



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่หนึ่ง กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ และความมุ่งหมาย ตอนที่สอง กล่าวถึง การดำเนินการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ตอนที่สาม กล่าวถึง ความหมายของการประเมินโครงการและรูปแบบของการประเมินโครงการ ตอนที่สี่ กล่าวถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา

✓ วิทยุ สาธร ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์การซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมคือ การที่จะ เปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าว หมายถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving-Ability) และทัศนคติ (Attitude) การทำงานที่ดี นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น (วิทยุ สาธร, 2517 : 442 - 443)

↳ ลีนจี้ ทะวานนท์ ให้ความหมายของการอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการทำงาน โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยงานนั้น และหมายความรวมถึงถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรมต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย (ลีนจี้ ทะวานนท์, 2518 : 9).

ไมเคิล เจ. จูเลียส (Michael J. Julius) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Ability) ของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น (ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2520 : 3)

✓ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรและระบบงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นสิ่งที่ดีสำหรับบุคคลซึ่งมีงานประจำควรจะได้ค้นหาโอกาสได้รับการอบรม การฝึกอบรมมีหลายลักษณะอาจจะ เป็นการฝึกอบรมก่อนประจำการ เพื่อซ่อมความเข้าใจก่อนจะปฏิบัติงาน หรือ การอบรมระหว่างประจำการหรือขณะปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การอบรมครูประจำการ (In-service Training) หรือการศึกษาระหว่างประจำการ (In-service Education) ของครูนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายประเด็น เช่น

บุญชม ไชยโกษี อธิบายว่าการศึกษาระหว่างประจำการของครูหมายถึง กระบวนการที่ครูได้มีกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น ทศนคติ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้มีสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดียิ่งขึ้น (บุญชม ไชยโกษี, 2513 : 21)

สุธี ดันอภิชาติ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการอบรมครูประจำการดังนี้ คือการเตรียมครูเฉพาะในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ นั้น ผู้เรียนจะได้รับเพียงความรู้พื้นฐานเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน การให้การฝึกอบรมในระหว่างทำงานไปด้วยจะเป็น เครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาในการทำงานทั้งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นในภายหลัง อันมีส่วนทำให้ครูเกิดความรู้ ความชำนาญมากขึ้นได้ รวมทั้งการมีทัศนคติที่ถูกต้องด้วย (สุธี ดันอภิชาติ, 2515 : 3)

เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวว่า การอบรมระหว่างประจำการ คือการนำเอาผลิตผลหรือบุคลากร กลับเข้ามาสู่สถาบันที่เป็นแหล่งผลิตอีกครั้ง หลังจากได้ปฏิบัติงานอยู่ระยะหนึ่งเพื่อซ่อม เสริมสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้ เกิดความสมบูรณ์และให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ครูประจำการที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน หรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ย่อมมีโอกาสที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ของตนขึ้นมา เพื่อการพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยี (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2521 : 67)

มานพ ภาษิตวิไลธรรม ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมครูประจำการว่า หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จัดขึ้น เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของคณะครูของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งอาจจัดในรูปของการศึกษาในหลักสูตรระยะยาวที่เมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้เพิ่มคุณวุฒิ และการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นที่ไม่เน้นการเพิ่มวุฒิ แต่คำนึงถึงการปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการเป็นสำคัญ (มานพ ภาษิตวิไลธรรม, 2525 : 15)

นอกจากนี้ สุวัฒน์ นิยมคำ ได้แสดงความคิดเห็นว่า สถาบันผลิตครูควรเพิ่มบทบาทให้เป็นสถานบริการ (In-Service) เหมือนอู่รถทั้งหลายจะทำให้ครูประจำการ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สถานบริการจะทำหน้าที่คือซ่อม เสริมความรู้ที่ยังบกพร่องอยู่ ขยายความรู้เดิมทั้งแนวกว้างและแนวลึก เพิ่มความรู้ทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ความรู้ของครูทันสมัย ในการสอน (สุวัฒน์ นิยมคำ, 2521 : 25 - 26)

การศึกษาอบรมครูประจำการช่วยเพิ่มโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงคุณภาพของชีวิต เพราะ การศึกษาไม่เพียงแต่จะช่วยให้คนมีรายได้เพื่อการดำเนินชีวิตเท่านั้น ยังช่วยให้แต่ละคนมีสถานภาพต่าง ๆ ดีขึ้นด้วย

งานส่งเสริมการอบรมครูประจำการนั้นนับ เป็นงานสำคัญงานหนึ่งของกรมการฝึกหัดครู จึงได้จัดให้มีการอบรมครูประจำการขึ้นโดยทำเป็นโครงการพิเศษ การอบรมนี้เปิดอบรมทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาชั้นสูง และระดับปริญญาตรีโดยใช้หลักสูตรการฝึกหัดครูของสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา

เกลน ซี. แฮส (Glen C. Hass) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการอบรมครูประจำการ เพื่อวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงวิชาชีพของครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวและรับผิดชอบต่องานใหม่ ซึ่งจะต้องพบกับปัญหาหลายประการ
3. เพื่อช่วยขจัดข้อบกพร่องพื้นฐานบางประการสำหรับการเตรียมครู ทั้งนี้ เพราะว่าการเตรียมครูก่อนประจำการยังมีความบกพร่องและไม่รัดกุมพอ (Glen C. Hass, 1957 : 3)

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (Inservice Education) ว่าเป็นความพยายามในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและพัฒนาบุคคลในระหว่างปฏิบัติงานโดยเหมาะสมในด้านการสอน หมายถึง การวางแผนและจัดการเพื่อที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Carter V. Good, 1959 : 550)

บุลาห์ ซี. ดัท (Beulah C. Dutt.) ได้ชี้ให้เห็นจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหารและบุคคลอื่นที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางการศึกษา ตลอดจนค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ต่ออาชีพครู ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. เพื่อลดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานในการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการศึกษาระหว่างก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู การศึกษาของครูก่อนที่จะประจำการนั้นยังไม่สมบูรณ์ทุกอย่าง เนื่องจากได้มีการเปลี่ยนแปลงทางความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวัฒนธรรมไม่หยุดยั้ง ครูจำเป็นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทันกับความก้าวหน้าของสังคม (Beulah C. Dutt., 1961 : 12 - 13)

จากรายงานการประชุมของยู.เนสโกที่ประเทศเนปาล ในเดือนตุลาคม 2518 ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมครูประจำการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปลูกฝังครูในเรื่องความรู้ในวิชาชีพครู ทัศนคติ และทักษะที่จำเป็นในการสอน
2. เพื่อสนับสนุนครูนำความรู้ ทัศนคติ และทักษะนำไปใช้ในการสอน
3. เพื่อให้การอบรมครูประจำการ ช่วยส่งเสริมให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลดี
4. เพื่อค้นหาสมรรถฐานของครูใหม่ และสมรรถฐานใหม่นี้ต้องตรงกับความต้องการของสังคม เช่น ให้ครูมีความสามารถตรงกับการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท
5. เพื่อให้การอบรมครูประจำการ เป็นเครื่องมือของการพัฒนาตนเองของครู

(UNESCO, 1975 : 72 - 74)

กรมการฝึกหัดครูได้เสนอแนะจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังวิทยาลัยครูต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สูงขึ้น
2. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู
3. เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
4. เพื่อยกสถานภาพวิชาชีพให้สูงขึ้น
5. เพื่อเป็นการระดมสรรหากำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (กรมการฝึกหัดครู, 2519 : 2)

ในส่วนที่เป็นนโยบาย กรมการฝึกหัดครูได้กล่าวถึงหลักการการฝึกอบรมครูประจำการไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นการควบคุมปริมาณครูว่างงาน
2. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานแล้วได้ศึกษาเพิ่มเติม
4. เพื่อให้ครูประจำการได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
5. เพื่อเป็นการแก้ปัญหาครูลาศึกษาต่อ ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดครูในบางโรงเรียน (กรมการฝึกหัดครู, 2520 : 25)

บุญเลิศ ศรีทงส์ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายและหลักการของโครงการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดตามความประสงค์และแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
2. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการมีความคิดเห็นที่กว้างขวางขึ้น ในการปฏิบัติงานประจำอยู่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่

3. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาประจำการมีพื้นฐานและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและอนาคต
5. เพื่อเปิดโอกาสให้วิทยาลัยครู ได้มีสัมพันธโดยตรงและใกล้ชิดกับบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อการปรับปรุงงานการฝึกหัดครู (บุญเลิศ ศรีทงส์, 2521 : 20 - 21)

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้สนองหน่วยงานผู้ใช้ครู
2. เพื่อเป็นการใช้บริการทางการศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
3. เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
4. เพื่อยกสถานะภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น
5. เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น (กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2522 : 11 - 12)

จากการสัมมนารองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ได้กล่าวถึงหลักการของโครงการอบรมครูประจำการกับการสอนภาคค่ำนั้นแตกต่างกัน เพราะการเรียนภาคค่ำนั้นก็ถือการสอนตามหลักสูตรปรกติคนมา เรียนตอนกลางวันไม่ได้ก็ให้เรียนตอนเย็นหรือค่ำ ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะพัฒนาใครให้เป็นอะไร เมื่อสำเร็จแล้วก็ได้วุฒิและไม่มีผลต่อโครงการใด ๆ ส่วนโครงการอบรมครูประจำการนี้เป็นโครงการที่มุ่งเฉพาะ

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่ทำโดยให้หน่วยงานผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนด
2. มีการทำโครงการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษากับ



วิทยาลัยครู

3. การเลือกสรรบุคลากรมาศึกษา เป็นไปตามความจำเป็นของหน่วยงานผู้ใช้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา
4. มีการสร้างโปรแกรม พัฒนาสมรรถภาพเป็นชุด ๆ เพื่อให้เห็นว่าเมื่อเสร็จแต่ละชุดบรรลุผลอะไรบ้าง
5. ครูจะต้องผูกพันกับวิทยาลัยครูตลอด และจะต้องมีเงื่อนไขในการพัฒนากระจายเทคโนโลยีและวิทยาการออกสู่ชุมชน โดยครูเหล่านี้เป็นสื่อกลาง
6. โปรแกรมการศึกษามุ่งสนองการพัฒนาการสอน และการทำงานของแต่ละคนโดยตรง (กรมการฝึกหัดครู, 2522 : 14 - 15)

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งหมายในการจัดการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการนั้น เน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาการทำงานในหน้าที่อื่น ๆ และการเพิ่มพูนวิทยฐานะครู โดยมุ่งประเด็นไปที่ความต้องการของหน่วยงาน เจ้าสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม เป็นสำคัญ

การดำเนินการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

สเตก และ เฟรเดอริช (Steig and Federich) เสนอรูปแบบการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ ดังนี้

1. วิธีประชุมทางวิชาการ (Conference)
2. วิธีพบปะกันในหมู่ครู (Faculty Meeting)
3. วิธีจัดให้เข้าเรียนในสถาบัน (Insitutttes)
4. วิธีประชุมทางวิชาชีพ (Professional meeting)
5. วิธีประชุมร่วมกับผู้นิเทศ (Supervicsary meeting)
6. วิธีแลกเปลี่ยนครู (Exchange Teaching)
7. วิธีจัดนิทรรศการ (Exhibit)
8. วิธีให้ครูประเมินผลตนเอง (Teacher Self Evaluation)

(Steig and Federich, 1969 : 59)

เอ็ดเวิร์ด เอ. ไพเรส (Edward A. Pires) ได้เสนอแนะให้สถาบันการศึกษาฝึกหัดครูแห่งเอเชียจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมครูประจำการดังนี้คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนปิดภาคเรียน ระหว่างปิดภาคเรียน และก่อนเปิดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติการให้จัดสัปดาห์ทุกสัปดาห์หรือสองสัปดาห์ต่อครั้ง ตลอดปี
3. ให้บริการช่วยเหลือโรงเรียนแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน
4. การเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา
5. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่นช่วยเหลือแนะนำครูอื่น ๆ
6. การศึกษาชุมชนเพื่อให้ครูทราบปัญหาภาวะความเป็นอยู่ของประชาชน และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น
7. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ (Action Research)
8. จัดครูเป็นคณะกรรมการศึกษาปัญหาต่าง ๆ
9. การปรุมนิเทศครูใหม่
10. การจัดทำเอกสารและให้บริการค้นคว้า รวมทั้งจัดห้องสมุดเคลื่อนที่
11. การประชุมเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล
12. การสอนทางไปรษณีย์
13. การจัดนิทรรศการหนังสือและอุปกรณ์การสอน ซึ่งผลิตโดยครูและนักเรียนหรือบริษัทห้างร้านต่าง ๆ (Edward A. Pires, 1967 : 19)

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงกิจกรรมการฝึกอบรมครูประจำการไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งได้แก่
 - 1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจในหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถครบถ้วนตามความต้องการของตำแหน่ง
 - 1.2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ ในวิธีการและในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งแยกเป็นการฝึกอบรมวิชาเฉพาะอย่าง เพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการรับใบอนุญาตประกอบอาชีพครูและการฝึกอบรม เฉพาะกิจ เป็นครั้ง

คราวตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น

2. การศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มวุฒิ โครงการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒินี้จะใช้สื่อการสอนต่าง ๆ ที่ช่วยให้เรียนรู้ด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่ หลังจากนั้นให้เข้ามารับการฝึกอบรมแบบเข้มเป็นระยะสั้น ในระหว่างปิดภาคเรียน ณ สถานฝึกหัดครู การศึกษาเพื่อวุฒิตามระบบนี้ ให้ทำเฉพาะระดับที่ไม่เกินปริญญาตรี (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2522 : 34)

ยูเนสโก ได้จำแนกการอบรมครูประจำการออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. โปรแกรมเพื่อการแก้ไข (Remedial Programmes) เพื่อแก้ไขสิ่งบกพร่องซึ่งเกิดจากโปรแกรมการฝึกอบรมก่อนประจำการ หรือเพื่อสร้างประสบการณ์เบื้องต้น เพราะมีครูประจำการจำนวนหนึ่งไม่ได้ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมก่อนประจำการ
2. โปรแกรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (Upgrading Programmes) โปรแกรมนี้ต้องการให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น และเพื่อให้ครูได้ตามทันความรู้ใหม่ ๆ
3. โปรแกรมสำหรับความต้องการพิเศษ (Programmes for Special) ซึ่งโปรแกรมก่อนประจำการไม่ได้จัดไว้ เช่น การศึกษาในท้องถิ่นชนบท การศึกษาชนกลุ่มน้อย การแนะแนว การวิจัยเชิงปฏิบัติ ฯลฯ
4. โปรแกรมการพัฒนาหลักสูตร (Cerriculum Development Programmes) เพื่อให้ครูมีความสามารถในการใช้หลักสูตรใหม่ วิธีการใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้เกี่ยวกับการสอนแบบใหม่
5. โปรแกรมสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานใหม่ (Instructional Leadership Programmes) เป็นโปรแกรมสำหรับเตรียมผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความพร้อมตามความต้องการของตำแหน่งใหม่ (Unesco Regional Office for Education in Asia, 1973 : 10 - 11)

การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ อาจทำได้หลายลักษณะทั้งการอบรมระยะสั้น ระยะยาว หลายโปรแกรม แต่ละวิธีที่มีความสะดวก เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงานผู้ใช้ครูมากที่สุด อาจจัดในวันหยุด วันปิดเรียน หรือจัดตอนเย็นหลังเวลาราชการ ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มพูนวิทยฐานะและสมรรถภาพด้วย

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามความมุ่งหมายดังกล่าว กระบวนการให้การศึกษา
ระหว่างประจำการแก่บุคลากรทางการศึกษา โดยทั่วไปจึงแบ่งออกเป็น เจ็ดขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการและกำหนดความสำคัญของความต้องการที่สามารถสนอง
ตอบได้ตามลำดับก่อนหลัง

ขั้นที่ 2 พิจารณาความต้องการของบุคคลและความพร้อมขององค์การหรือสถานศึกษา
เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการ การให้การศึกษาอบรมระหว่างประจำการได้อย่าง
เหมาะสม

ขั้นที่ 3 กำหนดหัวข้อวิชาที่จะให้การศึกษาอบรมระหว่างประจำการ โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้อง
ของหลายฝ่ายกำหนดขึ้น

ขั้นที่ 4 กำหนดคณะกรรมการรับผิดชอบ โดยพิจารณาแบ่งออกเป็นฝ่าย ๆ แต่ละฝ่าย
มีบุคคลรับผิดชอบ

ขั้นที่ 5 วางโครงการและแผนดำเนินงาน โดยคณะกรรมการดำเนินงานเป็นผู้ร่วม
งานโครงการขึ้น

ขั้นที่ 6 นำโครงการหรือแผนงานออกปฏิบัติ

ขั้นที่ 7 ประเมินโครงการหรือแผนงานโดยกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง
(James C. King, 1977 : 13 - 16)

สำหรับหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ได้มีการ
กล่าวถึงและกำหนดไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

จากรายงานการสัมมนา เรื่อง การฝึกหัดครูในประเทศไทยได้กล่าวถึงหลักสูตรการ
อบรมครูประจำการไว้โดยเฉพาะว่า หลักสูตรการอบรมครูประจำการควรเป็นหลักสูตรอาชีพโดย
แท้ เน้นหนักในเรื่องปรับปรุงการสอนและความรู้ทั่วไป ที่จะเป็นประโยชน์ในการสอน ถ้าเป็น
หลักสูตรสำหรับครูประถม ไม่ควรให้มีการเรียนวิชาสามัญเป็นวิชาเอก ผู้ที่จะเรียนต่อให้สูงขึ้นควร
จะเรียนต่อในทางเดียวกันคือ เรียนวิชาการประถมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (คณะกรรมการการ
ศึกษาแห่งชาติ, 2520 : ค - 4)

สภาการศึกษาได้อนุมัติโปรแกรมการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ
การให้วิทยาลัยครูดำเนินการอบรม โดยให้ถือว่าเมื่อผู้เข้ารับการอบรมได้อบรมแล้วเสร็จตาม

จำนวนหน่วยกิตที่หลักสูตรสภาการฝึกหัดครูได้กำหนดไว้ก็จะได้รับประกาศนียบัตรตามระดับการศึกษา นั้น ๆ หลักสูตรในการอบรมมีดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู
2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และระดับปริญญาตรี (ค.บ.) ใช้หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู แบ่งออกเป็นโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนวิชาเอกต่าง ๆ 24 โปรแกรม (โครงการการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พุทธศักราช 2519 : 2)

ในการอบรมครูประจำการนั้น สามารถใช้หลักสูตรร่วมกับหลักสูตรการอบรมก่อนประจำการได้โดย เฉพาะหลักสูตรระยะยาว เพราะ เมื่อผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษารอบตามหลักสูตรแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร ซึ่งต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรอุดมศึกษา แต่การอบรมครูประจำการ ควรเน้นหนักในเรื่องการปรับปรุงการสอนและความรู้ทั่วไป ที่จะ เป็นประโยชน์ในการสอนของผู้เข้ารับการอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการอบรมครูประจำการจึง เหมือนกับโครงสร้างของหลักสูตรการอบรมครูก่อนประจำการทั้งหมด แต่รายละเอียดของการ เรียนการสอนและวิธีการฝึกอบรม อาจแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์

วิธีการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

การจัดฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ควรให้มีความแตกต่างจาก กระบวนการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ นักศึกษาครูภาคปกติ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรม เป็นผู้ มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแล้ว กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้จัด เป็นแบบ ชุดการอบรม (Training Package) ซึ่งผู้ให้การอบรมแต่ละชุดจะต้องวางแผนร่วมกันจัด ปัญหาเข้าข้อ โยงบทเรียนให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ใน ชีวิต การทำงานจริง เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากผู้ให้การอบรมและจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2522 : 25)

นอกจากนี้ เอกสารการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังได้เสนอ แนะนำให้ผู้ให้การอบรมทุกคนมีการวางแผนแต่ละรายวิชาไว้ล่วงหน้า ซึ่งทำในรูปของชุดการอบรม อาจประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. จัดทำคำสอน
2. จัดหาหนังสือ ประกอบอุปกรณ์อื่น ๆ ตลอดจนการนำเทปบันทึกคำบรรยายไว้ตามศูนย์การอบรม
3. ทำแบบฝึกหัด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแล้วส่งกลับวิทยาลัยไปทางไปรษณีย์
4. จัดรายการวิทยุ บริการสื่อสารวิชาการตามแนวของการสอนแบบเปิด
5. จัดห้องสมุดประจำศูนย์การอบรม ห้องสมุดเคลื่อนที่หรือจัดชุดหนังสือมอบให้ผู้เข้ารับการอบรมยืม (เล่มเดียวกัน : 25)

จากการประชุมกลุ่มวิทยาลัยครุภาคกลาง ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สอน ควรให้เป็นไปตามข้อเสนอของคณะกรรมการวิชาการ ของกรมการฝึกหัดครู ดังนี้คือ
 - 1.1 การเปิดวิชาเอกใดหรือโปรแกรมใด ในแต่ละสาขาวิชา ควรจะมีอาจารย์ประจำทำการสอนที่สำเร็จปริญญาโทในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างน้อย 3 คน หรืออาจารย์ประจำทำการสอนที่สำเร็จปริญญาโทในสาขาวิชานั้น 2 คน และจากภายนอกอีก 1 คน
 - 1.2 ควรจะมีอาจารย์ที่สำเร็จปริญญาโททางการศึกษา เพื่อสอนในวิชาชีพครู อย่างน้อย 5 คน
 2. เกณฑ์ขั้นต่ำในการสอน ผู้สอนควรปฏิบัติดังนี้
 - 2.1 ทำแนวการสอนทุกรายวิชาที่สอน
 - 2.2 ทำเอกสารประกอบการสอนทางวิชาที่สอน
 3. แนวทางพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3.1 ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
 - 3.2 ทำการสอนโดยปฏิบัติจริง มุ่งให้ผู้เรียนนำไปปรับปรุงงานในหน้าที่ปัจจุบัน
- (กลุ่มวิทยาลัยครุภาคกลาง, 2522 : 5 - 6)

จะเห็นได้ว่า การที่วิทยาลัยจะเปิดโปรแกรมการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ โปรแกรมใดนั้นต้องมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทในสาขาวิชานั้นอย่างน้อย 2 คน และอาจารย์ผู้สอนควรทำเอกสารประกอบการสอนทางวิชาการ การสอนของอาจารย์ควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนการสอนต้องมุ่งให้ผู้เรียนนำไป

ปรับปรุงงานในหน้าที่ปัจจุบันได้

การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง

วิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวงเป็นวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาลัยครู 6 แห่ง และเนื่องจากวิทยาลัยครูทั้งหมดตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงมีการตกลงร่วมกันว่าให้มีการแบ่งเขตเพื่อรับผิดชอบในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่น โดยหน่วยงานในท้องถิ่นสามารถติดต่อประสานงานการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามวิทยาลัยครูที่แบ่งไว้แล้ว และวิทยาลัยครูใดตั้งอยู่เขตรอบนอกของกรุงเทพฯ ให้รับผิดชอบจังหวัดที่ใกล้เคียงอีกด้วย จึงได้แบ่งเขตรับผิดชอบดังนี้

1. วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และวิทยาลัยครูธนบุรี รับผิดชอบในเขตฝั่งธนบุรีทั้งหมดและจังหวัดสมุทรปราการอีก 1 จังหวัด
2. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูจันทระเกษม รับผิดชอบในเขตส่วนกลางของกรุงเทพมหานครทั้งหมด ยกเว้นเขตบางเขน มีนบุรี หนองจอกและบางกะปิบางส่วน
3. วิทยาลัยครูพระนคร รับผิดชอบเขตบางเขน มีนบุรี หนองจอก บางกะปิบางส่วน และจังหวัดนนทบุรี รวมทั้งปทุมธานีบางส่วนด้วย

การแบ่งเขตรับผิดชอบ เป็นการแบ่งเพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดกับวิทยาลัยครูในเขตนั้น ๆ และเพื่อความสะดวกในการเดินทางไปรับการอบรมของครูและบุคลากรในแต่ละเขต ในระยะต่อมาได้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาข้ามเขตไปรับการอบรมในวิทยาลัยครูอื่นที่มีโปรแกรมวิชาเอกที่ตนเองและหน่วยงานต้องการ เช่น วิชาอนุบาลเปิดที่วิทยาลัยครูสวนดุสิตแห่งเดียว และนาฏศิลป์เปิดสอนเฉพาะวิทยาลัยครูสวนสุนันทา เป็นต้น

* ความหมายของการประเมินโครงการและรูปแบบของการประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมินโครงการ

การดำเนินงานในโครงการไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใด ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนย่อมจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญสามขั้นตอนด้วยกัน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลโครงการ (วีรพล สุวรรณรัตน์, 2520 : 4) เฉพาะการประเมินผลโครงการ

ในขั้นตอนที่สามนั้นนับว่าเป็นกระบวนการที่ขาดไม่ได้ในการบริหารโครงการ เพราะเป็นการเสาะแสวงหาข้อมูลที่จะตรวจสอบคุณค่าของโครงการนั้น ๆ ว่าการดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2527 : 12)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้ว และเป็นอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเรียกว่า เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criterion) เช่น คนที่สอบได้ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นต้น หรือเป็นเกณฑ์ที่ได้มาจากพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเป็นเกณฑ์แบบสัมพัทธ์ (Relative Criterion) เช่น คนที่สอบได้เกรด จะต้องได้คะแนน $X + 2 S.E.$ เป็นต้น ในการประเมินจะเลือกเอาเกณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่งก็ต้องพิจารณาตามความเหมาะสม การประเมินแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) การประเมินความก้าวหน้าเป็นการประเมินทุกอย่างให้ดีขึ้น เป็นการประเมินขณะโครงการนั้นดำเนินอยู่ ส่วนการประเมินรวมสรุปเป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้น ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการเมื่อนำไปปฏิบัติครั้งต่อมา หรือการตัดสินล้มเลิกโครงการนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2527 : 14)

การประเมินผลโครงการโดยวิธีการวิจัยนี้ นับเป็นงานวิจัยชนิดหนึ่งที่บางคนเรียกว่า การวิจัยเชิงประยุกต์ (Applied Research) (รัตนา ศิริพานิช, 2518 : 72) เพียงแต่มีข้อแตกต่างกันในแง่ที่ว่า การวิจัยประเมินผลโครงการเน้นการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจด้วยเหตุนี้คำถามในการวิจัย จึงมักจะมาจากผู้บริหารมากกว่าผู้ทำการวิจัยเอง และเป็นการศึกษาเปรียบเทียบสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่จะเป็น โดยเน้นที่การกระทำของโครงการ (มานพ ภาษิตวิไลธรรม, 2525 : 14) จึงนับว่าการประเมินผลมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการ

รูปแบบของการประเมินโครงการ ได้มีผู้เสนอรูปแบบไว้มากมายหลายรูปแบบ แต่ละแบบมีแนวความคิด ทฤษฎี เหตุผล และวิธีการประเมินแตกต่างกันไป มีผู้นำไปใช้ประเมินตามความเชื่อของแต่ละบุคคล กลุ่มอาชีพ ตามความเหมาะสมของสภาพการณ์ของปัญหา

นิตยา ชูโต (นิตยา ชูโต, 2527 : 1 - 13) ได้แบ่งสารบบของรูปแบบการประเมินตามแนวทางของ House (House, 1980 : 23) ไว้ทั้งหมด 8 รูปแบบ คือ

1. แบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)
2. แบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือวัตถุประสงค์เป็นพื้นฐาน
(The Behavioral Objective or Goal Based Approach)
3. แบบการตัดสินใจเป็นหลัก (Decision Making Approach)
4. แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ (Goal Free Approach)
5. แบบศิลปะวิจารณ์ (Art Criticism Approach)
6. แบบตรวจสอบทางวิชาชีพ (The Professional Review Approach)
7. แบบกึ่งกฎหมาย (Quasi legal Approach)
8. แบบการศึกษาเฉพาะกรณี (The Case Study Approach)

รูปแบบที่ 3 แบบการตัดสินใจเป็นหลัก รูปแบบนี้ถือหลักการที่ว่า การประเมินเป็นบริการให้ข้อมูลแก่ผู้บริหาร ดังนั้นต้องวางแผนตามแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นเกณฑ์ นั่นคือ

ผู้ประเมินจะต้องให้ความสำคัญและสนใจตรงจุดระดับการตัดสินใจ และสร้างภาพของสถานการณ์ต่าง ๆ ว่า ถ้าตัดสินใจแบบนั้นแบบนี้จะเกิดขึ้นบ้าง จากนั้นก็จะเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และเสนอผลให้แก่ผู้ตัดสินใจ

บุคคลที่เสนอแนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ Danial L. Stufflebeam and Others ได้เสนอรูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินคือ CIPP (Context, Input, Process, Product) Model ซึ่งเน้นว่าการประเมินเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงการ เพื่อหาทางเลือกที่เป็นประโยชน์ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร Stufflebeam ได้อธิบายแนวคิดในการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 แนวทาง ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบ ได้แก่

1. การตัดสินใจที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง (Metamorphic) เมื่อได้รับข้อมูลค้นพบใหม่สุดที่แน่ใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจแบบนี้ มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมากหรือแทบจะไม่เกิดขึ้นเลย

2. การตัดสินใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกิจกรรมบางสิ่งบางอย่าง เพื่อประคองคุณภาพในองค์การให้เป็นไปโดยปกติ (Homeostasis) โดยการใช้เทคนิคหรือมาตรฐานมาช่วยแก้ไข หรือสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เปลี่ยนระบบการเก็บข้อมูล ฯลฯ แต่มิได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น

3. การตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้โครงการดีขึ้น (Incremental) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญศึกษาแก้ไข แนะนำให้ความรู้ และนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

4. การตัดสินใจ โดยนำความคิดริเริ่ม นำกิจกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ทดลองเพื่อดูผล และโอกาสของการเปลี่ยนแปลง (Neomobilistic) โดยการใช้ทฤษฎีและข้อค้นพบใหม่มาทดลองใช้ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสูงและเป็นประโยชน์ ลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ 2 แบบ คือ เปลี่ยนแปลงน้อย (แบบ 2 และ 3) กับเปลี่ยนแปลงมาก (แบบ 1 และ 4)

จากแนวทางการตัดสินใจ 4 แนว ดังกล่าว Stufflebeam ได้แยกประเภทการตัดสินใจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อวางวัตถุประสงค์
2. ตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง เพื่อวางขบวนการ
3. ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ เพื่อการควบคุมตัดแปลงขบวนการ
4. การตัดสินใจ เพื่อปรับการตัดสินใจจากผลของโครงการ

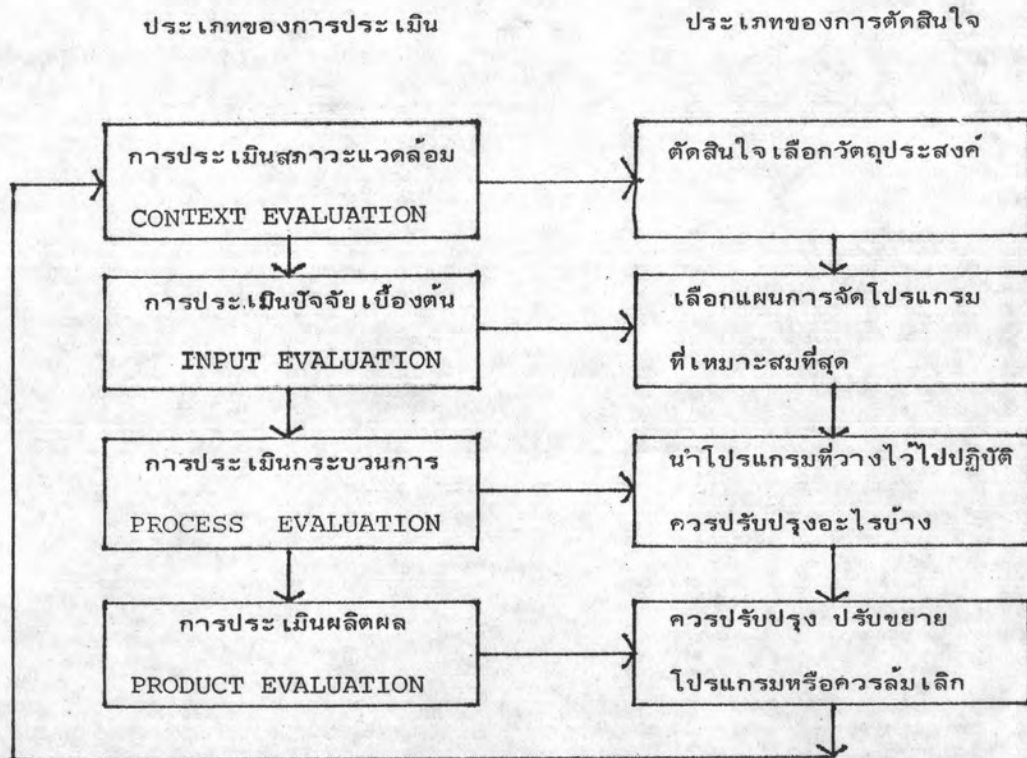
ดังนั้นการประเมินจึงแยกออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1. ประเมินสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของโครงการ (Context Evaluation)
2. ประเมินปัจจัยนำเข้าโครงการ (Input Evaluation)
3. ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ในการดำเนินโครงการ
4. ประเมินผลผลิตที่เกิดจากโครงการ (Product Evaluation)

ประเภทที่ (1) และ (4) เป็นผล (ends) จากการดำเนินโครงการ ส่วนประเภทที่ (2) และ (3) เป็นแนวทาง (means) ของโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้เสนอแผนภูมิแสดงองค์ประกอบของแบบจำลองซิป และประเภทการตัดสินใจของโครงการ ในหลักและวิธีการประเมินโครงการประชุมดังนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2527 : 24) .

แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบของแบบจำลองซิป และประเภทของการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ



จากแผนภูมิจะเห็นว่าการใช้รูปแบบจำลองซิป (CIPP Model) ประเมินโครงการ เป็นรูปแบบจำลองที่ทำการประเมินอย่างครอบคลุม ตั้งแต่วัตถุประสงค์ปัจจัยที่ใช้ในโครงการ การดำเนินโครงการ ตลอดจนผลผลิตของโครงการ ผลของการประเมินจะทำให้ทราบข้อดี ข้อเสีย จุดเด่น จุดด้อย ของแต่ละส่วนของระบบ ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนไหนของระบบ จึงจะทำให้ระบบหรือโครงการมีประสิทธิภาพสูงสุด



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในลักษณะต่าง ๆ ได้มีการดำเนินการต่อเนื่องกันมาค่อนข้างยาวนาน โดยนักวิจัยที่สนใจ ซึ่งผลการวิจัยที่ปรากฏอยู่พอจะนำมาสรุปได้ดังนี้ คือ

กรมสามัญศึกษา ได้สำรวจสภาพการทำงานและการศึกษาของครูที่ไปศึกษาภาคนอกเวลาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าครูส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้ไปศึกษา ได้ก้าวหน้าทางวุฒิฐานะ ทางสังคม และหน้าที่การงาน ส่วนมากสำเร็จการศึกษาด้วยดี ครูประมาณ 1 ใน 3 มีปัญหาทางการเงิน ค่าเดินทาง ค่าวัสดุการศึกษา เป็นหนี้ ส่วนใหญ่พอใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ แต่ไม่พอใจสภาพและความไม่สมบูรณ์ของโรงเรียน ลำบากใจที่ครูคนอื่นต้องสอนและดูแลนักเรียนแทน และยังพบว่าครูที่เดินทางไกลไปศึกษาจำนวนมากไม่ค่อยเอาใจใส่การสอน และครูที่ทำงานแทนบอกกว่าตนถูกเอาเปรียบ (กรมสามัญศึกษา, 2516 : 75 - 79)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทและสถานะของบัณฑิต (กศ.บ.) ภาคค่ำของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก จากผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าขณะที่ครูเข้าไปเรียนภาคค่ำนั้น ถูกมองจากครูใหญ่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารว่า ครูมีความรับผิดชอบน้อยและน้อยมากตามลำดับ ด้านความเห็นแก่ได้ ครูใหญ่และเพื่อนร่วมงานมองเห็น ว่าไม่เห็นแก่ได้ แต่ผู้บริหารไม่แน่ใจ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ครูใหญ่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นว่าไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำตามลำดับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูใหญ่และเพื่อนร่วมงานมองเห็นว่ามีเพิ่มขึ้น แต่ผู้บริหารไม่แน่ใจ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นเหล่านี้เปลี่ยนไปบ้างเมื่อถามเกี่ยวกับผู้ที่เรียนจบ กศ.บ. ไปแล้ว เช่น ทุกฝ่ายเห็นว่าคนที่จบไปแล้วมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ, 2518 : 39 - 40) และคณะผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงาน และความรับผิดชอบระหว่างผู้เรียน กศ.บ. ภาคค่ำ กับผู้ที่ไม่ได้เรียนในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน เช่น ขณะกำลังเรียน เรียนจบแล้ว เป็นต้น (หน้า 41)

บุญทัน เผ่าเจริญ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดเชียงรายและพะเยาต่อการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูเชียงราย พบว่า วิธีการที่จะใช้ในการอบรมครู ต้องการให้สัมมนาฝึกปฏิบัติการสร้างอุปกรณ์การสอนและ เครื่องมือวิธีสอน

ในอันดับแรก (บุญทัน เผ่าเจริญ, 2519 : 42) และพบว่าครูต้องการให้จัดการอบรมเพื่อเพิ่มวุฒิในวันหยุดราชการในอันดับมาก (หน้า 46) นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัญหาด้านวิชาการต่างกัน และครูที่มีวุฒิต่างกันมีปัญหาด้านบริหารและด้านอื่น ๆ แตกต่างกันด้วย (หน้า 63)

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้ ได้วิจัยเรื่องการศึกษาทัศนคติและความต้องการของชุมชนที่มีต่อวิทยาลัยครู 5 วิทยาลัยภาคใต้ มีผลการวิจัยดังนี้

1. การเปิดหน่วยการสอนระดับปริญญาตรี ให้แก่ครูประจำการในแต่ละจังหวัด กลุ่มชนทางระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้เปิดหน่วยสอนระดับปริญญาตรี ให้แก่ครูประจำการแต่ละจังหวัด

2. ผูกอบรมครูประจำการที่สอนวิชาต่างๆ แทนการอบรมวิชาชุด กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้ผูกอบรมให้ครูประจำการที่สอนวิชาต่าง ๆ แทนการอบรมวิชาชุด

3. การจัดการผูกอบรมครูประจำการแทนการสอนวิชาชุด ควรกระทำในท้องถิ่นหรือกลุ่มโรงเรียน กลุ่มชนทุกระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิลำเนา มีความต้องการให้วิทยาลัยครูภาคใต้จัดบริการ (กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้, 2521 : 45 - 47)

ในปีเดียวกันนี้ คณะกรรมการประสานงาน โครงการ อ.ค.ป. ของวิทยาลัยครูจันทบุรี ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ เกี่ยวกับโครงการผูกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูจันทบุรี พบว่าต้องการให้วิทยาลัยครูจันทบุรีเปิดอบรมในระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยอบรมวันเสาร์และอาทิตย์ และวิชาเอกระดับปริญญาตรีที่ท้องถิ่นต้องการมากที่สุด จากมากไปหาน้อย คือ เกษตรศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป คหกรรมศาสตร์ พลศึกษา อุตสาหกรรมศิลป์ ภาษาอังกฤษ ศิลปศึกษาและสุขศึกษา นอกจากการอบรมเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะแล้ว วิทยาลัยควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของครูด้วย ในโปรแกรมพัฒนาครูสอนประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาคือโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา โปรแกรมพัฒนาครูสอนภาษาไทย และเกษตรศาสตร์ตามลำดับ จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารเห็นว่าโปรแกรมการให้การอบรมต่าง ๆ ควรให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และควรให้ผู้อบรมนำความรู้ไปใช้ได้อย่างแท้จริง (วิทยาลัยครูจันทบุรี, 2521 : 7)

พิศิษฐ ตัณฑวณิชและคณะ ได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี 2523 พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า วิชาที่ได้รับมีผลต่อการนำไปใช้ปรับปรุงงานที่ตนทำและทั้งน่าจะมีการปรับหลักสูตรให้ตรงกับสภาพของงานที่ตนทำให้มากขึ้นในเรื่องศักดิ์ศรี และโลกทัศน์ ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า การเข้ารับการอบรมทำให้ภาพพจน์ความเชื่อมั่น ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของตนเพิ่มขึ้น ทั้งยังทำให้ตนมองโลกด้วยสายตาที่กว้างขึ้น เปิดใจกว้างในการมองปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น (พิศิษฐ ตัณฑวณิช และคณะ, 2523 : 71)

สมาน พูแสง ได้ศึกษาเรื่องสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูเชียงราย พบว่าครูที่เข้ารับการอบรมเมื่อแยกตามเพศ อายุ อายุราชการของครูวุฒิ พ.ม. และ ป.กศ.สูง มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ได้รับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในวัยเดียวกันที่ไม่ได้รับการอบรม ครูที่อายุราชการ 1 - 10 ปีที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการเท่ากันที่ไม่ได้รับการอบรม ส่วนครูที่มีอายุราชการสูงกว่านี้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สมาน พูแสง, 2524 : จ - ฉ)

ในปีเดียวกันนี้ อนันต์ ทองทา ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีต่อการอบรมครูประจำการ พบว่าครูที่เข้ารับการอบรมจะมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิกครู (อนันต์ ทองทา, 2524 : จ - ฉ)

ธนิศ ทองธัญญะ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ตามโครงการการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พบว่าผู้สำเร็จการอบรมมีความเห็นว่าหลังจากสำเร็จการอบรมแล้ว ตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอน ด้านเตรียมการสอน วิธีดำเนินการสอน และการวัดประเมินผลมากขึ้นกว่าแต่ก่อนเข้ารับการอบรม และผู้ที่สำเร็จการอบรมแล้ว ประเมินพฤติกรรมการสอนของตนเองสูงกว่าผู้เพิ่งเข้ารับการอบรมประเมินตนเอง (ธนิศ ทองธัญญะ, 2524 : จ - ฉ)

มานพ ภาษิตวิไลธรรม ได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูประจำการ ผู้บริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตจังหวัดสกลนครและนครพนม ช่วงปีการศึกษา 2521 ถึง 2524 รูปแบบของการประเมินได้ใช้วิธีการประเมินผลโครงการ โดยเปรียบเทียบผลของการดำเนินการกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พบว่า การดำเนินโครงการได้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นส่วนใหญ่ เกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค ด้านสมรรถภาพในการสอน พบว่าครูประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการมีสมรรถภาพมากกว่าครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ โดยเฉพาะในหน้าที่เป็นความรู้ทางการสอน แต่ในทางเจตคติทางการสอนยังได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร (มานพ ภาษิตวิไลธรรม, 2525 : 108 - 110)

ในปี พ.ศ. 2526 ส่องศรี ชมภูวงศ์ ได้วิจัยเรื่องการศึกษาผลการอบรมตามโครงการ อ.ค.ป. ของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรประจำการ ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับกรอบรมทัศนคติของตนเอง และในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ต่างมีความเห็นพ้องกันว่า หลังเข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิมทุกด้าน คือ ด้านความรู้และความสามารถทางวิชาการ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความสามารถพิเศษ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดีมาก (ส่องศรีและคณะ, 2526 : 245)

ในปีเดียวกัน รำไพ บริสุทธิ์และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องเจตคติของครูประจำการต่อการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในสถาบันฝึกหัดครู ผลการวิจัย พบว่า ในด้านหลักสูตรที่ใช้อบรม มีผู้เสนอแนะว่าควรใช้เวลาอบรมมากขึ้น และทอดระยะเวลาให้นานขึ้น ในด้านวิชาการควรปรับปรุงด้านคุณภาพผลการผลิตลง ในด้านวิธีการดำเนินการอบรม ควรนำสื่อการสอนทางไกลมาใช้ ด้านอาจารย์ผู้ให้การอบรม บางท่านไม่ค่อยรับผิดชอบ ไม่ควรจัดกิจกรรมมากเกินไป (รำไพ บริสุทธิ์และคณะ, 2526 :

ชูศักดิ์ เอกเพชรและคณะ ได้ทำการวิจัยในนามของศูนย์วิจัยวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี เรื่องสภาพการจัดการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ในด้านความคิดเห็นของผู้ให้การอบรมเกี่ยวกับปัญหาการอบรมมากที่สุด ได้แก่ การขาด

แคลนตำราเรียน รองลงมาคือขาดผู้มีความรู้เฉพาะทางมาร่วมงาน ในด้านทักษะที่มีต่อผู้เข้ารับการอบรม พบว่า พื้นความรู้เดิม ระดับความสามารถ ความตั้งใจในการฝึกอบรมและความเพียรพยายามของผู้เข้าอบรมไม่น่าพอใจ สำหรับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม ทางด้านปัญหาการอบรม ได้แก่ ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมมากที่สุด รองลงมาคือ การให้งานมากเกินไป ขาดแคลนตำราค้นคว้า ไม่นัดในวิชาที่อบรม และวิชาที่อบรมไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับคุณภาพของครูที่ผ่านการอบรมอยู่ในเกณฑ์ดี มีประสิทธิภาพและมั่นใจที่สูงขึ้น วิทยาลัยครูควรให้ความรู้ทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ ปลุกฝังทัศนคติเกี่ยวกับวิชาชีพครูและควบคุมมาตรฐานและคุณภาพของผู้ผ่านการอบรมให้มาก (ชูศักดิ์ เอกเพชรและคณะ, 2527 : 77 - 79)

ปรารธนา นาชัยสิทธิ์ ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พฤติกรรมและปัญหาของครูและบุคลากรประจำการที่เข้าอบรมตามโครงการ อ.ค.ป. ในกลุ่มวิทยาลัยครูที่ 8 พบว่า ผู้เข้าอบรม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นครู วุฒิ ป.กศ. สูงมากที่สุด อายุระหว่าง 20 - 30 ปี ผู้เข้าอบรมที่มีวุฒิต่างกันจะมีปัญหาด้านเนื้อหาหลักสูตร การสอน และการวัดผลแตกต่างกัน และผู้เข้าอบรม เกินกว่าครึ่งหนึ่งเสนอแนะให้มีการปรับปรุงในเรื่องการใช้บริการและสวัสดิการของวิทยาลัยมากที่สุด และต้องการให้อาจารย์ที่ปรึกษามีเวลาพบปะผู้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนทางด้านประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่าคุณเข้าอบรมมีพฤติกรรมและระดับความสามารถดีขึ้นทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถพิเศษและบุคลิกภาพในเกือบทุกเรื่อง (ปรารธนา นาชัยสิทธิ์, 2528 : 84 - 90)

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ประมวลมาทั้งหมดนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้