



บทที่ 2

### วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอไว้เป็น 7 ตอนคือ ตอนที่ 1 การฝึกอบรม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ตอนที่ 3 การประเมินผลการฝึกอบรม ตอนที่ 4 แนวทางการประเมิน ตอนที่ 5 การประเมินการฝึกอบรมครู ตอนที่ 6 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา และตอนที่ 7 การวัดและประเมินผลการเรียน

#### ตอนที่ 1 การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

"การฝึกอบรม" ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น กูด (Good 1973:613) ได้กล่าวไว้ว่า "การฝึกอบรมคือ กระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียน เรียนทักษะและความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป" อันสอดคล้องกับความเห็นของ ภิญโญ สาร (2517:442) ที่กล่าวว่า "การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มี ความรู้ และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ" ส่วน อมร รักษาสัตย์ และ โสรัจ ลูจรัตนกุล (2514:293) ให้คำนิยามว่า "การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่เพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการพัฒนานิสัยแห่งความคิดและการกระทำ ความชำนาญ ความรู้และทำที่ต่าง ๆ "

จากความหมายที่ได้กล่าวมานี้ พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

ความจำเป็นของการฝึกอบรม มีดังนี้ (น้อย ศิริโชติ 2524:6-8)

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา (preventing)
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ไขปัญหา (curative)

013381

3. การฝึกอบรมเป็นการ เสริมสร้าง วิทยาการ อันทันสมัยให้กับบุคลากรใน  
แต่ละหน่วยงาน

4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์  
โดยไม่ต้องเสียเวลาการงานปกติ

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีธรรมขึ้นระหว่างบุคลากร  
ที่ทำงานร่วมกัน

7. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพ  
ของตนเอง

8. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ  
พร้อมที่จะทำงาน กล้าเผชิญกับอุปสรรคและสามารถตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น

9. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ (Lifelong  
Education)

10. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคัน เพราะ  
อุปสรรคต่าง ๆ ไม่สามารถเรียนต่อไปได้ และจำเป็นต้องทำงานในอาชีพที่คนยังขาดความ  
พร้อมและความมั่นใจให้มีความพร้อมและความมั่นใจในการเข้าปฏิบัติงาน

#### วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ และจะ  
ยิ่งมีความจำเป็นและสำคัญมากขึ้นตามกาลเวลา เพราะความเจริญ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม  
และการขยายตัวของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ  
ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว  
น้อย ศิริโยติ (2524:10) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ  
มีประสิทธิภาพ

2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถเพื่อการปรับเปลี่ยน  
โยกย้ายตัวบุคคล และเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต

### ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทย่อมมีวัตถุประสงค์และความเหมาะสมกับบุคคลในระดัต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ซึ่ง ชำนาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประคำลัน (2523:161) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท โดยคำนึงถึงระดับของบุคลากรในองค์กรคือ

1. การปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน (Orientation or Introduction) เป็นการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อให้มีความรู้ในเรื่ององค์การและงานที่จะต้องปฏิบัติ
2. การฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญงาน
3. การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา
4. การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร

### หลักสูตรการฝึกอบรม

"หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง วิชา เนื้อหาลำระ และวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติและความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม" (กรีช ฮัมโบล์น ม.ป.ป.: 3, อ้างถึงใน น้อย ศิริโชติ 2524:48) ในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรประกอบด้วย (น้อย ศิริโชติ 2524:49)

1. หมวดหัวข้อวิชาและหัวข้อวิชา
2. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละวิชา
3. เนื้อหาลำระของแต่ละหัวข้อวิชา
4. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
5. ระยะเวลาของแต่ละวิชา
6. วิทยาการในแต่ละวิชา
7. ตารางการฝึกอบรม

ขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรมีลำดับขั้นที่สำคัญดังนี้ (น้อย ศิริโชติ 2524: 49)

1. การวิเคราะห์และระบุความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. การกำหนดหัวข้อวิชาและหมวดหัวข้อวิชา
3. การจัดลำดับเนื้อหาวิชา
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา

5. การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม
6. การกำหนดระยะเวลาของแต่ละวิชา
7. การกำหนดวิทยากร
8. การเตรียมเอกสารและอุปกรณ์
9. การจัดทำตารางการฝึกอบรม



## ตอนที่ 2 สภาพิจจุบัณและปัญหาในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

สภาพิจจุบัณของหลักลุ่มตรการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527 : 35-37) ได้

สำรวจเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมครูของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั้ง 73 จังหวัด ได้แบบสำรวจคืนมาจำนวน 52 ชุด คิดเป็นร้อยละ 71.23 ของจำนวนแบบสำรวจทั้งหมด พบว่า มีการจัดโครงการฝึกอบรมจำนวน 551 โครงการ และได้สำรวจโครงการฝึกอบรมครูในสังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร หน่วยงานอื่น และสถาบันอุดมศึกษาที่จัดโครงการฝึกอบรมครู ประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีโครงการฝึกอบรมจำนวน 106 โครงการ ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

1. วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ต่าง ก็ใช้วิธีการอบรมแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด และใช้วิธีสัมมนาน้อยที่สุด หน่วยงาน สังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นในส่วนกลางไม่ใช้วิทยุโรงเรียนในการฝึกอบรมครู
2. วิชาที่จัดฝึกอบรม หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ จัดโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ เช่น การอบรมครู บรรณารักษ์ห้องสมุดกลุ่มโรงเรียน เป็นต้น มากที่สุด รองลงมาเป็นการอบรมเกี่ยวกับกลุ่ม สร้างเสริมลักษณะนิสัย ส่วนกลุ่มทักษะเป็นกลุ่มประสบการณ์ที่มีการจัดอบรมน้อยครั้งที่สุด แต่ หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นจัดอบรมกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมากที่สุด รองลงไปเป็นการอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ ส่วนกลุ่มประสบการณ์ที่จัดอบรมน้อยที่สุดคือ กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ
3. หัวข้อเรื่องในตารางฝึกอบรม ทั้งการฝึกอบรมในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น บรรจุหัวข้อใน

ตารางฝึกอบรมตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้เหมือนกันหมดคือ เอกสารหลักสูตรและเนื้อหาวิชา เป็นอันดับหนึ่ง รองลงไปคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล จุดหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร ส่วนหัวข้อเรื่องที่มีน้อยที่สุด คือการสอนซ่อมเสริม ส่วนการวัดผลก่อนและหลังการฝึกอบรมจัดเป็นอันดับรองสุดท้าย

4. วิทยาการในการอบรม หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้วิทยาการซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมากที่สุด และใช้วิทยาการจากกรมวิชาการกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี น้อยที่สุด ส่วนการอบรมในสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่น ใช้วิทยาการจากแหล่งอื่นที่เหมาะสมกับโครงการอบรมมากที่สุด รองลงมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยและไม่ได้ใช้วิทยาการจากกรมวิชาการกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเลย

5. จำนวนครูที่เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ขนาดของกลุ่มครูที่เข้ารับการอบรมจำนวน 1-50 คน บ่อยครั้งมากที่สุด รองลงไปคือจำนวน 51-100 คน และขนาดของกลุ่มครูที่เข้ารับการอบรมมากกว่า 201 คนขึ้นไปมีน้อยที่สุด ส่วนการอบรมครูในสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นนั้น กลุ่มครูจำนวน 51-100 คน จัดอบรมบ่อยครั้งที่สุด รองลงมาคือกลุ่มขนาด 1-50 คน และน้อยครั้งที่สุดคือกลุ่มครูที่มีจำนวน 151-200 คน

6. จำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรม ในการอบรมของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มผู้บริหารจำนวน 1-20 คน มีจำนวนครั้งของการอบรมมากที่สุด ส่วนกลุ่มผู้บริหาร 61-80 คนนั้น มีการจัดน้อยครั้งที่สุด แต่การอบรมของกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นนั้น กลุ่มผู้บริหารขนาด 41-60 คน และ 81 คนขึ้นไป มีจำนวนครั้งในการอบรมมากที่สุด ส่วนขนาด 1-20 คน 21-40 คน และ 61-80 คน มีการจัดอบรมน้อยครั้งที่สุด

7. เดือนที่จัดอบรม หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดอบรมมากที่สุดในเดือนพฤษภาคม รองลงมาคือเดือนมิถุนายนกับเมษายน ส่วนเดือนตุลาคมกับเดือนพฤศจิกายนเป็นเดือนที่มีการอบรมน้อยที่สุด แต่หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นจัดอบรมมากที่สุดในเดือนสิงหาคม รองลงมาคือเดือนกรกฎาคม ส่วนเดือนพฤศจิกายนกับเดือนธันวาคมเป็นเดือนที่มีการจัดอบรมน้อยที่สุด

8. จำนวนวันที่จัดอบรม ทั้งหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม

ศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นจัดอบรมครั้งละ 1-2 วันมากที่สุด รองลงมาคือ ครั้งละ 3-4 วัน และการอบรมในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดอบรมครั้งละ 9 วันขึ้นไปมีน้อยที่สุด แต่หน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครกับหน่วยงานอื่นจัดอบรมครั้งละ 7-8 วันมีน้อยครั้งที่สุด

#### ปัญหาในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา

จากการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาในการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527:37) พบว่ามีปัญหาหลายด้านดังนี้

1. งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอ
2. เวลาอบรมจำนวนน้อยวัน ทำให้ได้ความรู้ทางทฤษฎีบ้างเท่านั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นฐานทางทักษะบางอย่างน้อยเกินไป ทำให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติไม่ได้ผล
4. สื่อที่ใช้ในการอบรมขาดแคลนสื่อที่ดี วิทยากรจึงใช้วิธีบรรยายเป็นส่วนมาก
5. ผู้ให้การอบรม วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถสูง เหมาะสมกับเนื้อหา การฝึกอบรมมีจำนวนน้อย
6. เนื้อหาไม่เหมาะสมกับเวลา ไม่ครอบคลุมและไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
7. วิธีการฝึกอบรมขาดประสิทธิภาพ ไม่ใช้เทคนิคที่เหมาะสม ทำให้ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช้เทคโนโลยี ทำให้อบรมครูได้ไม่ทั่วถึง
8. อื่น ๆ ไม่มีการติดตามประเมินผลหลังจากอบรมไปแล้ว ทำให้ครูไม่รับผิดชอบ

#### ตอนที่ 3 การประเมินผลการฝึกอบรม

##### ความหมาย

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และ วิรัชพร สรรคานนท์ (2527:26) ให้ความหมายไว้ว่า "การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อประเมินดูว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้นได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ความมุ่งหมายหรือไม่"

ครอว์ฟอร์ด (Crawford ม.ป.ป. : อ้างถึงใน น้อย ศิริโชติ 2524:116) กล่าวว่า "การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรม ตลอดจน



การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม"

ปาน สวัสดิ์สำลี (2527:1) กล่าวไว้ว่า "การประเมินผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจ (Judgement) และ/หรือ ค่านิยม (Value) ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรม หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้"

เชิดวิทย์ ฤทธิ์ประคำลณี (2523:192) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะชี้ให้เห็นว่า ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมนั้น ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยพิจารณาจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการ วิชาการและการปฏิบัติ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว

จากความหมายเหล่านี้สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม ว่าได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่เพียงใด มีอุปสรรคอย่างไรในการดำเนินโครงการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการและในการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม (เชิดวิทย์ ฤทธิ์ประคำลณี 2523:193)

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมได้สัมฤทธิ์ผลตามต้องการเพียงใด
2. เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น
3. เพื่อให้วิทยากรทราบถึงจุดอ่อนหรือข้อดีในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้

เข้ารับการอบรม ส่วนผู้เข้ารับการอบรมก็จะได้ทราบว่าในการอบรมนั้นควรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอย่างไรบ้าง

4. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องที่ว่าควรจะมีการจัดโครงการฝึกอบรมเช่นนั้นต่อไปหรือไม่ ค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นอย่างไร

กระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

สำหรับกระบวนการประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้ (สมหวัง ศิริยานุวัฒน์ 2523:11-12)

1. ทำการศึกษาโครงการฝึกอบรมที่กำลังจะถูกประเมิน โดยเฉพาะนักประเมิน

— ผลภายนอกโครงการ อันนี้มีความสำคัญมาก เพราะการรู้จักโครงการที่จะประเมินมากเท่าใด ก็

เพิ่มโอกาสที่จะทำให้การประเมินนั้นตรงเป้าหมายยิ่งขึ้นเท่านั้น นักประเมินควรศึกษาโครงการฝึกอบรมในเรื่องต่อไปนี้

1.1 หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการฝึกอบรม

1.2 ธรรมชาติของโครงการฝึกอบรม เป็นโครงการทดลองหรือโครงการประจำที่ทำสลับทอดกันมา

1.3 ลักษณะของโครงการฝึกอบรม

1.4 เป้าหมายของโครงการฝึกอบรม

1.5 วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

1.6 สภาพการณ์ บุคลากรมีมากน้อยเพียงใด

1.7 เนื้อเรื่องในโครงการฝึกอบรม

1.8 กิจกรรม กระบวนการและขั้นตอนของการฝึกอบรม

1.9 วัสดุอุปกรณ์

1.10 เกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรม

2. ตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยมีลำดับชั้นในการตั้งดังนี้

2.1 ระบุบุคคล/องค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมทั้งบุคคล/องค์การชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิ

2.2 ระบุเรื่องราวหรือข้ออ้างที่บุคคล/องค์การเหล่านั้นต้องการจากการประเมินเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมในแง่ต่าง ๆ

2.3 สรุปลงเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ โดยทั่วไป วัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมินผล

ขั้นตอนในการประเมินผลการฝึกอบรม

- เคอร์คแพตทริก (Kirkpatrick, 1975:1) ได้กล่าวไว้ว่า "ผู้อำนวยการฝึกอบรมไม่สามารถจะยึดผลการประเมินผลของผู้อื่นได้ แต่สามารถยึดเทคนิคการประเมินผลได้" และในการประเมินผลการฝึกอบรม เคอร์คแพตทริก ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ปฏิกริยาโต้ตอบ (Reaction)

2. การเรียนรู้ (Learning)



## 3. พฤติกรรม (Behavior)

## 4. ผลลัพธ์ (Result)

เป้าหมายใหญ่ของการประเมินผลการฝึกอบรม คือ การชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อจะให้การประเมินผลบรรลุถึงวัตถุประสงค์การประเมินผลการฝึกอบรมสามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ (เชิดวิทย์ ฤทธิ์ประคำสน์ 2523: 193-194)

1. การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม
2. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์การเป็นส่วนรวม

การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม

กรีติ คัรวิเชียร (2527:24-26) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลในขั้นนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เช่น พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม และมากน้อยเพียงใด พอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรมหรือไม่ พอใจในตัววิทยากรหรือไม่ การประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมนั้น เราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมาย และตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันแรก ซึ่งมีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรม หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จาก การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและตามความเป็นจริงจากผู้เข้ารับการอบรมได้แก่

1. กำหนดให้แน่นอนชัดเจนว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิบัติต่อโครงการฝึกอบรมต่อเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร กิจกรรม สื่อ สถานที่ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ฯลฯ
2. วางรูปแบบของ เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล
3. ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือคำตอบมาแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ แล้ววิเคราะห์หาเชิงปริมาณได้
4. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ



เพิ่มเติมในข้อคำถามต่าง ๆ

5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง จึงไม่ควรกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อของตนเองลงไปแบบสอบถาม

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2523:196) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้พอสรุปได้ว่า การเรียนรู้ในการประเมินผลนี้เป็นความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรม เช่น หลักเกณฑ์ ความจริง หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ การประเมินผลการเรียนรู้นี้ สามารถแยกเทคนิคและวิธีการในการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดังนี้

1. ถ้าต้องการวัดความรู้-ความคิด (Cognitive) ซึ่งเป็นกรวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ เทคนิคและวิธีการที่ใช้ก็จะ เป็นแบบการสอบข้อเขียนทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมและการทำรายงาน

2. วัดความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) เช่น ค่านิยม ความสนใจ ทักษะนิสัย สามารถใช้ได้หลายวิธีการเช่น

2.1 แบบสอบถามประเมินผลตนเอง

2.2 การอภิปรายหลังการแสดงบทบาทสมมติ

2.3 การวัดทางพฤติกรรม เช่น การเข้าห้องฝึกอบรม

3. วัดด้านการปฏิบัติ (Psychomotor) เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติหรือการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ก็อาจใช้การทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Job Performance Test) เช่น หลังการฝึกอบรมแบบเน้นงาน จึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานให้ดู เป็นต้น

การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ นั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่พฤติกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะเรียนรู้ในหลักเกณฑ์ เทคนิคต่าง ๆ แต่เมื่อกลับไปปฏิบัติงานก็ไม่สามารถนำหลักเกณฑ์และเทคนิคที่ได้รับหรือได้เรียนรู้อะไรไปประยุกต์ใช้ก็ได้ ดังนั้นสิ่งที่น่าสนใจก็คือ เรื่องการสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้อะไรไปประยุกต์ใช้ให้เกิดพฤติกรรมตามที่เรียนรู้ (เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ 2523:197)

ศิริ ศิริวิเชียร (2527:27-28) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอสรุปได้ว่า การประเมินในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินในครั้งนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรวัดทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม การเก็บข้อมูลก็เก็บจากหลาย ๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และจากตัวผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะไป เช่น ประเมินทุก ๆ สามเดือน เป็นต้น

การประเมินผลที่เกิดแก่องค์กรเป็นส่วนรวม

ผลที่เกิดแก่องค์กรหรือผลของการฝึกอบรม (Result) หมายถึงผลประโยชน์ที่องค์กร/หน่วยงานได้รับอันสืบเนื่องจากการฝึกอบรม เช่น การลดต้นทุน การลดอัตราการลาออก การลาหยุดงาน เพิ่มพูนคุณภาพหรือผลผลิต ปรับปรุงขวัญให้ดีขึ้น เป็นต้น (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และวิรัชพร สรัศคานนท์ 2527:28)

ศิริ ศิริวิเชียร (2527:28) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ในที่สุดแล้วการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง ซึ่งนับว่าเป็นขั้นการประเมินที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปรเหล่านั้นบางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปลงไปได้ยากกว่านั้นเป็นผลจากโครงการฝึกอบรมอย่างไร ก็ตามการประเมินในขั้นนี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึง ดังนี้คือ

1. ควรจะได้วัดภาวะการณหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับภาวะการณภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือสอบวัดได้
2. พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่จะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

การประเมินผลการฝึกอบรม นอกจากการแบ่งขั้นตอนการประเมินผลออกเป็น 4 ขั้นตอนตามแนวคิดของ เคอร์คแพ็คทริก แล้ว เฮ็ดวิทย์ ฤทธิ์ประคำสน์ (2523:198-199) ยังได้แบ่งขั้นตอนของการประเมินให้กว้างออกไปอีก เพื่อครอบคลุมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้มากที่สุด โดยการแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรม การประเมินผลขั้นนี้ทำขึ้นเพื่อให้รู้ว่าขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำโครงการฝึกอบรม ได้ทำถูกต้องหรือไม่ประการใด การกำหนดความจำเป็นได้ทำอย่างถูกต้องเป็นระเบียบวิธีหรือไม่ การเลือกวิทยากรใช้วิธีการอย่างไร เป็นต้น

2. การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นการรวบรวมการประเมินผลปฏิกิริยาและการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นเรื่องที่ต้องทราบในการประเมินจึงเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้สึกที่มีต่อการฝึกอบรม ต่อวิทยากร โครงการฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรม

3. การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรม คือ การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่นเอง การประเมินขั้นนี้เน้นที่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ขอบเขตและระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์การ

5. การประเมินผลหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม หน่วยงานฝึกอบรมเป็นหน่วยแกนในการจัดการฝึกอบรมเพราะฉะนั้นจึงต้องมีอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก หรือความสามารถของการวางแผนโครงการและบริหารงานฝึกอบรม การประเมินผลนี้จึงช่วยให้ทราบว่าหน่วยงานฝึกอบรมมีผู้ที่มีความสามารถในการทำหน้าที่ฝึกอบรมหรือไม่ เครื่อง สไลด์ทัศนศึกษา เป็นอย่างไร สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่ ฯลฯ

คุณลักษณะของการประเมินผลการฝึกอบรมที่ดี

ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการประเมินที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของนักประเมินผลอาชีพ จะมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2523:22-24)

1. มีความเที่ยงสูง (Reliability) กล่าวคือ การประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดีต้องมีความคงเส้นคงวาสูง โดยปกติการวัดทางนามธรรมมักจะไม่มีความคลาดเคลื่อน

ปะปนอยู่เสมอ ถ้าการวัดมีความคลาดเคลื่อนสูงแสดงว่าการวัดนั้นมีความเที่ยงต่ำ ทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยงต่ำตามไปด้วย ดังนั้น นักประเมินผลจำเป็นต้องพยายามควบคุมการวัดในทุกขั้นตอนของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ซึ่งทำให้การวัดมีความเที่ยงสูงที่สุด และผลการประเมินก็จะมี ความคงเส้นคงวาหรือมีความเที่ยงสูงที่สุดตามไปด้วย

2. มีความตรงสูง (Validity) กล่าวคือ ในการประเมินนั้นต้องประเมินคุณลักษณะที่มุ่งประเมินได้จริง ๆ ผลการประเมินจะมีความแม่นยำตรงสูงก็ต่อเมื่อ เครื่องมือที่ใช้วัดต้องมีความตรงสูงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผลการประเมินจะมีความตรงสูงขึ้นอยู่กับความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ

3. ความเป็นปรนัยหรือวัตถุวิสัย (Objectivity) กล่าวคือ เป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (Bias) ในทุกรูปแบบ นักประเมินผลควรตระหนักในเรื่องของอคติลำเอียงและพยายามขจัดทุกวิถีทาง โดยเฉพาะนักประเมินผลภายในควรระมัดระวังเรื่องความผูกพันในโครงการฝึกอบรม อาจทำให้การประเมินเอนเอียงไปในทางบวกเกินความเป็นจริงได้

4. ครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน อีกทั้งให้ข้อมูลครบถ้วนเพียงพอในการประเมิน เพื่อทำข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมได้ในทุกแง่มุม

5. มีความละเอียดและประหยัด อีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง นักประเมินผลจะต้องพิจารณาว่า ถ้าจะประเมินเต็มรูปแบบ เก็บข้อมูลทุกด้านตามทฤษฎี อาจจำเป็นต้องใช้บุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้นอีกมาก ผลที่ได้จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มก็ควรปรับทฤษฎีให้เข้ากับปัญหาในสภาพปฏิบัติในอัตราส่วนที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ดีควรยึดถือทฤษฎีการประเมินผลโครงการเป็นสำคัญ

6. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Credibility) ทั้งในหมู่นักประเมินผลอาชีพ ผู้บริหารโครงการ และบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในกรณีนี้การใช้นักประเมินผลอาชีพเป็นทีม โดยมีนักประเมินผลภายนอกโครงการเข้าร่วมด้วย จะช่วยทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

7. ต้องให้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารได้ทันเวลาที่ (Timeliness) กล่าวคือ ผลการประเมินต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ประเมินนั้น เช่น จะมีการพิจารณาตั้งงบประมาณเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมในปีงบประมาณหน้า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมควรเสร็จเรียบร้อย รายงานให้ผู้บริหารรับทราบก่อนที่จะมีการพิจารณางบประมาณในเรื่องนี้ เป็นต้น



8. ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ควรรวบรวมผู้เข้ารับการอบรมน้อยที่สุด เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น มิใช่ให้นำเอากิจกรรมการประเมินผลโครงการเป็นภาระและอุปสรรคในการเรียนรู้อย่างผู้เข้ารับการอบรมเช่น ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบประเมินวิทยากรในทุกชั่วโมง เป็นต้น พึงหลีกเลี่ยงวิธีดังกล่าวให้มากที่สุด นักประเมินผลที่สามารถพิจารณาวิธีการประเมินทดแทนได้อย่างเหมาะสม เช่น การคุยกับผู้เข้ารับการอบรมในระหว่างการพักดื่มกาแฟ เป็นต้น

9. ควรจะมีการวางแผนการประเมินก่อนมีหรือเริ่มโครงการ ตลอดจนกำหนดแผนการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นเป็นตอน ตั้งแต่ก่อนมีหรือเริ่มโครงการจนกระทั่งแผนการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากการฝึกอบรมได้สิ้นสุดลงไปแล้ว อีกทั้งควรเตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูลที่มีความเป็นมาตรฐานสูง และบุคคลที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการประเมินด้วย

#### ปัญหาการประเมินผลการฝึกอบรม

##### 1. ปัญหาที่เกิดจากผู้ประเมินผลการฝึกอบรม มีดังนี้ (น้อย ศิริโชติ 2524 :123)

1.1 ผู้ประเมินไม่ทราบแน่ชัดถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ทำให้การประเมินผลและการตีความไม่ถูกต้อง

1.2 ผู้ประเมินขาดความรู้และประสบการณ์ในการประเมินผลโดยตรง ทำให้ไม่สามารถได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกลักษณะ และไม่สามารถให้ข้อเสนอแนะแนวความคิดที่ถูกต้องมาใช้ได้อย่างสมบูรณ์

1.3 ผู้ประเมินมีขีดจำกัด กล่าวคือ ผู้ประเมินผลการฝึกอบรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วย หรือขาดอัตรากำลัง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติให้เต็มที่

1.4 ผู้ประเมินขาดการวางแผนการประเมินผลอย่างมีระบบ ทำให้ผลการประเมินมีความเป็นอัตนัยหรืออัตวิสัย (Subjectivity) สูง ผลการประเมินไม่ถูกต้องตามสภาพที่เป็นจริง (ล้มหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2523:24)

1.5 ผู้ประเมินขาดความรู้ในการสร้างแบบวัดทัศนคติและคุณค่า และแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน (ประอร ลุนทรวิภาค 2526 : บทคัดย่อ)

##### 2. ปัญหาที่เกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีดังนี้ (น้อย ศิริโชติ 2524 :123)

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติไม่ต่อการฝึกอบรม

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินผล



อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจคำชี้แจงในการกรอกแบบประเมิน  
ดีพอ ทำให้ได้ข้อเท็จจริงไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้

2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ให้ความร่วมมือในการส่งแบบประเมินผลคืน

3. ปัญหาที่เกิดจากเครื่องมือ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลขาดความ  
เป็นมาตรฐาน (เล่มหวัง พิริยานุวัฒน์ 2523:25)

4. ปัญหาในการใช้ผลการประเมิน คือ ผลการประเมินทำให้ทราบสถานการณ์ภาพ  
และปัญหาโดยทั่ว ๆ ไป ของการฝึกอบรมแต่ไม่ได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวให้กระจ่างชัด  
(ประอร สุนทรวิภาค 2526: บทคัดย่อ)

#### ตอนที่ 4 เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการประเมินโครงการ เพราะ  
เกณฑ์จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพหรือความสำเร็จของโครงการ

ความหมายของเกณฑ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2525:107) ได้ให้ความหมายของคำว่าเกณฑ์ ไว้ว่า เกณฑ์  
หมายถึง หลักที่กำหนดไว้ หลักวินิจฉัย ส่วน เล่มหวัง พิริยานุวัฒน์ (2524:48) ได้กล่าวไว้ว่า  
"เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือส่วนประกอบ  
(Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า เกณฑ์ คือ สิ่งที่กำหนดไว้ใช้ตัดสินคุณภาพ  
ของผลลัพธ์หรือผลของการดำเนินงาน ซึ่งสิ่งนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน (เล่มหวัง พิริยานุวัฒน์ 2524:49-50)

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความ  
งอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลัง  
การฝึกอบรมกับคะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรม ในกรณีของการตัดสินเราอาจทำได้ 2 ลักษณะคือ

1.1 คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การกำหนด

เกณฑ์ในเชิงสถิติเป็นที่ยอมรับสูง แต่อาจมีปัญหาว่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่แตกต่าง  
กันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือ เป็นการพิจารณาค่าเฉลี่ย มิได้เน้น  
เป็นรายบุคคล น่าจะกำหนดเป็นรายบุคคลด้วย



1.2 กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีนี้ยากที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับ ทางออกก็คือ กำหนดความรู้อันต่ำที่จำเป็นว่า ถ้าใครมีความรู้อันต่ำเหล่านี้ ก็ถือว่าผ่านได้โดยไม่พิจารณาถึงความรู้เดิมเป็นหลักสำคัญ ข้อดีของวิธีนี้เป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เราอาจกำหนดว่าทุกคนต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 5 คะแนน เป็นต้น

2. โมเดลสัมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล แบ่งเป็น

2.1 กรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เช่น พินัยศัพท์ภาษาไทยได้ 45 คำต่อ นาที ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองได้ 1 เล่มต่อชั่วโมง เป็นต้น จะเห็นได้ว่า เกณฑ์เหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านั้นเป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็น เกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก

2.2 กรณีที่ไม่มีหน่วยตามธรรมชาติ ก็จะใช้ความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่ม

3.1 การเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย เช่น ผู้ที่จะสอบผ่านต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า  $\bar{X}-2 S.E.$  เป็นต้น ซึ่งเป็น Normative Criterion.

3.2 การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม

3.3 การเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (Predictive Criterion)

4. โมเดลกำหนดเกณฑ์ที่เชื่อว่าจะครอบคลุมโครงการได้ทุกแง่ทุกมุม มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ควรพิจารณา 5 ประการคือ (ลัมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว 2520:40)

4.1 Efficiency เป็นการวัดประสิทธิภาพและสัมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระหว่างดำเนินการ และเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว

4.2 Quality เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของการปฏิบัติงาน และผลที่ได้รับจากโครงการว่าตรงตามมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่

4.3 Economic and Financial Assessment เป็นการพิจารณาว่าโครงการไหนจะให้ผลคุ้มค่ากับการลงทุน เป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายในระหว่างดำเนินการ และเป็น การพิจารณาผลที่ได้รับมาเทียบกับทุนที่ได้ลงไป

4.4 Goal Attainment เป็นการพิจารณาการบรรลุเป้าหมายว่า ได้แก้ไขปัญหาคือต้องการมากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

4.5 Significant เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบต่าง ๆ โดยทางตรงและทางอ้อม อันเกิดขึ้นในขณะดำเนินการ และเมื่อโครงการได้เสร็จสิ้นไปแล้ว ผลกระทบเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิดก็ได้

คุณลักษณะของ เกณฑ์การประเมินที่ดี (สมหวัง พิริยานูวัฒน์ 2524:50)

1. ทำทาบความสามารถของผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ
2. เหมาะสมกับระดับพื้นความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ
3. เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

เกณฑ์การประเมินโครงการ

दनัย เทียนพูน (2525:63-67) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดดำเนินโครงการประชุมปฏิบัติการ ซึ่งเกณฑ์สำคัญที่พัฒนาขึ้นโดยสรุปมีดังนี้

#### 1. ด้านสภาวะแวดล้อม

1.1 ความจำเป็น ความต้องการจัดดำเนินการประชุมปฏิบัติการพัฒนามาจากนโยบายของหน่วยงานและการเสนอแนะในการจัดครั้งก่อน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน

1.2 การสำรวจความจำเป็น โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นของโครงการประชุมปฏิบัติการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากระบบ 5 แต้ม

1.3 จุดมุ่งหมาย (Objective) ของโครงการประชุมปฏิบัติการต้องพัฒนามาจากวัตถุประสงค์ (Goal) และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และต้องพัฒนามาจากความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม

#### 2. ด้านการวางแผน

2.1 คณะกรรมการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ คณะดำเนินการ คณะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.2 วิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดขึ้น มีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีเทคนิคในการลงใจ

2.3 ระยะเวลาที่เหมาะสมของ โครงการประชุมปฏิบัติการระยะสั้น คือ 3-5 วัน

2.4 อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้าร่วมประชุมในการฝึกปฏิบัติ สำหรับโครงการประชุมปฏิบัติการระยะสั้น และระยะยาว คือ 1:6-10 และ 1:10-15 ตามลำดับ

2.5 มีความพร้อมเรื่อง สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างน้อยร้อยละ 80

2.6 มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้

2.7 มีการวางแผนประเมินความก้าวหน้าของโครงการ และประเมินผลสรุปผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุมปฏิบัติการ

### 3. ด้านการปฏิบัติ

3.1 วิธีดำเนินงานของคณะกรรมการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการ ใช้หลักการทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ

3.2 การสำรวจความคิดเห็นได้จาก การทดสอบก่อนการอบรมและการเช็คจากใบสมัคร

3.3 วิธีการสอนใช้วิธีให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

### 4. ด้านการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุมปฏิบัติการตามจุดมุ่งหมาย (Objective)

4.1 ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงหรืออธิบายได้ว่า มีความเข้าใจจุดมุ่งหมาย และเรื่องที่จัดอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80

4.2 เวลาที่เข้าอบรมของผู้เข้าอบรมมีอย่างน้อยร้อยละ 80

4.3 ผลการปฏิบัติงานในระหว่างฝึกอบรมของผู้เข้าอบรมอยู่ในระดับ B

4.4 มีความรู้เพิ่มขึ้นโดยผลต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังการอบรมไม่ต่ำกว่า 15%

4.5 ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 80

## ตอนที่ 5 การประเมินการฝึกอบรมครู

กษณชัย โพธิธำชญา (2522:84-85) ได้ทำการประเมินผลโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ ในด้านที่เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในระหว่างเข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการรุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน คือมีปัญหาในเนื้อหาหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผล ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการของศูนย์ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีวุฒิ ป.กค.สูง หรือวุฒิอื่น ๆ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิ พ.ม.อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอแนะให้วิทยาลัยครูและศูนย์ฝึกอบรมได้ปรับปรุงโครงสร้างทางวิชาการ เช่น การบริหารงานวิชาการ เนื้อหาหลักสูตร วิธีการให้การฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ การเรียนการสอนและการวัดผลอย่างรีบด่วน

สัทธยา บรรพกาญจน์ (2523:90-97) ได้ใช้แบบจำลองซีพี (CIPP Model) ทำการประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โครงการนี้จัดขึ้นโดยกองส่งเสริมวิทยฐานะครูกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 8 ธันวาคม 2522 ถึงวันที่ 16 มีนาคม 2523 ณ โรงเรียนมัธยมลำธิติวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการอบรม คือ เพื่อให้ครูประจำการมีความรู้และความสามารถที่จะนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีผลให้ครูประจำการที่ไม่มีวุฒิทางครูมีจำนวนลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการนี้คือ

1. เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ ระดับกระทรวงศึกษาธิการ และระดับกรมการฝึกหัดครู
2. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการอบรมครูประจำการ
3. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินการอบรม
4. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ตัวอย่างประชากร คือ ครูประจำการที่เข้ารับการอบรมวิชาผู้ดัดครูวิชาค่าลัตรี 400 ชั่วโมง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และคณาจารย์ที่ให้การอบรมจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกตการสอน

และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อเรื่อง ฐานนิยม คำมัธยิม เลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบค่าที่ ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการอบรมสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติ ความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการจัดอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และโครงการอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะว่าในการประเมินผลโครงการเกี่ยวกับเรื่องนี้ ควรที่จะได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินปัจจัยเบื้องต้นให้ชัดเจน และน่าจะมีนักประเมินผลภายนอกโครงการเข้าร่วม คณะผู้ประเมินด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527: บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการขยายผลการอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (วิทยุ) โครงการนี้จัดขึ้นโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อปีการศึกษา 2526 วัตถุประสงค์ของโครงการได้แก่

1. เพื่อขยายผลการอบรมครู โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้กว้างขวางออกไปในจังหวัดต่าง ๆ
2. เพื่ออบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
3. เพื่อเผยแพร่แนวคิดและผลการอบรมไปยังจังหวัดอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา

วัตถุประสงค์ของโครงการประเมินได้แก่

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการ
2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโครงการ

ประชากรได้แก่ ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดต่าง ๆ ที่เข้าร่วมในโครงการขยายผลการอบรม จำนวน 28 จังหวัด จำนวนครูที่ได้รับการบริหารจากโครงการ 32,270 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการในจังหวัดต่าง ๆ ที่เข้าทำการทดสอบก่อนและหลังการอบรม 20,298 คน และตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ครบถ้วน 18,415 คน โดยการสุ่มจากผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกระจายผลการประเมินปรากฏดังนี้



1. การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ได้รับสื่อประกอบการอบรมก่อนการอบรม ที่ไม่ได้รับและได้รับในปริมาณไม่เพียงพอได้แก้ปัญหาด้วยการใช้ร่วมกับเพื่อนครู การรับฟังรายการวิทยุรับฟัง เป็นบางแผนการอบรม ส่วนอธิบายถ้อยคำในการรับฟังคือฟังไปด้วยทำงานไปด้วยมีจำนวนสูงที่สุด การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของวิทยุ ส่วนใหญ่ทำแบบทดลองบางแผนการอบรมเท่านั้น

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมในทุกเขตปฏิบัติการ มีความก้าวหน้าของค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนและหลังการอบรมเพิ่มขึ้นในทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) และพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกันทั้งก่อนและหลังการอบรม

3. การประเมินประสิทธิภาพของโครงการพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอบรมในเขตปฏิบัติการต่าง ๆ เมื่อคิดเป็นรายหัวต่ำ คือ เพียงคนละ 147.56 บาทเท่านั้น โดยการอบรมในเขตปฏิบัติการที่ 1 (เขตการศึกษา 1, 5 และ 12) มีค่าใช้จ่ายรายหัวต่ำสุดหรือคนละ 119.89 บาท และการอบรมในเขตปฏิบัติการที่ 4 (เขตการศึกษา 9, 10 และ 11) มีค่าใช้จ่ายรายหัวสูงที่สุด หรือคนละ 167.86 บาท และพบว่า จังหวัดราชบุรีมีค่าใช้จ่ายรายหัวต่ำสุดในเขตปฏิบัติการที่ 1 คือ 79.40 บาท/คน จังหวัดระนอง มีค่าใช้จ่ายต่ำสุดในเขตปฏิบัติการที่ 2 คือ 76.08 บาท/คน จังหวัดตากมีค่าใช้จ่ายรายหัวต่ำสุดในเขตปฏิบัติการที่ 3 คือ 84.33 บาท/คน และจังหวัดชัยภูมิ มีค่าใช้จ่ายรายหัวต่ำสุดในเขตปฏิบัติการที่ 4 คือ 139.74 บาท/คน

คณะกรรมการกลางฝ่ายนิสิตภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528:1-16) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมเสริมสัมรรถภาพครูในการสอนสอดแทรกจริยธรรม ซึ่งโครงการนี้จัดขึ้นโดย อ่ำไพ ลู่จริตกุล คณะจารย์ และนิสิตปริญญาโท ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 5-7 กันยายน 2528 ณ วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ วัตถุประสงค์ของการอบรมมีดังนี้

1. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการสอนจริยศึกษาและวิธีแก้ไข
2. เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ทักษะและเทคนิคการสอนจริยศึกษา
3. เพื่อเสนอแนะและฝึกปฏิบัติเทคนิคการจัดกิจกรรม การใช้สื่อการสอนสอดแทรก

คุณธรรมในทุกกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการนี้ได้แก่

1. เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม
2. เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการอบรม

ตัวอย่างประชากร คือ คณะครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการศึกษาเอกชน และกรมการฝึกหัดครู จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินได้แก่ แบบทดสอบและแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีคำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบค่าที ผลการประเมินปรากฏว่าในด้านการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรม สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมมีพัฒนาการด้านความรู้ดีมาก พบว่า ค่ามัธยฐานเลขคณิตของการทดสอบหลังการอบรมมากกว่าค่ามัธยฐานเลขคณิตของการทดสอบก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อโครงการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าการจัดการอบรมครั้งนี้เหมาะสมกับความต้องการของสมาชิกดีมาก การเตรียมตัวของวิทยากร การใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์การอบรม และการสร้างบรรยากาศในระหว่างการอบรม การอบรมครั้งนี้จัดทำได้ในระดับที่ดีมาก ส่วนในด้านที่ผู้เข้าอบรมเห็นว่าสอดคล้องในระดับที่ดี ได้แก่ การให้บริการด้านเอกสารประกอบการอบรม โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูและสถานที่อบรม นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า วิทยากรทุกคนน่ารักดี มีวิธีการอบรมดี ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น เพราะกิจกรรมมีมาก และควรจัดให้มีการบรรยายวางพื้นฐานทางหลักวิชาบางประการที่สามารถนำไปใช้ได้

สมาน พูลแสง (2523:79) ได้ศึกษาสัมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ทั้งที่เข้ารับการอบรมและไม่ได้เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม จากการศึกษาค้นคว้า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสัมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม และเมื่อเปรียบเทียบสัมรรถภาพแต่ละด้าน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านที่เกี่ยวข้องกับวิชาการและด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครู โดยครูที่เข้ารับการอบรมมีสัมรรถภาพสูงกว่าทั้ง 2 ด้านดังกล่าว ส่วนด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รณิต ทองธัญญะ (2524:120-122) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จ การอบรมจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ หลักสูตรปริญญาตรี (ค.บ.) รุ่นที่ 1 โดยการแจกแบบสำรวจพฤติกรรมการสอน ให้แก่ครูที่สำเร็จการอบรมในรุ่นที่ 1 จำนวน 307 คน และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการอบรมในรุ่นที่ 2 จำนวน 352 คน และได้ทำการสังเกตการสอนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม กลุ่มละ 60 คน โดยใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ภาพการสอน จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมมีความ เห็นว่าหลังจากสำเร็จการอบรมแล้วตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอน ด้านการเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน และการวัดและประเมินผลมากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสัมฤทธิ์ภาพการสอนของผู้ที่สำเร็จการอบรม และผู้ที่เพิ่งเข้ารับการ อบรมจากการสังเกตการสอนไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ฉิระรัตน์ คุปต์กาญจนากุล (2525:129-133) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จการอบรมตามโครงการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2523-2524 เกี่ยวกับความ สามารถ 5 ด้านคือ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านแนะแนวและการปกครองชั้นเรียน ด้าน มนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ใช้สอบถามครูประจำการ และผู้บังคับบัญชาครูประจำการ ผลการศึกษาพบว่า ครูประจำการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละ ด้านและโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานของครูประจำ การในแต่ละด้านและโดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ใน เกณฑ์ดี ครูประจำการและผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยส่วนรวมทุกด้านแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ครูประจำการส่วนมากมีความเห็น ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานได้รับจากการอบรมของวิทยาลัยครูมีมากกว่าความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ได้จากประสบการณ์ส่วนตัว

อาภรณ์ ปรีดาลู่วรรณ (2527:132-139) ได้ศึกษาเรื่องการสอนของครูสังกัด สำนักรงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการฝึกอบรมจาก โครงการฝึกอบรม ครูประจำการในการสอนล่อตแพร่กระจายธรรมตามหลักสูตรประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและ นักเรียน กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูสังกัดสำนักรงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับ การฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรมครูประจำการในการสอนล่อตแพร่กระจายธรรมตามหลักสูตร ประถมศึกษา ของภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 100

คน และนักเรียนที่กำลังเรียนกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า เทคนิคต่าง ๆ ที่ครูได้รับการอบรม 15 เทคนิคได้แก่ เทคนิคการโต้วาที่ธรรมชาติ กลุ่มสัมพันธ์ การใช้สถานการณ์จำลอง การสร้างและใช้หุ่น การสร้างและใช้บัตรคำ การเล่านิทาน การวาดภาพหลายเส้น การเรียงความปากเปล่า การใช้เกมเสริมคุณธรรม การใช้การละเล่นเสริมคุณธรรม การแต่งและใช้เพลงเสริมคุณธรรม การใช้บทบาทสมมติ การประชุมกลุ่มแบบต่าง ๆ การใช้กระดานตัวอย่าง และการวัดและประเมินผลกิจกรรม ครูมีความเห็นว่า การนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละกลุ่ม ประสพการณ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มประสพการณ์ที่มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้มากที่สุด คือ กลุ่มการงานพื้นฐานอาชีพ มีการนำไปใช้ 11 เทคนิค รองลงมาคือ กลุ่มประสพการณ์พิเศษ มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้ 8 เทคนิค กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้ 7 เทคนิค ส่วนกลุ่มทักษะและกลุ่มสร้างเสริมประสพการณ์ชีวิต มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้เท่ากันคือ 6 เทคนิค และกลุ่มที่มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้น้อยที่สุด คือ กลุ่มวิชากิจกรรมพิเศษ (ลูกเสือ ยุวกาชาด) มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้ 4 เทคนิค ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกกิจกรรม ครูมีความเห็นว่า หลังการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกกิจกรรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านสื่อการสอน พบว่า ครูได้สร้างสื่อการสอนเพิ่มเติมหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับการอบรมไปปฏิบัติ ได้แก่ ครูขาดความเข้าใจหลักการที่สำคัญในบางเทคนิค ขาดทักษะในการสร้างสื่อการสอนและขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดทักษะในการแต่งเพลงและร้องเพลง และครูต้องสอนตามแผนการสอนจึงไม่มีเวลาสอนสอดแทรกกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ และเห็นว่านักเรียนไม่คุ้นเคยและไม่เข้าใจวิธีการในบางเทคนิคที่ครูนำมาใช้ นักเรียนไม่กล้าแสดงออก นักเรียนมุ่งแต่แข่งขันจะเอาชนะกันและสนุกสนานจนลืมสิ่งที่ได้เรียนรู้ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน นักเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูว่า หลังจากที่ได้ครูได้รับการฝึกอบรมแล้ว ครูให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสังเกตนักเรียนทำงานอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับบ่อยครั้ง พฤติกรรมการสอนที่นักเรียนเห็นว่าอยู่ในระดับครูไม่เคยใช้ ได้แก่ การฝึกให้นักเรียนตั้งยุติติและฝึกพูดโต้วาที่ธรรมชาติ การใช้หุ่นประกอบการสอน และการใช้การละเล่นเสริมคุณธรรม

## ตอนที่ 6 โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เป็นโครงการหนึ่งของสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีผู้อำนวยการสำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ เป็นผู้บังคับบัญชา ในแต่ละโครงการทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ มาทำหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้บริหารโครงการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ส่วนคณะปฏิบัติงานโครงการคัดเลือกมาจากข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มาทำหน้าที่เป็นนักวิชาการหรือเจ้าหน้าที่เทคนิคประจำโครงการ นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือคณะหนึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนงานด้านธุรการและการเงินให้แก่โครงการทุกโครงการ สำหรับโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาได้เชิญ ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ จากภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ช่วยฯ และหัวหน้าโครงการ ส่วนคณะปฏิบัติงานโครงการมีทั้งหมด 16 คน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติคัดเลือกข้าราชการครูมาให้ 4 คน และผู้เชี่ยวชาญโครงการได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจำนวน 12 คน

### 1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารโลก ให้ดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

1.1 โครงการนี้เป็นโครงการสืบเนื่องจากโครงการพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 5 ที่มุ่งปรับปรุงคุณภาพ และความเสมอภาคทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

1.2 การพัฒนาคุณภาพของการศึกษานั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดคือครู โดยเน้นวิธีการพัฒนาทั้งทางการฝึกอบรม การนิเทศ และติดตามผล

1.3 การฝึกอบรมครูโดยใช้สื่อทางไกล ที่กระทรวงศึกษาธิการสามารถดำเนินการได้ทันที เช่น ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เทปโทรทัศน์ สไลด์ ฯลฯ จะช่วยให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและทำได้ทั่วถึง



1.4 การฝึกอบรมครูตามโครงการนี้ นอกจากเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาแล้ว ยังช่วยให้ครูสามารถนำโครงการและนวัตกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจัดขึ้น ไปใช้อย่างถูกวิธีและสัมฤทธิ์ผล

1.5 ครูประถมศึกษาในท้องถิ่นที่ห่างไกลและกันดาร ควรมีโอกาสเท่าเทียมกับครูในท้องถิ่นที่เจริญ ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

## 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทั่วประเทศ

2.2 เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและสื่อเสริม สำหรับการฝึกอบรมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ครูประถมศึกษา

## 3. เป้าหมาย

3.1 สร้างสื่อประสม ประกอบด้วยชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจำนวน 20 เล่ม เทปโทรทัศน์ จำนวน 10 เรื่อง สไลด์ จำนวน 10 เรื่อง และแผ่นโปร่งใส จำนวน 20 เรื่อง

3.2 จัดทำฝึกอบรมนำร่องเพื่อปรับปรุงและแสวงหารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม

## 4. วิธีดำเนินการ มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

4.1 ประชุมคณะกรรมการชี้แจงโครงการ และจัดทำแผนต้นแบบ

4.2 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีสอน การวัดและประเมินผล

4.3 วิเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

4.4 สืบสวนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

4.5 จัดสัมมนาเพื่อทบทวนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

4.6 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการฝึกอบรมครูประถมศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4.7 วิเคราะห์หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูประถมศึกษาใน เรื่องหลักสูตรประถมศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การวัดผล การสอนกลุ่มทักษะ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะ



นิสัย กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มการทำงานและพื้นฐานอาชีพ กลุ่มประสบการณ์พิเศษ

4.8 สร้างหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมครูประถมศึกษา ในเรื่องหลักสูตร

กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การสอนแต่ละกลุ่มประสบการณ์

4.9 จัดสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ร่างหลักสูตร

4.10 สดสร้างชุดฝึกอบรมครูจำนวน 20 เรื่อง เทปโทรทัศน์ จำนวน 10 เรื่อง

สไลด์จำนวน 10 เรื่อง และแผ่นโปร่งใส จำนวน 20 เรื่อง

4.11 สร้างเครื่องมือเพื่อประเมินโครงการ

4.12 ดำเนินการฝึกอบรมนำร่อง

4.13 ดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรม

4.14 รวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมดของโครงการ



5. การประเมินผล

5.1 เปรียบเทียบคะแนนระหว่างการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม

5.2 ใช้แบบประเมินโครงการ ประเมินตลอดทั้งโครงการ

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ครูใช้พฤติกรรมการสอนหลายวิธีเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและวัยของเด็ก

6.2 สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มประสบการณ์

6.3 นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขึ้นตามลำดับชั้นเรียน

6.4 อัตราการตกซ้ำชั้นและการออกกลางคันลดลง

6.5 ได้รูปแบบการจัดฝึกอบรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

7. ลักษณะของหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมครูประถมศึกษา

7.1 เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น สร้างขึ้นเพื่อใช้ฝึกอบรมทางไกล

แก่ครูประถมศึกษา เน้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อประสม ทั้งที่เป็นสื่อหลักคือชุดฝึกอบรมด้วยตนเองและสื่อเสริมได้แก่ เทปโทรทัศน์ สไลด์ และแผ่นโปร่งใส เพื่อให้ครูศึกษาเนื้อหาสาระและฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

7.2 เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา

และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษาอยู่แล้วทุกคน ดังนั้นการคัดเลือกส่วนของ

หลักสูตรนี้จึงมุ่งเน้นด้านคุณธรรมและการฝึกปฏิบัติมากกว่าการให้เนื้อหาความรู้ โดยจัดลำดับความสำคัญของคุณธรรม การฝึกปฏิบัติ และเนื้อหาความรู้ เป็นอัตราส่วน 3:2:1

7.3 ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นวิธีการและเทคนิคของการจัดกิจกรรมทั่วไป ซึ่งครูสามารถนำไปใช้สอนในกลุ่มประสบการณ์ใด ๆ ก็ได้

## 8. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม

8.1 อธิบายแนวคิดและสาระสำคัญของภาระหน้าที่หลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ชัดเจน

8.2 แสดงความรู้ลึกหรือความสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทและคุณธรรมของครูได้ตามความเป็นจริง และสามารถแสดงความมั่นใจ ภูมิใจในสถานภาพวิชาชีพครู

8.3 แสดงพฤติกรรมอันถึงประสงค์ คือมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนครูที่มาร่วมรับการฝึกอบรมด้วยกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้สำเร็จ

8.4 นำวิธีการและเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนประถมศึกษา

8.5 วิเคราะห์และปรับปรุงข้อบกพร่อง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

8.6 ประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมและบริการที่ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของนักเรียนอย่างได้ผล (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป.:3-5)

## 9. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

ผู้ฝึกอบรมด้วยตนเอง ซึ่งบรรจุเนื้อหา คุณธรรม กิจกรรมฝึกปฏิบัติและแนวทางการใช้สื่อเสริมประกอบ จำนวน 20 เล่มดังนี้

เล่มที่ 1 เปลวเทียนที่ต้นลม กล่าวถึงคุณธรรมของครู การสร้างศรัทธาในอาชีพครู ความคาดหวังของสังคมต่อครูประถมศึกษา

เล่มที่ 2 เข็มทิศทางการศึกษา กล่าวถึงเจตนารมณ์ของหลักสูตร ความหมาย ความสำคัญและขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ การปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

เล่มที่ 3 แต่เรือจ้างเหี่ยวทอ กล่าวถึงหลักการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสอนโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง การสอนจากปัญหาไปหานามธรรม การสอนจากง่ายไปหายาก

การล่อนจากไกลไปไกล การล่อนจากตัวอย่างไปหากฎเกณฑ์ การล่อนให้หนัก เรียนนำไปใช้ใน  
ชีวิตประจำวัน

เล่มที่ 4 ความลุ่มที่สัมพันธ์กัน กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนในห้องเรียน การสอนโดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยา

เล่มที่ 5 ล่อนอย่างไรให้ใฝ่รู้ กล่าวถึงกิจกรรมการค้นคว้ารายงานจากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ การศึกษานอกสถานที่ การค้นคว้าจากห้องสมุด การสัมภาษณ์

เล่มที่ 6 ความพร้อมมั่นสำคัญใจน กล่าวถึงกิจกรรมการเตรียมความพร้อมแก่นักเรียน

เล่มที่ 7 สื่กลยุทธ์ กล่าวถึงกิจกรรมการสังเกต การสำธิต การทดลอง การจดบันทึก

เล่มที่ 8 ดวงมณีที่ล้ำค่า กล่าวถึงกิจกรรมการล่อนโดยใช้บทบาทสมมุติ กระวีตัวอย่าง สัถนการณ์จำลอง การแสดงละคร

เล่มที่ 9 จากใจถึงใจ กล่าวถึงกิจกรรมการใช้เพลงและเกมประกอบการล่อน

เล่มที่ 10 ไตรวาจา กล่าวถึงกิจกรรมการบรรยาย การอภิปราย การโต้วาที

เล่มที่ 11 ในโลกแห่งจินตนาการ กล่าวถึงกิจกรรมการเล่านิทาน

เล่มที่ 12 กลุ่มสัมพันธ์ กลุ่มสำคัญ กล่าวถึงการทำหน้าทักของกลุ่มสัมพันธ์และกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการจัดการเรียนการล่อน การทำงานเป็นกลุ่ม การแบ่งกลุ่ม

เล่มที่ 13 คุณครู ช่วยหนูด้วย กล่าวถึงกิจกรรมการล่อนซ่อมเสริม

เล่มที่ 14 ล้อบเพื่อล่อน กล่าวถึงการทำวัดและประเมินผลการเรียนการล่อน

เล่มที่ 15 กิจกรรมเพื่อชีวิตและสังคม กล่าวถึงกิจกรรมสนับสนุนการเรียน

การล่อน

เล่มที่ 16 เตรียมการล่อน กล่าวถึงหลักการเตรียมการล่อน

เล่มที่ 17 ก้าวทันโลก กล่าวถึงกิจกรรมการล่อนข่าวเหตุการณ์และสันทนา

ยามเช้า

เล่มที่ 18 จุดเริ่มต้นและหลักชัย กล่าวถึงการทำนำเข้าสู่บทเรียน

เล่มที่ 19 มือที่สามของครู กล่าวถึงการผลิต การใช้และการเก็บรักษาสื่อ

การล่อน

เล่มที่ 20 หัวใจของงานครู กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

สื่อเสริมประกอบชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ได้แก่ เทปโทรทัศน์ จำนวน 10 เรื่อง  
สไลด์ จำนวน 10 เรื่อง และแผ่นโปร่งใส รูปเนื้อหาสาระของแต่ละเรื่องรวม 20 เรื่อง

สำหรับชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจำนวน 20 เล่มนั้น ก่อนจะเป็นชุดฝึกอบรมที่  
สมบูรณ์ได้มีการทดลองใช้เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง 3 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ใช้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ทดลองศึกษา จำนวน 1 คน

ครั้งที่ 2 ใช้ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ  
เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองศึกษา จำนวน 10 คน

ครั้งที่ 3 ใช้ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองพล  
จังหวัดขอนแก่น เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองศึกษา จำนวน 97 คน (สำนักงานคณะกรรมการการ  
ประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

#### 10. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมของโครงการ

10.1 การเตรียมวิทยากรต้นแบบจำนวน 15 คน คณะผู้เชี่ยวชาญร่างหลักสูตร  
ฝึกอบรมแบบเข้มให้แก่วิทยากรต้นแบบเป็นเวลา 12 วัน เพื่อฝึกฝนและเสริมสร้างคุณลักษณะ  
การเป็นวิทยากรที่ดี

10.2 การเตรียมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด จังหวัดละ 4 คน รวม 292 คน  
จัดการประชุมชี้แจงให้แก่ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นวิทยากรแกนนำในเดือนเมษายน 2528 และอบรม  
วิทยากรแกนนำชุดนี้ตามจุดอบรม 6 หน่วย ตามภาคภูมิศาสตร์ในเดือนมิถุนายน 2528 เพื่อให้  
เป็นวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด

10.3 การฝึกอบรมนำร่อง จัดการฝึกอบรมครูในโครงการนำร่อง 6 จุดตาม  
ภาคภูมิศาสตร์เพื่อทดลองกระบวนการฝึกอบรมทั้งหมด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ตารางที่ 2 จุดอบรม

จุดที่	ภาค	จังหวัด	อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน	จำนวน	รวม
1	กลาง	พระนครศรีอยุธยา	อุทัย	บ้านหีบ	60	112
				ทุ่งยายเคื่อง	52	
2	ใต้	สงขลา	สะบ้าย้อย	สะบ้าย้อย-ทุ่งพอ	100	100
3	ตะวันออกเฉียงเหนือ	อุดรธานี	กุมภวาปี	สือโนนมะข่า	72	72
4	เหนือ	พะเยา	แม่ใจ	รวมใจ	106	106
5	ตะวันตก	กาญจนบุรี	ท่าม่วง	วังคำลา	128	128
6	ตะวันออก	ชลบุรี	ศรีราชา	บางพระ	98	98

ตารางที่ 3 เวลาการฝึกอบรมนักร้อง

ภาค	การฝึกอบรมช่วงแรก	การฝึกอบรมช่วงที่ 2	การฝึกอบรมช่วงที่ 3
กลาง	28-30 พฤษภาคม 2528	31 พฤษภาคม-14 มิถุนายน 2528	15-16 มิถุนายน 2528
ตะวันตก	เวลา 8.30-16.30 น.	นำแบบฝึกปฏิบัติไปจัดกิจกรรม	เวลา 8.30-16.30 น.
ตะวันออก		ตามเวลาสอนปกติที่โรงเรียน	
เหนือ	7-9 มิถุนายน 2528	10-21 มิถุนายน 2528	22-23 มิถุนายน 2528
ใต้	เวลา 8.30-16.30 น.	นำแบบฝึกปฏิบัติไปจัดกิจกรรม	เวลา 8.30-16.30 น.
ตะวันออก- เสียงเหนือ		ตามเวลาสอนปกติที่โรงเรียน	

จากตารางจะเห็นว่าช่วงเวลาการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ

ช่วงที่ 1 ใช้เวลา 3 วัน ที่หน่วยฝึกอบรม เป็นช่วงที่ให้ครูศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ประกอบสื่อเสริม

ช่วงที่ 2 ใช้เวลา 9 วัน ให้ครูนำแบบฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมด้วยตนเองไปฝึกปฏิบัติที่โรงเรียน

ช่วงที่ 3 ใช้เวลา 2 วัน ให้ครูนำผลการฝึกปฏิบัติมารายงาน ณ จุดอบรมเดิม

10.4 การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม หลังจากฝึกอบรมนักร้อง 6 ชุด อบรมตามภาคภูมิภาคแล้ว นำผลการประเมินในช่วงฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม

10.5 การเตรียมวิทยากรระดับอำเภอ จำนวน 3,200 คน เป็นหน้าที่ของวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด จังหวัดละ 4 คน ที่จะจัดการฝึกอบรมให้แก่วิทยากรระดับอำเภอในจังหวัดของตน

10.6 การฝึกอบรมครูประถมศึกษา จำนวน 335,357 คน วิทยากรระดับอำเภอจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูตามฐานกลุ่มโรงเรียนทั้งหมด ในช่วงเดือนเมษายน-ธันวาคม 2529 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป. : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

## 11. กิจกรรมในขณะฝึกอบรม

## ช่วงที่ 1

## วันที่ 1

- 8.00- 8.30 ลงทะเบียน
- 8.30- 9.00 พิธีเปิด ปฐมนิเทศ์
- 9.00- 9.30 ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีศึกษาชุดฝึกอบรม
- 9.30-10.30 Pre-test
- 10.30-11.10 พัก
- 10.40-11.10 กิจกรรมแรกพบ
- 11.10-12.00 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่มที่ 1 เพลวเขียนที่ต้นลม
- 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-13.30 ชมเทปโทรทัศน์ เรื่องคุณธรรมของครู
- 13.30-14.30 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 2 เข้มทิศทางการศึกษา
- 14.30-14.50 ชมสไลด์ เรื่องเจตนาธรรมของหลักผู้ตร
- 14.50-15.00 พัก
- 15.00-16.00 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 3 แต่เรือจ้างเหรียญทอง
- 16.00-16.15 กิจกรรมนันทนาการ
- 16.15-16.30 มอบหมายให้ไปศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 4 ที่บ้าน  
และประเมินผลประจำวัน

## วันที่ 2

- 8.30- 8.50 กิจกรรมยามเช้า ทบทวนชุดฝึกอบรมเล่ม 4
- 8.50- 9.50 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 5 ล่อนอย่างไรให้ไฝรู้
- 9.50-10.10 ชมสไลด์เรื่องเตรียมความพร้อม
- 10.10-10.20 พัก
- 10.20-11.20 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 6 ความพร้อมนั้นสำคัญไฉน
- 11.20-12.00: กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
- 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-14.00 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 7 สักลยุทธ์



- 14.00-14.10 พัก
- 14.10-15.20 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 8 ดวงมณีที่ล้ำค่า
- 15.20-15.50 ชมเทปโทรทัศน์เรื่องการเรียนที่ร่าเริง
- 15.50-16.10 กิจกรรมนันทนาการ
- 16.10-16.30 มอบหมายให้ไปศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 9, 10 ที่บ้าน  
และประเมินผล

### วันที่ 3

- 8.30- 8.50 กิจกรรมยามเช้า ทบทวนชุดฝึกอบรมเล่ม 9, 10
- 8.50- 9.50 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 11 ในโลกแห่งจินตนาการ
- 9.50-10.20 ชมเทปโทรทัศน์เรื่องกลุ่มสัมพันธ์
- 10.20-10.30 พัก
- 10.30-11.40 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 12 กลุ่มสัมพันธ์กลุ่มสำคัญ
- 11.40-12.00 ชมสไลด์เรื่อง การสอนซ่อมเสริม
- 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-14.00 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 13 คุณครูช่วยหนูด้วย
- 14.00-14.30 ชมเทปโทรทัศน์เรื่อง สอบเพื่อสอน
- 14.30-14.40 พัก
- 14.40-15.40 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 14 สอบเพื่อสอน
- 15.40-16.00 มอบหมายให้ไปศึกษาชุดฝึกอบรมที่บ้านเล่ม 15, 16, 17,  
18, 19, 20 และประเมินผล
- 16.00-16.30 กิจกรรมฮาล่า

### ช่วงที่ 2

- วันที่ 4-12 ครุ่นาแบบฝึกปฏิบัติไปปฏิบัติที่โรงเรียน

### ช่วงที่ 3

### วันที่ 13

- 8.30- 9.00 กิจกรรมมาตามนัด
- 9.00-10.00 ผู้เข้าอบรมรายงานงานชุดฝึกอบรมเล่ม 1, 3, 7

- 10.00-10.30 วิทยาการสรุปแผ่นใส (เล่ม 1-5)  
 10.30-10.40 พัก  
 10.40-11.30 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม  
 11.30-12.00 ชมเทปโทรทัศน์เรื่อง กลยุทธ์การล่อน  
 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน  
 13.00-14.00 ผู้เข้าอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 8, 9, 13  
 14.00-14.30 วิทยาการสรุปแผ่นใส (เล่ม 6-10)  
 14.30-14.45 พัก  
 14.45-15.30 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม  
 15.30-16.30 กิจกรรมประเมินผล

วันที่ 14

- 8.30- 9.00 กิจกรรมยามเช้า  
 9.00-10.00 ผู้เข้าอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 15, 16,17  
 10.00-10.30 วิทยาการสรุปแผ่นใส (เล่ม 11-15)  
 10.30-10.40 พัก  
 10.40-11.00 ชมสไลด์เรื่องการสร้างบรรยากาศ  
 11.00-12.00 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม  
 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน  
 13.00-14.00 ผู้เข้าอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 18, 19, 20  
 14.00-14.30 วิทยาการสรุปแผ่นใส (เล่ม 16-20)  
 14.30-14.40 พัก  
 14.40-15.40 Post-test  
 15.40-16.00 ประเมินผล  
 16.00-16.30 กิจกรรมอำลา

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ม.บ.ป. : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

## ตอนที่ 7 การวัดและประเมินผลการเรียน

การวัดและประเมินผลการเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การ เรียนรู้ของ นักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะผลจากการวัด จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ครูผู้สอน ได้นำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่อง และจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ได้

วิธีการประเมินผลการเรียนระบียบการประเมินผลได้กำหนดไว้ 2 วิธีคือ

1. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง การประเมินผลการเรียน ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนหรือปรับปรุงการ สอนของครู

2. การประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน หมายถึง การประเมินผลการเรียนที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินผลการเรียนเพื่อการเลื่อนชั้นนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2526:420)

สัมปอง กุวารางกูร (2525:125-129) ได้ศึกษาการประเมินผลการเรียนตาม หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ของครูในจังหวัดกระบี่ จำนวน 712 คน พบว่า ครู มีความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษาในระดับพอใช้ โดย ส่วนรวมครูปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยครูใช้วิธีการ ประเมินผลระหว่างเรียน ประเมินผลปลายภาค และปลายปีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการ ประเมินผลก่อนเรียน การใช้เครื่องมือวัดผลชนิดต่าง ๆ และการประชุมชี้แจงให้ผู้ปกครอง นักเรียนเข้าใจการประเมินผลการเรียน ครูปฏิบัติระดับน้อย ครูประสบปัญหาเกี่ยวกับการสร้าง เครื่องมือวัดผลการเรียนและการสอนซ่อมเสริมในระดับมาก ส่วนการสร้างเครื่องมือวัดผลชนิด ต่าง ๆ ความร่วมมือของผู้ปกครองนักเรียน การประเมินผลการเรียนกรณีต่าง ๆ การวัดผล การเรียน การวัดผลกลุ่มประสับการณ์ต่าง ๆ การใช้วิธีการต่าง ๆ ในการประเมินผล การ กรอกแบบฟอร์มการประเมินผลการเรียนและการคิดคะแนน ครูประสบปัญหาในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าครูได้รับบริการด้านต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนอยู่ใน ระดับน้อย ได้แก่ การได้รับบริการทางด้านเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ในการประเมินผลการเรียน การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนจากบุคคลต่าง ๆ และการประชุมอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน

วิไล โบริวเสีรวงศ์ (2522:78, 86-87) ได้ศึกษาปัญหาการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในเขตการศึกษา 6 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง



ขึ้นเอง สอบถามครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 200 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 200 คน พบว่าครูประสบปัญหาในระดับปานกลางเกี่ยวกับการใช้เวลาในการประเมินผลการเรียน และเกี่ยวกับการตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของนักเรียน

สมจินตนา วงศ์แสง (2524:86) ได้ศึกษาปัญหาการล่อนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของครูในเขตการศึกษา 12 ซึ่งสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 พบว่า ครูไม่เข้าใจการวัดและประเมินผล การวัดผลที่กำหนดไว้มากเกินไป ครูไม่สามารถทำการวัดและประเมินผลได้ทั่วถึง การวัดและประเมินผลไม่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนและนักเรียนขาดความพร้อม ครูร้อยละ 5.10 ยอมรับว่าไม่ได้ทำการวัดและประเมินผล

การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ระเบียบการประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ได้กำหนดวิธีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนไว้ 3 กรณีคือ

1. การตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของนักเรียนก่อนสอน
2. การประเมินความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในสมุดประจำชั้น
3. การประเมินผลปลายภาคเรียน

การประเมินผลแต่ละกรณีมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของนักเรียนก่อนสอน

ระเบียบการประเมินผลการเรียนได้กำหนดให้เป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่ง ซึ่งครูผู้สอนจะต้องประเมินก่อนเริ่มต้นการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา หน่วยการเรียนหรือแต่ละบทเรียน เพื่อดูว่านักเรียนควรจะเริ่มต้นเรียนที่จุดใด หรือนักเรียนมีพฤติกรรมก่อนการเรียนอย่างไร เพียงใด พร้อมทั้งจะเรียนต่อไปได้หรือยัง ถ้านักเรียนยังไม่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอ ครูผู้สอนจำเป็นต้องคัดลอกข้อสอบเสริมให้ก่อนการเรียนนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ 2525:คำชี้แจง) การประเมินผลกรณีนี้ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูสามารถนำข้อมูลจากการประเมินผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนได้ เช่น เตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนที่ยังไม่มีความพร้อมในการเรียน หรือจัดการเรียนการสอนให้สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้มากยิ่งขึ้น

วัลลภา อาริรัตน์ (2523:54) ได้ศึกษาปัญหาการวัดและประเมินผลนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งและสองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูประสบปัญหาด้านความเข้าใจและการปฏิบัติ เกี่ยวกับการตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นในระดับปานกลาง และในปีการศึกษา 2523 จากการสำรวจรายงานการติดตามผล และแนะนำการใช้หลักสูตรประถมศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด จำนวน 68 จังหวัด โดยศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.:3) พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่นิยมวัดความรู้พื้นฐานของนักเรียนก่อนสอน

## 2. การประเมินความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในสมุดประจำชั้น

การประเมินผลในกรณีนี้เป็นการประเมินผลย่อย เพื่อดูว่านักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ในการสอนหรือไม่ ถ้ายังไม่บรรลุผลลุ่มกับที่ตั้งใจไว้จะได้จัดการสอนเสียใหม่ จุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในสมุดประจำชั้นนั้น เป็นจุดประสงค์ที่เป็นจุดประสงค์ปลายทาง หรือจุดประสงค์สำคัญของการเรียนการสอนแต่ละเรื่องซึ่งถือว่าเป็นจุดประสงค์ขั้นต่ำสุดที่นักเรียนทุกคนจะต้องมี จะต้องทำ ถ้ายังไม่ทำหรือทำไม่ได้ ก็จะต้องปรับปรุงการเรียนของเด็กหรือปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น เพื่อให้ได้ตามที่ต้องการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2521:60)

การประเมินผลในกรณีนี้เป็นการประเมินผลระหว่างเรียน (Formative Evaluation) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการประเมินผลในขณะที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำข้อมูลทุก ๆ ขั้นตอนและตลอดเวลาต่อเนื่องกันไปมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการศึกษา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ 2523:3) สรุปได้ว่าการประเมินผลระหว่างเรียนมีความจำเป็นสำหรับครูผู้สอนที่จะต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลหรือข้อค้นพบไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนของเด็กและการสอนของครู เพื่อให้การจัดการจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

ในปีการศึกษา 2521 หน่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัดสระบุรี (2521:21) ได้ติดตามผลการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 พบว่า ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้ทำการประเมินผลระหว่างเรียนเพียงร้อยละ 65 เท่านั้น ส่วนครูอีกร้อยละ 35 ไม่ได้ทำการประเมินผล และ วัลลภา อาริรัตน์ (2522:61) ได้ศึกษาปัญหาการวัดและประเมินผลนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งและสอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูประสบปัญหาทางด้านความเข้าใจและการปฏิบัติ เกี่ยวกับการประเมินผลระหว่างเรียนระดับมาก



### 3. การประเมินผลปลายภาคเรียน

การประเมินผลปลายภาคเรียนนับเป็นการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) หรือการประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียนการสอน เป็นการประเมินผลการเรียนทั้งหมดของเด็ก สัดเป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของเด็กว่า สูงต่ำ เก่งอ่อน ดีเลวหรือได้เกรดใด ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อตราค่าความสามารถของเด็กว่าบรรลุเป้าหมายการเรียนรายวิชานั้นระดับใดและยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกเรียนรายวิชาต่าง ๆ ในอนาคตอีกด้วย (ไพศาล หวังพาณิชย์ 521:40)

ระเบียนการประเมินผลการเรียนได้กำหนดให้ครูผู้สอนประเมินผลปลายภาคเรียนให้ครอบคลุมทุกจุดประสงค์ของกลุ่มประสบการณ์ โดยอาจพิจารณานำเฉพาะจุดประสงค์ที่สำคัญ ๆ หรือพฤติกรรมที่นักเรียนพึงมีเมื่อสิ้นภาคเรียนแล้ว หรือจุดประสงค์ที่เป็นตัวแทนของจุดประสงค์ทั้งหมดประเมินเพื่อจะดูผลการเรียนโดยสรุปว่าเรียนมาตลอดภาคเรียนแล้วมีผลเป็นอย่างไร (กระทรวงศึกษาธิการ 2525: คำชี้แจง)

หน่วยศึกษานิเทศก์ จังหวัดสระบุรี (2521:21) พบว่าครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีการประเมินผลปลายภาคเรียนเพียงร้อยละ 65 ส่วนอีกร้อยละ 35 ไม่ได้ทำการประเมินผล และวัลลภา อาริรัตน์ (2522:61-62) พบว่าครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งและสองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี มีปัญหาทางด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลปลายภาคเรียนระดับปานกลาง มีปัญหาด้านการปฏิบัติการสอบปลายภาคเรียนให้ครอบคลุมทุกจุดประสงค์ระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ครูปฏิบัติกิจกรรมการเฉลยข้อสอบให้นักเรียนทราบระดับปานกลาง ส่วนการแจ้งผลการสอบให้นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนทราบครูปฏิบัติระดับมาก

#### เครื่องมือวัดผลการเรียน

เครื่องมือวัดผลการเรียน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เครื่องมือประเภทแบบสอบต่าง ๆ (test) และเครื่องมือประเภทไม่ใช่แบบทดสอบ (non-testing procedures)

1. เครื่องมือประเภทแบบสอบต่าง ๆ (test) เหมาะสำหรับวัดพฤติกรรมด้านความรู้ความคิดมากที่สุด แบบทดสอบที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement test) ซึ่งมีทั้ง แบบทดสอบแบบอัตนัย แบบเติมคำ แบบเลือกตอบ แบบถูกผิด และแบบจับคู่ เป็นต้น

2. เครื่องมือประเภทไม่ใช้แบบทดสอบ (non-testing procedures) เป็นเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการวัดผลการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันของครู เช่น การซักถาม การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน การรับฟังนักเรียนแสดงความคิดเห็น การตรวจการบ้าน ตลอดจนการซักถามผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น การวัดผลโดยไม่ใช้แบบทดสอบนั้นเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นเทคนิคการสังเกต (observation techniques) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูลจากการวัดทางด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) วัดทางด้านเจตพิสัย เจตคติ คุณค่าต่าง ๆ (affective domain) เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกต ได้แก่ แบบสำรวจรายการ (checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และแบบบันทึกพฤติกรรม (anecdotal records). (ธีรยุทธ์ เล่มดวงค์ 2524:230)

เกี่ยวกับการวัดผลและการสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียน วิไล โปว์ เล้รวงศ์ (2522: 76) พบว่า ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในเขตการศึกษา 6 ประสบบัญหาระดับมากในเรื่อง ความสามารถของครูในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียนที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด เช่น เด็กเดินทางด้วยความปลอดภัย และในเรื่องความร่วมมือจากคณะครูผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างเครื่องมือวัดผลก่อนเรียนและระหว่างเรียนเป็นระยะ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูประสบบัญหาระดับปานกลางเกี่ยวกับความสามารถของครูในการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมทุกกลุ่มประสบบการณ์

วัลลภา อาริรัตน์ (2523:55-64) พบว่า ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งและสองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ปฏิบัติการวัดผลโดยวิธีการทดสอบมากที่สุด ถึงร้อยละ 100 การวัดผลโดยให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดในชั่วโมงเรียน และทำการบ้าน ครูมีการปฏิบัติมาก ส่วนการให้นักเรียนอภิปรายแสดงความคิดเห็นโดยเฉลี่ยมีการปฏิบัติน้อย และวิธีการวัดผลวิธีอื่น ๆ นอกจากนี้ครูปฏิบัติระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่าครูประสบบัญหาระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ครูประสบบัญหาระดับการใช่วิธีการวัดและประเมินผลโดยวิธีการสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมการสัมภาษณ์ในระดับมาก ส่วนการตรวจแบบฝึกหัด การตรวจผลงานภาคปฏิบัติ และการทดสอบ ครูประสบบัญหาระดับปานกลาง

2. ครูประสบบัญหาระดับการเลือกเครื่องมือวัดผลการเรียนให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่จะวัด และการแบ่งเวลาในชั่วโมงเรียน เพื่อการวัดผลการเรียนในระดับมาก

3. ครูประสบปัญหาการสร้างแบบสัมภาษณ์ การสร้างแบบสำรวจรายการและการวิเคราะห์ข้อสอบในระดับมาก การสร้างแบบสังเกตและแบบมาตราส่วนประมาณค่า ครูประสบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนการสร้างข้อสอบแบบปรนัยและแบบความเรียง ครูประสบปัญหาในระดับน้อย

4. ครูประสบปัญหาด้านบริการของโรงเรียนเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการวัดและประเมินผลระดับมาก

5. ทางด้านความช่วยเหลือจากโรงเรียน ในการจัดหาเอกสารและคู่มือต่าง ๆ ในการวัดผลความร่วมมือจากครูอื่น ๆ ในโรงเรียนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เช่น การจัดทำข้อสอบ ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ ในการวัดและประเมินผลการเรียน ครูประสบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนความร่วมมือของฝ่ายบริหารในการส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูประสบปัญหาในระดับน้อย

จากการวิเคราะห์รายงานการนิเทศและติดตามผลของหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดต่าง ๆ พบว่า ครูในจำนวน 30 จังหวัด (ร้อยละ 58.80) ยังมุ่งเน้นการวัดผลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ไม่มีหลักฐานการวัดผลผ่านจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ 2524 :11)

จากการศึกษางานวิจัยและรายงานที่เกี่ยวกับการประเมินการฝึกอบรมครู จะเห็นได้ว่าการประเมินการฝึกอบรมครูเป็นงานวิจัยที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่ง ที่มีหน้าที่ในด้านการปรับปรุงแผนวิธีดำเนินงานการฝึกอบรมครู และยังมีหน้าที่ในการประเมินผลความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมอีกด้วย ซึ่งในการประเมินโครงการฝึกอบรมครูนั้น ก็มีรูปแบบหรือขั้นตอนในการประเมินที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินโดยการประยุกต์ใช้ขั้นตอนการประเมินตามแนวคิดของ โทมัส ดี แอล เคอร์รี่แพ็ททริก ซึ่งเหมาะสมกับการประเมินโครงการฝึกอบรมครูเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นในการประเมินการฝึกอบรมนักร้องในภาคเหนือ ในโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ขั้นตอนการประเมินการฝึกอบรมตามแนวคิดของ โทมัส ดี แอล เคอร์รี่แพ็ททริก โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษา
2. การประเมินความพึงพอใจ (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขณะฝึกอบรม

4. การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. การประเมินความเชื่อเกี่ยวกับแนวพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
6. การติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน (Results) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เนื่องการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยได้ประเมินโครงการฝึกอบรมตาม 6 ขั้นตอนดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย และทุกขั้นตอนของการประเมิน ผู้วิจัยได้ประเมินโดยเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินทั้ง 6 ขั้นตอน



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย