

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ความถนัด ทักษะ และ ความชำนาญ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้มีเทคนิค วิธีการ ในการ ปฏิบัติงาน โดยมีความมุ่งหมายให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่หน่วยงานใน องค์การต้องการ หรือมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดทักษะเฉพาะอย่างในการทำงาน การฝึกอบรมจึงเป็น กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูน ความรู้ ความชำนาญและความสามารถ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วย งานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้ผลดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเตรียม คนในอนาคต (ฉลอง มาปริดา, 2538) หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหาร บุคคลอย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้องค์การเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จในการบริหาร ทั้ง ยังเป็นส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น การฝึกอบรมจึง ถือเป็นการบริหารอย่างหนึ่ง ที่กระทำเพื่อการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน (สุปราณี ศรีฉัตรภิกษุ, 2524)

การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าหน่วย งานนั้นจะเล็กหรือใหญ่ โดยหน่วยงานต้องสามารถจัดการฝึกอบรม หรือส่งบุคลากร เข้ารับการ ฝึกอบรมให้ตรงและเหมาะสมกับความจำเป็นของหน่วยงาน (วิจิตร อวาระกุล, 2537) ในทาง การศึกษาก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็น ไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ครู อาจารย์ นักเทคโนโลยีการศึกษา หรือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยผลิตสื่อการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีความรู้ และมีความชำนาญ ในการ จัดการศึกษา รวมทั้งผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ เพราะสื่อการเรียนการสอน เป็นตัวกลางในการถ่ายทอด ความรู้ จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้

การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆที่ผู้สอนนำไปใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมาย ของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2533) สื่อการเรียนการสอนจึงเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ดังนั้นการฝึกอบรมครู อาจารย์ นักเทคโนโลยีการศึกษา หรือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยผลิตสื่อการสอนให้มีความรู้ ความชำนาญ จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

วีรียง กุมท, (2522) และประหยัด จีระวงษ์ (ม.ป.ป.) กล่าวถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษาแก่ ครู อาจารย์ นักเทคโนโลยีการศึกษา หรือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยผลิตสื่อการสอน ว่า

1. เนื่องจากการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ ขาดทั้งปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ การดำเนินการบางอย่างสิ้นเปลืองมาก ไม่มีจุดมุ่งหมายที่แท้จริง และมีข้อบกพร่องในการจัดการอย่างมาก ดังนั้นเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยเทคโนโลยี และวิธีการใหม่ๆ เข้ามาช่วยแก้ปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษา

2. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งในระบบใหญ่และระบบย่อย บางส่วนอาจเปลี่ยนแปลงไปช้า บางส่วนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่นการเปลี่ยนแปลงปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอนต่างๆ เป็นต้น รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับกฎเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา

3. ความก้าวหน้าของวิทยาการ อิทธิพลของวิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ หลายอย่างถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษา จึงมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูหรือผู้สอน ไม่สามารถใช้ความรู้หรือวิธีการเก่าๆมาสอน ให้เป็นที่ยอมรับได้ หรือวิธีการสอนในระบบเดิม อาจทำให้ไม่สะดวก ไม่รวดเร็ว รวมถึงสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมาก เหตุผลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา ความรู้และวิธีการด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือใช้วิธีการใหม่ที่ถูกค้นพบ มาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่ก้าวหน้าขึ้น

นอกจากเหตุผลดังกล่าว ปัจจุบันครูจำนวนไม่น้อยมีความต้องการในการใช้เครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนเทคโนโลยีการสอนสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมครูประจำการในเรื่องนี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และควรจัดอย่างต่อเนื่อง (ไชยยศ เรืองสุวรรณ , 2533) ซึ่งสอดคล้องกับ ประหยัด จีระวงษ์ (2528) ที่กล่าวว่า ความจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษาแก่ครูอาจารย์ นักเทคโนโลยีการศึกษา หรือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยผลิตสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาในยุคใหม่ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของมนุษย์

เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าใหม่ๆของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หัวข้อที่เลือกเกี่ยวกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีการศึกษานั้น มักเกี่ยวข้องกับ การผลิต การใช้ การบำรุงรักษา การบริการ และการนิเทศงานเทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งการประเมินผลกระบวนการในการฝึกอบรมนั้นๆ ทั้งนี้เนื้อหาดังกล่าวจะกว้างและลึกเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหลายที่สนับสนุนการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา ดังนั้นผู้จัดจึงต้องมีความรอบคอบ และระมัดระวังในการทำรายละเอียดเชิงปริมาณในกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของโครงการได้ การจัดและดำเนินโครงการการฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้มี ความรู้ ความเข้าใจในคุณลักษณะ และการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม การฝึกอบรมนั้นจึงจะดำเนินไปได้ด้วยดีและ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะลักษณะของการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา แตกต่างจากการฝึกอบรมแขนงอื่นๆ ทั้งในด้านคุณลักษณะของเครื่องมือ วัสดุ และวิธีการซึ่งมีหลายประเภท และแต่ละประเภทมีวิธีการเฉพาะอย่าง ดังนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้จึงมีลักษณะเฉพาะ อย่างที่ไม่เหมือนกับการฝึกอบรมประเภทอื่น กล่าวคือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีการศึกษาเป็นการฝึกอบรมที่ให้ความรู้โดยวิธีการฝึกปฏิบัติเป็นหลัก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านเนื้อหา ทักษะการฝึกปฏิบัติ และจากประสบการณ์ส่วนตัวของวิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ นอกจากนี้การจัดเตรียมอุปกรณ์การจัดสถานที่สำหรับการฝึกปฏิบัติ การกำหนดลักษณะการฝึกอบรม วิธีการประเมินผล และติดตามผล ก็จำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะอย่าง และที่สำคัญคือ การประเมินคุณภาพของงานที่ได้ จากการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษาย่อมแตกต่างจากการฝึกอบรมประเภทอื่นๆ เช่น คุณสมบัตินหรือจำนวนผู้เข้ารับการอบรมวัตถุประสงค์ และกระบวนการในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่มีลักษณะแตกต่างจากการฝึกอบรมโดยทั่วไปกล่าวคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการถ่ายทอดความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยได้รับการฝึกจากการปฏิบัติการจริงจึงทำให้เข้าใจหลักการ และสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนให้คำแนะนำดูแลและติดตามผลอย่างใกล้ชิด ประชุม อาราม (2522) ให้ความหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ว่า เป็นการฝึกอบรมเพื่อช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จหรือผลิตสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ พิสิฐพล ไกรพิพัฒน์ (2534) ให้คำจำกัดความสอดคล้องกันว่า การที่บุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกัน มีปัญหาหรือมีความสนใจใน

เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีความประสงค์จะเพิ่มพูนความสามารถของตนเองโดยการฝึกอบรม ซึ่งอาจศึกษา วิจัย หรืออภิปราย เพื่อที่จะได้เรียนรู้หลักการ และได้ทดลองปฏิบัติในสิ่งที่ได้เรียนรู้ อาจศึกษาคนเดียว หรือศึกษาเป็นกลุ่ม และมีวิทยากรเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้ ตามความสนใจ และความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษาโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีการศึกษาพบว่าวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา เป็นสื่อการสอนประเภทหนึ่งที่หน่วยงานต่างๆได้จัดให้ มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกันอย่างแพร่หลาย เหตุผลเพราะสื่อการสอนประเภทนี้ สามารถนำไปใช้ได้ในทุกๆด้าน เช่น ด้านการเกษตร ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา รวมทั้งด้านการฝึกอบรม ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ชาญชัย พิพัฒน์สันติกุล (2529) ที่กล่าวว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาได้คาดการณ์ในอนาคตว่า สื่อการสอนที่จะใช้เป็นหลักที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน ในปี พ.ศ. 2540 ถึง 2550 คือ สื่อการสอนประเภทวิดิทัศน์เพื่อการศึกษาซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ลัดดา ศรีสวัสดิ์ (2530) เรื่องบทบาทของวิดิทัศน์ ในหัวข้อสภาพปัจจุบันและแนวโน้ม โดยกล่าวว่า สื่อวิดิทัศน์ จะมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ ทางด้านการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาสังคม และวัฒนธรรม โดยช่วยส่งเสริมการตัดสินใจใฝ่มน้าวและชักจูงใจ รวมทั้งจะเพิ่มโอกาสสำหรับผู้ศึกษา และผู้แสวงหาความรู้ ได้มีโอกาสศึกษามากขึ้นสภาพการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษาปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษาหลายหน่วยงาน แต่หน่วยงานที่จัดมากได้แก่ หน่วยงานทางด้านการศึกษาทั้งนี้ก็เพราะว่าหน่วยงานเหล่านี้มีภาระในการให้การศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคลากรทางการศึกษาตลอดจนเจ้าหน้าที่ในหน่วยผลิตที่เกี่ยวข้อง แต่ละหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมจะมีลักษณะที่มีส่วนคล้ายคลึงกันในด้านของเนื้อหาในการฝึกอบรมแต่จะแตกต่างกันในด้านของกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการอบรม เมื่อมองโดยภาพรวมแล้วทุกโครงการที่จัดฝึกอบรมใช้ระยะเวลาโดยเฉลี่ยประมาณ 5 - 7 วัน ค่าใช้จ่ายต่อโครงการไม่รวมอุปกรณ์ประเภท Hardware ประมาณ 35,000 - 50,000 บาท ทั้งนี้ไม่รวมค่าใช้จ่ายส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเดินทาง ค่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเข้ารับการฝึกอบรม โดยการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษาในแต่ละครั้งนั้นมีผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 20 - 25 คน (สัมภาษณ์ กระจ่าง พูลศิลป์, ศึกษาพิเศษกั กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 28 มิถุนายน 2539.) จะเห็นได้ว่าการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษาแต่ละครั้งนั้น ต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูงมากพอสมควรดังนั้นในการฝึกอบรมแต่ละครั้งจึงควรได้รับผลที่คุ้มค่า กับการลงทุน

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งจะเริ่มใช้ในปีพ.ศ 2540 ได้ให้น้ำหนักแห่งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลภายในหน่วยงานเกิดการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ในการจัดโครงการฝึกอบรมต้องใช้จ่ายในการจัดการเพื่อให้โครงการการฝึกอบรมเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ การจัดโครงการฝึกอบรมบางครั้งผลที่ได้รับไม่เป็นดังที่ตั้งใจไว้ และไม่ป้อนักที่จะประสบผลสำเร็จร้อยละร้อย เนื่องจากหลายสาเหตุ การขาดการประเมินผลและติดตามผลมักจะถูกมองข้ามจึงทำให้ไม่ทราบค่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม ได้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ เพราะโครงการฝึกอบรมใดใดก็ตาม เมื่อได้ดำเนินการสิ้นสุดลงระยะเวลาหนึ่งแล้ว จำเป็นต้องหาข้อมูลมายืนยัน หรือพิสูจน์ให้เห็นว่าการดำเนินงานของโครงการได้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือประสบความสำเร็จคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด การดำเนินงานเหล่านั้นคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการประเมินทั้งสิ้น (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2531) การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการฝึกอบรมและ และเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปะที่ผู้รับผิดชอบโครงการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการฝึกอบรม (นาค พันธุมาจิน, 2529) การประเมินผลโครงการย่อมนำไปสู่การปรับปรุงโครงการในทุกๆระดับ ทำให้การประเมินผลโครงการเป็นที่ยอมรับมากขึ้นโดยเฉพาะการบริหารโครงการเพราะการประเมินผลโครงการเป็นระบบย่อยของการวางแผนและบริหารโครงการ ผลที่ได้จากการบริหารโครงการ จะทำให้ผู้บริหารโครงการ ทราบจุดเด่นและ จุดด้อยของโครงการ ส่งเสริมจุดเด่นและแก้ปัญหาคือจุดด้อยของโครงการได้ทันทั่วทั้งที่ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2529) การประเมินโครงการฝึกอบรม ได้ประยุกต์หลักการและวิธีการจากการประเมินโครงการทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินโครงการทางการศึกษา กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้น สัมฤทธิ์ผลตามความต้องการเพียงใด จะได้ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงโครงการ และประการสำคัญคือ เป็นเครื่องมือช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ในการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้น สามารถทำได้ 3 ระยะ ได้แก่ การประเมินก่อนการฝึกอบรม การประเมินระหว่างการศึกษา และการประเมินหลังการฝึกอบรม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2538) โครงการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมักจะมีการประเมินใน 2 ระยะ คือ การประเมินก่อนการฝึกอบรมและการประเมินระหว่างการศึกษา แต่การประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นถึงแม้หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมนั้นจะมีการประเมินแต่ก็เป็นการศึกษาประเมินในลักษณะของการประเมินปฏิบัติการตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่ามีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับโครงการ เช่น หลักสูตร เนื้อหา

ความคิดเห็นต่อสถานที่ โสภโศภนูปกรณ์ เป็นต้น การประเมินปฏิภริยานี้จะกระทำหลังจากเสร็จสิ้นโครงการทันทีทันใด มิได้มีการติดตามผล จากการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง อาจจะเป็นระยะเวลา 3 เดือน หรือ 6 เดือน ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ กัญญา ยั่งยืน (2535) ว่า การติดตามผลการฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นระบบไม่เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ส่วนมากจะอาศัยเกณฑ์การประเมินผลฝึกอบรม หรือไม่ก็อิงเกณฑ์การนิเทศตรวจเยี่ยม โดยการพูดซักถามอย่างไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะสถาบันในภาครัฐนั้นการติดตามผลไม่ได้รับความสนใจอย่างจริงจังอาจมาจากสาเหตุและปัญหามากมายความไม่เข้าใจกระบวนการติดตามผล ขั้นตอน ตลอดจนไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการติดตามผล ทั้งนี้ก็อาศัยเกณฑ์การประเมินผลเป็นหลักในการอ้างอิง ดังนั้นผลของการประเมินจึงไม่อาจทราบได้ว่า หลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม กลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนแล้ว ได้นำความรู้ ทักษะ จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตนหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร องค์การของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับผลลัพธ์จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร ดังนั้นการประเมินผลที่ดีนั้นจึงจำเป็นต้องมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบว่า การจัดการฝึกอบรมนั้นๆ สุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่

การติดตามผล เป็นกระบวนการที่กระทำเมื่อผลดีเป้าหมายออกไปในระยะเวลาหนึ่งถ้าเป็นการติดตามผลการฝึกอบรมโครงการหนึ่งก็จะต้องรอให้โครงการเสร็จสิ้นไปก่อนสักระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริง หรือถ้าเป็นการเรียนการสอนในหลักสูตร การติดตามผล จะทำได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้เรียนจบรายวิชา หรือ หลักสูตรไปแล้ว (ชลทิศัย เขียมสำอางค์และ สุมาลี สังค์ศรี , อ้างถึงใน กัญญา ยั่งยืน , 2535)

นอกจากนี้ส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา มิได้มีการติดตามผล เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนในหลายๆด้าน การไม่มีเกณฑ์ในการติดตามผลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขาดการติดตามผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ว่าเขาเหล่านั้นได้นำเอาสิ่งที่ได้รับไปใช้มากน้อยเพียงใด (สัมภาษณ์ ศักดา ชูศรี, หัวหน้าฝ่ายบริการวิชาการ สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 17 มกราคม 2539)

การประเมินผลของโครงการ หลังการฝึกอบรมนั้น มีผู้เสนอให้หลายรูปแบบ ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรมแบบ Training Approach ของ Donald L. Kirkpatrick มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ด้วยเหตุผลที่ว่า

1. รูปแบบการประเมินนี้ เป็นการประเมินหลังการฝึกอบรมครบทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์การ ซึ่งหากใช้รูปแบบนี้แล้วทำให้ทราบได้ว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมของตนนั้น ได้นำเอาความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องหรือองค์การ อย่างไร

2. รูปแบบการประเมินนี้ เป็นรูปแบบที่นำมิติวัตถุประสงค์มาใช้เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าของโครงการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้นได้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

3. รูปแบบการประเมินนี้ เป็นรูปแบบที่นำมิติวิธีการระบบซึ่งเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการเก็บข้อมูลและ มีการใช้เครื่องมือตามแบบมาตรฐานในการเก็บข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนการที่กำหนด และ สรุปผลการประเมินตามเกณฑ์ที่ประกาศไว้ล่วงหน้า

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ในระบบการติดตามผลและประเมินผลโครงการก็คือ การกำหนดเกณฑ์ของความสำเร็จตามนโยบายและโครงการนั้นๆ ivo อย่างชัดเจน รวมทั้งตัวชี้บ่งสภาพความสำเร็จนั้นๆ (นาท พันธุมนาวิน, 2529) เกณฑ์ในการวัดผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมิน ทำให้ระบบการฝึกอบรมและส่วนประกอบต่างๆของระบบสมบูรณ์ ถ้าไม่มีเครื่องมือเหล่านี้ก็ไม่สามารถทราบการบรรลุวัตถุประสงค์จากการทำงานของระบบได้ เกณฑ์คือ สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ อาจแสดงในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524)

ความสำคัญ และความจำเป็นในการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์ เพื่อการศึกษาที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาหาแนวทางและนำรูปแบบการประเมินผลและติดตามผลแบบ Training Approach ของ Donald L. Kirkpatrick มาใช้ในการพัฒนาเกณฑ์ในการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา เพราะเกณฑ์การวัดผลเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมให้ทราบว่า การลงทุน การเสียเวลา ที่หน่วยงานเสียไปให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ผลเป็นประการใด ดังนั้นจึงควรมีเกณฑ์กลางซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปที่ใช้ในการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาเกณฑ์การติดตามผลการฝึกอบรมการปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการติดตามผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาเกณฑ์การติดตามผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์การติดตามผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา

ข้อตกลงเบื้องต้น

วัน เวลา ที่แตกต่างกันในการตอบแบบสอบถาม ในแต่ละรอบ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลภายในกรอบเวลาของการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาเกณฑ์ที่ใช้ในการติดตามผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีการศึกษา 3 ด้านคือ ด้านการเขียนวีดิทัศน์ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร โดยใช้แนวทางในการติดตามผลโครงการตามรูปแบบการติดตามผล Training Approach ของ Donald L. Kirkpatrick
 2. เกณฑ์การติดตามผลนี้ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ติดตามผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา ในด้านการเขียนวีดิทัศน์ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ดังนี้
 - 2.1 ด้านการเรียนรู้มุ่งประเมิน การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม
 - 2.2 ด้านพฤติกรรมมุ่งประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน
 - 2.3 ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กรมุ่งประเมิน ผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร ชั้นเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการเพิ่มผลผลิตเพิ่มประสิทธิภาพและการบริการ

3. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล เพื่อใช้ใน
สร้างเกณฑ์ โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจำนวน 2 รอบ

4. เกณฑ์การติดตามผลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สำหรับการติดตามผล ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ในฝ่ายผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษาของสถาบันการศึกษาและหน่วย
งานราชการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานขั้นต่ำ ที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการ
ดำเนินงาน ซึ่งเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติ หรือผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ
การ การผลิตวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา

การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการประเมินผลการฝึก
อบรม เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาผลที่ได้รับจากโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า บรรลุผล
ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากการเรียนรู้ พฤติกรรม
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์การ

การติดตามผลการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ

ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับหลักการขั้นตอนและวิธีการในการผลิตราย
การวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา

ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ออกแบบและผลิต
รายการวิดิทัศน์เพื่อการศึกษา

ด้านเจตคติ หมายถึง การเห็นคุณค่าและความสำคัญของการผลิตรายการ
วิดิทัศน์เพื่อการศึกษา

การติดตามผลพฤติกรรม หมายถึง การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อกลับเข้าไปปฏิบัติงาน หลังการฝึกอบรมว่าเป็นไปในทางที่พึงประสงค์หรือไม่ มี
การนำความรู้ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

การติดตามผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อองค์การ หมายถึง การประเมินผลกระทบที่เกิดต่อ
องค์การ อันเนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านการบริการ

การนิยมนิเทศเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมคุณสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และความรู้ความรอบรู้ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นโดยเน้นให้ผู้เข้ารับการนิยมนิเทศได้รับความรู้จากวิทยากร ในด้านการนิเทศปฏิบัติ และทักษะเฉพาะด้าน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เกณฑ์การติดตามผลการนิยมนิเทศเชิงปฏิบัติการการผลิตวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษา และหน่วยงานราชการตระหนักในความสำคัญของการติดตามผลการนิยมนิเทศและนำเกณฑ์ที่ได้ไปใช้ในการติดตามผล
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์การติดตามผลการนิยมนิเทศเชิงปฏิบัติการทางเทคโนโลยีการศึกษา เรื่องอื่นๆอีก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย