



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่สำคัญประการหนึ่ง ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นที่ยอมรับกันแล้ว ไม่ว่าจะเป็นสิ่งคน หรือ องค์การใดก็ตาม บัณฑิต หรือ สิ่งที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำให้สิ่งคนนั้น เจริญก้าวหน้า หรือ ดำเนินการได้ราบรื่น คือ ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สิ่งคนนั้นจะต้องคำนึงถึง เพราะเมื่อมนุษย์ในสิ่งคนนั้นได้รับการพัฒนา การพัฒนาในปัจจัยอื่น ๆ หรือส่วนอื่นก็จะสะดวกรวดเร็วและราบรื่นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพราะการฝึกอบรมช่วยกระตุ้นบุคคลทั้งหมดภายในหน่วยงานทั้งผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์การ หรือหน่วยงานนั้นให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน นอกจากนั้น ยังเป็นการปรับตัว ให้สอดคล้องกับ สภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายนอก และภายในองค์การ ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดผลดีโดยตรง ทั้งต่อส่วนตัวผู้นั้น และองค์การนั้นแล้ว ยังส่งผลต่อระบบการทำงานโดยส่วนรวมทั้งที่เป็นระบบย่อยและระบบใหญ่ภายในสิ่งคน

เจเลีย บูร์กัตตี และสุกิจ ศรีปีดดา (2527) กล่าวว่าปัจจุบันนี้ได้มีการค้นพบหลักการ และกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ด้านต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้แทน หรือ เสริมของเดิม หรือวิธีการเดิม อยู่ตลอดเวลา จึงทำให้สิ่งเดิม หรือ วิธีการเดิมนั้นต้องได้รับการประยุกต์ ดัดแปลง หรือ จนกระทั่งถูกทดแทนโดยสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ ดังนั้นบุคคลที่เคยใช้สิ่งเดิม หรือวิธีการเดิม ๆ หรือ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเคยมีความสามารถเหมาะสมอยู่แล้ว กลายเป็นคนล้าสมัย หรือ กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพไปได้ ซึ่งนอกจาก จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเขาแล้ว อาจส่งผลต่อภาวะจิตใจตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมมากมาย ทำให้ตำแหน่งงาน หรือ หน้าที่แต่ละอย่างต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) มากขึ้น จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกอบรม

มาโดยเฉพาะจึงจะทำงานได้ บุคคลจึงต้องเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจของตน ในด้านต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าทันสมัย เพื่อที่จะขยายขีดความสามารถการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง ให้มากขึ้น ทั้งต้องปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านการทำงาน พฤติกรรมส่วนตัว และทัศนคติ โดยความรู้ และพฤติกรรมดังกล่าว ต้องเอื้อต่อการทำงานในท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ ขององค์การและสังคม และแม้ว่าบุคคลจะผ่านการฝึกอบรมขั้นต้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือ อบรมมาหลายเรื่องแล้วก็ตาม ความจำเป็นที่บุคคลนั้น จะต้องมี การฝึกอบรม และพัฒนาที่ยังคงต้องมีอยู่ต่อไป トラบเท่าที่บุคคลนั้นยังทำงานและเจริญก้าวหน้า ในองค์การและดำรงอยู่ในสังคม เพราะวิทยาการต่าง ๆ นั้น ไม่เพียงแต่มีประโยชน์ต่อ การทำงานเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของผู้นั้นด้วย การฝึกอบรมนั้นนอกจาก จะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองแล้ว ยังทำให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้ ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แก้ปัญหาาร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติร่วมกัน อันจะนำมา ซึ่งความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่ พร้อมกันนั้นก็ได้พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของแต่ละคน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (บุญทัน ดอกโรสงและเอ็ด สาระภูมิ, 2528)

ปัจจุบันนี้ เทคโนโลยีการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสื่อทัศนูปกรณ์ สื่อทัศนวัสดุ และ วิธีการใหม่ ๆ ต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการให้การศึกษา การให้ความรู้ต่าง ๆ ก็เข้าไปมี บทบาทในการพัฒนาส่งเสริม เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคคล และการดำเนินงาน ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน ซึ่งไม่ได้ทำหน้าที่ด้านการศึกษา หรือ ไม่ได้ทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยตรง เช่น หน่วยงานราชการ และ หน่วยงานเอกชนต่าง ๆ หน่วยงานเหล่านี้ เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งช่วยขยาย ศักยภาพด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานได้เป็นอันมาก โดยได้กำหนดส่วนงาน ผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือต่าง ๆ ให้ดำเนินการในด้านเทคโนโลยีการศึกษา ที่จะ เป็นประโยชน์ ต่อวัตถุประสงค์และการดำเนินการขององค์การ ดังนั้นความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับนักการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการบริหาร การผลิต และการใช้บริการเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งใน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ โดยบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการผลิต การใช้ วัสดุอุปกรณ์และวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และกระบวนการทำงานแบบใหม่ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ควรจะได้รับ การฝึกอบรม ในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เปรื่อง กุมุท (2520) และประหยัด จิระวรวงศ์ (ม.ป.ป.) กล่าวถึง สาเหตุ ที่ต้องมีการฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ คือ

1. ระบบการศึกษา การจัดศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ในระดับต่าง ๆ ชาติทั้งปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ การดำเนินการบางอย่าง มีแต่เปลี่ยนแปลง ไม่มีจุดมุ่งหมายที่แท้จริง และมีข้อบกพร่องมาก ดังนั้นเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยเทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาช่วยแก้ปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษาเหล่านี้

2. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระบบใหญ่ และ ระบบย่อย ซึ่งบางส่วนอาจเปลี่ยนแปลงไปช้า บางส่วนเปลี่ยนแปลงไปเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน ของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวขึ้น ลักษณะเช่นนี้ จะต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถภาพอยู่เสมอ ในด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาไปด้วย

3. ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ อิทธิพล ของวิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ หลายอย่างถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษา ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถใช้ความรู้และวิธีการเก่า ๆ เหล่านั้นให้เป็นที่ยอมรับได้ หรือวิธีการแบบเดิม อาจทำให้ไม่สามารถทำให้เกิดความสะดวก ความรวดเร็ว รวมถึงความประหยัด ในการดำเนินการได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และวิธีการเดิมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือ ใช้วิธีการใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสมกับการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงควรต้องมีการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยความมุ่งหมายของการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีการศึกษานั้น ควรจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (เปรี๊ยะ กุมุท, 2520 ประหยัด จิระวงษ์, ม.ป.ป.)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการเลือก การผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน
2. เพื่อให้สามารถบริการสื่อการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ
3. เพื่อเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ และสื่อใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาผู้ประสานงาน, ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีการศึกษา
5. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษ เกี่ยวกับงานหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ภายในหน่วยงานของเทคโนโลยีการศึกษา
6. เพื่อให้สามารถออกแบบ จัดระบบ และรู้จักหารูปแบบที่ดีเกี่ยวกับการผลิต สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา
7. เพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถาบันการศึกษา

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็น โดยอาจจัดเป็นเรื่องเฉพาะ ตามกลุ่มเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่เฉพาะด้าน เช่น การฝึกการผลิตรายการ การฝึกเจ้าหน้าที่เทคนิค รวมไปถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับสื่อ เช่น ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพ คุณลักษณะต่าง ๆ และประโยชน์ เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ประโยชน์ จากสื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร กักดีรัตน์, 2523) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ การฝึกอบรมครูเรื่องการใช้เทคโนโลยีศึกษานั้น ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2529) กล่าวว่า ปัจจุบันครูจำนวนไม่น้อย ที่ต้องการมีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือและสื่อการสอน การจัดการฝึกอบรมครูประจำการในเรื่องนี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และควรจัดอย่างต่อเนื่อง การที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะมีความรู้ได้ดี จะต้องให้เขาได้ลงมือทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ฉะนั้น การฝึกปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ความจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทุกระดับ ย่อมเป็นความต้องการของการจัดการศึกษา ในยุคใหม่ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ ให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าใหม่ ๆ ของวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี หัวข้อที่เลือกสำหรับการฝึกอบรมนั้น จะเกี่ยวข้องกับ การผลิต การใช้ การบำรุงรักษา การบริการ และการนิเทศงาน เทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งการประเมินผลกิจกรรมนั้น ๆ ทั้งนี้ เนื้อหาดังกล่าวจะกว้าง และลึกเพียงใดขึ้นอยู่กับระยะเวลา งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหลายที่สนับสนุน การฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา มีลักษณะการใช้เทคโนโลยีหลายระดับ มีความแตกต่างจาก การฝึกอบรมแขนงวิชาอื่น ๆ อยู่บ้าง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบ และ ระมัดระวังในการทำรายละเอียดเชิงปริมาณในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพ รวมของโครงการได้ (ประหยัด จิราวงค์, ม.ป.ป.) การจัดทำ และดำเนินโครงการ การฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในคุณลักษณะ และ การใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีให้เหมาะสม การฝึกอบรมนั้น จึงจะดำเนินไปด้วยดี และ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะลักษณะของการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา ย่อมแตกต่างจากการฝึกอบรมแขนงอื่น ๆ ในด้านคุณลักษณะของเทคโนโลยีการศึกษาประเภท ต่าง ๆ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ และวิธีการนั้น มีหลายประเภท แต่ละประเภท มีวิธีการเฉพาะอย่าง ดังนั้นการฝึกอบรมทางด้านนี้จึงมีลักษณะเฉพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้โดยวิธีการฝึกภาคปฏิบัติ ต้องใช้วิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านเนื้อหา และทักษะการฝึกปฏิบัติ จากประสบการณ์ส่วนตัว

ของวิทยากรเป็นอย่างดี นอกจากนี้การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดสถานที่สำหรับการฝึกปฏิบัติการ กำหนดลักษณะวิธีการฝึกอบรม วิธีการประเมินผลและติดตามผล และที่สำคัญ คือ การประเมินคุณภาพผลงาน หรือ สิ่งที่เป็นผลผลิตจากการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา ย่อมจะมีวิธีการที่แตกต่างจากการจัดการฝึกอบรมประเภทอื่น ๆ

โครงการอบรมใด ๆ ก็ตามเมื่อได้ดำเนินการไปแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องหาข้อมูล มายืนยัน หรือพิสูจน์ให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการได้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือ ประสบความสำเร็จเพียงใด การดำเนินงานเหล่านี้คุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการประเมินโครงการทั้งสิ้น (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2531) การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการฝึกอบรม และนับว่าเป็นกระบวนการ ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นทั้งวิทยาศาสตร์ และศิลปะที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการฝึกอบรม (นาก พันธุมนาวัน, 2529) การประเมินผล โครงการย่อมนำไปสู่การปรับปรุงโครงการทุกระดับทำให้การประเมินผลโครงการเป็นที่ยอมรับ มากขึ้น โดยเฉพาะในการบริหารโครงการ เพราะการประเมินผลโครงการเป็นระบบย่อย ของการวางแผน และบริหารโครงการ ผลที่ได้จากการประเมินโครงการ จะทำให้ผู้บริหาร โครงการทราบจุดเด่น และจุดด้อยของโครงการ ส่งเสริมจุดเด่น และแก้ไขปัญหาในจุดด้อย ของโครงการได้ทันที่ (สมหวัง นิธิยานุวัฒน์, 2528) การประเมินการฝึกอบรมได้ประยุกต์ หลักการ และวิธีการมาจากการประเมินโครงการทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมิน โครงการทางการศึกษา กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้น สัมฤทธิ์ผลตามต้องการเพียงไร จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการ และประการสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง แต่การฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่ดำเนินการ อยู่ นั้น มิได้มีการประเมินผลเลย และหากจะมีการประเมินผลอยู่บ้าง ก็เป็นไปอย่างขาดตก บกพร่อง และ/หรือ ผิดเป้าหมายการประเมินผลที่ปฏิบัติกันอยู่ส่วนมาก เป็นการประเมินผล ภายหลังจากการจัดการฝึกอบรมสิ้นสุดลง (post test or post evaluation) ซึ่ง การประเมินนั้นมักจะไม่ค่อยตรงกับเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม (วุฒิชัย จานงค์, 2522)

สุทธิ นิกุลศิริ (2529) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการติดตามผลผู้รับการฝึกอบรมหลักสูตร โสภคคณุปกรณ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ ของโรงเรียนการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการสอบถามความคิดเห็น จากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ในด้านผลที่ได้รับ จากการฝึกอบรม และการติดตามผลการใช้โสตทัศนูปกรณ์ในหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งถือว่าการติดตามผลการฝึกอบรมครั้งนี้ เป็นการประเมินผลในขั้นการประเมินผลภายหลัง

การฝึกอบรมสิ้นสุดลงเท่านั้น

แฮมบลิน (Hamblin, 1974) กล่าวว่า การประเมินผลมากเกินไปสามารถทำให้ การเปลี่ยนแปลงต้องหยุดชะงัก แต่การประเมินผลน้อยเกินไป ก็อาจทำให้การเปลี่ยนแปลง ต้องหยุดชะงักได้ในทำนองเดียวกัน เพราะเมื่อไม่มีข้อมูลจากการประเมินที่เพียงพอผู้ปฏิบัติงาน ก็มองไม่เห็นว่าจะทำไมจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการแบบเก่า ๆ ของพวกเขา จึงเกิดปัญหา ในการกำหนดปริมาณการประเมิน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้อย่างถูกต้อง

ทองฟู ชินะโชติ (2531) กล่าวถึงปัญหาบางส่วน ของการประเมินผลการฝึกอบรม ว่า คือ การออกแบบประเมินผลไม่สามารถวัดค่าความต้องการได้ แบบประเมินผลไม่ชัดเจน ข้อมูลลอคติ มีการสรุปอย่างลำเอียง นำความคิดส่วนตัวของผู้ประเมินใส่ลงไปด้วย และการประเมินผลไม่ได้นำผลมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการ

ประอร สุนทรวิภาต (2526) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การประเมินโครงการ ฝึกอบรมในประเทศไทย ได้ผลสรุปว่า โครงการประมาณร้อยละ 89 มีการประเมินผล การฝึกอบรม และโครงการที่ได้รับการประเมินทุกโครงการ มีจุดมุ่งหมายของการประเมิน เพื่อการประเมินผลรวมสรุปเท่านั้น โดยประเมินผลจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นการประเมินปฏิภยกรรมมากกว่าการประเมินอย่างอื่น มีนักประเมินส่วนใหญ่ ต้องการที่จะประเมินอย่างอื่น นอกจากการประเมินปฏิภยกรรม คือ การประเมินการเรียน ประเมินพฤติกรรมการทำงาน และการประเมินผลที่เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นส่วนรวม นอกจากนี้ งานวิจัยครั้งนี้ ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรได้มีการสร้างแบบประเมิน ที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพสูงในทุกชั้น ของการประเมินสำหรับโครงการฝึกอบรม แต่ละประเภทชั้น เพื่อ ความสะดวก และเพื่อให้เครื่องมือในการประเมินเป็นที่เชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรนภา พรหมมา (2528) ซึ่งกล่าวว่าปัญหาที่สำคัญของการประเมินมีหลายประการ ได้แก่ ประเมิน ไม่ครอบคลุมทุกมิติที่สำคัญ ขาดการพิจารณาคุณค่าเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนใหญ่มักพิจารณา เฉพาะเชิงปริมาณเท่านั้น ขาดเครื่องมือที่มีมาตรฐาน และที่สำคัญ คือ ขาดเกณฑ์ที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ในระบบการติดตามผล และประเมินผลโครงการ มีองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง คือ มีการกำหนดเกณฑ์แห่งความสำเร็จตามนโยบาย และโครงการนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง ตัวชี้บ่งสภาพความสำเร็จนั้น ๆ เพื่อเป็นการเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อบกพร่องที่ได้

จากการประเมินและติดตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผลการฝึกอบรมหรือสัมมนาใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ วิทยากร หรือ ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ก็จำเป็นจะต้องทราบเกณฑ์ในการตัดสินใจยอมรับความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการประเมิน (นาก พันธมนานิน, 2529) เกณฑ์การวัดผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินทำให้ระบบการฝึกอบรมและส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบสมบูรณ์ ถ้าไม่มีเครื่องมือเหล่านี้ ก็ไม่สามารถที่จะทราบการบรรลุวัตถุประสงค์จากการทำงานของระบบได้ การฝึกอบรมนั้น ถ้าประเมินแล้วอาจจะประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์บางประการ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์อย่างอื่น และบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการฝึกอบรม ผู้บริหารหน่วยงานฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะประเมินโดยใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดปัญหาว่า เราจะสามารถปรับปรุงวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม วิธีการในการรวบรวมข้อมูล รวมถึงเราจะใช้การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นได้อย่างไร เกณฑ์ คือสิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ อาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ (สมหวัง นิธิยานูวัฒน์, 2524) เดวิด เนโว (David Nevo, 1983) กล่าวว่า เกณฑ์ หรือ มาตรฐานนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการประเมินซึ่งผู้ประเมินมีหน้าที่ที่จะต้องหามาให้ได้ โดยบทบาทและหน้าที่แล้ว ผู้ประเมินจะต้องมีภาพที่ชัดเจนในส่วนของเกณฑ์ หรือ มาตรฐานของสิ่งที่ประเมินทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพไว้ ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการประเมินเสมอ เพื่อที่จะสามารถตัดสินได้ว่าสิ่งที่กำลังประเมินนั้น มีคุณค่าถึงระดับใด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ (ฉัตรนภา พรหมมา, 2528) สมหวัง นิธิยานูวัฒน์ (2528, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ผู้รวบรวม) กล่าวว่าควรมีการสนับสนุนโครงการวิจัยที่จะเอื้อในเรื่องการประเมิน นั่นคือ การวิจัยในเชิงการสร้างดัชนี การกำหนดเกณฑ์ นอกจากนี้ รุ่งเรือง สุชาติรัมย์ (2531) ได้กล่าวถึงการกำหนดเกณฑ์ว่าการใช้เกณฑ์ที่มีผู้สร้างไว้แล้วอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ในกรณีที่จะสร้างเกณฑ์ใหม่ อาจใช้เทคนิคของการวิจัย ใช้การตัดสินใจจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป หรือ อาจใช้วิธีการระดมความคิดจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย

จากการที่กล่าวถึง ความสำคัญ และความจำเป็น ในการจัดการฝึกอบรมในองค์การ การจัดการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีการศึกษา ในหน่วยงานต่าง ๆ การประเมินผลการจัดการฝึกอบรม และการกำหนดเกณฑ์การประเมิน การจัดการฝึกอบรม นั้น ผู้วิจัยมีความคิดว่าหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบัน

การศึกษา และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรง มีการจัดการฝึกอบรม เทคโนโลยีการศึกษา ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษาทั้งที่เป็นผู้บริหาร ผู้ให้บริการ และผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านเทคโนโลยีการศึกษา จึงควรจะมีเกณฑ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน เพื่อใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมิน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างจากการประเมินการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป เพื่อใช้เกณฑ์ดังกล่าว ในการประเมินผล ทดสอบ หรือ ประกอบการพิจารณาในการสรุป การฝึกอบรม ซึ่งนอกจากจะมีผลทำให้การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนั้น ๆ มีมาตรฐาน มากขึ้นแล้ว ยังสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและการวางแผนในการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีการศึกษารั้งต่อไป หรือ จัดในหน่วยงานอื่น ๆ และในฐานะที่ผู้วิจัย เป็นนักเทคโนโลยีการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในด้านเทคโนโลยีการศึกษา ใน สถาบันการศึกษา ซึ่งบทบาทหนึ่ง ในปัจจุบันก็คือ การดำเนินการในด้านการจัดการฝึกอบรมในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการในด้านการออกแบบ การพัฒนา การประเมินผลและการเผยแพร่ การฝึกอบรม ดังนั้นการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษาย่อมเกี่ยวข้องกับนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยตรง ทั้งในด้านบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมและเกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่อง เนื้อหาของการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าเมื่อทราบถึงความสำคัญ และความจำเป็น ของการกำหนดเกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมและโดยบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคโนโลยี การศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป โดยใช้กระบวนการและระเบียบวิธีการวิจัย ในการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตรายการวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อการพัฒนาเกณฑ์ในด้าน ต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. เกณฑ์ในการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม
2. เกณฑ์ในการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น
3. เกณฑ์ในการประเมินด้านการดำเนินการ
4. เกณฑ์ในการประเมินด้านการประเมินผลการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. การพัฒนาเกณฑ์ ในการประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคโนโลยี การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเฉพาะ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตรายการ วิชาทัศนศึกษาเพื่อการศึกษา

2. เกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการผลิตรายการวิชาทัศนศึกษาซึ่งจัดในสถาบันการศึกษา และหน่วยงาน ราชการ

3. เกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการผลิตรายการวิชาทัศนศึกษา ในด้านสภาวะแวดล้อม การเตรียม ปัจจัยเบื้องต้น การดำเนินการ และการประเมินผลการฝึกอบรม โดยที่ขอบเขตของเกณฑ์ การประเมินแต่ละด้าน ประกอบด้วย

3.1 เกณฑ์ประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตรายการวิชาทัศน ศึกษาเพื่อการศึกษา ด้านการประเมินสภาวะแวดล้อม ประกอบด้วย การประเมินการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรม ลักษณะของหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม การประชุมวางแผนการฝึกอบรม การแจ้งข่าวการฝึกอบรม การกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม

3.2 เกณฑ์ประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตรายการวิชาทัศน ศึกษาเพื่อศึกษาด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประกอบด้วย การกำหนดคุณสมบัติ และจำนวน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตร การกำหนดเนื้อหา การแบ่งระยะเวลาในหลักสูตร การกำหนดคุณสมบัติและจำนวนวิทยากร การจัดห้องฝึกอบรมการเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น และ การเตรียมเอกสาร

3.3 เกณฑ์ประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตรายการวิชาทัศน ศึกษาเพื่อศึกษาด้านการประเมินการดำเนินการประกอบการด้วยบทบาทของผู้อำนวยการฝึกอบรม บทบาทของวิทยากร กิจกรรมในการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ และการใช้เทคนิค การฝึกอบรม

3.4 เกณฑ์ประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตรายการวิชาทัศน ศึกษาเพื่อศึกษาด้านการประเมินการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย เครื่องมือ ในการประเมินผลการประเมินผลวิทยากร การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมิน ผลรายการวิชาทัศนศึกษาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผลิตขึ้น ในด้านคุณภาพของเทคนิคการผลิตรายการ คุณภาพของภาพ คุณภาพเนื้อหา คุณภาพของเสียง การรายงานผลและติดตามผลการฝึกอบรม

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การพัฒนาเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิต รายการดิทัศน์เพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางในการประเมินโครงการรูปแบบประเมินโครงการแบบชิปป์ (CIPP Model) ของ Stufflebeam and the others ซึ่งเป็น การประเมินโครงการ ที่ครอบคลุมการประเมินทั้งระบบของโครงการประกอบด้วย การประเมิน ด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมิน ด้านผลผลิต ซึ่งจะรวมถึงผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยตรงและผลกระทบที่เกิดจากการฝึกอบรม (Product Evaluation) จากองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินโครงการแบบชิปป์ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมินการฝึกอบรม โดยแบ่ง รายละเอียดต่าง ๆ ออกเป็นแนวทางดังรูปแบบประเมินโครงการ แบบชิปป์ 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล การฝึกอบรม (เฉพาะผลที่เกิดขึ้นในระหว่าง และจากการฝึกอบรมโดยตรง เช่น ปฏิบัติการ ความรู้ พฤติกรรมและผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

2. การวิจัยเพื่อพัฒนาเกณฑ์ในการประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิต รายการดิทัศน์เพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคเดลฟาย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างเป็นเกณฑ์ดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 รอบ

3. ผู้วิจัยได้กำหนดค่ามัธยฐาน เพื่อแสดงความหมายของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ไว้ดังนี้

ค่ามัธยฐานมีค่า 4.50 และตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์ และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์ และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์ และมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง
ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์
แต่มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง
ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้เป็นเกณฑ์
แต่มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

4. การตัดสินใจเพื่อสรุปความเห็นสอดคล้องร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ นั้น จะถือว่า ข้อความที่จะใช้เป็นเกณฑ์ได้ จะต้องมามีค่ามัธยฐานเท่ากับ หรือ ไม่ต่ำกว่า 3.5 (มีความเหมาะสมที่ใช้เป็นเกณฑ์และเป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป) และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ หรือไม่เกิน 1.50 บนสเกล 5 (ฉัตรนภา พรหมมา, 2528 ศิริวรรณ ตันย้ง, 2531 เอนก ศิลปนิลมาลย์, 2530)

5. กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ ให้ข้อมูล โดยการ ให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม ด้วยความจริงใจ เต็มใจ และมีอิสระในการให้ข้อมูล

6. วัน เวลา ที่แตกต่างกันในการตอบแบบสอบถาม ในแต่ละรอบ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เกณฑ์ หมายถึง เครื่องชี้ภาวะความเหมาะสมของสิ่งที่เหมาะสม หรือ สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้อยู่ในรูปของข้อกำหนดของพฤติกรรมขั้นต่ำของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตรายการวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และตรวจสอบ ประเมินคุณค่า หรือประสิทธิภาพของโครงการทั่ว ๆ ไป เพื่อบ่งชี้ถึงจุดดี จุดด้อย และการ ดำเนินการของโครงการนั้น ๆ

การประเมินการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการเก็บรวบรวม และการ วิเคราะห์ข้อมูลอันเป็นข่าวสารที่ให้ประโยชน์ สำหรับการสรุปข้อมูล เพื่อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ จุดเด่น จุดด้อย หรือ ข้อบกพร่องของการฝึกอบรม เป็นการพิจารณา หรือ ประเมินค่า

โครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ทั้งโครงการ

การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการพิจารณา ตัดสิน ประเมินค่า หรือ ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมว่าบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ หรือไม่ เพียงใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การปฏิบัติ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ปริมาณและคุณภาพของผลงาน ปฏิกิริยาของสิ่งต่าง ๆ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วย เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความถนัดและความชำนาญ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ จากวิทยากร ในด้านการฝึกปฏิบัติ และทักษะเฉพาะด้าน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อที่จะได้นำเกณฑ์นี้ไปใช้เป็นแนวทาง สำหรับการประเมินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งจัดในสถาบันการศึกษาและหน่วยงานทั่วไป
2. ทำให้ได้เกณฑ์ที่จะสามารถบ่งบอก หรือเปรียบเทียบความสำเร็จข้อบกพร่องของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งจัดในหน่วยงานเดียวกัน หรือจัดในหน่วยงานที่ต่างกัน
3. ทำให้ได้แนวทางสำหรับผู้บริหาร ผู้อำนวยการฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีการศึกษา สำหรับการวางแผนการจัดการฝึกอบรมต่อไป
4. ทำให้ได้สารสนเทศ เพื่อการค้นคว้า และใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการประเมินการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา
5. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเกณฑ์ ในการประเมินการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีการศึกษาในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตแผ่นภาพโปรงใส