

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมศึกษาริการอำเภอ ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาริการ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรมกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร
3. หลักสูตรฝึกอบรมศึกษาริการอำเภอ
4. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การฝึกอบรมกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น การศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการฝึกอบรมเป็นกระบวนการควบคู่กัน จะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ เพราะการศึกษานอกระบบจะดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องไปอย่างมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ โดยที่ต้องมีการฝึกอบรมควบคู่กันไป การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญ ต่อกระบวนการศึกษานอกระบบ (จันทร์ ชุ่มเมืองปัก, 2524)

การฝึกอบรมก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งตรงกับที่ คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good) อ้างถึงใน จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2534) ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการช่วยให้นักคณมีทักษะและความรู้ เพื่อที่จะเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานของเขา

การที่บุคคลมีความรู้เพิ่มขึ้น มีความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีเจตคติในทางที่ดีนั้นทางการศึกษาเรียกว่า เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นเราจึงพูดได้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมทำให้เกิดการเรียนรู้ คือ เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ก่อให้เกิดความ

เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่ดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดการพัฒนาขึ้น การฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งต่อการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตคือให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา การฝึกอบรม และการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น มีวัตถุประสงค์ที่จะให้พลเมืองของชาติที่ไม่มีโอกาสเล่าเรียนในระบบโรงเรียน หรือผู้ที่หันเหจากการศึกษาในระบบโรงเรียนได้มีความรู้ ความเข้าใจ พอที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขในสังคมตามอัตภาพ และความพอใจของแต่ละคน

ภารกิจของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการพัฒนากำลังคน (อุ้นตา นพคุณ, 2523) คือ

1. การจัดกิจกรรมทางการศึกษาอย่างกว้างขวางในหลาย ๆ รูปแบบ ตามสถาบันและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรมผู้ที่ไร้ฝีมือตามโรงงานหรือในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตามชุมชนชนบท ในสถานที่ฝึกอบรม หรือศูนย์ของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพ หน่วยฝึกอาชีพเคลื่อนที่ นิคมสร้างตนเอง ฯลฯ
2. การจัดกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ที่มีปฏิบัติการอยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ในรูปของการฝึกอบรม สัมมนา เช่น การฝึกอบรมแบบระหว่างประจำการ (In-service Training) หรือการให้เข้าหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น เช่น นายอำเภอ โรงเรียนเสนาธิการทหาร การฝึกอบรมด้านผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูง ฯลฯ
3. การจัดกิจกรรมในรูปแบบของการให้การศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับผู้ที่ออกจากการศึกษาในระบบโรงเรียนแล้ว การศึกษารูปแบบนี้อาจจัดขึ้นเป็นการเตรียมบุคคลก่อนการมาประกอบอาชีพ หรืออาจจัดขึ้นสำหรับผู้จบการศึกษาระดับหนึ่ง แต่ความรู้ที่ได้รับมาแล้วอาจขาดหายไปบ้าง ต้องมีการกระตุ้นและส่งเสริมกิจกรรมประเภทนี้อาจจะเป็นไปในลักษณะของการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-service Training) เนื่องจากความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์มีความก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคคลจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงความชำนาญให้ทันสมัยยิ่งขึ้น การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสเพิ่มพูนทักษะให้ทันสมัยขึ้น อาจทำได้โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น

ขอบข่ายหรือกิจกรรมของการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น ได้จัดแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ (อุ้นตา นพคุณ, 2523)

1. การศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบ มีองค์ประกอบเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ เช่น โครงการกลุ่มสนใจ โครงการฝึกอบรมระยะสั้น ฯลฯ
2. การศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบมีระบบแบบแผน มักมีหลักสูตรที่เทียบเท่ากับหลักสูตรในระบบโรงเรียน แต่การจัดหลักสูตรส่วนใหญ่ได้ย่อให้ระยะเวลาสั้นลง ได้แก่ การจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญต่าง ๆ ซึ่งย่อหลักสูตรระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา วัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษาแบบนี้ก็เพื่อขจัดความไม่รู้หนังสือหรือการเทียบความรู้ ซึ่งอาจจะกระทำได้ในรูปแบบของการเรียนทางวิทยุไปรษณีย์ การเรียนในโรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นต้น

3. การศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบไม่มีเป้าหมายประชากรชัดเจน เป็นการศึกษากำหนดให้ประชาชนทั่วไปหรือมวลชน โดยปกติจะใช้สื่อสารมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นสื่อการศึกษาให้แก่มวลชน เช่น การปาฐกถา หนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และแหล่งเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

จากการแสดงให้เห็นถึงภารกิจของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการพัฒนา กาลังคนและจัดแบ่งประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบ ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา กาลังคน กล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพคนดังที่ สุปราณี ศรีจิตราภิมุข (2524) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การ จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติอย่างค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้เช่นเดียวกับการศึกษาดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวไว้ว่า ระบบการศึกษาในสังคมที่มุ่งที่จะสอนความรู้และความชำนาญอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้นสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม ให้ช่วยเหลือตนเองและเจริญเติบโตก้าวหน้าได้และระบบการศึกษาดังกล่าวก็มีได้เน้น หรือมีจุดมุ่งหมายที่จะสอนความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะตำแหน่งในองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง นอกจากนี้บุคคลเหล่านั้นก็มิได้มีการตระเตรียมที่จะทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่

ของฝ่ายนายจ้างที่จะต้องจัดเตรียมและฝึกอบรมสมาชิกใหม่เพื่อมารับกับงานขององค์การ แม้แต่ผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพแขนงใดแขนงหนึ่ง ซึ่งอาศัยความรู้เฉพาะด้านหรือความรู้ทางเทคนิค ก็ยังต้องรับการฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานในองค์การและลักษณะขององค์การ เป็นต้น แม้บุคคลจะผ่านการฝึกอบรมข้างต้น หรือการปฐมนิเทศแล้วก็ตาม ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลก็ยังมีอยู่ต่อไปเพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นคว้าพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย

ดังนั้น การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยทำให้ผู้บริหารการศึกษาทุกประเภททุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

เยาวตี วิบูลย์ศรี (2537) กล่าวไว้ว่า การประเมินผล (Evaluation) นั้น ทางการศึกษาให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการตีความหมาย (Interpretation) และตัดสินคุณค่า (Value Judgement) จากสิ่งที่วัดได้จากการวัดผลการประเมินผลต้องอาศัยวิธีการที่มีระบบแบบแผนในการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเหตุผลประกอบการพิจารณาตัดสินว่า กิจกรรมการศึกษานั้นดีหรือเลวอย่างไร เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมประการใด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) กล่าวไว้ว่า การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้ว และเป็นอิสระตามพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเรียกว่าเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) หรือเป็นเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นแบบเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) และสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือก

ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับครอนบาค (Cronbach, 1974) กล่าวถึง การประเมินคือการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้น การประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารในทางเลือกต่าง ๆ ต่อไป

ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา (2525) ได้ให้ความเห็นว่า หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา เมื่อกล่าวถึงการจัดการศึกษามัว่าจะเป็นระดับใดก็ตามจำเป็นจะต้องกล่าวถึงหลักสูตรควบคู่กันไปด้วยเสมอ การจัดการศึกษาจะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ ถ้าปราศจากหลักสูตร ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องชี้แนวทางว่า ควรจะดำเนินการจัดการศึกษาไปในแนวทางใด นอกจากนั้นหลักสูตรยังหมายถึงโปรแกรมการศึกษาใด ๆ ก็ตาม ที่ได้กำหนดโครงสร้างการเรียนซึ่งประกอบไปด้วยรายวิชาต่าง ๆ พร้อมทั้งคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนของแต่ละรายวิชานั้นด้วย (ทิสนา แฉมณี, 2529) โดยปกติแล้วหลักสูตรต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ การพัฒนาหลักสูตรจะกระทำได้ดีก็ต่อเมื่อต้องมีการประเมินหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา เพราะผลจากการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหลักสูตรควรปรับปรุง แก้ไข ตรงไหน และอย่างไร (สมบูรณ์ ชิตพงษ์, 2523)

การประเมินหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร เมื่อมีการนำหลักสูตรไปดำเนินการใช้ (Implementation) ภายใต้งานของการจัดการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน วิธีสอน การวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมสักระยะหนึ่งแล้วก็จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษา ติดตามและประเมินผลหลักสูตรทั้งในระยะสั้นระหว่างที่หลักสูตรกำลังดำเนินการใช้อยู่ (Formative Evaluation) และในระยะยาว เมื่อหลักสูตรได้ใช้ตามกำหนดเวลาแล้ว (Summative Evaluation) เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงสถานภาพของกระบวนการใช้หลักสูตรว่าจะเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้อย่างไร มีอะไรที่ควรจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมเพื่อให้การใช้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล หรือจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างดี ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปจากที่เป็นอยู่ ณ เวลาที่ประกอบการใช้หลักสูตร ดังนั้นการประเมินผลหลักสูตร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาปฏิบัติ ผลที่ได้รับจากการประเมินหลักสูตรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรในอนาคตต่อไป (เดชา ทวีไทย, 2532)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2533) ให้ความหมายของการประเมินผลหลักสูตรว่า เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ผลการวัดในแง่มุมต่าง ๆ ของสิ่งที่ประเมินเพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าจะให้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเป็นอย่างไร มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงไรหรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

สันต์ ธรรมบำรุง (2527) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตร เป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตร เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาเมื่อใดเป็นอย่างไร มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใด หรือได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป และเป็นการศึกษาส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ ความมุ่งหมาย โครงสร้าง จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อ การเรียนการสอน วิธีสอนและการวัดผล

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การประเมินผลหลักสูตร เป็นกระบวนการในการหาข้อมูล เก็บข้อมูลและจัดกระทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจคุณค่า และคุณภาพของหลักสูตรว่าให้ผลสัมฤทธิ์ตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และหาทางเลือกในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

จุดมุ่งหมายในการประเมินผลหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลหลักสูตรที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่มี 2 ประการ คือ

1. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงหลักสูตร เป็นการประเมินผลในระหว่างปฏิบัติงานพัฒนาหลักสูตร เพื่อที่จะใช้ผลการประเมินนั้นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแล้วนำผลจากการวัดมาประเมินว่าแต่ละตอนของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้เพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

2. การประเมินผลเพื่อสรุปว่า หลักสูตรดีหรือไม่ สนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

สำหรับ ทิศนา ขัมมณี (2526) กล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรมีจุดประสงค์ที่เป็นหลักใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่า หลักสูตรที่จัดขึ้นสามารถสนองตาม วัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่

2. เพื่อการตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตร เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่

3. เพื่อวัดผลดูว่าผลผลิต คือ ผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

สำหรับจุดมุ่งหมายของการประเมินผลหลักสูตร สรุปได้ว่า เพื่อต้องการประเมินคุณค่าของหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ว่าเหมาะสมเพียงใด สามารถสนองความต้องการของสังคม และวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่

ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าการประเมินหลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลจะทำให้ทราบว่าหลักสูตรนั้นมีคุณค่าเพียงใด ซึ่งการประเมินหลักสูตรนี้อาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าจะประเมินเพื่ออะไร .

ขอบข่ายในการประเมินผลหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1967) กล่าวว่า ในการประเมินผลหลักสูตรแทนที่จะประเมินผลการเรียนของผู้เรียนเพียงประการเดียว การประเมินผลควรคำนึงถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 4 ของหลักสูตรด้วย ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. รายละเอียดเนื้อหาการเรียนการสอน
3. การจัดกิจกรรมประสบการณ์หรือวิธีสอนให้ผู้เรียน
4. การวัดผลหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1966 อ้างถึงใน ชลัช ภิรมย์, 2531) กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ย่างยากซับซ้อนมาก สามารถทำการประเมินในส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรได้ดังนี้

1. การประเมินผลจุดมุ่งหมายทั่วไปของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชาและจุดมุ่งหมายในการสอน การประเมินเพื่อจะดูว่า จุดมุ่งหมายเหล่านี้เหมาะสมสอดคล้องกับ

ผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ และภาษาที่ใช้ยุ่งยากหรือกำหนดจุดมุ่งหมายไว้สูงเกินไปหรือเปล่า

2. การประเมินโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด ขึ้นนี้เป็นการประเมินโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยทำให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล เช่น การเตรียมพร้อมของโรงเรียน การดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน งบประมาณการเงิน การแนะแนว ห้องสมุด ดูว่าการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ได้ดำเนินไปได้มากน้อยแค่ไหน มีประสิทธิภาพหรือไม่

3. การประเมินผลเนื้อหา และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ ว่าการเลือกเนื้อหาเหมาะสมหรือยัง มากหรือน้อยเกินไป การจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนสอดคล้องกับหลักการ เหมาะสมกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่ และการจัดประสบการณ์ครบทุกด้านและได้สัดส่วนที่เหมาะสมหรือไม่

4. การประเมินผลการสอน การสอนเป็นขั้นตอนของการนำเอาหลักสูตรมาใช้ในโรงเรียนผู้มีบทบาทในการใช้หลักสูตร คือครูผู้สอน ดังนั้น การประเมินผลขั้นนี้ก็เพื่อจะดูว่าการสอนของครูดำเนินไปโดยยึดถือหลักสูตรหรือไม่ เพราะผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนก็คือ ความสัมฤทธิ์ผลในการสอนของครูนั่นเอง

สรุปได้ว่า การประเมินผลหลักสูตรสามารถประเมินได้ในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. โครงสร้าง
3. เนื้อหา
4. ครูผู้สอน
5. กิจกรรมการเรียนการสอน
6. การวัดและประเมินผล

รูปแบบการประเมินผลหลักสูตร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) กล่าวว่า ในการออกแบบประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า จะดำเนินการประเมินอย่างไรจึงจะทำให้ผลการประเมินที่ถูกต้องตรง

ตามสภาพความเป็นจริง ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะใช้ผลประเมินและจากการสังเคราะห์รายงานประเมินต่าง ๆ ปรากฏรูปแบบการประเมิน 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal - Attainment Model) เป็นรูปแบบที่เน้นวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลักในการประเมิน ในการดำเนินการประเมิน ผู้ประเมินจึงต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและตีค่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้เพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่จะประเมินบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ได้แก่รูปแบบการประเมินหลักสูตร ทัทเลอร์ (Tyler) ทาบา (Taba) แฮมมอนด์ (Hammond) และครอนบาค (Cronbach)

2. รูปแบบที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) รูปแบบที่ใช้เกณฑ์เป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ก. ประเภทใช้เกณฑ์ภายในเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินกระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล เช่น การประเมินกระบวนการหรือวิธีการ

ข. ประเภทใช้เกณฑ์ภายนอกเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินผลของวัตถุประสงค์ที่บรรลุผล เช่น การประเมินผลผลิต รูปแบบการประเมินประเภทนี้ ได้แก่ สคริเวน (Scriven) และสแตก (Stake)

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision Model) เป็นรูปแบบที่อาศัยการประเมินผลเปรียบเทียบข้อมูล หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหลักสูตรกับมาตรฐานที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ การประเมินรูปแบบนี้คำนึงถึงการทำงานอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผล รูปแบบการประเมินลักษณะนี้ได้แก่รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ ฟาย เดลต้า แคปปา (Phi Delta Kappa) หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่าแบบจำลองชิป (CIPP MODEL) และรูปแบบการประเมินของเวลช์ (W. Welch)

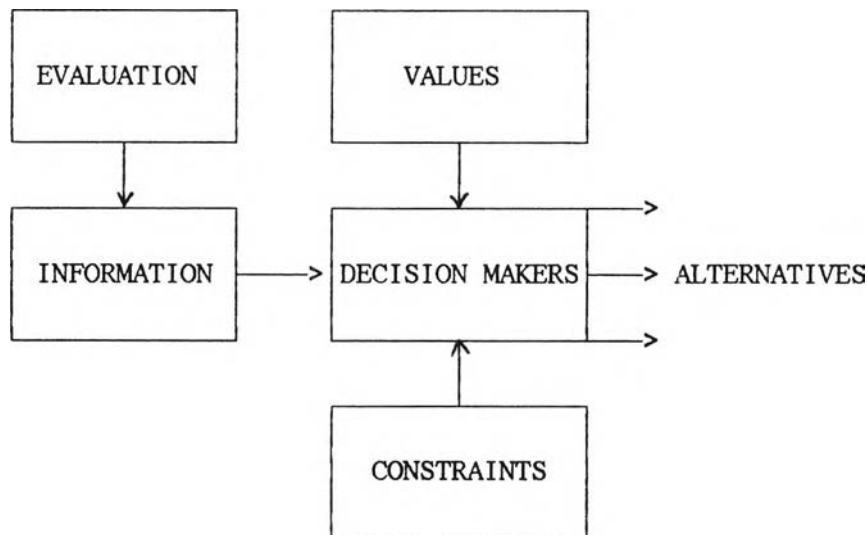
จากรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรทั้ง 3 รูปแบบ ข้างต้น สามารถช่วยทำให้ผู้ประเมินผลหลักสูตรได้ในลักษณะต่าง ๆ กัน การที่ผู้ประเมินผลจะเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย ความสะดวก ตลอดจนข้อมูลที่ผู้ประเมินผลจะหาได้ ซึ่งการประเมินผลทุกแบบจะมีลักษณะตรงกันดังนี้ คือ

1. จะมีการกำหนดลงไปว่า จะประเมินผลอะไรอย่างเฉพาะเจาะจง
2. จะมีการกำหนดลงไปว่า ต้องการข้อมูลอะไร ที่จะนำมาช่วยในการประเมินผล
3. จะมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

4. จะมีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินผล
5. จะมีการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้
6. หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว จะมีการส่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้ที่จะตัดสินใจหรือดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตรนั้น

รูปแบบการประเมินของเวลช์

เวลช์ (Welch) ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดซึ่งสารนิเทศ (Information) สำหรับผู้ตัดสินใจ กระบวนการประเมินเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่จะได้มาซึ่งสารนิเทศ อันเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพิจารณาหาทางเลือกของการดำเนินงานครั้งต่อไป ขั้นตอนของการประเมินตามลำดับขั้นตอนของการตัดสินใจของกระบวนการประเมินมีดังต่อไปนี้



สำหรับการประเมินผล (EVALUATION) ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในด้านหลักสูตรนั้น จะดำเนินการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาในแต่ละระดับระหว่าง การฝึกอบรมและทำการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งลักษณะของการประเมินผลหลักสูตรจะทำงานลักษณะของงานวิจัย การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมจะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับรูปแบบของการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูล (Information) หรือผลการประเมินจะได้

จากผู้เข้ารับการศึกษา วิทยากร ผู้บริหารโครงการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม ผลการประเมินที่ได้รับจะนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรในส่วนของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการจะนำข้อมูลพิจารณาพร้อมกับคุณค่า (Values) ของหลักสูตรที่ผู้บริหารการศึกษาควรจะได้รับประกอบกับข้อจำกัด (Constraints) เช่น ระยะเวลาการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายมาพิจารณาร่วมด้วย เพื่อการตัดสินใจที่จะพัฒนาหลักสูตรในแต่ละหลักสูตรตามความเหมาะสม (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2537)

ในการประเมินโครงการตามแนวของ เวลช์ เมื่อจะดำเนินการประเมินโครงการใด ๆ จำเป็นจะต้องตอบคำถาม 3 ข้อ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประเมิน คือ

1. ทำไมต้องประเมิน หรือประเมินทำไม จากการตอบคำถามนี้ จะทำให้ผู้ประเมินทราบถึงความสำคัญของปัญหาที่ต้องประเมินว่า การประเมินในครั้งนั้นเป็นการประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) หรือการประเมินเพื่อการบริหาร (Administrative Evaluation)
2. ประเมินอะไร จากการตอบคำถามนี้ จะทำให้ผู้ประเมินทราบวัตถุประสงค์ของการประเมิน
3. ประเมินอย่างไร จากการตอบคำถามนี้ ผู้ประเมินจะได้ทราบถึงวิธีการและขั้นตอนของกระบวนการประเมิน

เวลช์ ได้เสนอขั้นตอนที่สำคัญเฉพาะของการประเมิน (Evaluation) ไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การที่จะทำการประเมินสิ่งใดก็ตามจะต้องมีการกำหนดกรอบความคิดหรือแนวทางประเมินก่อน เพราะจะได้มีรูปแบบหรือแนวทางในการประเมิน กรอบแนวความคิดนี้จะเรียกว่าแบบจำลอง (Model)

เทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และวิธีการ Matrix Sampling เป็นต้น

การจัดการต้องมีการจัดเตรียมการด้านเวลา ตัวบุคคลและการเงินสำหรับการประเมิน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้มีการสร้างแบบจำลอง ใช้เทคนิคต่าง ๆ และมีการจัดเก็บข้อมูลแล้ว ต่อมาก็ถึงขั้นตอนของการจัดกระทำกับข้อมูล ดังรายละเอียดพอสังเขปต่อไปนี้

การแปลงข้อมูลดิบที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล ให้อยู่ในรูปของรหัสที่เป็นตัวเลข หรือแปลงให้อยู่ในรูปของการแจกแจงบิตรคอมพิวเตอร์ เป็นลักษณะของข้อมูลแบบใหม่ที่มีระบบ ซึ่งจะให้ความสะดวกสำหรับการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้หลายรูปแบบ โดยทั่วไปจะประยุกต์วิธีการทางสถิติมาใช้ เช่น ITEM ANALYSIS, MEAN, STANDARD DEVIATION, FREQUENCY DISTRIBUTION, CORRELATION, MULTIPLE REGRESSION, t-TEST, Z-TEST ANALYSIS OF VARIANCE etc. ในการประเมินบางครั้ง จะมีตัวแปรหลายตัว ก็ควรจะใช้ MULTIVARIATE TECHNIQUE, FACTOR ANALYSIS, DISCRIMINANT ANALYSIS, MULTIVARIATE ANALYSIS OF VARIANCE และ CANONICAL CORRELATION โดยเฉพาะ ถ้ามีข้อมูลมาก ๆ การวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์จะให้ความสะดวกกว่า ในปัจจุบัน เครื่องคอมพิวเตอร์มีโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้มากมาย แต่ปัญหาอยู่ตรงที่ว่านักประเมินมีความสามารถจำกัดในการใช้คอมพิวเตอร์ ถ้านักประเมินมีความรู้ในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้ได้อย่างฉลาดรอบคอบแล้ว จะทำให้กระบวนการประเมินมีประสิทธิภาพในการประมวลผลได้อย่างรวดเร็ว

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว นำผลของการวิเคราะห์มาเรียบเรียงใหม่ให้ได้ใจความ รวบรวมประเด็นสำคัญ ๆ เพื่อประมวลเป็นสารนิเทศ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผล

เป็นการเสนอผลจากการจัดกระทำกับข้อมูลให้เป็นสารนิเทศ สิ่งสำคัญที่ต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การรายงานผลของการประเมิน ในรูปของสารนิเทศแก่ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการหรือผู้ตัดสินใจ สารนิเทศที่เสนอควรมีลักษณะกะทัดรัด สั้น ได้ใจความสำคัญ อ่านง่าย สื่อได้รวดเร็ว การรายงานผลที่เป็นสารนิเทศ อาจทำได้โดยการเขียนเป็นข้อความ

หรือทำด้วยวาจา การรายงานด้วยการเขียนจะเป็นหลักเป็นฐานดีกว่าการพูด ส่วนการรายงานด้วยวาจาก็มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ อาจจะเข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมกันได้ แต่จะไม่มีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร อาจจะทำให้ลืมได้ ดังนั้น การรายงานสารนิเทศที่ได้ อาจทำได้ทั้งสองรูปแบบควบคู่กันไปก็ได้

การประเมินตามแบบการประเมินของเวลธ์ สามารถใช้ได้กับการประเมินโครงการที่มีรูปแบบต่าง ๆ กันได้อย่างกว้างขวาง เพราะในขั้นตอนของกระบวนการประเมินเราสามารถเลือกเอากรอบความคิด หรือแบบจำลองการประเมินต่าง ๆ ไปใช้ได้ตามความเหมาะสมของโครงการที่จะทำการประเมิน

รูปแบบการประเมินของเวลธ์ ใช้กับการประเมินโครงการได้ทุกโครงการ แต่จะมีจุดอ่อนอยู่ตรงที่ว่า รูปแบบนี้ไม่ได้มีการกล่าวถึงการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้นสารนิเทศที่ทำให้ผู้ตัดสินใจตัดสินใจทางเลือกในการดำเนินงานจึงควรเน้นด้วยว่าให้ใบดูที่วัตถุประสงค์ของโครงการด้วย จะทำให้ได้ทราบว่าการที่ได้ทำไปแล้วสนองวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ อย่างไร ยังมีจุดใดบ้างที่จะต้องปรับปรุง เพิ่มเติมหรือตัดออก เพื่อให้การดำเนินโครงการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลสูงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทุกประการ (อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2535)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร และรูปแบบการประเมิน ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินของเวลธ์ เพราะเหตุว่ารูปแบบการประเมินดังกล่าวทำให้สามารถประเมินหลักสูตรได้ตรงกับประเด็นปัญหาที่จะทำการประเมินในแต่ละด้านอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมขอบข่ายของการประเมินหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินหลักสูตรศึกษาธิการ อาเภอของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะประเมินผลหลักสูตรในองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. โครงสร้างของหลักสูตร
3. เนื้อหาวิชา
4. วิทยาการ
5. กิจกรรมการฝึกอบรม
6. การวัดและประเมินผล

กรอบความคิดของการประเมินหลักสูตร

1. ประเมินทำไม : ประเมินเพื่อทราบว่าหลักสูตรมีกรอบมสอดคล้องกับนโยบายพัฒนาผู้บริหารการศึกษาหรือไม่อย่างไรและความเหมาะสมของหลักสูตรในแต่ละด้าน หลักสูตรไม่มีจุดดี จุดด้อยในด้านใดบ้าง หลักสูตรมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินหลักสูตรมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ประเมินอะไร : ประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. โครงสร้างของหลักสูตร
3. เนื้อหาวิชา
4. วิทยาการ
5. กิจกรรมการฝึกอบรม
6. การวัดและประเมินผล

3. ประเมินอย่างไร : การประเมินหลักสูตรมีวิธีการประเมินดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์เอกสาร เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับนโยบายการฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และนโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

2. แบบสอบถาม เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยาการ กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลโดยสอบถามจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยาการพี่เลี้ยง

3. สัมภาษณ์ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรในด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยาการ กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล จากผู้บริหารโครงการ

หลักสูตรฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอ

การฝึกอบรมหลักสูตรศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่รับผิดชอบปริมาณงานมาก และเป็นงานที่มีคุณภาพสูง กล่าวคือ จะต้องบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งงาน ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมในอำเภอให้มีประสิทธิภาพอย่างดียิ่งนั้น สถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักสูตรศึกษาธิการอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองตอบนโยบาย การพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 4 หมวดวิชา คือ หมวดความรู้ทั่วไปทางการบริหาร หมวดบริหารศาสตร์ หมวดพฤติกรรม ศาสตร์ และหมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 23 วัน ทหาร หรือไม่น้อยกว่า 184 ชั่วโมง

วิธีการฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอมีกะบวนการและกิจกรรมที่เน้นความรู้ ทักษะ เฉพาะงานในตำแหน่งหน้าที่ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้องออกแบบ และกำหนดวิธีการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความสามารถ แรงจูงใจที่มีอยู่ภายใน เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับด้านวิทยากร สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้จัดสรรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งวิทยากรภายนอก ภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และวิทยากรภายในสถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา

กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้ความสำคัญ ต่อการจัดการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้ง ด้านวิชาการ ร่างกาย จิตใจ และการอยู่ร่วมกันในสังคม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงได้กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมไว้ในหลักสูตรหลายรูปแบบ ดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนากาย

ในหลักสูตรการฝึกอบรมของ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจะกำหนดให้ ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี และเหมาะสมกับ ตนเอง และมีการฝึกปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ตามตารางการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรม ได้ตระหนักถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

2. กิจกรรมการพัฒนาจิต

กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจของหลักการพัฒนาจิตทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตดีและมีคุณธรรม

3. กิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์

การที่ผู้บริหารจะเป็นนักบริหารที่มีความสามารถนั้น นอกจากการได้รับการศึกษาฝึกอบรมในด้านเนื้อหาวิชาการแล้ว การเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่สถาบันฯ ตระหนักถึง โดยเฉพาะจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการปฏิบัติงาน เกิดแนวคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจึงได้กำหนดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การฟัง การบรรยายพิเศษจากผู้ทรงคุณวุฒิ การชมวีดิทัศน์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมด้วยกันเอง และกับวิทยากรที่เลี้ยง โดยจะกำหนดให้มีวิทยากรที่เลี้ยงที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นผู้จัดประสบการณ์อย่างมีเป้าหมาย โดยจัดข้อปัญหาให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ร่วมกันฝึกแก้ปัญหาเป็นระยะ ๆ

4. กิจกรรมการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมประสบการณ์ตรง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงกำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งนี้จะมีการไปศึกษาดูงานยังสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานจริง นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการได้รับประสบการณ์ตรงและจะเกิดแนวคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการกลับไปปฏิบัติงาน

5. กิจกรรมบริหารโครงการโดยมีส่วนร่วม

โครงการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับหลายฝ่าย ไม่ใช่ว่าขึ้นอยู่กับผู้บริหารโครงการเท่านั้น โดยเฉพาะผู้เข้าฝึกอบรมที่เป็นผู้บริหารย่อมมีความรู้ ความสามารถมีประสบการณ์สูง สถาบันฯ จึงให้เกียรติผู้เข้าฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการบริหารโครงการด้วย โดยจัดในรูปแบบคณะกรรมการบริหารรุ่น ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเลือกตั้งประธานรุ่น 1 คน และตำแหน่งอื่น ๆ อีกตามความเหมาะสม นอกจากนี้อาจจัดเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อแบ่งงานกันปฏิบัติ เช่น กลุ่มวิชาการ กลุ่มบริการ กลุ่มนันทนาการ และกลุ่มประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

การวัดและประเมินผล ในการฝึกอบรมศึกษาศึกษาอาเภอ ใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผลของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นสถาบันการฝึกอบรมชั้นสูงของกระทรวงศึกษาศึกษาธิการ ถือกำเนิดเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 และยกฐานะเป็นสถานศึกษาเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2525 และมีศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ เป็นเครือข่ายในการจัดฝึกอบรมโดยให้ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อธิการวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้น ๆ เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ ปัจจุบันสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตั้งอยู่ที่ตำบลไร่จึง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นศูนย์ฝึกอบรมกลาง ท้าหน้าที่ประสานงานการฝึกอบรมกับศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา และดำเนินการฝึกอบรมเองโดยตรง

ภารกิจหลักของสถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษามีดังนี้ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2526)

1. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาในระหว่างประจำการ และผู้บริหารการศึกษาที่จะได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการให้ความรู้เฉพาะอย่างแก่ผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการบริหารตลอดจนนโยบายของทางราชการ แบ่งการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมเพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่ง และฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-promotional Training) ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาศึกษาธิการ

1.2 การฝึกอบรมผู้บริหารประจำการ (In-service Training) เน้นการฝึกอบรมเฉพาะผู้บริหารศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาศึกษาธิการ ในลักษณะที่คละกัน เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างกรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา (Specialized Training) ตามความต้องการของกรมต่าง ๆ และตามที่กระทรวงศึกษาธิการเห็นสมควรเผยแพร่เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาการบริหารในสาขาวิชาเฉพาะให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เช่น การพัฒนาองค์การ การควบคุมคุณภาพ ฯลฯ

1.4 การประชุมสัมมนาระดมความคิด หาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและประสานสัมพันธ์กันระหว่างกรมกองต่าง ๆ เพื่อให้งานการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ท้าการวิจัยทางการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการศึกษา

3. ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการบริหารแก่หน่วยงานทางการศึกษา

4. ให้บริการเอกสารทางวิชาการบริหารการศึกษา โดยการจัดห้องสมุด และศูนย์เอกสารทางวิชาการ และสื่อการเรียนการสอนทางการบริหารการศึกษาแก่สถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ส่วนการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาระงการของแต่ละกรมระดับต่างลงมาั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรและวิธีการที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากำหนด โดยเน้นเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นระยะเวลากว่า 15 ปี มีผู้บริหารการศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วดังนี้

ในปี พ.ศ. 2523 - 2530 ผู้บริหารการศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 17,600 คน และในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (2530 - 2534) มีผู้บริหารที่ผ่านการอบรม จำนวน 26,461 คน เป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) จำนวน 111,020 คน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534)

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้ดำเนินงานและปฏิบัติงาน โดยยึดแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ดังนี้

1. เร่งรัดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ทั่วถึงอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ ให้มีเจตคติ ทักษะ และความรู้ทางการบริหาร โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกและอุดมการณ์ในการเป็นผู้บริหารอาชีพ
3. เร่งรัดการพัฒนารูปแบบ หลักสูตร และสื่อการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาสื่อทางไกลสำหรับใช้พัฒนาผู้บริหารการศึกษา
4. ระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร และสร้างเครือข่ายการฝึกอบรม ทั้งจากส่วนราชการภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานเอกชน
5. เร่งพัฒนาสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการให้มีศักยภาพสูง ทั้งด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยี (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มีแนวทางที่จะปรับปรุงบทบาทของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

1. ให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ลดบทบาทจากการเป็นหน่วยปฏิบัติการ ให้เป็นหน่วยงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ให้มากขึ้น
2. ให้กระจายโครงการการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง โดยให้เครือข่ายของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งก็คือศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการส่วนสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ให้รับผิดชอบเฉพาะโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง
3. ให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นหน่วยงานระดับชาติและระดับนานาชาติโดยสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ให้เน้น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. Internationalization ให้เป็นผู้บริหารระดับอินเตอร์ หมายถึงจะต้องมีความรู้ ไม่เฉพาะหน่วยงานของตนเองเท่านั้น แต่จะต้องมีความรู้ในหน่วยงานอื่น กระทรวงอื่น โดยเฉพาะกระทรวงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ กระทรวงคมนาคม และกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารยุคแผนฯ 8 จะต้องมีความรู้ที่ทันสมัยอันกว้างไกล เป็นนักข้อมูล (IT) นักอ่าน นักศึกษาค้นคว้า นักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาหน่วยงานของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. Democratization จะต้องเป็นนักบริหารที่ใช้วิธีการแบบประชาธิปไตย บริหารงานแบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดทิศทางของหน่วยงาน เห็นคุณค่าของคนใช้วิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารงานมากขึ้น เป็นนักหาข้อมูล และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

3. Decentralization จะต้องรู้จักกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ ผิดชอบตามขอบเขต และความรู้ ความสามารถ เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับล่างให้ปฏิบัติหน้าที่แทนตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดเวลาในการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน จะได้มีเวลาในการวางแผนงานในอนาคตมากขึ้น

4. Privatization ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานโดยแปลงระบบราชการไปสู่ระบบเอกชนให้มากขึ้น เช่น การจัดทาคความสะอาด การดูแลอาคารสถานที่และการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (โดยจ้างเหมาเอกชนเข้ามาดูแล) เป็นต้น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2539)

จากการศึกษาการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยมีภารกิจหลักในการให้บริการการฝึกอบรมแก่ผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ การฝึกอบรมคือ ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนทัศนคติของบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น (Stanton, 1960) ดังนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากนั้น จึงควรปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อให้เกิดการดำเนินงานฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ยังไม่มีการวิจัยที่ตรงประเด็นเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2532) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าในด้านตัวหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ มีความเหมาะสมดีมาก ควรเพิ่มการพัฒนาด้านคุณธรรมของผู้บริหารให้มากขึ้น วิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสมดี แต่มีความเครียดควรรู้วิธีการฝึกปฏิบัติจริง และมีส่วนร่วมในการอภิปรายให้มากขึ้น ในด้านวิทยาการของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามีความเหมาะสมดีแล้ว การบริหารหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมดี เหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ตามตาราง แต่มีข้อควรพิจารณาบางประเด็น คือเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ควรจะมุ่งสร้างสมรรถภาพและจัดประสบการณ์บริหารให้มาก วิทยาการบางส่วนควรปรับปรุงวิธีการฝึกอบรม โดยเฉพาะการบรรยายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โรจน์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา" โดยศึกษาจากความคิดเห็นที่ประมวลจากของคณะกรรมการเลขาธิการ วิทยาการที่เลี้ยงและผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ใช้รูปแบบการประเมินของ CIPP ผลการประเมินพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรม ความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแผนการจัดการฝึกอบรมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติจริงในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก ปัญหาด้านกระบวนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม การวางแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการบรรยายของวิทยากร สถานที่ในการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน และการประเมินผลการฝึกอบรม พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ระยะเวลาการฝึกอบรมหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสม 100 % วิทยากรควรปรับปรุงการใช้สื่อ อุปกรณ์หรือเครื่องมือวัสดุทัศนูปกรณ์ ประกอบการบรรยายตลอดจนการยกตัวอย่างกรณีศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2533) ได้ติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประจำปีงบประมาณ 2533 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในเรื่องของการบรรยายของวิทยากรว่าควรปรับปรุง เพราะนำเสนอเชิงวิชาการมากเกินไป ควรเน้นการปฏิบัติให้มากกว่าทฤษฎี และการจัดกิจกรรมควรเลือกให้เหมาะสมกับคุณวุฒิและวัยวุฒิด้วย วิทยากรควรใช้กระบวนการและวิธีการที่แปลกใหม่กว่าการบรรยาย เนื้อหาวิชาควรเน้นให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ได้

ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (2537) ได้วิจัยติดตามผลผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในด้านการนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ พบว่า ผู้บริหารสามารถนำเนื้อหาจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ แต่ก็มีข้อเสนอแนะบางประการ เช่น ควรขยายเวลาการอบรมออกไปอีก และงดเว้นการอบรมในช่วงวันเสาร์-อาทิตย์ และเวลากลางคืน เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนคลายความเครียด การศึกษาดูงานควรกลั่นกรองให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง การฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี