



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องนี้ เป็นการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการของสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ดังนั้นในบทนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้คือ ภูมิหลังของหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการของสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ หลักสูตรการจัดการทั่วไปของสถาบันอื่น ๆ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และสาระสำคัญของ การวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรทั้งต่างประเทศและภายในประเทศ

#### ภูมิหลังของหลักสูตรการจัดการทั่วไป สำหรับบุคลากรประจำการ ของสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) เป็นโครงการให้การศึกษาอบรมและบริการทางวิชาการของวิทยาลัยครู ที่ได้ปรับปรุงขึ้นมาแทนที่โครงการ อคป. ที่วิทยาลัยครูมีอยู่เดิม

จากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูปี พ.ศ. 2518 ได้มีการแก้ไขปรับปรุง โดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูที่แก้ไขใหม่ ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดสอนในสาขาวิชาการอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้ และได้ระบุไว้ว่าวิชาการสาขาอื่นที่วิทยาลัยครูจะให้มีการศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จึงทำให้มีการจัดตั้งคณะวิชาวิทยาการการจัดการ เปิดสอนวิชาเอก 4 วิชาคือ การจัดการทั่วไป เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ นิเทศศาสตร์ และอุตสาหกรรมท่องเที่ยว หลักสูตร 2 ปี ปริญญาตรี

สำหรับหลักสูตรวิชาเอกการจัดการทั่วไปนั้น เริ่มเปิดสอนในปีการศึกษา 2528 ตามลำดับความพร้อมของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ซึ่งสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์นั้น เริ่มเปิดสอนที่วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูพระนคร ได้ใช้หลักสูตรวิชาเอกการจัดการทั่วไปร่วมกัน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรดังนี้

1. เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถระดับวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ในวิชาวิทยาการการจัดการที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบเศรษฐกิจและสังคม สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อผลิตบุคลากรที่สามารถติดตามและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าในเทคโนโลยีฯ และการจัดการในงานอาชีพ

4. เพื่อผลิตบุคลากรที่มีเจตคติและค่านิยมในการประกอบอาชีพอิสระอย่างมีคุณภาพ จริยธรรมและปัญญาธรรม

### โครงสร้างหลักสูตร

หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 76 หน่วยกิต (เวลาเรียน 2 ปี) โดยมีสัดส่วนหน่วยกิต แต่ละหมวดวิชาแต่ละกลุ่มวิชาดังนี้

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป เรียนไม่น้อยกว่า	16 หน่วยกิต
1. กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร	4 หน่วยกิต
2. กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	4 หน่วยกิต
3. กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	4 หน่วยกิต
4. กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	4 หน่วยกิต
หมวดวิชาเฉพาะด้าน เรียนไม่น้อยกว่า	56 หน่วยกิต
1. กลุ่มวิชาแกนพื้นฐาน	9 หน่วยกิต
- ภาษาอังกฤษธุรกิจ 2	3 หน่วยกิต
- ภาษาต่างประเทศ 1	3 หน่วยกิต
- ภาษาต่างประเทศ 2	3 หน่วยกิต
2. กลุ่มวิชาเอก	35 หน่วยกิต
2.1 รายวิชาบังคับ	23 หน่วยกิต
- การวิเคราะห์เชิงปริมาณ	3 หน่วยกิต
- การบริหารการผลิต	3 หน่วยกิต
- ธุรกิจระหว่างประเทศ	3 หน่วยกิต
- การพัฒนาองค์การ	3 หน่วยกิต
- การภาษีอากรธุรกิจ	3 หน่วยกิต
- บัญชีต้นทุน	3 หน่วยกิต
- การฝึกงานการจัดการทั่วไป 2	5 หน่วยกิต

2.2 รายวิชาเลือก เอก	12 หน่วยกิต
3. กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ	12 หน่วยกิต
- สถิติธุรกิจ	3 หน่วยกิต
- การบริหารการตลาด	3 หน่วยกิต
- การบริหารงานบุคคล	3 หน่วยกิต
- การบัญชีบริหาร	3 หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือกเสรี ให้เลือกเรียนไม่น้อยกว่า	4 หน่วยกิต
(เลือกเรียนจากกลุ่มวิชาใด ๆ ที่ไม่เคยเรียนมาก่อน)	

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงสร้างหลักสูตรการจัดการทั่วไประดับปริญญาตรี 2 ปี ของสถาบันอื่น ๆ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กระทรวงศึกษาธิการ

หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 73 หน่วยกิต (เวลาเรียน 2 ปี) โดยมีสัดส่วนหน่วยกิต แต่ละ  
กลุ่มวิชาดังนี้

1. กลุ่มวิชาพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า	12 หน่วยกิต
1.1 หมวดวิชาสังคมศาสตร์	3 หน่วยกิต
1.2 หมวดวิชามนุษยศาสตร์	3 หน่วยกิต
1.3 หมวดวิชาภาษา	3 หน่วยกิต
1.4 หมวดวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	3 หน่วยกิต
2. กลุ่มวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า	56 หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพเฉพาะสาขา	
2.1.1 หมวดวิชาแกนธุรกิจ	9 หน่วยกิต
2.1.2 หมวดวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชา	35 หน่วยกิต
- วิชาบังคับ	23 หน่วยกิต
- วิชาเลือกกลุ่มวิชาชีพ	12 หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพอื่น ๆ หรือวิชาเอกเลือก	12 หน่วยกิต
3. กลุ่มวิชาเลือกเสรี	5 หน่วยกิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทบวงมหาวิทยาลัย

1. สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อนุปริญญา/เทียบเท่า/  
สูงกว่าในสาขาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ การจัดการ การขาย การโฆษณา การเงินการธนาคาร  
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การบริหารงานบุคคล และสาขาเศรษฐศาสตร์

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	1 ชุดวิชา (6 หน่วยกิต)
หมวดวิชาแกน	3 ชุดวิชา (18 หน่วยกิต)
หมวดวิชาเฉพาะ	8 ชุดวิชา (48 หน่วยกิต)
2. ผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรการโรงแรมและการท่องเที่ยวจากวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต	
หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	2 ชุดวิชา (12 หน่วยกิต)
หมวดวิชาแกน	5 ชุดวิชา (30 หน่วยกิต)
หมวดวิชาเฉพาะ	11 ชุดวิชา (66 หน่วยกิต)

3. ผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการโรงแรมและการท่องเที่ยว/ศิลปศาสตร์ภาษาต่างประเทศ

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	3 ชุดวิชา (18 หน่วยกิต)
หมวดวิชาแกน	4 ชุดวิชา (24 หน่วยกิต)
หมวดวิชาเฉพาะ	10 ชุดวิชา (60 หน่วยกิต)

4. ผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประเภทบริหารธุรกิจในสาขาวิชาการบัญชี การธนาคารและธุรกิจการเงิน การเลขานุการ การตลาดและการขาย

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	3 ชุดวิชา (18 หน่วยกิต)
หมวดวิชาแกน	4 ชุดวิชา (24 หน่วยกิต)
หมวดวิชาเฉพาะ	9 ชุดวิชา (54 หน่วยกิต)

5. ผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ทางการโรงแรมและการท่องเที่ยว

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	3 ชุดวิชา (18 หน่วยกิต)
หมวดวิชาแกน	4 ชุดวิชา (24 หน่วยกิต)
หมวดวิชาเฉพาะ	11 ชุดวิชา (66 หน่วยกิต)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ทบวงมหาวิทยาลัย

หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 87 หน่วยกิต (เวลาเรียน 2 ปี) โดยมีสัดส่วนหน่วยกิต แต่ละรายวิชาดังนี้

รายวิชาแกน	ไม่น้อยกว่า	36 หน่วยกิต
รายวิชาเอก-บังคับ	ไม่น้อยกว่า	21 หน่วยกิต
รายวิชาเอก-เลือก	ไม่น้อยกว่า	12 หน่วยกิต
รายวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	9 หน่วยกิต

จะเห็นว่าโครงสร้างหลักสูตรของแต่ละสถาบันมีจำนวนหน่วยกิตไม่เท่ากัน แต่ลักษณะเนื้อหาวิชามีการแบ่งออกเป็น 3 หมวดเช่นเดียวกันคือ หมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาเฉพาะด้าน และหมวดวิชาเลือกเสรี สำหรับโครงสร้างหลักสูตรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจะแตกต่างกับสถาบันอื่นมากที่สุด เนื่องจากใช้ระบบการสอนทางไกล ซึ่งจะจัดโปรแกรมตามลักษณะวุฒิเดิมของผู้เรียน ทำให้เกิดความเหมาะสมสำหรับผู้เรียนเป็นอย่างดี

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

แนวความคิด เรื่องการพัฒนาหลักสูตร อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ (ปทีป เมธาคูณวุฒิ : 2528 : 1-8) คือส่วนที่สัมพันธ์กันอยู่ภายในหลักสูตร โดยลักษณะการมองหลักสูตรในแง่ขององค์ประกอบย่อยของหลักสูตร (Microcurriculum Organization) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาบทวนเนื้อหาวิชาในแต่ละสาขา การพัฒนาหลักสูตรอีกส่วนหนึ่งในแง่ขององค์ประกอบใหญ่ของหลักสูตร (Macrocurriculum Organization) ซึ่งจะพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ สัดส่วน และความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ

#### การพัฒนาหลักสูตรในองค์กรส่วนใหญ่

การพัฒนาหลักสูตรในส่วนนี้ จะพิจารณาจากคำถามพื้นฐาน 3 คำถามดังนี้

1. องค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 4 ส่วนที่กำหนดไว้เหมาะสมกับ เป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์ประกอบแต่ละส่วนมีบทบาทในการกำหนดจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรโดยทั่วไปเรามักจะคุ้นเคยกับบทบาทของการศึกษาทั่วไป (General Education) และการศึกษาวิชาเฉพาะ (Specialized Education) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เน้นเพื่อการพัฒนาคนและกำลังคนตามเป้าหมายของการศึกษา อีกสองส่วนคือ วิชาเลือกเสรี (Exploratory Education) และวิชาที่ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ด้านอื่น ๆ (Enrichment Education) องค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 4 ส่วน จะมีบางส่วนที่ซ้อนกันอยู่ในลักษณะของวิชาหรือเนื้อหาวิชาและมีบางส่วนที่แยก เป็นอิสระจากกัน
2. ควรจะกำหนดสัดส่วนการจัดหลักสูตรทั้ง 4 ส่วนอย่างไร
3. ควรจะจัดหลักสูตรในรูปแบบใด

#### การพัฒนาหลักสูตรในองค์กรส่วนย่อย

การพัฒนาหลักสูตรในส่วนย่อยนี้ผู้สอนสามารถทำได้ในทุกภาคการศึกษาและทุกวิชาที่สอน แนวคิดในการพัฒนานั้น เริ่มต้นจากคำถามพื้นฐาน 4 คำถามตามหลักการที่ Tyler ได้เสนอแนะเอาไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายอะไรบ้างที่สถาบันการศึกษาต้องการ
2. ประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สามารถจัดได้และสนองตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ประสพการณ์ทางการศึกษาเหล่านั้นจะจัดให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
4. จะประเมินได้อย่างไรว่าประสพการณ์การศึกษาที่จัดให้ นั้นได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากคำถามเหล่านี้พอจะประมวลได้ว่าผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการให้การศึกษา เนื้อหาวิชา กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลการสอน

นอกจากนั้น Taba ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. วิเคราะห์ความต้องการและภูมิหลังของผู้เรียน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. เลือกเนื้อหาที่จะบรรจุไว้ในหลักสูตร
4. จัดเนื้อหาวิชา
5. เลือกประสพการณ์การเรียนรู้
6. จัดประสพการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
7. กำหนดวิธีการประเมินผล

ดังที่กล่าวมาแล้ว การพัฒนาหลักสูตรเป็นขบวนการที่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาหลักสูตรในส่วนย่อยซึ่งเกี่ยวข้องกับวิชาต่าง ๆ เป็นรายวิชาไป ส่วนการพัฒนาหลักสูตรในส่วนใหญ่ซึ่งเกี่ยวกับการจัดสัดส่วนหมวดวิชาและการจัดวิชานั้น

#### กระบวนการของการพัฒนาหลักสูตร

เบอร์ควิส (Berquist 1981:105) ได้เสนอรูปแบบของการพิจารณาจัดวางระบบภายในหลักสูตรได้ให้หลักการของการจัดแบ่งหลักสูตร (Curricular Taxonomy) ออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านเวลา (Time) ด้านสถานที่ (Space) ด้านแหล่งวิทยาการ (Resources) ด้านองค์กร (Organization) ด้านขบวนการ (Procedures) และด้านผลผลิต (Outcomes) ซึ่งมีหลักการในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านเวลา (Time) แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ลักษณะการจัดเวลาตามปฏิทินการศึกษา และตารางเวลาเรียน Berquist ได้กล่าวว่า ด้านผู้เรียนนั้นอาจเป็นการเปิดโอกาสในการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานและต้องการเรียนต่อ เป็นการสอนให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ที่จะจัดการกับเวลาซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประโยชน์สำหรับตัวเอง ในส่วนของสถาบันถ้ารู้จักปรับสภาพการ

จัดเวลาเรียนได้ตอบสนองกับกลุ่มผู้เรียนต่าง ๆ จะเป็นโอกาสที่ดีที่จะนำทรัพยากรเวลามาใช้ให้เหมาะสม และมีคุณค่าต่อการบริหารงานสถาบัน

2. ด้านสถานที่ (Space) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ พื้นที่ใช้ในการเรียนการสอน และพื้นที่ นอกเหนือจากการใช้ในการเรียนการสอน คือ ใช้ในการพักผ่อนสันทนาการภายในบริเวณของสถาบัน การจัดสภาพแวดล้อมควร เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. แหล่งวิทยาการ ประกอบไปด้วยคณาจารย์ วิทยากรนอกสถาบัน นักศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม

4. องค์กร (Organization) มีวิธีการอย่างน้อย 3 ทาง ที่จะต้องคำนึงถึงในการจัดลักษณะองค์การและการจัดสายงานของวิชาการให้มีอิทธิพลต่อความคล่องตัวในงานวิชาการคือ

4.1 วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต้องจัดวิธีการเรียนการสอนอย่างมีการประสาท  
ปริญญาบัตรอย่างน้อย 1 - 2 โปรแกรมการศึกษา

4.2 กำหนดวิธีการลำดับชั้นตอนหลักสูตร สำหรับปริญญาที่จะให้

4.3 มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมและสภาพคล่อง เพื่อดำเนินการตามหลักสูตร

5. ขบวนการจัดการเรียนการสอน (Procedure) แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ การวางแผนการเรียน การกำหนดหน่วยกิต การสอนและการวัดผล

6. ผลผลิตมีเป้าหมาย เพื่อสคิปัญญาความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคคลและการคำนึงถึงปัญหาของบ้านเมือง และการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่

เดรสเซล (Dressel 1963 : 19-24) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไป จะเริ่มต้นที่การพิจารณาปรัชญาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรก่อน เพื่อให้แน่ใจว่าหลักสูตรมุ่งไปทางไหน บางหลักสูตรจะเขียนไว้ชัดเจน บางหลักสูตรเพียงแต่กำหนดว่าจะผลิตบุคลากร แล้วทิ้งไว้กว้าง ๆ เพียงเท่านั้น ในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร เราจึงพิจารณาปรัชญาและจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนก่อน เป็นเบื้องต้น การกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมาย ควรคำนึงถึงปัญหาของหลักสูตรปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ความต้องการของผู้เรียน แนวนโยบายของคณะเหล่านี้ประกอบกัน หลังจากนั้นควรที่จะกำหนดเนื้อหา และประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนต่อไป หลักสูตรอุดมศึกษานั้นจะเน้นเรื่อง เนื้อหา เป็นหลักสำคัญ การกำหนดเนื้อหาจึง เกี่ยวโยงไปถึงอัตราส่วนระหว่างวิชาการศึกษาทั่วไปและวิชาชีพ วิชาเลือกและวิชาบังคับ วิชาที่ต้องเรียนก่อนหรือหลัง วิชาที่ต้องฝึกฝนเพิ่มเติม วิชาที่



ต้องอธิบายและสัมมนา เป็นต้น เมื่อได้เนื้อหาและประสบการณ์ที่แน่นอนแล้ว การดำเนินงานต่อไปคือ การทำให้จุดมุ่งหมายและเนื้อหาเหล่านั้นมีผลในทางปฏิบัติ นั่นคือการจัดการเรียน การสอนให้ เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ บุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริงคือ อาจารย์ผู้สอน

นิโคลส์ (Nicholls 1972 : 97-99) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ การสร้างหลักสูตร จะต้องคำนึงถึงหลักการวิทยา ความมีเหตุผล เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของสังคม ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจและสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสอน ให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่สำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตรไม่ใช่หน้าที่รับผิดชอบของนักวิชาการ หรือผู้บริหารเท่านั้น แต่ครูในโรงเรียนก็ควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงด้วย อันจะมีผลทำให้ครูมีความ คิดความ เข้าใจใน เนื้อหาวิชาที่บรรจุอยู่ในหลักสูตรมากขึ้น

เซเลอร์ และ อเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander 1974 : 250-263) ได้กำหนดลำดับขั้นในการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า จะต้องสำรวจและศึกษาข้อมูล เสร็จแล้วกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดแบบของหลักสูตรที่จะใช้ นำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน แล้วจึง ประเมินผลหลักสูตร

ซูเมธ คันดิเวชกุล (2517 : 163) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการพัฒนาหลักสูตร ควรมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงคือ ปรับหลักสูตรและตำราเรียนของ เดิมให้เหมาะสมตาม สภาพความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ปรับเนื้อหาและวิธีสอนให้สนุกน่า เรียนน่าสนใจ เปลี่ยนสิ่งที่ล้าสมัยให้ เป็น เรื่องที่ทันกับเหตุการณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เรื่องใดที่ไม่น่าสนใจ หรือล้าสมัยต้องกล้าพอที่จะตัดทิ้งไป

ปรีชา ธรรมมา (2517 : 5) ได้กล่าวว่า ควรจะได้ปรับปรุงทุกส่วนทุกตอนทุกระดับ ที่ประกอบกัน เข้าเป็นหลักสูตร งานปรับปรุงหลักสูตร เป็นงานที่ทำทลายความสามารถของทุกคน ที่เกี่ยวข้องและเป็นงานที่ต้องใช้เวลาอย่างไม่รู้จบ การปรับปรุงไม่ว่าจะเป็นคนใดหรือระดับใด ถือว่าเป็นกระบวนการที่สืบเนื่องต่อกันไปอีก การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะกระทำส่วนใด ย่อมมีผลกระทบต่อกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ค้ำยเสมอ ส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรที่ควรแก้ไขหรือ ปรับปรุงพร้อม ๆ กันคือ ปรัชญาความมุ่งหมายทั่วไป ความมุ่งหมายเฉพาะรายวิชา ความมุ่งหมาย เชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา ประมวลการสอน คู่มือครู วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอนและการวัดผล

สมิทร คุณานุกร (2523 : 5 - 6) กล่าวว่าขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรควรมีลำดับขั้นตอนดังนี้คือ ในขั้นแรกต้องมีการกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นที่สองทำการเลือกเนื้อหาวิชา จัดเนื้อหาวิชา ขั้นที่สาม เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ ขั้นที่สี่ ขั้นสุดท้าย เป็นการประเมินผลหลักสูตร เพื่อดูว่ามีผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่เป็นวัฏจักร มีการดำเนินหมุนเวียนต่อเนื่องกันอยู่ตลอดเวลาทุกขั้นตอน และเกิดขึ้นในหลาย ๆ ระดับ ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโรงเรียนและในระดับห้องเรียน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วย และกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทำได้หลายลักษณะดังนี้

#### การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

การประเมินหลักสูตร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักสูตร และเป็นกิจกรรมหนึ่งของขบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีลำดับดังนี้ การกำหนดความมุ่งหมาย การเลือกและจัดเนื้อหาวิชา และประเมินการนำเอาหลักสูตรไปใช้ การประเมินหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร

ทิสนา เขมมณี (2520 : 227) กล่าวถึงความมุ่งหมายของหลักสูตรว่ามี 3 ประการคือ

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นนั้นสามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่
2. เพื่อตัดสินว่า การวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงานและการสอนตามหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่
3. เพื่อวัดผลดูว่า ผลผลิตคือ ผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

แบบจำลองในการประเมินแบ่งลักษณะได้เป็น 3 แบบดังนี้

1. แบบจำลองที่ยึดความมุ่งหมาย เป็นหลัก (Goal-Attainment Model) (อุทุมพร ทองอุไทย 2520 : 5) เป็นแบบจำลองที่เน้นจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยพยายามกำหนดจุดมุ่งหมายและตีค่าจุดมุ่งหมาย การประเมินจะให้คุณค่ามากหรือน้อย พิจารณาจากวัตถุประสงค์ที่บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำในการประเมินแบบนี้ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) และแฮมมอน (Hammond)

2. แบบจำลองที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) (กลอยใจ วัฒนกุล นารีรัตน์ ทอมโกศล และแก้วตา ชาวเหลือง 2523 : 1) แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 แบบจำลองการตัดสินใจที่ยึดเกณฑ์ภายใน (Judgemental Model Emphasizing Intrinsic Criteria) ใช้เนื้อหาเป็นเกณฑ์ เน้นเฉพาะกระบวนการที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่เน้นประสิทธิภาพของผลที่เกิดขึ้น

2.2 แบบจำลองการตัดสินใจที่ยึดเกณฑ์ภายนอก (Judgemental Model Emphasizing Extrinsic Criteria) ดูผลที่วัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมายผู้นำในการประเมินแบบนี้ได้แก่ สคริเวน (Scriven) และสแตก (Stake)

3. แบบจำลองที่ช่วยการตัดสินใจ (Decision Model) (อุทุมพร ทองอุไทย 2520 : 20) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ ผู้นำในการประเมินแบบนี้ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และโพรวัส (Provus) แบบจำลองที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับในการประเมินได้แก่ แบบจำลองซิป (CIPP Model) แบบจำลองซิปพัฒนาขึ้นโดยสตัฟเฟิลบีมและคณะ โดยให้ความหมายของการประเมินว่า "หมายถึงกระบวนการแสดงให้เห็น การจัดหาและการเตรียมพร้อมข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ" (Stufflebeam, et al, 1971 : 128) แบบจำลองซิปประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้านได้แก่ การประเมินบริบท (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

#### การติดตามผล (Follow up Study)

ในการศึกษาเกี่ยวกับการติดตามผลนี้ได้มีผู้เห็นความสำคัญและให้ความหมายของการติดตามผลไว้หลายท่านดังนี้คือ

ลี (Lee 1970) กล่าวว่า การติดตามผล หมายถึง

1. กระบวนการหาข้อมูลหรือข่าวสาร เกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแนะแนวและให้บริการต่อผู้จบการศึกษา
2. โครงการงานที่จะรวบรวมสถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เรียนสำเร็จจากหลักสูตรวิชาชีพ เพื่อจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการฝึกงาน

วอลควิส (Wahlquist 1958 : 191-196) ให้ความหมายของการติดตามผลไว้ว่า

คำว่า การติดตามผลนั้นใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพของการให้บริการในโรงเรียน และตรวจสอบ โปรแกรมการเรียนการสอนของโรงเรียน เมื่อผู้สำเร็จการศึกษาได้จบการศึกษาไปแล้ว นอกจากนี้ การติดตามผลยังเป็นเทคนิคในการประเมินผล ความเหมาะสมของ โปรแกรมการสอน ทั้งในขณะที่สอนและหลังจากการสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

นอร์ริสและคณะ (Norris and Others 1960 : 302) มีแนวความคิดว่า "การติดตามผล เป็น เครื่องมือที่ใช้สำหรับประเมินผลผลิตของโรงเรียน" ซึ่งแนวความคิดนี้ สอดคล้องกับความหมายที่ วราภรณ์ บวรศิริ ได้กล่าวไว้ว่า "การติดตามผล เป็นรูปแบบของงานวิจัยชนิดหนึ่ง"

#### จุดประสงค์ของการติดตามผล

กู๊ด (Good 1973 : 246) กล่าวถึง การติดตามผลว่า โดยทั่วไปมีจุดประสงค์ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการแนะแนว
2. เพื่อศึกษาสถานภาพปัจจุบันของนักศึกษา
3. เพื่อช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้ฟื้นฟูแผนการเรียนในด้านวิชาชีพ
4. เพื่อปรับปรุง โปรแกรมการสอน
5. เพื่อให้ได้ความคิดและข้อ เสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร
6. เพื่อให้ได้ข่าวสาร ข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้หลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่มีประสิทธิภาพ

เหมาะสมกับความต้องการของผู้สำเร็จ และสังคม

ฟโรลลิช (Froehlich 1962 : 304-307) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการติดตามผลไว้ว่า

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นการประเมินผล โครงการแนะแนวและการจัดการ เรียนการสอน
3. เพื่อทราบว่าผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง
4. เพื่อทราบข้อดีและข้อบกพร่องของ โครงการของ โรงเรียนในด้านวิชาการ

และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการแนะแนวอาชีพ
6. เพื่อให้ผู้สอนได้ทราบผลการอบรมสั่งสอนของตน

จะพบว่า การประเมินหลักสูตรและการติดตามผล เป็นเพียงกิจกรรมหนึ่งของขบวนการพัฒนาหลักสูตร แต่สามารถมองและพิจารณาถึงตัวป้อนเข้า (Input) ขบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) จากกระบวนการเรียนการสอนของหลักสูตรต่าง ๆ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะฉะนั้นสำหรับการศึกษาเพื่อวิจัยหาแนวทางพัฒนาหลักสูตรสามารถจะนำเทคนิคและวิธีการของการประเมินและการติดตามผลมาประกอบกันได้ เป็นอย่างดี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรประจำการ

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

ริชาร์ด พี ฮาร์มอน (Richard P. Harmon 1967 : 2084-A) ได้ประเมินผลโครงการฝึกหัดครูของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยลองไอแลนด์จากผู้สำเร็จการศึกษาระหว่างปี 1949 - 1960 จำนวน 116 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ชั้น เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินผลว่า แต่ละหลักสูตรในโครงการฝึกหัดครู เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเขามากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยพบว่า วิชาปัญหาการศึกษาในอเมริกากับวิชาประวัติและปรัชญาการศึกษาไม่มีอิทธิพลอย่างเด่นชัดในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์สอน 2 - 10 ปี ประเมินค่าความสำคัญของโครงการฝึกหัดครูสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 11 - 14 ปี

แอปเปิล (Appel, 1967 : 1321-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการฝึกหัดครูมัธยมของวิทยาลัยนอร์ทปาร์ค" เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครูมัธยมที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว และประเมินค่าตนเองของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โครงการจัดการศึกษาวิชาสามัญเหมาะสมกับผู้สำเร็จการศึกษามีศรัทธาในการสอน แต่มีข้อบกพร่องบ้างในด้านวิธีสอน ซึ่งวิทยาลัยควรได้เพิ่มหลักสูตรวิธีสอนเฉพาะให้มากขึ้น และเตรียมการฝึกสอนให้ดีขึ้น ปรับปรุงนิสัยการศึกษาความรู้เพิ่มเติมของผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละคนให้มากขึ้นกว่าเดิม

โรเบิร์ต อี อัลซิเอเตอร์ และรูท อี เอกเคอร์ท (Robert E. Alciatoire and Rute E. Eckert 1968 : 530-A) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงการปริญญาเอกกับการประกอบอาชีพของนักศึกษาปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Minnesota) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำการศึกษานี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสังคมมากขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์

และนิเวศน์วิทยา ส่วนใหญ่ทำงานในมหาวิทยาลัย ประกอบอาชีพครู นักบริหารและวิจัยในมหาวิทยาลัย ส่วนผู้สำเร็จทางวิทยาศาสตร์ ทำงานด้านอุตสาหกรรมและโครงการวิจัยของรัฐบาล ทัศนคติส่วนใหญ่ใช้เวลาเพื่อทำงานด้านการสอน การบริหารและการวิจัยทัศนคติที่ทำงานด้านวิชาการมีความเห็นว่า เป็นโอกาสที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่และได้ทำงานวิจัยด้วย ผู้ที่ทำงานด้านการสอนส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกสอนและแสดงความเห็นว่าการฝึกสอนในคณะที่ศึกษาเป็นระดับปริญญาเอกนั้น มีความสำคัญและเป็นประโยชน์มากและเสนอแนะให้เพิ่มประสบการณ์ด้านการสอน การวิจัยและการสัมมนาแก่บัณฑิตให้มากขึ้น

วินเซนต์ เดอร์ ซังติส (Vincent De Sanctis 1971 : 1949-1969)

ได้ติดตามผลการศึกษาของผู้สำเร็จปริญญาเอกทางการศึกษาจากแผนกบริหารการศึกษาและการแนะแนวของมหาวิทยาลัย รัตเจอร์ ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1963 โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนมากเห็นควรให้มีการสาธิตและฝึกหัดการเป็นผู้นำ ส่วนวิธีการสอนควรเป็นแบบสัมมนาการศึกษาเฉพาะราย ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าประสบการณ์ที่ได้รับในขณะที่เรียนได้ประโยชน์ต่อการทำงานมาก

เคอเคมี (Kirkeby, 1975 : 4227-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การติดตามผลผู้สำเร็จหลักสูตรปริญญาเอกทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมอนทานา ระหว่างปี ค.ศ. 1958 - 1974 จำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่พอใจในโปรแกรมการเรียนระดับปริญญาเอก และเมื่อสำเร็จการศึกษาและส่วนใหญ่จะกลับไปทำงานยังที่ทำงานเดิม โดยดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นในด้านรายวิชาที่ศึกษานั้น ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าวิชาพื้นฐานทั่วไปมีประโยชน์มากในขณะที่การวิจัยมีประโยชน์น้อยต่อการทำงาน และเห็นว่าวิธีการสอนที่ดีที่สุดคือ การสัมมนา การอภิปรายและการรายงานตามลำดับ

คลาร์ค (Clark, 1978 : 2104-A) ได้ศึกษาเรื่อง "สำรวจทัศนคติของครูต่อการให้การศึกษาแก่ครูประจำการ" โดยศึกษาจากครูและผู้บริหารที่มีอายุ เพศ สถานภาพ การสมรส วุฒิ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ในมลรัฐแคนซัส สหรัฐอเมริกา ครูส่วนมากมีทัศนคติด้านลบต่อการให้การศึกษาแก่ครูประจำการที่จัดอยู่ คลาร์ค ให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษาแก่ครูประจำการ เป็นความต้องการเฉพาะตัว ไม่ควรจัดให้เหมือนกันไปทุกคน

### งานวิจัยในประเทศ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2518 : 39 - 41) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทและสถานะของบัณฑิต (กศ.บ.) ภาคค่ำของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก จากผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ขณะที่ครูเข้าไปเรียนภาคค่ำนั้น ถูกมองจากครูใหญ่เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารว่า ครูมีความรับผิดชอบน้อยและน้อยมากตามลำดับ ด้านความเห็นแก่ได้ ครูใหญ่ และเพื่อนร่วมงานมองเห็นว่าไม่เห็นแก่ได้ แต่ผู้บริหารไม่แน่ใจ ด้านประสิทธิภาพในการทำงานครูใหญ่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมองเห็นว่าไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำตามลำดับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ครูใหญ่และเพื่อนร่วมงานมองเห็นว่ามีเพิ่มขึ้น แต่ผู้บริหารไม่แน่ใจ อย่างไรก็ตามความคิดเห็นเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง เมื่อถามเกี่ยวกับผู้ที่เรียน จบ กศ.บ. ไปแล้ว เช่น ทุกฝ่ายเห็นว่าคนที่จบไปแล้วมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และคณะผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าควรมีการศึกษา เปรียบเทียบองค์ประกอบประสิทธิภาพในการทำงานและความรับผิดชอบระหว่างผู้เรียน กศ.บ. ภาคค่ำกับผู้ที่ไม่ได้เรียนในช่วง เวลา: ค่าๆ กัน เช่น ขณะกำลังเรียน เรียนจบแล้ว เป็นต้น

พิศิษฐ์ ตัดทวนิช และคณะ (2523 : 7) ได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี 2523 พบว่าผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า วิชาที่ได้รับมีผลต่อการนำไปใช้ปรับปรุงงานที่ตนทำ และทั้งน่าจะมีการปรับหลักสูตรให้ตรงกับสภาพของงานที่ตนทำให้มากขึ้นในเรื่องศักดิ์ศรี และโลกทัศน์ ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า การเข้ารับการอบรม ทำให้ภาพพจน์ความเชื่อมั่น ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของตนเพิ่มขึ้น ทั้งยังทำให้ตนมองโลกด้วยสายตาที่กว้างขึ้น เปิดใจกว้างในการมองปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น

จตุรัตน์ บวรสิน (2524 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลหลักสูตร ระดับปริญญาตรี 2 ปี วิชาเอกพลศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อประเมินความมุ่งหมาย องค์ประกอบของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาวิชา ขบวนการนำหลักสูตรไปใช้ และสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักศึกษา รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 150 ชุด เก็บข้อมูลจาก นักศึกษาปีสุดท้าย บัณฑิต อาจารย์ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ นิวแมนคูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรวิชา เอกพหุศึกษามีความเหมาะสมในด้านความมุ่งหมาย องค์กรประกอบ ของหลักสูตร และการเลือกและการจัดเนื้อหาวิชา
2. ขบวนการนำหลักสูตรไปใช้มีความเหมาะสมดีในด้านคุณลักษณะผู้สอนและผู้เรียน การสอน ตำราและสถานที่เรียน และผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาสูงมาก

รำไพ บริสุทธิและคณะ (2526 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เจตคติของครูประจำ การต่อการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในสถาบันฝึกหัดครู ผลการวิจัยพบว่า ในด้านหลักสูตรที่ใช้ อบรมมีผู้เสนอแนะว่าควรใช้เวลาอบรมมากขึ้น และทอระยะเวลาให้นานขึ้นในด้านวิชาการ ควรปรับปรุงด้านคุณภาพลดการผลิตลง ในด้านวิธีการดำเนินการอบรม ควรนำสื่อการสอนทาง โกลมาใช้ ด้านอาจารย์ผู้ให้การอบรมบางท่านไม่ค่อยรับผิดชอบ ไม่ควรจัดกิจกรรมมากเกินไป

ลาวัญย์ มฤคทัต (2526 : 2 - 3) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการควบคุมพัสดุ" โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประ สบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ เพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประ สบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก แต่มีอำนาจในการ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ให้ เป็นไปตามหลักการที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยและพบว่า ปัญหาในการนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้แก่ โครงสร้างการจัดหน่วยงานควบคุม พัสดุภายในหน่วยของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาเป็นร้อยละ 91.67 มีความเห็นว่า ควรให้มีการฝึกอบรมการควบคุม พัสดุแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาคณะอื่น ๆ ด้วย เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ด้านหลัก วิชาและเห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ถึงค่อนข้างมาก และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละคนสามารถแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

โสมเพ็ญ สอนยานนท์ (2527 : 2) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การติดตามผล การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของ โรงงาน ยาสลบ กระทรวงการคลัง" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม และความสามารถในการนำความรู้ไปปรับใช้



ในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาจากประชากร 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้รับการฝึกอบรม พบว่าผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทางการบริหารเพิ่มขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ยืนยันได้จากความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ชัยวิชญ์ ภูงามทอง (2528 : จ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการติดตามผลบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาในโครงการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2523 - 2525 เกี่ยวกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา ระหว่างวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว ผลปรากฏว่าด้านสถานที่และอุปกรณ์การศึกษาและความสามารถ ทางการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ทรงศักดิ์ พิริยะกฤต (2529 : ง) ได้ทำการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์โครงการจัดการศึกษาสาขาบริหารธุรกิจและการจัดการสำหรับบุคลากรประจำการของสทวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการนี้เป็นโครงการใหม่ที่สนองตอบเป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) โดยพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนดำรงตนในสังคมได้อย่างเป็นสุข แต่เนื่องจากหลักสูตรบริหารธุรกิจ และการจัดการเป็นหลักสูตรใหม่ ความพร้อมในการเรียนการสอนมีค่อนข้างไม่มากโดยเฉพาะด้านบุคลากร เอกสาร ตำรา เทคโนโลยีเพื่อการถ่ายทอดความรู้ นอกจากนี้สภาพแวดล้อม ห้องเรียนและการให้บริการ ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา โดยส่วนรวมควรปรับปรุงการพัฒนาปรับปรุงการบริหารโครงการให้เป็นไปตามโครงการที่วางไว้อย่างสวยงามมากขึ้น บุคลากรควรต้องพัฒนาคุณภาพและปริมาณอย่างจริงจัง

ลักขณา พานิชศุภผล (2529 : จ) ได้ทำการวิจัย เรื่องการติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรมโดยวิธีการสอนทางไกลหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับราชการบรรจุใหม่ในส่วนภูมิภาค รุ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาหลักสูตรสื่อการเรียนการสอน การ

ดำเนินการมีความเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก บัณฑิตและอุปสรรคได้รับเอกสารล่าช้า ไม่ค่อยมีเวลาในการศึกษาด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก

เสาวดี เชี่ยวชาญ (2529 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดตามผลครุศาสตร์บัณฑิตในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการตาม โปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูสอนภาษาไทย วิทยาลัยครูสุรินทร์ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชามี พ.ศ. 2521-2525 ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ในด้านวิชาพื้นฐาน วิชาเอกภาษาไทย วิชาชีพครูทั้งบัณฑิตและผู้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันว่า บัณฑิตมีความรู้ในวิชาต่าง ๆ มาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน การปฏิบัติตนในฐานะที่มีอาชีพครู ทั้งบัณฑิตและผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นตรงกันว่าบัณฑิตได้ปฏิบัติมาก

โสภณ กาญจนะ (2529 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2529 หลักสูตรที่ใช้อบรมเป็นหลักสูตรสภาการศึกษา พ.ศ. 2519 ลักษณะผู้เข้าอบรมมีอาชีพครู ข้าราชการ ทหาร/ตำรวจ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลักษณะของอาจารย์ มีวุฒิปริญญาโทมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาตรีและปริญญาเอก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีอาชีพครูกับอาชีพอื่น พบว่า ด้านเนื้อหาวิชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้เข้าอบรมอาชีพครูเห็นว่า ด้านเนื้อหาวิชาที่อบรมให้ประโยชน์มากกว่าอาชีพอื่น ด้านผู้สอนอาชีพครูเห็นว่า ผู้สอนสอนได้ดีแล้วมากกว่าอาชีพอื่น ส่วนด้านบริการ-สวัสดิการของวิทยาลัย พบว่าไม่แตกต่างกันอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่มีอาชีพครูและอาชีพอื่น พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความมีระเบียบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ทั้งของต่างประเทศและภายในประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่า การวิจัยด้าน Inservice Training นั้น ทำได้หลายลักษณะ เช่น การประเมินผลโครงการ การติดตามผลการจัดอบรมบุคลากรประจำการ และวิเคราะห์โครงการ การติดตามผลการจัดอบรมบุคลากรประจำการ และการวิเคราะห์โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ โดยส่วนใหญ่จะศึกษาถึงความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร บัณฑิต เบื้องต้นสำหรับหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนของหลักสูตรนั้น ๆ ตลอดจนการประเมินและติดตามผลผลิตว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพื่อจะนำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และเนื้อหาวิชาที่สอนได้ทันสมัย เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์และความต้องการของบุคลากรประจำการมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของการวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากรประจำการในด้านการประเมินผล และการติดตามผลมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางพัฒนาหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการของมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ในประเด็นดังต่อไปนี้คือ

1. สถานภาพการทำงานของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการ
2. ความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการและการนำไปใช้
3. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาและหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการ
4. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาหลักสูตรการจัดการทั่วไปสำหรับบุคลากรประจำการ