7 สิงหาคม 2520 ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการได้แก่ ศึกษารายต่าง ๆ
ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน โปรแกรมที่มีจุดมุ่งหมายในการให้ความรู้
โดยเฉพาะเทคนิคการประเมินผลการเรียนของนิสิตคณะต่าง ๆ วิธีการประเมินใช้
การสังเกต การประชุมแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) สัมภาษณ์
คณาจารย์ผู้เข้าประชุมและประธานอนุกรรมการจัดการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ
(Informal Interview) และการศึกษาเอกสาร ซึ่งสรุปผลการประเมินได้ว่า
จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการประชุมครั้งนี้มีความเหมาะสม เพราะพัฒนามาจากความ
ต้องการของคณาจารย์ และสอดคล้องกับนโยบายหลักของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ในวันที่
จะให้ความรู้พื้นฐานด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทรัพยากรที่เอื้อ
อำนวยต่อการจัดการประชุมครั้งนี้ มหาวิทยาลัยมีเพียงพอ กล่าวคือมีหน่วยพัฒนาคณาจารย์
หน่วยโสตทัศนศึกษากลาง ห้องประชุม บุคลากร และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม
การกำหนดแผนการฝึกเป็นกิจกรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการประชุมทุกข้อ การดำเนิน
กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผลการประชุมทำให้ผู้เข้าร่วมประชุม เข้าใจ
จุดมุ่งหมาย หลักการ และระบบการประเมินผลการเรียนของนิสิต และยังได้รับประสบการณ์
ตรงในการวิเคราะห์และพัฒนาแบบสอบถามสัมฤทธิ์ผล พร้อมทั้งเห็นความสำคัญ และมีความ
กระตือรือร้นในอันที่จะปรับปรุงการประเมินผลการเรียนของนิสิตที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับเกณฑ์การตัดสินว่าผลการประชุมบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด
ไว้ ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.5 จากระบบ 5 คะแนน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

กษณชัย โพธิอาษา ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิต่างกัน และเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย (G.P.A.) ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ในเขตจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ รุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสมครั้งสุดท้าย (G.P.A.) โดยการทดสอบค่าที (t - test) ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 (กษณชัย โพธิอาษา 2521 : 57-58)

✓ ลักษณะ บรรพภาณุจน์ ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลอง (CIIPP Model) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำการที่เข้ารับการอบรมในโครงการนี้ รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และอาจารย์ที่ทำการอบรมจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม แบบสังเกตการสอน และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อเรื่อง ฐานนิยาม คำมีชนิม เลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบค่าที ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการอบรมสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติ และความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ มีทรัพยากรพอเพียงในการดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และโครงการ

อบรมบรรลุตคามวิศฤประสงคที่วางไว้ทุกประการ (ลัคขณา บรรพภาณูจน 2523 : 57-81)

มานพ ภาษิกวิไลธรรม ได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษามาประจำการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงผลการดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูในท้องถิ่นอย่างเสมอภาคเพียงใด โดยเฉพาะในค่านิยมเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมจากวิธีการคัดเลือกและศึกษาว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ในค่านิยมสมรรถภาพการสอนเพียงใด รูปแบบของการประเมินโครงการที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยวัตถุประสงค์ของโครงการ

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษามาประกอบด้วย ครูประจำการที่สุ่มเลือกจากครูประจำการผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ที่วิทยาลัยครูสกลนคร สามรุ่น จำนวน 1,398 คน ครูประจำการในเขตจังหวัดสกลนครและนครพนมที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกให้มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรก เพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ จำนวน 250 คน และผู้บริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของครูในกลุ่มตัวอย่าง 146 คน ในการศึกษาได้มีการรวบรวมข้อมูลทางค่านิยมเอกสาร การรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือจำนวน 4 ชุด ได้แก่ แบบสำรวจสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม แบบสอบวัดเจตคติ และความรู้ทางการสอน และแบบสังเกตการสอนจากครูประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเสมอภาคของโครงการในการเข้ารับการฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว แต่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถภาพสองครั้งในระยะห่างกันสี่เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางค่านิยมเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมจากวิธีการคัดเลือก ผู้วิจัยได้ใช้การสร้างแผนภาพเส้นโค้งลอเรนซ์การคำนวณค่าดัชนีโอกาสทางการศึกษาและดัชนีดัชนีพื้นที่ ส่วนในค่านิยมเพิ่มสมรรถภาพทางการสอนได้เปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ กับกลุ่มเปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแตกต่าง

ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแบบ t - test มาวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมที่ใช้คะแนนการสอบวัดครั้งแรกเป็นตัวแปรร่วม

จากการศึกษาพบว่า ครูประจำการมีความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการศึกษาอบรมจากวิธีการคัดเลือกตามโครงการฝึกอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ทุกตัวแปรที่นำมาศึกษาอันได้แก่ ภาระหน้าที่ สถานที่รับราชการ เพศ และหน่วยงานที่สังกัด เว้นแต่ตัวแปรทางด้านตำแหน่งวิชาชีพครู ครูที่มีตำแหน่งทางวิชาชีพสูง มีโอกาสมากกว่าครูที่มีตำแหน่งทางวิชาชีพต่ำ ส่วนระดับความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการศึกษาอบรม จากวิธีการคัดเลือกตามโครงการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการแต่ละรุ่น มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทุกตัวแปรที่นำมาศึกษา เว้นแต่ตัวแปรด้านสถานที่รับราชการรายอำเภอ สำหรับสมรรถภาพทางการสอนนั้น จากการสำรวจความคิดเห็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความเห็นว่า ครูประจำการที่เข้ารับการศึกษาอบรมตามโครงการ มีสมรรถภาพทางการสอนมากกว่าครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาอบรมตามโครงการฯ แต่จากการสอบวัดของผู้วิจัยสมรรถภาพทางการสอนของครูประจำการที่เข้ารับการศึกษาอบรมตามโครงการฯ ที่มีมากกว่า และเพิ่มขึ้นในระหว่างช่วงเวลามากกว่าครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาอบรมตามโครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะมีเฉพาะด้านความรู้ทางการสอน (มานพ ภาณุทวีไลธรรม 2525 : 62-68)

อาภรณ์ ปรีคาสุวรรณ ได้ติดตามผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรมครูประจำการในการสอนสอดแทรกจริยธรรมตามหลักสูตรประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเห็นว่า करनाเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ หลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มประสบการณ์ที่มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้มากที่สุดคือ กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ รองลงมาคือ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ ครูมีความเห็นว่าหลังจากการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกจริยธรรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูได้สร้างสื่อการสอนเพิ่มเติมหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ครูมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปปฏิบัติ คือตนเอง

ขาดความเข้าใจหลักการที่สำคัญทางเทคนิค ขาดทักษะในการสร้างสื่อการสอนและขาด
 วัสดุอุปกรณ์ ขาดทักษะในการแต่งเพลงและร้องเพลง และครูต้องสอนตามแผนการสอน
 จึงไม่มีเวลาสอนสอดแทรกจริยธรรมได้อย่างเต็มที่ และเห็นว่านักเรียนไม่คุ้นเคย
 และไม่เข้าใจในบางเทคนิคที่ครูนำมาใช้ นักเรียนมีความเห็นว่าหลังจากที่ครูได้รับการ
 การฝึกอบรมแล้วครูมีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับใช้บ่อยครั้ง ใน 2 ข้อระหว่างจาก
 20 ข้อระหว่าง คือให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสังเกตนักเรียนทำงานอย่าง
 ใกล้ชิด ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของครูเห็นว่าหลังจากฝึกอบรมตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการ
 การสอน 2 ข้อระหว่างดังกล่าวอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง (อาภรณ์ ปรีคาสวรรณ
 2527 : 79-128)

เอกุณนี มากมี ได้ติดตามผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานการศึกษา
 เอกชน จากโครงการฝึกอบรมครูประจำการในการสอนสอดแทรกจริยธรรม ตามหลักสูตร
 ประถมศึกษาคานการรับรู้ของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเห็นว่าการ
 นำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้สอนสอดแทรกจริยธรรมในแต่ละกลุ่มประสบการณ์นั้น เทคนิคที่
 เปลี่ยนระดับการนำไปใช้ จากไม่ให้นำไปใช้หรือนำไปใช้น้อยเมื่อการอบรมแต่หลังจาก
 การฝึกอบรมแล้ว ครูนำไปใช้บางครั้ง ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า หลังการฝึกอบรม
 สูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกจริยธรรม
 ครูมีความเห็นว่า หลังจากการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ครูได้สร้าง
 สื่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม ครูเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคที่ได้รับ
 จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงมีดังนี้คือ ครูเห็นว่าวิชาที่ตนสอนไปเกี่ยวกับเทคนิคที่ได้รับ
 จากการอบรม นักเรียนไม่มีทักษะในการพูด และจำนวนนักเรียนค่อห้องมากเกินไป
 ไม่สะดวกในการจัดกิจกรรม ส่วนนักเรียนมีความเห็นว่า หลังจากที่ได้รับรับการฝึก
 อบรมแล้วมีพฤติกรรมการสอนต่อไปในระดับบ่อยครั้งได้แก่ การให้นักเรียนได้มีโอกาส
 เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนและสังเกตการทำงานของนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และเพื่อนครูมีความเห็นว่า พฤติกรรมการสอนก่อนการฝึกอบรม
 ครูทำเป็นบางครั้ง แต่หลังจากการฝึกอบรมแล้วครูนำไปใช้บ่อยครั้งขึ้น (เอกุณนี
 มากมี 2527 : 73-120)

สมาน พุแสง ได้ศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครู เชียงราย และเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรม กับครูที่ไม่ได้รับการอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครู ที่เข้ารับการอบรมกับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ปรากฏว่า ครูที่เข้ารับการอบรม มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม (สมาน พุแสง 2523 : 53-71)

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ รายงานการประเมินผลโครงการอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (วิทยุ) ในปีการศึกษา 2526 ผลการประเมินปรากฏว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่รับฝึกสอนรายกลุ่มประสิทธิภาพ และผู้เข้าสอน 1 กลุ่ม ประสิทธิภาพมีจำนวนสูงสุด ส่วนใหญ่ได้รับสื่อประกอบก่อนการอบรม การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมในทุกเขตปฏิบัติการมีความก้าวหน้าของ ค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดสอบทุกกลุ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลุ่มประสิทธิภาพ พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) ในด้านความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีระดับความรู้ ความเข้าใจไม่แตกต่างกันทั้งก่อนและหลังการอบรม การประเมิน ประสิทธิภาพของโครงการ พบว่า มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอบรมในเขตปฏิบัติการ ต่าง ๆ เมื่อคิดเป็นรายหัวค่า (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 135-161)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการสนับสนุนส่งเสริมและอุปสรรคต่อการนำความรู้จากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 23) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมครูประถมศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ

และหน่วยงานการศึกษาในส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง ในปี พ.ศ. 2526-2527 พบว่า มีปัญหาลักษณะคล้าย ๆ กันคือ ขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม น้อย ขาดวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาก เกินไป ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันและนำไปสู่การไม่เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 23) ยังพบว่า หลายหน่วยงานมีปัญหาในด้านไม่มีการติดตามผลการ ฝึกอบรม ขาดการควบคุม กำกับ คุดูแลและประเมินผล ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขาดการนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามจุดหมาย แต่จากการศึกษาพฤติกรรมการสอน ของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ตามโครงการฝึกอบรม ครูและบุคลากรประจำการของชนบท ทองัญญา (2525 : 123) พบว่า ผู้ที่ผ่านการ ฝึกอบรมไปแล้วได้เปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ขึ้น มากวก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

การนิเทศ

ชัคเจน ไทยแท้ (2528 : 27) ได้ศึกษาสภาพการจัการนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดคนนทบุรี พบว่า

1. งานด้านวิชาการหรือการเรียนการสอนในโรงเรียนโดยตรง ปรากฏว่า งานที่มีจำนวนโรงเรียนจัดหรือปฏิบัติมากที่สุดคือ การจัดให้ครูทำหรือ จัดตารางสอนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ส่วนงานที่โรงเรียนปฏิบัติ หรือจัดน้อยที่สุดคือ การจัดให้ครูได้นำเครื่องมือวัสดุที่ก่อสร้างและใช้แล้วมาปรับปรุง เพื่อให้คุณภาพดีขึ้น และการจัดให้ครูได้รับการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. งานด้านการนิเทศครูภายในโรงเรียน ปรากฏว่า งานที่โรงเรียน จัดหรือปฏิบัติมากที่สุดคือ การจัดให้มีการสร้างเสริมประสิทธิภาพของครู เช่น การพาไปปฏิบัติงานอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และงานที่จำนวนโรงเรียน จัดหรือปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การอบรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัวของครูที่เอื้ออำนวย ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุข

นิตยา ปรีชาหาญ (2523 : 4-๑) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา
การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพ-
มหานคร พบว่า กระบวนการจัดการนิเทศการศึกษา การนิเทศการศึกษาภายใน
โรงเรียน การนิเทศการสอน และค่านิยมส่งเสริมหลักสูตร มีการปฏิบัติและมีปัญหา
อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนมาลี คล้ายชม (2524 : 84-90) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศการ
ศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า

1. ปัญหาเกี่ยวกับการบริการภายในโรงเรียนที่มีผลต่อการนิเทศ คือ
ผู้บริหารโรงเรียนไม่คำนึงความสามารถเชิงวิชาการหรือการสอน ซึ่งควรจะต้อง
เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบของครู
2. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นอุปสรรคในการนิเทศ
คือ ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนแม้จะได้รับการนิเทศแล้ว ผู้นิเทศไม่มีเวลา
ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเท่าที่ควร

การสนับสนุนทางวิชาการ

อานวยพร วงษ์ถนอม (2521 : 87) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของ
ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พบว่า การ
บริหารทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นมาก แต่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ควรจะ
ได้มีการจัดบริการทางวิชาการให้มากกว่านี้ เพราะการบริหารทางวิชาการจะช่วย
เพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน

วัฒนา สุวรรณไทรย์ (2524 : 108-122) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

1. งบประมาณการสนับสนุนทางวิชาการไม่เพียงพอ ทางราชการแจก
หนังสือล่าช้าทำให้เกิดปัญหาการเรียนการสอน
2. อุปสรรคสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานวิชาการตามความเห็น
ของครูใหญ่ ได้แก่ การขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดแคลนครู และนักเรียนส่วนใหญ่

ยากจนตามลำดับ

ขวัญในการปฏิบัติงาน

มนูญ เอี่ยมวิสัย (2519 : 85-86) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอารีย์ สวรรค์วาณิช (2522 : 120-130) ที่พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลในจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง และวีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-65) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่า ครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงานระดับสูง และมีความพึงพอใจก่อนโยกย้ายและการบริหาร เงินเดือนและความเป็นอยู่ของคนอยู่ในระดับต่ำ

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดสภาพปัญหาของการประถมศึกษา พบว่า ครูประถมศึกษาในท้องถิ่นห่างไกลและทุรกันดารขาดโอกาสในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน โรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งยังขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ดำเนินงานทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : 84 88) จึงได้จัดทำโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว การดำเนินงานตามโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดฝึกอบรมครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทั้งหมดให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้กระบวนการอบรมที่ใช้สื่อประสม มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ฝึกทักษะการปฏิบัติด้วยตนเอง สำหรับหลักการของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน มีดังนี้ คือ เป็นการปรับปรุงคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

ตามเจตนารมณ์ของโครงการพัฒนาการศึกษาในระยะที่ 5 มีบุคลากรเป้าหมายที่มุ่งพัฒนา คือ ครู เพราะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด การพัฒนาจะเป็นการฝึกอบรม การนิเทศ และติดตามผล เพื่อให้มีการฝึกอบรมทำได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถนำโครงการนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดขึ้นไปใช้อย่างถูกวิธี และมีประสิทธิผล ให้ครูประถมศึกษามีโอกาสเท่าเทียมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มป.ป. : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เชิญ ศาสตราจารย์ สุมณ อมรวิวัฒน์ ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาเป็นผู้เชี่ยวชาญโครงการ ทำหน้าที่วางแผนและอำนวยความสะดวกโครงการและมอบหมายให้ทางสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือทำหน้าที่บริหาร ทางการเงินของโครงการ ผู้เชี่ยวชาญประจำโครงการได้ดำเนินการจัดทำโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เสนอต่อเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และดำเนินการคัดเลือกคณะปฏิบัติงาน โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการครูในสังกัด มีผู้ทางการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน เข้าร่วมในโครงการฐานะผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในเดือนตุลาคม 2527 ผู้เชี่ยวชาญโครงการและคณะปฏิบัติงานร่วมกับ นิสิศปริญญาโท ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ตลอดจน วิเคราะห์หลักสูตรการจัดฝึกอบรมครูประถมศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและกิจกรรม การเรียนการสอน นำมาสรุปเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการร่างหลักสูตร ต่อมา ได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับหัวข้อของหลักสูตร และวิธีการจัดฝึกอบรม ในที่สุดคณะปฏิบัติงานได้เลือกหัวข้อเรื่อง วิเคราะห์และจัด

ลำดับความสำคัญ กำหนดขอบข่ายและกำหนดลำดับเนื้อหา ปรับปรุงและเขียน
เนื้อหา ตลอดจนแนวคิดเพื่อใช้เป็นหลักสูตรการจัดฝึกอบรม ซึ่งได้หัวข้อเรื่องดังนี้
คือ

1. ความรับผิดชอบและคุณธรรมของครูประถมศึกษา
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. หลักการสอน
4. กิจกรรมการเรียนการสอน
5. สื่อการสอน
6. การวัดและประเมินผล
7. กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

จากนั้นผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงานได้ปรับปรุงหลักสูตรจนเป็นฉบับสมบูรณ์
ลักษณะของหลักสูตรมีดังนี้คือ

1. หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น สร้างขึ้นเพื่อใช้ฝึกอบรม
ครูประถมศึกษาเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นหลักสูตรการ
ฝึกอบรมทางไกล โดยใช้สื่อประสมทั้งที่เป็นสื่อหลักและสื่อเสริม เพื่อให้ครูได้ศึกษา
และปฏิบัติด้วยตนเอง

2. เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นครูประจำการในโรงเรียน
ประถมศึกษา และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนอยู่แล้วทุกคน ดังนั้น
สัดส่วนของหลักสูตรนี้จึงมุ่ง เน้นด้านคุณธรรมและการฝึกปฏิบัติ มากกว่าการให้ความรู้
โดยลำดับความสำคัญของคุณธรรม การฝึกปฏิบัติ และความรู้เนื้อหาเป็นอัตราส่วน
3 : 2 : 1

3. ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็น
วิธีการและเทคนิคของการจัดกิจกรรมทั่วไป ซึ่งครูสามารถนำไปใช้สอนกลุ่ม
ประสบการณ์ใด ๆ ก็ได้

4. การคัดเลือกหัวข้อเรื่องอันเป็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ ได้กลั่น
กรองให้เหลือเฉพาะแนวคิดที่เห็นว่า ครูจำเป็นต้องมี ท้องรู้ และต้องปฏิบัติ

5. โดยที่โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู
 ประถมศึกษาเป็นโครงการที่ทำความคุ้นเคยกับโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพ การ
 บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนั้น จึงได้จัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม
 ให้ผู้อำนวยความสะดวกทำความเข้าใจกับผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
 และบริการสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาด้วย (สำนักงาน
 คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ น.ป.ป. : 3-5)

การสร้างและทดลองใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

ผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงานนำหัวข้อเรื่องที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแยก
 ออกเป็นแนวคดีย่อย ๆ มาจัดรวมหัวข้อเรื่องเข้าด้วยกันเป็นเล่ม ได้ชุดฝึกอบรม
 ด้วยตนเองจำนวน 20 เล่ม ต่อมาคณะปฏิบัติงานได้เขียนชุดฝึกอบรมโดยมีผู้ทรง
 คุณวุฒิคอยให้คำแนะนำและตรวจแก้ไข จนได้ชุดฝึกอบรมฉบับต้นร่าง และนำไป
 ทดลองใช้เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2528 ซึ่งได้ทดลองใช้กับครูประถมศึกษา
 3 ชั้นตอน คือ

1. ทดลองใช้กับครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 1 คน
2. ทดลองใช้กับครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษา
 เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 10 คน
3. ทดลองใช้กับครูประถมศึกษาสังกัดเทศบาล อำเภอพล จังหวัด
 ขอนแก่น จำนวน 78 คน (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ น.ป.ป.
 ไม่ปรากฏเลขหน้า)

คณะปฏิบัติงานได้นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงชุดฝึกอบรม
 และจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย

ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง บรรจุเนื้อหา คุณธรรม กิจกรรมฝึกปฏิบัติ
 และแนวทางการใช้สื่อเสริมประสม จำนวน 20 เล่ม ดังนี้

กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน
ของครูประถมศึกษา

การเตรียมวิทยากรต้นแบบ คณะปฏิบัติงานจำนวน 15 คน เข้ารับการ
ฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ โดยฝึกฝนและเสริมสร้าง
คุณลักษณะการเป็นวิทยากรที่ดี เมื่อวันที่ 6-12 มีนาคม 2528 ณ อาคารสัมมนา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

การเตรียมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงาน
ได้ร่วมกันสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ
ความรู้ และทักษะในการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง
ทักษะการใช้สื่อโสตทัศนศึกษาต่าง ๆ ฯลฯ โดยวิทยากรต้นแบบเป็นผู้ฝึกอบรมวิทยากร
แกนนำระดับจังหวัดเป็นระยะเวลา 4 วัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรแกนนำ
ได้คัดเลือกมาจากทุกจังหวัดทั่วประเทศ จังหวัดละ 4 คน จำนวนทั้งสิ้น 292 คน
วิทยากรต้นแบบจัดการปฐมนิเทศให้แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นวิทยากรแกนนำ
ในเดือนเมษายน 2528 และอบรมวิทยากรแกนนำ ตามจุดฝึกอบรม 6 จุดตาม
ภาคภูมิศาสตร์ ในเดือนมิถุนายน 2528 เพื่อให้เป็นวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด

การฝึกอบรมนำร่อง ผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงานได้ทดลองใช้หลักสูตร
การฝึกอบรมครูประถมศึกษา โดยจัดฝึกอบรมนำร่องแก่ครูประถมศึกษา 6 จุดฝึกอบรม
ตามภาคภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ โดยคัดเลือกกลุ่มโรงเรียนที่จะฝึกอบรมแบบเจาะจง
ซึ่งใช้เกณฑ์คัดเลือกดังนี้คือ เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีลักษณะสภาพภูมิศาสตร์
ความเป็นอยู่ อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ลักษณะของสังคม และวัฒนธรรมที่เป็น
ตัวแทนของภาคนั้นได้ เป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอที่มีลักษณะกึ่งชุมชนเมือง กึ่ง
ชุมชนแบบชนบท และเป็นกลุ่มโรงเรียนที่ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาด
กลางเป็นส่วนใหญ่ จุดฝึกอบรมนำร่อง 6 จุด มีดังนี้คือ

ตารางที่ 2 จุดของการฝึกอบรม

ลำดับ	ภาค	จังหวัด	อำเภอ	กลุ่ม รร.	จำนวน	รวม
1	กลาง	พระนครศรีอยุธยา	อุทัย	บ้านหมี่	60	
				ทุ่งชายเคือง	50	112
2	ใต้	สงขลา		สะบาย้อย	100	100
				ทุ่งพอ		
3	ตะวันออก เจียงเหนือ	อุครธานี	กุมภวาปี	สีอโนนมะชา	72	72
4	เหนือ	พะเยา	แม่ใจ	รวมใจ	112	112
5	ตะวันตก	กาญจนบุรี	ท่าม่วง	วังศาลา	128	128
6	ตะวันออก	ชลบุรี	ศรีราชา	บางพระ	98	98

ตารางที่ 3 เวลาของการฝึกอบรมนำร่อง

ภาค	ครูรับการฝึกอบรม ช่วงแรก	การฝึกอบรมช่วง ครูฝึกปฏิบัติที่โรงเรียน	ครูรับการฝึกอบรม ช่วงที่ 3
กลาง	28-30 พฤษภาคม 28	31 พ.ค.-14 มิ.ย. 28	15-16 มิถุนายน 28
ใต้	เวลา 8.30-16.30		เวลา 8.30-16.30
ตะวันออก		นำแบบฝึกปฏิบัติไปฝึก	
เจียงเหนือ		กิจกรรมตามเวลาสอน ปกติ	
เหนือ	8-9 มิถุนายน 28	20-21 มิถุนายน 28	20-23 มิถุนายน 28
ตะวันตก	เวลา 8.30-16.30		เวลา 8.30-16.30
ตะวันออก		นำแบบฝึกปฏิบัติไปฝึก	
		กิจกรรมตามเวลาสอน ปกติ	

ในการฝึกอบรมนำร่อง วิทยากรแกนนำระดับจังหวัดได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ เพื่อจะได้เห็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาจริง ๆ ในจังหวัด ของตน หลังจากการฝึกอบรมนำร่องแล้วคณะปฏิบัติงานก็นำผลการประเมินการ ฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ น.ป.ป. : ไข่มุกปรากฏเลขหน้า)

การเตรียมวิทยากรแกนนำระดับอำเภอ 3,200 คน วิทยากรแกนนำ ระดับจังหวัด ๆ ละ 4 คน จัดฝึกอบรมให้แก่วิทยากรแกนนำระดับอำเภอในจังหวัด ของตน

การฝึกอบรมครูประถมศึกษา 329,374 คน ให้วิทยากรแกนนำระดับ อำเภอ จัดฝึกอบรมให้แก่ครูตามฐานกลุ่มโรงเรียนทั้งหมดในช่วง เดือนเมษายน- ธันวาคม 2529

วิธีการฝึกอบรม

วิทยากรจะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมโดยอำนวยความสะดวก ซึ่งแจ้งการใช้ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ให้บริการและสาธิตการใช้สื่อเสริมจำนวนเทป สไลด์ และแผ่นโปร่งใส ตลอดจนจัดกิจกรรมนันทนาการ สำหรับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง จำนวน 20 เล่ม และทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติในชุดฝึ กอบรม ซึ่งมีทั้งให้ศึกษาจากเทปโทรทัศน์ สไลด์ และนำไปฝึกปฏิบัติที่โรงเรียน การ ฝึกอบรมจะจัดช่วงเวลาเป็น 3 ช่วงคือ ช่วงที่ 1 ใช้เวลา 3 วันที่หน่วยฝึกอบรม เป็นช่วงที่ให้ครูศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองประกอบสื่อเสริม โดยมีกิจกรรมแทรก สลับเพื่อคลายความเครียดระหว่างการศึกษา และทดสอบก่อนศึกษาช่วงที่ 2 ใช้ เวลา 9 วัน ให้ครูนำแบบฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้จริงที่โรงเรียน และช่วงที่ 3 ใช้เวลา 2 วัน ให้ครูนำผลการฝึกปฏิบัติในช่วงที่ 2 มาเสนอ มีการ จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครู และทดสอบหลังการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คาดว่าเมื่อได้จัดการ ฝึกอบรมครูประถมศึกษาทั่วประเทศตามโครงการนี้แล้ว ครูจะใช้พฤติกรรมการสอน

หลายวิธีเหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของเด็ก อัตราการตกต่ำชั้นและอัตราการออก
กลางคั้นของนักเรียนจะลดลง สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นทุกกลุ่ม
ประสบการณ์ และได้รูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพแบบใหม่ (สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ น.ป.ป. : ไม่ปรากฏเลขหน้า)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย