



วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ทฤษฎี หลักการและความคิดเห็นของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 การฝึกอบรม ตอนที่ 2 หลักการประเมินโครงการ และตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นวิธีการหรือกรรมวิธีอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good. 1973:163) กล่าวไว้ในพจนานุกรมการศึกษาว่า "การฝึกอบรม" เป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะและความรู้ในสถาบันการศึกษาโดยทั่วไป

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด และให้ความคิดเห็นอันเป็นความรู้ที่สัมพันธ์กับกรนำไปแก้ปัญหา (Hallo Ran. 1978:326) อันเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่บุคคลต้องการทักษะ แนวคิดและความรู้ เพื่อที่จะช่วยทำงานได้ผลสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย (Mathis and Jackson. 1979:213)

เฟรเดอริก เอ ฮาร์บิสัน และชาลส์ เอ เมเยอร์ (Frederick A. Harbison and Charles A. Myers. 1964:2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า "เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝึกฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง"

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo. 1966:268) กล่าวว่า "การฝึกอบรมคือกระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคน ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง"

ลัมพงค์ เกษมสิน (2516:257) กล่าวว่าไว้ว่า "การฝึกอบรมหมายถึงกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น"

อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สัจจรตกุล (2514:293) ให้คำนิยามว่า "การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่เพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตในการพัฒนานิสัยแห่งความคิด และการกระทำ ความชำนาญ ความรู้และท่าทีต่าง ๆ "

น้อย ศิริโยติ (2524:4) ให้ความหมายว่า "การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) และทักษะ (Skills) ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง การจัดการฝึกอบรมอาจจะจัดเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ผู้จัดการฝึกอบรมอาจจะเป็นหน่วยราชการเอกชน หรือบริษัทห้างร้านก็ได้"

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นการให้การพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร โดยพยายามมุ่งที่จะเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ความชำนาญ (Skills) และความสามารถ (Ability) ของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลดียิ่งขึ้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบบุคลากรในอันที่จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการทำให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ตามความต้องการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยทั่วไป อาชีพวัน วายวานนท์ (2525:101) เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่สำคัญ คือ เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มทักษะและความรู้ สร้างนิสัยในการทำงาน รวมทั้งเพื่อปรับปรุงทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นทีมและมีขวัญในการทำงาน แต่เนาวรัตน์ พลายน้อย (2527:140) เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม พอสรุปได้ 3 ประการคือ

- 1) เพื่อให้รู้ลักษณะงานขององค์กรนั้น ๆ
- 2) เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อให้มีความทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

การฝึกอบรมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมในปัจจุบัน การฝึกอบรมจะดำเนินไปเป็นผลสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่ง น้อย ศิริโชติ (2524 : 9-10) แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- 2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถเพื่อการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และเพื่อเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคต

สรุปแล้วการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการทำงาน หรือพัฒนาตนเองได้นั้น ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้านของตัวบุคคลคือ

- 1) ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective Domain) ได้แก่ ทัศนคติ การปรับตัว ค่านิยม เป็นต้น
- 3) ด้านทักษะ (Psychomotor Domain) ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ ความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ

การฝึกอบรมบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน (In-Service Training)

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good 1973:613) กล่าวถึงการฝึกอบรมแบบนี้ว่า "เป็นการฝึกอบรมหรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษหรือเฉพาะคนงานที่ทำอยู่แล้ว รวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมีมุ่งที่จะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น"

น้อย ศิริโชติ (2524:12) กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากเหตุผลดังนี้

- 1) มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นได้
- 2) มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ
- 3) มีการโยกย้าย เลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง

ภิญโญ สาร (2517:446-447) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) วิธีการให้การศึกษาไปพร้อมกับकरปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) คือการให้เข้าปฏิบัติงาน โดยมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริง

2) วิธีปฐมนิเทศ (Vestible Training & Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการจัดให้ผู้ที่จะเข้าทำงานได้เข้าชั้นเรียน ซึ่งมีสภาพเหมือนขณะปฏิบัติงานทุกอย่าง โดยมีเครื่องมือและอุปกรณ์พร้อมลักษณะหนึ่ง เรียกว่า Vestible Training ส่วนการจัดประชุมชี้แจงและให้ช้กถามก่อนเข้าปฏิบัติงาน เรียกว่า Orientation

3) วิธีให้ทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยสอนชั่วคราว (Apprenticeship Training) เช่น การให้ครูได้ช่วยสอนหรือช่วยงาน โดยมีพี่เลี้ยงรับผิดชอบ ต่อไปให้รับผิดชอบสอนเต็มที่

4) วิธีให้ฝึกงาน (Internship Training) โดยให้บุคลากรได้ฝึกงานก่อนบรรจุ โดยมีการเข้าชั้นเรียนด้วย เพื่อจะได้นำปัญหาที่พบเข้าปรึกษาผู้ดูแลการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกงานของแพทย์

5) วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training) ได้แก่การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุและขณะทำงาน เช่น การฝึกนายร้อยสำรองในวงการทหาร การฝึกครูช่วยสอนของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย การอบรมผู้บริหารการศึกษาของคณะครูค่าสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6) วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside Course) อาจเพื่อรับวุฒิปริญญาตรีหรือไม่รับก็ได้ โดยไปเรียนเฉพาะวันเปิดสอนวิชาที่เรียน วันอื่น ๆ ก็ทำงานตามปกติ

7) วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเติมเวลา (Retraining or Upgrading) โดยให้ไปศึกษาตามตามวิชาที่หน่วยงานต้องการเติมเวลา ได้แก่ การไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศของข้าราชการพลเรือนไทย

8) การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องช่วยสอนและแบบเรียนโปรแกรม (Teaching Machines and Programmed Instruction) โดยเน้นการฝึกอบรมด้วยตนเองตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล

จะเห็นได้ว่า การสร้างประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการครู เป็นงานที่สำคัญ ซึ่ง กษณชัย โพธิอาษา (2523:27 อ้างถึงใน Bangkok:UNESCO, 1965:107)

สรุปได้ว่าต้องได้รับความสนใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จากการประชุมรัฐมนตรีศึกษาขององค์การยูเนสโก (UNESCO) ในภูมิภาคเอเชียเมื่อวันที่ 22-29 พฤศจิกายน 2508 กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพว่า "คุณภาพของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดอัตราการขยายทางด้านการศึกษาทั้งทางปริมาณและคุณภาพ การขาดแคลนครู จอปรณการสอน ยังไม่ทำให้เกิดความล่าช้าทางด้านการศึกษาเท่ากับการขาดแคลนครูที่เหมาะสม สถานะของครู วุฒิ และประสบการณ์ของครู เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าทางการศึกษา"

ตอนที่ 2 หลักการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมินโครงการฝึกอบรม ควรจะได้ทราบหลักการที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมิน เพื่อจะได้ประเมินโครงการได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งทำให้ผลการประเมินที่ได้นั้นมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นผู้ที่จะทำการประเมินควรทราบในสิ่งต่อไปนี้

1. ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม
2. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม
3. จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม
4. ประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม
5. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม
6. คุณลักษณะของการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดี
7. ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการฝึกอบรม

1. ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

สำหรับความหมายของการประเมิน Bholia (H.S.Bholia, 1979:1-2) ได้เลือกความหมายจากพจนานุกรมในความหมายว่า "การประเมินคือการตรวจสอบ และการพิจารณา คุณค่า คุณภาพ ความสำคัญ ระดับ หรือสภาพของสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็น การตรวจสอบประสบการณ์อย่างเป็นปรนัย มีระบบและมีความหมายแน่นอน เพื่อว่าจะได้คงไว้ซึ่งการปฏิบัติในระดับที่แน่นอนหรือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัตินั้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ Bholia ได้กล่าวถึงนิยามของการประเมินตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

Professor Lee J. Cronbach ให้คำนิยามของการประเมินว่า "การประเมินเป็นการรวบรวมและการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา"

Dr. Marvin C. Alkin บรรยายถึงการประเมินในลักษณะที่ว่า "การประเมินเป็นกระบวนการค้นหาความจริง (Ascertaining) ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกข้อมูลที่เหมาะสม ตลอดทั้งการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะได้รายงานข้อมูลสรุปอันเป็นประโยชน์ต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ"

สำหรับ Professor Malcolm Provus ได้กล่าวถึงการประเมินว่า "การประเมินเป็นกระบวนการของ

- 1) การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับมาตรฐานของโครงการ (Program Standards)
- 2) การกำหนดความไม่สอดคล้องกัน (Discrepancy) ระหว่างผลการปฏิบัติตามโครงการกับมาตรฐานที่ควบคุมโครงการนั้น ๆ
- 3) การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันในการกำหนดถึงจุดอ่อนของโครงการ"

Professor Michael Scriven บรรยายถึงกิจกรรมการประเมินว่าประกอบด้วย การเก็บ (Gathering) และรวบรวม (Combining) ข้อมูลการปฏิบัติ (Performance Data) กับอัตราส่วนวิกฤต (Critical Scale) ที่ได้ให้น้ำหนักเพื่ออาจจะให้ทั้งการเปรียบเทียบ หรือ การจัดอันดับที่เป็นตัวเลข (Numerical Rating) และการให้เหตุผลด้านความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้น้ำหนัก (the Weightings) และการเลือกเกณฑ์ ดังนั้น Scriven จึงได้นิยามการประเมินผลเป็น 2 แบบคือ Formative Evaluation และ Summative Evaluation

Formative Evaluation ใช้ตรวจสอบลักษณะที่แตกต่างกันของโครงการในขณะที่กำลังจัดทำโครงการ และใช้ในการแก้ไขและปรับปรุงโครงการระหว่างที่กำลังดำเนินการอยู่

Summative Evaluation เป็นการรวมผลกระทบบของโครงการที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายและชุมชน

ส่วน Dr. Daniel L. Stufflebeam นิยามการประเมินในลักษณะที่ว่า "การประเมินเป็นกระบวนการของการพรรณา (delineating) การได้มา (obtaining) และการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม"

สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2524:57) ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมินนั้นโดยทั่วไปหมายถึงการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criterion) ซึ่งเกณฑ์อาจมีมาก่อนแล้วและเป็นอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเรียกว่า เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) หรือเป็นเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมของกลุ่มซึ่งเป็นแบบ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion)

นิตา ชูโต (2527:8-9 อ้างถึงใน Suchman 1969 Scriven 1976, Rutman 1977) ให้ความหมายของการประเมินโครงการสรุปได้ดังนี้ การประเมินโครงการ หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือเทคนิคการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ เกี่ยวกับโครงการ เพื่อให้การตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาค่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

โครงการฝึกอบรม สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2524:58-59) กล่าวเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมว่า "เป็นการอบรมให้ความรู้ใหม่แก่ผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมศึกษาต่อไป และนำความรู้ใหม่เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน"

จากความหมายของการประเมินและความหมายของโครงการฝึกอบรมดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อบ่งชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของโครงการและแผนงานฝึกอบรม ตลอดจนผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งการประเมินโครงการฝึกอบรมควรประเมินทั้งความก้าวหน้าของโครงการฝึกอบรมในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ และประเมินรวมสรุปหลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ทง ทองเต็ม (2523:76) กล่าวเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมว่า โดยปกติเราทำการประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อที่โครงการจะทราบว่าจะ

- 1) ผู้เข้ารับการอบรมประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด
- 2) การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งหน่วยงานและผู้บริหาร



โครงการฝึกอบรมต้องการจะให้เปลี่ยนแปลงหรือไม่

3) การเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการฝึกอบรมได้ผลดีกว่าการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีอื่นหรือไม่

4) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะอยู่ได้นานหรือเพียงชั่วคราว

5) ภายหลังจากผ่านการอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผลงานในหน่วยงานของตนหรือไม่

6) การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดี คือ เพิ่มผลผลิตในหน่วยงานหรือไม่

7) การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานจะเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราว

หรือในอีกลักษณะหนึ่ง วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการเพื่อ (ประอร. สุนทรวิภาต, 2526:19 อ้างถึงใน ชาญชัย ลลิตรังสิมา และ เข็ดวิทย์ ฤทธิ์ประคำสนี, 2523)

1) ดูว่าการฝึกอบรมได้สัมฤทธิ์ผลตามต้องการเพียงใด

2) ถ้ามีข้อบกพร่องอะไรเกิดขึ้นก็จะได้หาทางปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ตั้งแต่การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การกำหนดวิชาที่จะฝึกอบรม การกำหนดเวลาสำหรับแต่ละวิชา และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

3) เพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องที่ว่าควรที่จะจัดโปรแกรมเช่นนั้นต่อไปหรือไม่ บ่อยเพียงใด ค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นอย่างไร

3. จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม (ลัมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524: 60-62)

โดยหลักการแล้ว จุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมจะต้องพัฒนา มาจากความต้องการหรือความสนใจของบุคคล หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ (Evaluation Audiences) การประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นการประเมินเพื่อบุคคลหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมบุคคลหรือองค์กรเหล่านี้ต้องการผลการประเมินเพื่อตัดสินใจ อย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ซึ่งแบ่งบุคคลหรือองค์กรดังกล่าวได้ 2 ประเภทคือ

1) บุคคลหรือองค์กรปฐมภูมิ (Primary Evaluation Audiences) เป็นบุคคล หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมโดยตรง เช่น

1.1) คณะกรรมการบริหาร เมื่อแต่งตั้งกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการ

ฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว ย่อมสนใจอยากทราบว่าโครงการฝึกอบรมนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าควรจะดำเนินโครงการฝึกอบรมทำนองนี้อีกหรือไม่ ถ้ามีละจุดเหมือนเดิมหรือควรปรับปรุงส่วนใดบ้าง ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมตามความต้องการของคณะกรรมการบริหารที่ควบคุมนโยบาย เป็นผลการประเมินแบบรวมสรุป

1.2) คณะกรรมการเฉพาะกิจ เป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดการประชุมตามรูปแบบที่คณะกรรมการเฉพาะกิจเห็นสมควร คณะกรรมการเฉพาะกิจสนใจการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมได้ทันที และสนใจผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยส่วนรวมด้วย เพื่อต้องการทราบจุดเด่นจุดด้อยของจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม คณะกรรมการชุดนี้ต้องการทราบผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งผลการประเมินความก้าวหน้า และผลการประเมินแบบรวมสรุปด้วย

1.3) คณะวิทยากร ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมย่อมต้องการทราบจุดเด่นและจุดด้อยของกระบวนการฝึกอบรม โดยเฉพาะการจัดการจัดการโครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการโครงการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ส่วนความสนใจรองลงมาอาจต้องการทราบผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมด้วย

1.4) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ย่อมต้องการที่จะทราบว่า หลังจากโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้ว โดยส่วนรวมและส่วนบุคคลได้รับความรู้ความเข้าใจตามจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมเพียงใด ตลอดจนได้ทราบข้อคิดเห็นและแนวคิดของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมด้วยกันเกี่ยวกับการฝึกอบรมครั้งนี้ด้วย

1.5) บุคคลหรือองค์การให้ความสำคัญแก่ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นักประเมินต้องคำนึงถึงและให้ความสนใจในความต้องการข้อมูลจากโครงการฝึกอบรมของบุคคลหรือองค์การ ซึ่งบุคคลหรือองค์การที่ให้ความสำคัญแก่โครงการต้องการทราบว่า การดำเนินโครงการบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่ได้รับคุ้มค่างบที่ลงทุนไปหรือไม่ ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะได้จากการประเมินแบบรวมสรุป ผลการประเมินโครงการแบบรวมสรุปจะช่วยให้บุคคลหรือองค์การตัดสินใจได้ว่าในโอกาสต่อไปควรสนับสนุนโครงการฝึกอบรมทำนองนี้อีกหรือไม่

2) บุคคลหรือองค์การทุติยภูมิ (Secondary Evaluation Audiences) หมายถึงบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ๆ ในทางอ้อม ได้แก่

2.1) ผู้บังคับบัญชาของกรรมการหรือวิทยากร ผู้บริหารเหล่านี้อาจสนใจ ผลการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่คณะกรรมการหรือวิทยากร ดังนั้นผู้บริหารเหล่านี้จึงสนใจผลสัมฤทธิ์ของ โครงการ เป็นสำคัญ

2.2) กลุ่มบุคคลหรือองค์กรอื่น ซึ่งอาจสนใจโครงการฝึกอบรมทำนองนี้ อาจต้องการข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของ โครงการ เพื่อช่วยตัดสินใจว่าควรสนับสนุนโครงการ ฝึกอบรมทำนองนี้เพียงใด

2.3) คณะจารย์หรือผู้สนใจทั่วไป ซึ่งสนใจผลการประเมินในแง่ที่ว่า การ ฝึกอบรมครั้งนี้ให้ผลดีแก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพียงใด คำนวณกับเวลาที่เสียไปหรือไม่ ข้อมูลเหล่านี้ จะช่วยให้คณาจารย์หรือผู้สนใจทั่วไปตัดสินใจได้ว่าควรสมัคร เข้าร่วมอบรมในคราวต่อไปหรือไม่

2.4) นักประเมินอาชีพ กลุ่มบุคคลเหล่านี้สนใจการประเมินผลโครงการ ประชุมในแง่ของวิชาการว่าด้วยเทคนิคการประเมินโครงการฝึกอบรม ซึ่งสนใจถึงแบบแผน ประเมินที่พิจารณาควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ของ โครงการฝึกอบรม ตลอดจนเทคนิคการเก็บรวบรวม ข้อมูล เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการรายงานผลการประเมิน

จากการพิจารณาบุคคลที่เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม ตลอดจนความต้องการผล ประเมิน (Concerns) เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมในแง่ที่ตนเองสนใจ การประเมินโครงการฝึกอบรมควรมีจุดมุ่งหมายทั่วไป เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหาร เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการ ประเมินโครงการฝึกอบรม ดังนี้

1) เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการ กับหลักการและเหตุผล ความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมาย และ จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม

2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของทรัพยากร ปัจจัยเบื้องต้น (Input) ที่มี อยู่อันได้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เวลา และหลักสูตรกับ แผนงานโครงการฝึกอบรมว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด

3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของการนำแผนงานฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง กล่าวคือ เพื่อศึกษาถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินการฝึกอบรม อันได้แก่ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและ กิจกรรมต่าง ๆ

4) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม กล่าวคือ เป็นการประเมิน

ผลผลิตของโครงการ เพื่อบ่งชี้ว่าโครงการฝึกอบรมได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

4. ประเภทของการประเมินโครงการฝึกอบรม

กษณชัย โทธิอาษา (2523:34 อ้างจาก Michael Seriven, 1973:21)

แบ่งการประเมินผลโครงการออกตามลักษณะเวลาเป็น 2 ประเภทคือ

1) Intrinsic Evaluation เป็นการประเมินคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อน
ฝึกปฏิบัติ เป็นการหาข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนและศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ

2) Pay-off Evaluation เป็นการประเมินผลเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว รวมถึงการประเมินขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ สัมพร แล่งชัย และ สุนทร เกิดแก้ว (2520:32-36) ได้แบ่งประเภท
ของการฝึกอบรมสอดคล้องกับ Michael Seriven โดยแบ่งเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) การประเมินผลก่อนปฏิบัติการ (Pre-Evaluation of Planned Activities) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในด้าน
ความรู้สึก ทศันคติ และความคาดหวังที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

2) การประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน (Operational or On-Going Evaluation) เป็นการเก็บข้อมูลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ารับการอบรมชั่วระยะเวลา
หนึ่ง อาจจะทำได้หลายครั้งต่อเนื่องกัน โดยเว้นช่วงครั้งหนึ่ง ๆ พอดควร สู้แต่ว่าโครงการฝึก
อบรมนั้นจะใช้เวลามากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มักจะสอบถามเกี่ยวกับวิชาในหลักสูตร ระยะเวลา
ในการฝึกอบรม ผู้บรรยาย เอกสาร และปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Ex - post Evaluation of Completed Activities) เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมแล้ว มักจะประเมินในด้านวิชาการ
เช่น หลักสูตร ระยะเวลา การฝึกอบรม สถานที่ อุปกรณ์ วิทยากร เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม

อย่างไรก็ตามเกี่ยวกับประเภทของการประเมินโครงการ นิศา ชูโต (2527:
37-40) กล่าวว่า งานประเมินโครงการควรเป็นกิจกรรมแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive
Evaluation) คือมีไว้แต่เพียงประเมินผลงานที่ได้ เมื่อโครงการเสร็จสิ้น (Outcome
Evaluation) หรือการประเมินในระหว่างโครงการ (Formative Evaluation) การประเมิน
ก่อนโครงการ (Ex-ante or Feasibility Evaluation) หรือการประเมินหลังโครงการ
(Post-project Evaluation) แต่อย่างไรอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น แต่จะต้องประเมิน

ควบคู่กันไปทุก ๆ ด้าน ซึ่งกิจกรรมการประเมินอาจจะแยกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1) การประเมินในระหว่างแผนและวิเคราะห์โครงการ (Evaluation During Planning and Appraisal หรือ Ex-ante Evaluation) ในช่วงระยะเริ่มแรกของโครงการ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่การเสนอโครงการเค้าโครงการเริ่มแรก และการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ (Pre-feasibility Study) และ Feasibility Study) ตั้งแต่ด้านเทคนิค เครื่องมือ เครื่องใช้ ทุนที่หาได้ (Funding) ความต้องการบริการ (Needs Assessment) ความพร้อมทางสิ่งแวดล้อมและสังคม (Environment and Social Impact) ระบบบริหารงาน (Administration and Managerial) ทั้งของโครงการ และระดับท้องถิ่น ความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ ผลตอบแทนต่อหน่วยค่าใช้จ่าย (Cost-Benefit Study) ผู้ประเมินโครงการในช่วงนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรัฐผู้ให้ทุน หรือหน่วยงานระหว่างประเทศที่ให้เงินกู้หรือเงินทุนอุดหนุนโครงการ หน่วยงานวางแผน และบางครั้งก็อาจเป็นบริษัทที่ปรึกษาการทำโครงการ

2) การประเมินในช่วงระหว่างโครงการ (On-going Project Evaluation) ในช่วงระยะเวลาระหว่างปฏิบัติโครงการนั้น เพื่อเป็นการแน่ใจว่าโครงการได้ดำเนินไปอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาและข้อผิดพลาดได้ทันท่วงที จึงสมควรให้มีการประเมินโครงการในช่วงระหว่างโครงการเพื่อเป็นการประเมินความก้าวหน้า ติดตามงาน และควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผน งานประเมินในช่วงนี้เรียกชื่อต่าง ๆ กันไปเช่น การประเมินเพื่อประมวลและแก้ไขปัญหาในระหว่างโครงการ (Formative Evaluation) การประเมินแผนปฏิบัติและติดตามงาน (Implementation or Monitoring) การประเมินโครงการทำงาน (Process Evaluation) เป็นต้น ผู้ประเมินในช่วงนี้ส่วนใหญ่คือผู้ร่วมในหน่วยปฏิบัติโครงการในหน่วยงานประเมินภายในโครงการ เพราะจะเป็นผู้คุ้นเคยกับวิธีการปฏิบัติงานและระบบงานเป็นอย่างดีอยู่แล้ว หรืออาจเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาเฉพาะงาน บุคคลที่จะได้รับรายงานประเมินคือผู้บริหารโครงการ คณะกรรมการบริหาร และผู้ให้ทุนอุดหนุนโครงการและหน่วยงานที่จัดทำโครงการ

3) การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ (Post Project Evaluation หรือ Summative Evaluation) การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการนั้น เป็นเครื่องแสดงว่าผลของโครงการได้ถึงระดับที่วางไว้หรือไม่ หรือมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นที่ทำให้โครงการไม่ประสบผลเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับทุนที่เข้าไป การประเมินนี้เป็นการรวบรวมผลต่าง ๆ

ที่ประเมินไว้แต่แรกเริ่มโครงการ เป็นผลรวมของการวิเคราะห์โครงการทั้งหมด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับโครงการต่อไป ดังนั้นส่วนประกอบของการประเมินจึงประกอบด้วยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ ทรัพยากรที่ใช้เพื่อประโยชน์ของโครงการ แนวทางเลือก และโอกาสรวมทั้งข้อจำกัดต่าง ๆ ในการตัดสินใจ การทำงานทุก ๆ จุด การวิเคราะห์ผลผลิต ส่วนรวมของโครงการทั้งสิ้น และผลกระทบต่าง ๆ ของโครงการ ตลอดจนกระทั่งข้อปลีกย่อยต่าง ๆ ในการวางแผนของโครงการ เป็นต้น เอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินผลหลังเสร็จสิ้น จึงเป็นการรวมของเอกสารในส่วนที่ 1 และ 2 พร้อมทั้งการวัดผลการประเมินในระยะสุดท้าย (Outcome หรือ Impact Evaluation) รวมทั้งผลกระทบอันอาจจะเกิดกับสังคมภายหลัง ก็จะต้องมีการประเมินต่อไปอีก ผู้ประเมินในส่วนนี้อาจเป็นเจ้าของโครงการ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญภายนอกซึ่งได้รับการว่าจ้างมาให้ประเมินผลก็ได้

การประเมินผลการฝึกอบรมโดยทั่วไปอาจกระทำได้ในช่วงเวลาและตามลักษณะต่าง ๆ ขจรศักดิ์ ชาญณรงค์ และ วิรัชพร สรรค์คานนท์ (2527:28-29) สรุปประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรมได้ 5 ประเภทดังนี้

1) การประเมินก่อนการอบรม เป็นลักษณะของการประเมินความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรมและนำผลที่ได้เปรียบเทียบกับภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่มากนักเพียงใด

2) การประเมินภายหลังการอบรม เป็นลักษณะของการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแต่ละโครงการ เพื่อประเมินผลว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่เหมาะสมหรือไม่เพียงใด รวมทั้งการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโครงการนั้น ๆ ว่าควรจะปรับปรุงหลักสูตรในการฝึกอบรมโครงการต่อไปอย่างไร

3) การประเมินความเข้าใจแต่ละหัวข้อวิชา เมื่อการบรรยายหรือนำอภิปรายแต่ละหัวข้อวิชาสิ้นสุดลงอาจจะมีให้มีการประเมินผล เพื่อทราบว่า การถ่ายทอดวิชานั้นได้รับผลสำเร็จเพียงใด ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการสอบถามความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มขึ้นมาน้อยเพียงใด

4) การประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารโครงการ เป็นลักษณะของการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมว่าการบริหารโครงการและการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในขั้นที่น่าพอใจมากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องในด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้หัวหน้าโครงการและเจ้าหน้าที่ได้ทราบและนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

5) การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการอบรม เป็นลักษณะของการติดตามผลการอบรมว่าภายหลังการฝึกอบรมแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบ้างหรือไม่ และการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความปรารถนาขององค์กรบ้างหรือไม่ เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิผลกว่าเทคนิคอื่น ๆ หรือไม่ และการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยการฝึกอบรมนั้นมีความเหมาะสมที่สุดที่จะแก้ปัญหาหรือไม่ หรือถ้าใช้วิธีอื่น ๆ จะดีกว่า

5. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม

การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะประเมินได้อย่างไร สิ่งจะทำให้ได้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ซึ่ง สมหวัง ทิริยานูวัฒน์ (2524:34-40) ได้สังเคราะห์รายงานการประเมินทั้งหลายปรากฏแบบประเมิน 3 รูปแบบคือ

1) แบบประเมินเชิงสำรวจ แบบประเมินแนวนี้จะเป็นการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยในการประเมิน เช่น การวิเคราะห์หัวข้อโครงการเพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของโครงการกับกิจกรรมในโครงการ การวิเคราะห์เอกสารเป็นวิธีการหลักที่ใช้ในการประเมินตามแนวการสำรวจจากความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง จุดอ่อนของการใช้แบบประเมินเชิงสำรวจก็คือ ผลการประเมินค่อนข้างจะมีความเป็นปรนัยต่ำ ซึ่งทำให้ผลการประเมินเป็นที่น่าสนใจ ทางแก้ไขคือพยายามเก็บข้อมูลเชิงความคิดเห็นให้มีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน และพยายามประเมินจากหลักฐานหรือ เอกสารที่มีอยู่เป็นสำคัญ

2) แบบประเมินเชิงทดลอง เป็นการประเมินโดยอาศัยแบบการทดลองที่ใช้ในการประเมินใช้กันมากเป็นแบบมีกลุ่มเดียว แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวัดก่อนและหลัง การทดลองแบบกลุ่มเดียวมีจุดอ่อนค่อนข้างมาก การแก้ไขควรมีการประเมินโดยอาศัยแบบการทดลองที่มี 2 กลุ่มคือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

3) แบบประเมินตามโมเดลการประเมิน โมเดลในการประเมินจะเป็นเครื่อง ชี้ทิศทางว่า การประเมินจะเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง ผู้ประเมินจะต้องทำอะไรบ้าง การเลือกใช้แบบหรือโมเดลในการประเมินจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับความจำเป็นหรือความต้องการของผู้ใช้ผลประเมิน นักวิชาการทั้งหลายเสนอแนะเป็นกรอบความคิดให้นักประเมินเลือกนั้นมีหลายโมเดล แต่ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน พยายามทำให้การประเมินเป็นระบบโดยอาศัยคุณลักษณะ

ของระบบที่ประกอบด้วยปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตเป็นแก่นในการเล่นอโมเดล ซึ่งอาจแยกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) โมเดลที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Attainment Model or Objective) ที่รู้จักกันในนามของ Tylerian Model การประเมินตามโมเดลนี้เป็น การประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) ที่เน้นผลสุดท้าย

2) โมเดลเน้นการตัดสิน ซึ่งมีชื่อเฉพาะว่าโมเดลการประจัญหน้า (The Countenance Model) ของ สตี๊ก (Robert Stake) โมเดลนี้มุ่งบรรยายสิ่งที่ประเมิน (Descriptive) และการตัดสินคุณค่า (Judgment) โดยมุ่งวิเคราะห์ความสอดคล้องความ สัมเหตุสัมผลของสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งที่ปรากฏจริงของสิ่งนั้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์เป็นสิ่งสำคัญ

3) โมเดลเน้นการจัดการเป็นหลัก ได้แก่โมเดลของสตี๊กฟิลลิปและคณะ ซึ่งมีชื่อว่า โมเดลซีป (CIPP Model) การประเมินตามโมเดลนี้เป็นการให้ข้อมูลซึ่งสำรสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ อย่างถูกต้อง การประเมินตามโมเดลนี้ประกอบด้วย การประเมิน 4 ประเภท คือ การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

แคททาแลนเนลโล และ เคิร์คแพทริก (Catalanello and Kirkpatrick, 1968:12) เห็นว่าการประเมินผลประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1) การประเมินผลตอบสนอง ซึ่งตามปกติจะเกิดเป็นครั้งคราวระหว่างการ ดำเนินโครงการ เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้เข้าร่วมโครงการว่ารู้สึกอย่างไร ข้อมูลที่จะนำมาใช้ ในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน เป็นต้น

2) การประเมินการเรียนรู้ ให้ข้อมูลในการทดลองก่อนเริ่มโครงการและเมื่อ จบโครงการ แล้วทดสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อนำผลในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และค่านิยมของ ผู้เรียนมาเปรียบเทียบกัน เมื่อก่อนเริ่มโครงการและตอนท้ายโครงการ

3) การประเมินพฤติกรรม เช่นเดียวกับข้อสองคือได้ข้อมูลจากการทดสอบตอน เริ่มต้นและตอนท้ายโครงการ เพื่อดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมอะไรบ้าง

4) การประเมินผลที่เกิดขึ้น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของโครงการในแง่ที่จะลด ค่าใช้จ่าย ปรับปรุงคุณภาพ เพิ่มผลผลิต ลดปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหมาย

การประเมินผลดังกล่าวมาแล้วสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และ วิรัชพร สรัคคานนท์ (2527:26-28) ซึ่งกล่าวว่า การประเมินผลเพื่อวัดประสิทธิผล (Effectiveness) ของการฝึกอบรมนั้นจะวัดตัวแปร 4 ตัวด้วยกันคือ

1) ปฏิกริยาของผู้รับการฝึกอบรม (Reaction) หมายถึง การวัดความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมชอบหรือไม่ชอบ พอใจ/ไม่พอใจ โครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ส่วนใหญ่ใช้การวัดโดยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

2) การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง หลักหรือข้อเท็จจริงและเทคนิคซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจและสามารถรับเอาไว้ได้ ซึ่งวิธีการวัดการเรียนรู้จะใช้วิธีการวัดก่อนและหลัง โครงการฝึกอบรม การวัดสังเกตการแสดงออกของพฤติกรรมในห้องฝึกอบรม เช่น ให้ฝึกภาคปฏิบัติ และใช้การทดสอบข้อเขียน

3) พฤติกรรม (Behavior) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานนั้น จะต้องใช้วิธีประเมินเกี่ยวกับเทคนิคการวิจัย เพื่อดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านใดบ้าง ซึ่งเป็นลักษณะของการติดตามผลจากการอบรมว่าภายหลังจากการฝึกอบรมแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานบ้างหรือไม่

4) ผลของการฝึกอบรม (Results) หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับอันสืบเนื่องจากการฝึกอบรม เช่น การลดต้นทุน การลดอัตราการลาออก การลาหยุดงาน เพื่อเป็นการเพิ่มทุนคุณภาพหรือผลผลิต ปรับปรุงขวัญให้ดีขึ้น เป็นต้น

6. คุณลักษณะของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดี

การประเมินผลโครงการที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ (สมหวัง พิริยานูวัฒน์, 2524:22-24)

1) มีความเที่ยง (Reliability) สูง กล่าวคือ การประเมินผลโครงการที่ดีต้องมีความคงเส้นคงวาลูก โดยปกติการวัดทางนามธรรมมักจะต้องมีความคลาดเคลื่อนปะปนอยู่เสมอ ถ้าการวัดมีความคลาดเคลื่อนสูงแสดงว่าการวัดนั้นมีความเที่ยงต่ำ ทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยงต่ำไปด้วย ดังนั้นนักประเมินผลจำเป็นต้องพยายามควบคุมการวัดในทุกขั้นตอนของการประเมินผลโครงการให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นผลให้การวัดมีความเที่ยงสูงสุด ผลการประเมินจะมีความคงเส้นคงวาหรือมีความเที่ยงสูงที่สุดตามไปด้วย

2) มีความตรง (Validity) สูง กล่าวคือในการประเมินนั้น ได้ประเมินคุณลักษณะที่ประเมินได้จริง ๆ ผลการประเมินจะมีความตรงสูงก็ต่อเมื่อ เครื่องมือที่ใช้วัดต้องมี

ความตรงสูง หรืออาจกล่าวได้ว่า ผลการประเมินจะมีความตรงสูงขึ้นอยู่กับความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ

3) ความเป็นวัตถุวิสัย (objectivity) กล่าวคือเป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (Bias) ในทุกรูปแบบ นักประเมินผลควรตระหนักในเรื่องอคติสำเียง และพยายามขจัดทุกวิถีทาง โดยเฉพาะนักประเมินภายในควรระมัดระวังเรื่องความผูกพันในโครงการ อาจทำให้การประเมินเอนเอียงไปในทางบวกเกินความเป็นจริงได้

4) ครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน อีกทั้งให้ข้อมูลครบถ้วนเพียงใดในการประเมิน เพื่อนำเสนอข้อเสนอนะแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการได้ในทุกแง่มุม

5) มีความละเอียดและประหยัดอีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง นักประเมินผลจะต้องพิจารณาว่า ถ้าจะประเมินเต็มรูป เก็บข้อมูลทุกด้าน ตามทฤษฎีอาจจำเป็นต้องใช้บุคลากรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้นอีกมาก ผลที่ได้จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มเราก็ควรปรับทฤษฎีให้เข้ากับปัญหาในภาคปฏิบัติในอัตราส่วนที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ดี ควรยึดหลักการประเมินผลโครงการเป็นหลักสำคัญ

6) ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Creditibility) ทั้งในหมู่นักประเมินผลอาชีพ ผู้บริหารโครงการ และบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในกรณีนี้การใช้นักประเมินผลอาชีพเป็นทีม โดยมีนักประเมินผลภายนอกโครงการร่วมด้วยจะช่วยให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

7) ต้องให้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารโครงการได้ทันเวลาที่ (Timeliness) กล่าวคือ ผลการประเมินต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ประเมินนั้น เช่น จะมีการพิจารณาตั้งงบประมาณเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมในงบประมาณหน้า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมควรเสร็จเรียบร้อย รายงานให้ผู้บริหารทราบก่อนที่จะมีการพิจารณางบประมาณในเรื่องนี้ เป็นต้น

8) ในการประเมินผลโครงการควรจะรบกวนผู้เข้าร่วมโครงการน้อยที่สุด เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น มิฉะนั้นเอากิจกรรมการประเมินผลโครงการเป็นภาระและอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบประเมินวิทยากรในทุกชั่วโมง หรือทุกคาบ เป็นต้น นักประเมินผลที่ดีพึงหาวิธีการประเมินทดแทนได้อย่างเหมาะสม เช่น การคุยกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในระหว่างเวลาพัก เป็นต้น

9) ควรมีการวางแผนการประเมินก่อนมีการเริ่มโครงการ ตลอดจนกำหนดแผนการประเมิน (Evaluation Schedule) ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอนตั้งแต่ก่อนมีหรือเริ่มโครงการ ควรเตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูลที่มีความเป็นมาตรฐานสูง และบุคคลที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการประเมินด้วย

7. ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลโครงการอบรม (พมม พงษ์ไพฑูริย์, 2522: 15-16)

1) ปัญหาในการประเมินผลโครงการอบรมที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ขาดการวางแผนการประเมินผลอย่างมีระบบ การไม่มีแผนงานประเมินอย่างเด่นชัด มักจะทำให้ผลการประเมินมีความเป็นอัตนัย (Subjectivity) สูง ผลการประเมินจะไม่ถูกต้องตรงสภาพที่เป็นจริง ดังนั้นการประเมินผลโครงการและการวางแผนการประเมินจะต้องเป็นสิ่งที่ทำควบคู่กันไป ในที่คณะของนักประเมินผลกลับเห็นว่า การวางแผนและการดำเนินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลโครงการเสียด้วยซ้ำไป

2) ปัญหาความร่วมมือกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินมักจะระแวงว่าการประเมินคือการมาดูข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน ไม่เข้าใจว่าการทราบถึงข้อบกพร่องนี้จะมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนางานนั้นให้ดีขึ้น การดำเนินงานประเมินผลจึงมักพบปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือ ไม่ได้ข้อมูลที่เพียงพอถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

3) ปัญหาเทคนิควิธีการประเมิน กล่าวคือ การกำหนดข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูล เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนมาก ต้องการความอดทน ความพยายาม และความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีคุณลักษณะเช่นนี้มักหาได้ยาก

4) การประเมินผลที่ถูกตามขั้นตอน ต้องการเวลา สำหรับประเทศที่มีปัญหาเฉพาะหน้ามาก ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจหลายเรื่องในเวลาจำกัด ทำให้มีเวลาสำหรับรวบรวมและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจจึงมักมีปัญหา การประเมินผลไม่เสร็จทันตามความต้องการที่จะใช้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตัดสินใจด้วยข้อมูลที่มีอยู่จำกัด หรือไม่มีข้อมูลเลย ใช้แต่ประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งเสี่ยงต่อความผิดพลาดมาก

5) เทคนิคการประเมินผลก็มีจุดอ่อนในตัวเองที่ไม่สามารถประเมินทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างแม่นยำตรง จึงทำให้ผู้บริหารบางท่านไม่เชื่อในเทคนิคการประเมินผล แต่เชื่อในความเห็นของตนเองมากกว่า

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

ในเรื่องของงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้แยกเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

1. เกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม
2. การประเมินโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาในประเทศไทย
3. งานวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา
4. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา
1. เกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม

งานวิจัยที่มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ดนัย เทียนพุ่ม (2525:62-67) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนา เกณฑ์การประเมินการดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับประเมินโครงการอื่น ๆ และทำให้วิธีการประเมินโครงการฝึกอบรมทางการศึกษามีความเป็นระบบมากขึ้น เกณฑ์สำคัญที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 4 ด้านคือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมิน ซึ่งแต่ละด้านพอสรุปได้ดังนี้

ด้านสภาวะแวดล้อม

- 1) ความจำเป็น ความต้องการจัดโครงการฝึกอบรม พัฒนาจากนโยบายของหน่วยงานและการเสนอแนะในการจัดครั้งก่อน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
- 2) การสำรวจความจำเป็น โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความจำเป็นของโครงการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากระบบ 5 แต้ม
- 3) จุดมุ่งหมาย (Objective) ของโครงการฝึกอบรมต้องพัฒนามาจากวัตถุประสงค์ (Goal) และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและต้องพัฒนามาจากความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม

ด้านการวางแผน

- 1) คณะกรรมการจัดโครงการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ คณะดำเนินการ คณะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
- 2) วิทยากรต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดขึ้น มีความสามารถในการถ่ายทอด มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีเทคนิคในการจูงใจ
- 3) ระยะเวลาที่เหมาะสมของโครงการฝึกอบรมระยะสั้นคือ 3-5 วัน

- 4) อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำหรับโครงการฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว คือ 1:6-10 และ 1:10-15 ตามลำดับ
- 5) มีความพร้อมเรื่อง สถานที่ วัสดุ-อุปกรณ์ อย่างน้อยร้อยละ 80
- 6) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้
- 7) มีการวางแผนประเมินความก้าวหน้าของโครงการและประเมินรวมสรุปผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม

ด้านการปฏิบัติ

- 1) วิธีดำเนินงานของคณะกรรมการจัดโครงการฝึกอบรมให้หลักการทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ
- 2) การสำรวจความคิดเห็นได้จากการทดสอบก่อนการอบรมและการเช็คจากใบสมัคร
- 3) วิธีการสอนใช้วิธีให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

ด้านการประเมิน

โครงการฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย (Objective) ก็ต่อเมื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมต้องเข้าอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80 ของเวลา มีผลการปฏิบัติงานระหว่างการอบรมอยู่ในระดับ B มีความเข้าใจในหลักทฤษฎี และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 80

กาญจนา รุ่งตรานนท์ (2514:3) ได้ประเมินผลการประชุมอบรมครูหลักสูตรผู้นำอนุภาชาดส่วนกลาง เพื่อศึกษาว่า การประชุมอบรมครูหลักสูตรผู้นำอนุภาชาดในส่วนกลาง รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 13 ได้ผลเพียงใด และวิชาย่อยต่าง ๆ ที่จัดให้มีการประชุมอบรมนั้นได้ผลเพียงใด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการคัดลอกคะแนนจากผลการทดสอบครูก่อนและหลังการประชุมทุกรุ่น จำนวน 576 คน ที่กองอนุภาชาด กรมพลศึกษาทำไว้ แล้ววิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของค่ามัธยฐาน เลขคณิตของคะแนนรวมทุกวิชา และของคะแนนวิชาย่อยต่าง ๆ พร้อมทั้งทดสอบค่าที่ ผลการประเมินพบว่า การประชุมอบรมโดยทั่วไปทุกรุ่นได้ผล ครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และวิชาย่อยจำนวน 8 วิชา คะแนนทดสอบก่อนและหลังการประชุมอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวิชาย่อยจำนวน 3 วิชา คะแนนทดสอบก่อนและหลังการประชุมอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้เข้าประชุมอบรมได้ความรู้ความเข้าใจใน



เนื้อหาและวิธีสอนวิชาอนุภาคโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จุฬมพร ทองอุไทย (2520:26) ประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การคลัง และเจ้าหน้าที่พัสดุของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาลิขิตต่าง ๆ ดังนี้ ประการแรกศึกษา ผลการอบรมเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ประการที่สองเพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นต่อเป้าหมายของการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุหลังจากสิ้นสุดการอบรมแล้ว ประการที่สามเพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของกลุ่มที่เคยได้รับและไม่เคยได้รับการอบรมที่มีต่อเป้าหมายของการอบรมในต้น ความรู้และปัญหาที่ได้รับการแก้ไข ประการสุดท้ายเพื่อประเมินคุณค่าของการฝึกอบรมว่าคุ้มกับ เงินหรือเวลาที่ลงทุนหรือไม่ การประเมินผลมีได้ทำการประเมินการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การคลัง และเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนการฝึกอบรม ซึ่งไม่สามารถเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ได้ ในการประเมินจึงทำการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรมในทันทีที่สิ้นสุดการฝึกอบรม กับพฤติกรรม ปัจจุบันที่เกิดขึ้นภายหลังจากการอบรมไปแล้วเป็นเวลา 6 เดือน ผลการประเมินพบว่า

- 1) เจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุล้วนเห็นว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกข้อ โดยที่ค่าความคิดเห็นตกอยู่ในช่วงเห็นด้วยมาก
- 2) เจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุมีความคิดเห็นต่อเป้าหมายของการ ฝึกอบรมในทางที่ดีขึ้นหลังจากที่สิ้นสุดการอบรมแล้ว และความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุไม่แตกต่างกัน
- 3) เจ้าหน้าที่การคลังที่เคยรับการอบรมมีความคิดเห็นดีกว่าผู้ที่ไม่เคยรับการ อบรม แต่กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
- 4) มีผู้ตอบว่าคุณค่าของโครงการคุ้มกับเงินและเวลาอย่างมากพอควร และไม่ คุ้มเลยเป็น 51% 31% และ 8% ตามลำดับ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2522) ได้ใช้แบบจำลองชิป ประเมินผลหลักสูตร ครุศาสตร์ศึกษานานาชาติ สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตปริญญาเอก สาขาจิตวิทยาการศึกษาจำนวน 18 คน โดยมีวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อ หาข้อเสนอนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของหลักสูตร คุณภาพของนิสิต ภาระงานของอาจารย์ผู้สอน กระบวนการบริหาร หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตร และผลผลิตของหลักสูตร วิธีการประเมินทำ โดยการพิจารณาหาเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละเรื่อง แล้วรวบรวมข้อคิดเห็นจากอาจารย์

ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้ร่วมสอนในหลักสูตร นิสิตและคณาจารย์ได้ และนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละเรื่อง ซึ่งได้ผลดังนี้

- 1) ในด้านวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร ได้มีการระบุวัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตรอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตรสอดคล้องกันดี เนื้อหาสาระของหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แต่รายวิชาของจิตวิทยาการศึกษาน้อยและกระจายเกินไป
- 2) ในด้านคุณภาพของนิสิต พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถในสาขาเฉพาะทางจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปริญญาตรีและโทอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษและความถนัดเชิงวิชาการอยู่ในระดับยังไม่น่าเป็นที่พอใจ นอกจากนี้พบว่า นิสิตรุ่นหลัง ๆ มีศักยภาพเชิงวิชาการต่ำกว่านิสิตรุ่นแรก
- 3) ในด้านภาระงานของอาจารย์ผู้สอน พบว่า อาจารย์ได้ปฏิบัติงานสอนมากกว่าเกณฑ์ในอุดมคติ อย่างมีนัยสำคัญ อาจารย์บางท่านยังต้องทำหน้าที่ควบคุมหรืออ่านวิทยานิพนธ์ออกนิเทศประสัการณวิชาชีพนิสิตปริญญาตรีด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ทำการค้นคว้าเพื่อบุกเบิกความรู้ในศาสตร์น้อยมาก โดยเฉลี่ยอาจารย์ได้บริการชุมชนค่อนข้างต่ำ
- 4) ในด้านการบริหารหลักสูตร ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นิสิตได้รับการเทียบโอนหน่วยกิตมากเกินไป การสอนภาษาต่างประเทศขาดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน วิชาการยังไม่เข้ามาตรฐานสากล และระเบียบการสอบรวบยอดคณาจารย์ทำให้นิสิตแยกการเรียนและการสอบออกจากกัน
- 5) ในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งอาจารย์และนิสิตยังไม่ทราบปรัชญาของการศึกษาระดับบัณฑิตอย่างเด่นชัด ขาดแคลนวัตถุประสงค์ที่จะอำนวยความสะดวกการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนยังไม่เป็นผู้ใฝ่วิจัยการล่สอนแบบกลุ่มเล็กมีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง เป็นพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนที่ดี แต่กระบวนการสอนของอาจารย์ยังมีประสิทธิภาพต่ำ ในด้านเทคนิคการสอน เนื้อเรื่องและไม่ใช้หลักจิตวิทยาที่เหมาะสม
- 6) ในด้านผลผลิตของหลักสูตรผลิตคณาจารย์ต่ำกว่าแผนร้อยละ 85 นิสิตต้องใช้เวลาศึกษาถึง 4 ปี 2 เดือน ซึ่งใช้เวลามากกว่าที่ควรจะเป็น คณาจารย์รุ่นแรกเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปริญญา เอกค่อนข้างสูง

2. การประเมินโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาในประเทศไทย

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของไทยในปัจจุบันได้มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรซึ่งได้แก่ครูผู้สอน การดำเนินงานโดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ดังจะเห็นได้จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดทำโครงการฝึกอบรมครูประถมศึกษาหลายโครงการ แต่อย่างไรก็ดี การดำเนินโครงการเหล่านั้นยังมีโครงการจำนวนน้อยที่ได้รับการประเมินอย่างเป็นระบบ สำหรับการประเมินโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประถมศึกษาในประเทศไทยได้มีผู้สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำการศึกษาไว้ เช่น

กษณชัย โพธิ์อาษา (2523:57-81) ทำการประเมินโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ วัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อศึกษาการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิต่างกัน และเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคะแนนครั้งสุดท้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว ในเขตจังหวัดสุรินทร์ และศรีสะเกษ รุ่นที่ 1 จำนวน 200 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เปรียบเทียบปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยใช้ค่าไคสแคว์ และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยครั้งสุดท้ายโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีปัญหาระหว่างเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระหว่างเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกัน

ลักขณา บรรพกาญจน์ (2523:57-81) ได้ประเมินโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลองชิป (CIPP Model) ในการประเมิน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นครูประจำการที่เข้ารับการอบรมในโครงการดังกล่าว รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และอาจารย์ที่ทำการอบรมจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต การสอน และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อเรื่อง ฐานนิยม ค่ามัธยฐาน เลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที ผลการประเมิน

ปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการอบรมสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติกับความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ มีทรัพยากรพอเพียงในการดำเนินการจัดการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และโครงการอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

สมาน พูลแสง (2523:53-71) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมกับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา ที่เข้ารับการอบรมและไม่ได้เข้ารับการอบรมตามโครงการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการในวิทยาลัยครูเชียงราย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้ T-test ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยการจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพการ และวุฒิครู ส่วนผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมกับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมพบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ครูชายที่เข้ารับการอบรมกับที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูหญิงที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูหญิงที่ไม่ได้รับการอบรม ครูที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และ 26-30 ปี ที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูวัยเดียวกันที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม แต่ครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะวิเคราะห์โดยการจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพการ และวุฒิครู ส่วนผลการเปรียบเทียบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรมกับครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพ

ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ครูชายที่เข้ารับการอบรมกับที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูหญิงที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูหญิงที่ไม่ได้รับการอบรม ครูที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และ 26-30 ปี ที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูวัยเดียวกันที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม แต่ครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปเข้ารับการอบรมกับที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี ที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูที่มีอายุราชการช่วงเดียวกันที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม แต่ครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปเข้ารับการอบรมกับที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวุฒิ พ.ม. ที่เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมสูงกว่าครูวุฒิเดียวกันที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม แต่ครูวุฒิ ป.กศ. สูงที่เข้ารับการอบรมกับที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 135-161) ได้รายงานการประเมินผลโครงการอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (วิทยุ) เพื่อศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของโครงการกลุ่มตัวอย่างประชากรได้แก่ผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการในจังหวัดต่าง ๆ 28 จังหวัด ซึ่งเป็นครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลได้แก่ แบบทดสอบและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกระจาย ผลการประเมินปรากฏว่า การประเมินผลการปฏิบัติตามโครงการพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่รับผิดชอบสอนรายกลุ่มประสบการณ์ และผู้สอน 1 กลุ่มประสบการณ์มีจำนวนสูงสุด ส่วนใหญ่ได้รับสื่อประกอบการอบรมก่อนการอบรม ที่ไม่ได้รับและได้รับในปริมาณไม่เพียงพอ ได้แก้ปัญหาด้วยการใช้ร่วมกับเพื่อนที่มีการศึกษาแผนการอบรมส่วนใหญ่ศึกษาล่วงหน้าเป็นบางแผนการอบรม การรับฟังรายการวิทยุรับฟังเป็นบางแผนการอบรม ส่วนอธิบายถในการรับฟังวิทยุไปด้วย ทำงานไปด้วยมีจำนวนสูงสุด การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของบทวิทยุส่วนใหญ่ทำแบบทดสอบบางแผนการอบรมเท่านั้น ในด้านความคิดเห็นของครูต่อการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมให้ความเห็นต่อโครงการในเรื่องความเหมาะสมของช่วงเวลาออกอากาศ รายการออกอากาศ เนื้อหาสาระในแผนการอบรม บทวิทยุ วิทยากร การปฐมฤกษ์เทศ การให้

ความสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน และการอบรมโดยใช้วิทยุว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกรายการ ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมในทุกเขตปฏิบัติการมีความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยคะแนนก่อนและหลังการอบรมเพิ่มขึ้นในทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มประสบการณ์พิเศษ (ภาษาอังกฤษ) ด้านระดับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกันทั้งก่อนและหลังการอบรม และหลังการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้ใกล้เคียงกันมากขึ้นในทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ ด้านประสิทธิภาพของโครงการพบว่า มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอบรมในเขตปฏิบัติการต่าง ๆ เมื่อคิดเป็นรายหัวต่ำ คือ เพียงคนละ 147.56 บาทเท่านั้น

อาภรณ์ ปริตาลู่วรรณ (2527:79-128) ได้ทำการวิจัยติดตามผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการอบรมจาก โครงการฝึกอบรมครูประจำการในด้านการสอนสอดแทรกจริยธรรมตามหลักสูตรประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นครูที่ได้รับการอบรมจากโครงการดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่าครูมีความเห็นว่าการนำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ หลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนรับการฝึกอบรม โดยกลุ่มประสบการณ์ที่มีการเปลี่ยนระดับการนำไปใช้มากที่สุดคือกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ รองลงมาคือกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ครูมีความเห็นว่หลังการฝึกอบรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดแทรกจริยธรรมสูงกว่าก่อนรับการฝึกอบรม ครูได้สร้างสื่อการสอนเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ ครูมีความเห็นว่าตนเองขาดความเข้าใจหลักการที่สำคัญทางเทคนิค ขาดทักษะในการสร้างสื่อการสอนและขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดทักษะในการแต่งเพลงและร้องเพลง อีกทั้งครูต้องสอนตามแผนการสอนจึงไม่มีเวลาสอดแทรกจริยธรรมได้อย่างเต็มที่ และเห็นว่านักเรียนไม่คุ้นเคยและไม่เข้าใจในบางเทคนิคที่ครูนำมาใช้ นักเรียนมีความเห็นว่าหลังจากครูได้รับการฝึกอบรมแล้วครูมีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับใช้บ่อยครั้ง ใน 2 ข้อกระทงจาก 20 ข้อกระทง คือให้นักเรียนทำงานพร้อมกันเป็นกลุ่ม และสังเกตการทำงานของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของครูว่า หลังการฝึกอบรมตนเองได้ปฏิบัติพฤติกรรมการสอน 2 ข้อกระทงดังกล่าว อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

เกตุมณี มากมี (2527:73-120) ได้ติดตามผลการสอนของครูสังกัดสำนักงาน การศึกษา เอกชนจากโครงการฝึกอบรมครูประจำการในการสอนสัปดาห์แรกกิจกรรม ตามหลักสูตร ประถมศึกษา ตามการรับรู้ของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเห็นว่าการนำเทคนิค ต่าง ๆ ไปใช้สอนสัปดาห์แรกกิจกรรมในแต่ละกลุ่มประสบการณ์นั้น เทคนิคที่เปลี่ยนระดับการ นำไปใช้ จากไม่ได้นำไปใช้หรือนำไปใช้น้อยเมื่อก่อนการฝึกอบรม แต่หลังการฝึกอบรมแล้วครู นำไปใช้บ้างครั้ง ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า การนำเทคนิคไปใช้หลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรม ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสัปดาห์แรกกิจกรรม ครูมีความ เห็นว่า หลังจากการฝึกอบรมครูได้สร้างสื่อการเรียนการสอนเพิ่มเติมมากขึ้นกว่าก่อนการฝึก อบรม ครูเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคนิคที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงมี ดังนี้คือ ครูเห็นว่าวิชาที่ตนเองสอนไม่เกี่ยวกับเทคนิคที่ได้รับจากการฝึกอบรม นักเรียนไม่มีทักษะ ในการพูด และจำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไปไม่สะดวกในการจัดกิจกรรม ส่วนนักเรียนมี ความเห็นว่า หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วมีพฤติกรรมการสอนต่อไปอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ได้แก่ การให้นักเรียนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนและสังเกตการทำงานของ นักเรียนอย่างใกล้ชิด ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และเพื่อนครูมีความเห็นว่า พฤติกรรมการสอนของ ครูก่อนการฝึกอบรม ครูทำเป็นบางครั้ง แต่หลังจากการฝึกอบรมแล้วครูนำไปใช้บ่อยครั้งขึ้น

3. งานวิจัย เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุ จุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้และทักษะ พื้นฐานในการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุขและเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติ การดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ การบริหารโรงเรียนถือว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ซึ่งงานวิชาการถือว่าเป็น งานหลักของการบริหารโรงเรียน และงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่องานวิชาการ คือการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งมีผู้สนใจและศึกษา ค้นคว้า เกี่ยวกับการนิเทศการ ศึกษา ดังนี้

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2510:137-248) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความเข้าใจ ในการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่ระดับประถมศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษาสรุปว่า วิธีการนิเทศการสอนของครูใหญ่ วุฒิ บ.ป.ขึ้นไป นิเทศการสอนแก่ครูโดย อภิปรายปัญหาและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกับครูมากที่สุด ส่วนครูใหญ่วุฒิต่ำกว่า บ.ป. ให้ครู

ไปดูการสอนของครูในโรงเรียนที่ทำการสอนดี และจากการทดสอบผลปรากฏว่า วิธีการนิเทศของครูใหญ่ไม่ขึ้นกับวุฒิและไม่ขึ้นกับสังกัด ครูใหญ่ร้อยละ 60.78 นิเทศการสอนโดยการอภิปรายและวางแผนเพื่อแก้ปัญหากับครู รองลงมาให้ครูไปดูการสอนในโรงเรียนที่สอนดีร้อยละ 54.62 แนะนำให้ครูอ่านหนังสือเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ ร้อยละ 52.68 และเยี่ยมชมโรงเรียนเพื่อสังเกตการสอนของครูร้อยละ 48.71 ส่วนผลการวิจัยที่แยกตามสังกัด ครูใหญ่ทุกสังกัด (โรงเรียนรัฐบาล เทศบาล และประชาบาล) มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนิเทศการสอนไม่แตกต่างกัน

สำเรีล บุษย์ (2519:63-64) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตำแหน่งวิชาการ ผลของการศึกษาใน ส่วนที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ปรากฏว่า ครูใหญ่เห็นด้วยเกินกว่าร้อยละ 70 จำนวน 6 ข้อ ได้แก่การนิเทศการศึกษา ควรเริ่มต้นจากสภาพปัญหาในปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาคือการสำรวจกิจกรรมทางการศึกษา ครูใหญ่ควรส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอน การประชุมครูทั้งโรงเรียนเพื่อวางแผนร่วมกัน ถือว่าเป็นการนิเทศการศึกษาด้วย ครูใหญ่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา ศึกษาพิเศษมุ่งบริการและทำงานร่วมกับครูมากกว่านักเรียนข้อที่ครูใหญ่เห็นด้วยน้อยที่สุด มี 3 ข้อคือ ครูใหญ่ควรให้อิสระสภาพในการสอนแก่ครูอย่างเต็มที่ไมควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการสอน การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนถือเป็นความลับ บุคคลภายนอกไม่มีส่วนร่วมด้วย และการนิเทศการสอนที่ดีคือ การแนะนำวิธีสอนวิธีใดวิธีหนึ่ง โดยเฉพาะ ส่วนข้อที่ครูใหญ่ไม่เห็นด้วยเลย (ร้อยละ 100) คือ ครูใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต้องรับการปฐมนิเทศจากโรงเรียน

จรินทร์ นาคศรีอรณ (2520:102-104) วิจัยเรื่อง "การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนลาธิตระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร" สำหรับด้านการนิเทศการศึกษา สรุปการวิจัยตามความคิดเห็นของอาจารย์ฝ่ายบริหารได้ว่า อาจารย์ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โรงเรียนของตนได้เคยจัดให้มีการประชุมอาจารย์เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการสอนและการสอบบ่อยครั้ง อาจารย์ฝ่ายบริหารค่อนข้างมากมีความเห็นว่า โรงเรียนของตนเคยจัดให้อาจารย์รับการอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการบ่อยครั้ง อาจารย์ฝ่ายบริหารค่อนข้างมากมีความเห็นว่า อาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าสายวิชาช่วยเหลือหรือแนะนำอาจารย์ในเรื่องการสอนน้อย อาจารย์ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การนำอาจารย์ในโรงเรียนไปเยี่ยมเยียนดูการสอนของอาจารย์ในสถาบันอื่นที่มีการสอนในระดับเดียวกันมีน้อย อาจารย์ฝ่ายบริหารค่อนข้างมากมีความเห็นว่า อาจารย์ใหญ่หรือหัวหน้าสายวิชาหรือช่วยหรือยกยวนให้อาจารย์อ่านหนังสือที่มีประโยชน์ต่อการสอนน้อย อาจารย์ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาเรื่องอาจารย์สอน

ไม่ตรงตามความถนัดมีน้อยมาก อาจารย์ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โรงเรียนของตน
 สนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อตรงตามสายงานที่สอนหรือปฏิบัติอยู่มาก เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ
 ด้านการนิเทศการศึกษา อาจารย์ฝ่ายบริหารมากกว่าครึ่งเล็กน้อย ยอมรับว่าโรงเรียนล้าธิต
 ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับ
 ค่อนข้างน้อย แต่อาจารย์ฝ่ายบริหารอีกส่วนหนึ่งมีจำนวนเกือบครึ่งมีความเห็นว่า โรงเรียน
 ล้าธิตระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครได้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาในระดับมาก

วิชัย ตะสฤติย์ (2522:190-197) ได้สำรวจการปฏิบัติจริงในการจัดการ

นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 2 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย
 เพื่อศึกษากระบวนการในการดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม
 ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนประถม
 ศึกษา ในเขตการศึกษา 2 สังกัดกรมสามัญศึกษา เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวกได้โรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 44 โรงเรียน
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าและแบบปลาย
 เปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอัตราส่วนวิกฤต
 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติในด้านกระบวนการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
 ประถมศึกษาโดยสรุปแล้วผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการปฏิบัติใน
 ด้านกระบวนการจัดการนิเทศอยู่ในเกณฑ์น้อย การปฏิบัติในด้านโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำใน
 การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารและครูมีความเห็นขัดแย้งกันโดยผู้บริหาร
 โรงเรียนมีความเห็นว่าการปฏิบัติในด้านโครงการต่างอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ครูมีความเห็น
 การปฏิบัติในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการ
 ปฏิบัติกิจกรรมในการนิเทศอยู่ในเกณฑ์น้อย ซึ่งได้แก่การปฏิบัติในด้านกิจกรรมการนิเทศการ
 ศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในด้านส่งเสริมวิชาการแก่ครู และการปฏิบัติในด้าน
 กิจกรรมเสริมหลักสูตร แต่ครูมีความเห็นว่าการปฏิบัติกิจกรรมในการนิเทศอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด
 ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูมีความเห็นตรงกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากในด้านขาดแคลนงบประมาณ
 วัสดุอุปกรณ์ เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดแคลนวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ
 ทางการนิเทศการศึกษาขาดแรงสนับสนุนจากหน่วยงานเจ้าสังกัด และขาดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบ
 ในการจัดการดำเนินงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง เพราะมีงานล้นมืออยู่แล้ว

4. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดสภาพปัญหาทางการประถมศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ครูผู้สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประถมศึกษาในท้องถิ่นห่างไกลและทุรกันดารขาดโอกาสในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่เท่าเทียมกับครูในท้องถิ่นที่เจริญ ตลอดจนโรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525:84-88) ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอนในทุกส่วนทั่วประเทศให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนประถมศึกษาได้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงจัดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว การดำเนินงานตามโครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดฝึกอบรมครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทั้งหมดให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมที่ใช้สื่อประสมมุ่งให้ครูผู้เข้ารับการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ฝึกทักษะการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งหลักการของโครงการเป็นการปรับปรุงคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาตามเจตนารมณ์ของโครงการพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 มีบุคลากรเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาคือครู เพราะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด การพัฒนาจะเน้นการฝึกอบรม การนิเทศ และติดตามผล เพื่อให้การฝึกอบรมทำได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้ครูสามารถนำโครงการนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดขึ้นไปใช้อย่างถูกวิธี และมีประสิทธิผล ให้ครูศึกษามีโอกาสเท่าเทียมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาเอเชีย คำลัดราจารย์อุ้ม อมรวิวัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญโครงการ ทำหน้าที่วางแผนและอำนวยความสะดวกและมอบหมายให้สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือทำหน้าที่บริหารด้านการเงินของโครงการ ผู้เชี่ยวชาญโครงการได้ดำเนินการจัดทำโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เสนอต่อเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และดำเนินการคัดเลือกคณะปฏิบัติงานโครงการ

โดยการสัมภาษณ์ ได้คณะปฏิบัติงานโครงการจำนวน 15 คน

ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

เดือนตุลาคม 2527 ผู้เชี่ยวชาญโครงการและคณะปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตปริญญาโท ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและปัญหาในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา ปัญหาของการฝึกอบรมครูประถมศึกษา ตลอดจนหลักสูตรการจัดฝึกอบรมครูประถมศึกษา เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรและกิจกรรมการเรียน การสอนนำมาสรุปเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการร่างหลักสูตร ได้เอกสาร 3 เล่ม เพื่อเป็น ข้อมูลในการประชุมระดมความคิด จากผู้เข้าร่วมประชุมทั่วประเทศ ซึ่งได้ผลสรุปและข้อเสนอแนะ เป็นข้อมูลในการเตรียมร่างหลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษา คณะปฏิบัติงานได้เลือกหัวข้อ เรื่อง วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ กำหนดขอบข่ายและกำหนดลำดับเนื้อหา ปรับปรุงและ เขียนเนื้อหา ซึ่งได้หัวข้อเรื่องที่เหมาะสมในหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความรับผิดชอบและคุณธรรมของครูประถมศึกษา
2. การนำหลักสูตรไปใช้
3. หลักการสอน
4. กิจกรรมการเรียนการสอน
5. สื่อการเรียนการสอน
6. การวัดและการประเมินผลการเรียน
7. กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน

จากนั้นผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงานโครงการได้ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมจนเป็น ฉบับสมบูรณ์ ลักษณะของหลักสูตรการฝึกอบรมมีดังนี้คือ

1. หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น สร้างขึ้นเพื่อใช้ฝึกอบรมครูประถมศึกษา เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล โดยใช้สื่อประสมทั้งที่เป็นสื่อหลักและสื่อ เสริม เพื่อให้ครูได้ศึกษาและปฏิบัติด้วยตนเอง

2. เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา และมีประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้วทุกคน ดังนั้นสัดส่วนของหลักสูตร จึงมุ่งเน้นด้านคุณธรรมและการฝึกปฏิบัติ มากกว่าการให้ความรู้ โดยลำดับความสำคัญของ คุณธรรม การฝึกปฏิบัติ และความรู้เนื้อหาเป็นอัตราส่วน 3:2:1

3. ลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้การล่อนที่ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เป็นวิธีการและเทคนิคของการจัดกิจกรรมทั่วไป ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ล่อนกลุ่มประสบการณ์ใด ๆ ก็ได้

4. การคัดเลือกหัวข้อเรื่องอันเป็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ได้กลั่นกรองให้เหลือเฉพาะแนวคิดที่เห็นว่า ครูจำเป็นต้องมี ต้องรู้ และต้องปฏิบัติ

5. โดยที่โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนรู้การล่อนของครูประถมศึกษาเป็นโครงการที่ทำความควบคู่กับโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนั้นจึงได้จัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมให้เอื้อต่อการทำความเข้าใจกับผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและบริการสนับสนุนการเรียนรู้การล่อนในโรงเรียนประถมศึกษาด้วย

การสร้างและทดลองใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

ผู้เชี่ยวชาญโครงการและคณะปฏิบัติงานนำหัวข้อเรื่องที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแยกออกเป็นแนวคิดย่อย ๆ มาจัดรวมหัวข้อเรื่องเข้าด้วยกัน ได้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจำนวน 20 เล่ม โดยผ่านการตรวจแก้ไขแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นชุดฝึกอบรมต้นร่าง ฉบับที่ 1 และนำไปทดลองใช้เดือนกุมภาพันธ์ 2528 โดยคณะปฏิบัติงานโครงการได้ดำเนินการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ ครั้งแรกทดลองใช้กับครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน ครั้งต่อมาทดลองใช้กับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ และครั้งที่สามทดลองใช้กับครูประถมศึกษา สังกัดเทศบาลอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 78 คน

คณะปฏิบัติงานได้นำข้อมูลจากการทดลองดังกล่าวมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วยชุดฝึกอบรมด้วยตนเองซึ่งเป็นสื่อหลัก และสื่อเสริม

ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ซึ่งบรรจุเนื้อหา คุณธรรม กิจกรรมฝึกปฏิบัติและแนวทางการใช้สื่อประกอบ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง 20 เล่ม ดังนี้

1. เปลวเทียนที่ต้านลม-คุณธรรมทางการศึกษา
2. เข็มทิศทางการศึกษา-หลักสูตรประถมศึกษา 2521
3. แด่เรือจ้างเหริญทอง-หลักการสอน
4. ความลุ่มที่สัมผัสได้-บรรยากาศในชั้นเรียน จิตวิทยาในการเรียนรู้การล่อน

5. สอนอย่างไรให้ไม่รู้-การค้นคว้ารายงานจากแหล่งวิทยาการใหม่ ๆ
6. ความพร้อมนั้นสำคัญโชน-การเตรียมความพร้อม
7. สักลบุตร-การสังเกต การสำธิต การทดลอง การจดบันทึก
8. ดวงมณีที่ล้ำค่า-บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง กรณีตัวอย่าง
9. จาใจถึงใจ-การใช้เพลงและเกมประกอบการสอน
10. ไตรวาจา-การบรรยาย การอภิปราย การโต้วาที
11. ในโลกแห่งจินตนาการ-การเล่นิทาน
12. กลุ่มสัมพันธ์กลุ่มสำคัญ-การนำกลุ่มสัมพันธ์ไปใช้ในการเรียนการสอน
13. คุณครูช่วยหนูด้วย-การสอนซ่อมเสริม
14. สอบเพื่อสอน-การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
15. กิจกรรมเพื่อชีวิตและสังคม-กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน
16. เตรียมพร้อม-การเตรียมการสอน
17. ก้าวทันโลก-การสอนข่าวและเหตุการณ์ และสนทนายามเช้า
18. จุดเริ่มต้นและหลักชัย-การนำเข้าสู่บทเรียน และการสรุปบทเรียน
19. มือที่สามของครู-สื่อการเรียนการสอน
20. หัวใจของงานครู-ความรับผิดชอบและคุณธรรมของครูประถมศึกษา

สื่อเสริมเป็นสื่อเพื่อประกอบชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ซึ่งมีเทปโทรทัศน์ จำนวน 10 เรื่อง สไลด์ จำนวน 10 เรื่อง แผ่นโปร่งใสสรุปเนื้อหาสาระของชุดฝึกอบรมแต่ละเล่มรวม 20 เรื่อง

กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมของ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา

การเตรียมวิทยากรต้นแบบ คณะปฏิบัติงานจำนวน 15 คนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ ดำเนินการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ โดยฝึกฝนและเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นวิทยากรที่ดี ระหว่างวันที่ 6-21 มีนาคม 2528 ณ อาคารสัมมนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี

การเตรียมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงานร่วมสร้าง หลักสูตรการฝึกอบรมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัด ซึ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ และทักษะ ในการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ทักษะการใช้สื่อโสดที่ค้ำอุปกรณ

โดยวิทยากรต้นแบบเป็นผู้ฝึกอบรมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดเป็นระยะเวลา 4 วัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดได้คัดเลือกมาจากจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ จังหวัดละ 4 คน จำนวนทั้งสิ้น 292 คน วิทยากรต้นแบบจัดการปฐมนิเทศให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดในเดือนเมษายน 2528 และดำเนินการฝึกอบรมตามจุดฝึกอบรม 6 จุดแยกตามภาคภูมิศาสตร์ในเดือนมิถุนายน 2528

การฝึกอบรมนาร่อง ผู้เชี่ยวชาญและคณะปฏิบัติงานโครงการได้ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมครูประถมศึกษา เพื่อทดลองใช้กระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนทดลองใช้สื่อการฝึกอบรม และเพื่อเป็นแนวทางแก่วิทยากรแกนนำระดับจังหวัดในการจัดดำเนินการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป การจัดการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นการจัดฝึกอบรมนาร่อง ซึ่งจัดแยกเป็น 6 จุดฝึกอบรมตามภาคภูมิศาสตร์ โดยคัดเลือกกลุ่มโรงเรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยวิธีเจาะจงใช้เกณฑ์คัดเลือกดังนี้คือ เป็นกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีลักษณะสภาพภูมิศาสตร์ ความเป็นอยู่ อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นตัวแทนของภาคนั้นได้ เป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอที่มีลักษณะกึ่งชุมชนเมืองและชนบท และเป็นกลุ่มโรงเรียนที่ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จุดฝึกอบรมนาร่องจำนวน 6 จุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจุดอบรมนาร่องตามภาคภูมิศาสตร์

จุดที่	ภาค	จังหวัด	อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน	จำนวน	รวม
1	กลาง	พระนครศรีอยุธยา	จตุทัย	บ้านทับ	60	112
				ทุ่งข่ายเคื่อง	52	
2	ใต้	สงขลา	สะบ้าย้อย	ทุ่งพอ-สะบ้าย้อย	100	100
3	ตะวันออก- เฉียงเหนือ	อุดรธานี	กุมภวาปี	สืออโนนมะข่า	72	72
4	เหนือ	พะเยา	แม่ใจ	รวมใจ	112	112
5	ตะวันตก	กาญจนบุรี	ท่าม่วง	วังคำลา	128	128
6	ตะวันออก	ชลบุรี	ศรีราชา	บางพระ	98	98

ตารางที่ 3 แสดงกำหนดเวลาการฝึกอบรมนักร้อง

ภาค	ครูรับการฝึกอบรม ช่วงแรก	การฝึกอบรมช่วงที่สอง ครูฝึกปฏิบัติที่โรงเรียน	ครูรับการฝึกอบรม ช่วงที่สาม
กลาง			
ใต้	28-30 พฤษภาคม 2528	31 พค.-14 มิย. 28	15-16 มิถุนายน 2528
ตะวันออก	เวลา 8.30-16.30 น.	นำแบบฝึกปฏิบัติไปจัด	เวลา 8.30-16.30 น.
เหนือ		กิจกรรมตามเวลาสอนปกติ	
เหนือ			
ตะวันตก	8-9 มิถุนายน 2528	20-21 มิย. 2528	20-23 มิย. 2528
ตะวันออก	เวลา 8.30-16.30 น.	นำแบบฝึกปฏิบัติไปจัด	เวลา 8.30-16.30 น.
		กิจกรรมตามเวลาสอนปกติ	

ในการฝึกอบรมนักร้อง วิทยากรแกนนำระดับจังหวัดได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ เพื่อจะได้เห็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรมครูประถมศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ หลังการฝึกอบรมนักร้อง คณะปฏิบัติงานโครงการนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการฝึกอบรม

การเตรียมวิทยากรระดับอำเภอจำนวน 3,200 คน วิทยากรแกนนำระดับจังหวัด ซึ่งได้รับการฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่วิทยากรแกนนำระดับอำเภอในจังหวัดของตน

การฝึกอบรมครูประถมศึกษา จำนวน 329,374 คน ให้วิทยากรระดับอำเภอ จัดฝึกอบรมให้แก่ครูประถมศึกษาตามฐานกลุ่มโรงเรียนทั้งหมด ระหว่างเดือนเมษายน-ธันวาคม 2529

วิธีการฝึกอบรม

วิทยากรจะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมโดยมีบทบาททำหน้าที่บริการอำนวยความสะดวก แจกจ่ายวัสดุฝึกอบรมด้วยตนเอง พร้อมทั้งสาธิตการใช้สื่อเสริมพวกเทปโทรทัศน์ สไลด์และแผ่นโปร่งใส ตลอดจนจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำหน้าที่ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองจำนวน 20 เล่ม และทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรม ซึ่งมีทั้งให้ศึกษาจากเทปโทรทัศน์ สไลด์ แล้วนำไปฝึกปฏิบัติที่โรงเรียน การจัดการฝึกอบรมจะแบ่งช่วงเวลา

เป็น 3 ช่วงคือ ช่วงที่หนึ่งใช้เวลา 3 วัน ณ หน่วยฝึกอบรม เป็นช่วงที่ให้ครูศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองประกอบสื่อเสริม และมีการจัดกิจกรรมนันทนาการสลับเพื่อผ่อนคลาย ช่วงที่สองใช้เวลา 9 วัน ให้ครูนำแบบฝึกปฏิบัติในชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้จริงที่โรงเรียนของตน ช่วงที่สามใช้เวลา 2 วันเพื่อให้ครูนำผลการปฏิบัติงานในช่วงที่สองมารายงานผล พร้อมทั้งเข้ารับการฝึกอบรม ณ หน่วยฝึกอบรมเดิม ซึ่งรายละเอียดของกิจกรรมในขณะฝึกอบรมมีดังนี้

ช่วงที่หนึ่ง

วันที่หนึ่ง

- | | |
|-------------|---|
| 08.00-08.30 | ลงทะเบียน |
| 08.30-09.00 | พิธีเปิด ปฐมนิเทศ |
| 09.00-09.30 | ชี้แจงวัตถุประสงค์ และวิธีศึกษาชุดฝึกอบรม |
| 09.30-10.30 | Pre-test |
| 10.30-10.40 | พัก |
| 10.40-11.10 | กิจกรรมแรกพบ |
| 11.10-12.00 | ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 1 เปลวเทียนที่ต้นลม |
| 12.00-13.00 | พักรับประทานอาหารกลางวัน |
| 13.00-13.30 | ชมเทปโทรทัศน์ เรื่อง คุณธรรมของครู |
| 13.30-14.30 | ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 2 เข็มทิศทางการศึกษา |
| 14.30-14.50 | ชมสไลด์ เรื่อง เจตนารมณ์ของหลักสูตร |
| 14.50-15.00 | พัก |
| 15.00-16.00 | ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่มที่ 3 แต่เรือจ้างเหรียญทอง |
| 16.00-16.15 | กิจกรรมนันทนาการ |
| 16.15-16.30 | มอบหมายให้ไปศึกษาชุดฝึกอบรมที่บ้านเล่ม 4 และประเมินผลประจำวัน |

วันที่สอง

- | | |
|-------------|---|
| 08.30-08.50 | กิจกรรมยามเช้า ทบทวนการศึกษาชุดฝึกอบรมเล่มที่ 4 ความสุขที่สัมผัสได้ |
| 08.50-09.50 | ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 5 ล่อนอย่างไรให้ไม่ร่วง |
| 09.50-10.10 | ชมสไลด์ เรื่อง เตรียมความพร้อม |
| 10.10-10.20 | พัก |

- 10.20-11.20 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 6 ความพร้อมนั้นสำคัญไฉน
- 11.20-12.00 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
- 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-14.00 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 7 ลี้กลยุทธ
- 14.00-14.10 พัก
- 14.10-15.20 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 8 ดวงมณีที่ล้ำค่า
- 15.20-15.50 ชมเทปโทรทัศน์ เรื่องการเรียนที่ร่าเริง
- 15.50-16.10 กิจกรรมนันทนาการ
- 16.10-16.30 มอบหมายให้ไปศึกษาชุดฝึกอบรมที่บ้านเล่ม 9, 10 และประเมินผลประจำวัน
- วันที่สาม
- 08.30-08.50 กิจกรรมยามเช้า ทบทวนการศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 9 จากใจถึงใจ และเล่ม 10 ไตรวาจา
- 08.50-09.50 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 11 ในโลกแห่งจินตนาการ
- 09.50-10.20 ชมเทปโทรทัศน์ เรื่อง กลุ่มสัมพันธ์
- 10.20-10.30 พัก
- 10.30-11.40 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 12 กลุ่มสัมพันธ์กลุ่มสำคัญ
- 11.40-12.00 ชมสไลด์ เรื่อง การสอนซ่อมเสริม
- 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-14.00 ศึกษาชุดฝึกอบรมเล่ม 13 คุณครูช่วยหนูด้วย
- 14.00-14.30 ชมเทปโทรทัศน์เรื่อง สอนเพื่อสอน
- 14.30-14.40 พัก
- 14.40-15.40 ศึกษาชุดฝึกอบรม เล่ม 4 สอนเพื่อสอน
- 15.40-16.00 มอบหมายให้ไปศึกษาชุดฝึกอบรมที่บ้านเล่ม 15, 16, 17, 18, 19 และ 20 และประเมินผลประจำวัน

ช่วงที่สี่

วันที่สี่ถึงสิบสอง ครรณาแบบฝึกปฏิบัติไปปฏิบัติที่โรงเรียน



ช่วงที่สาม

วันที่สิบสาม

- 08.30-09.00 กิจกรรมมาตามนัด
- 09.00-10.00 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 1, 3, 7
- 10.00-10.30 วิทยากรสรุปแผ่นใส เล่ม 1-5
- 10.30-10.40 พัก
- 10.40-11.30 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
- 11.30-12.00 ชมเทปโทรทัศน์ เรื่อง กลยุทธ์การสอน
- 12:00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-14.00 ผู้รับการฝึกอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 8, 9, 13
- 14.00-14.30 วิทยากรสรุปแผ่นใส เล่ม 6-10
- 14.30-14.45 พัก
- 14.45-15.30 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
- 15.30-15.50 ชมสไลด์ เรื่อง กิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน
- 15.50-16.30 กิจกรรมประเมินผลประจำวัน

วันที่สิบสี่

- 08.30-09.00 กิจกรรมยามเช้า
- 09.00-10.00 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 15, 16, 17
- 10.00-10.30 วิทยากรสรุปแผ่นใส เล่ม 11-15
- 10.30-10.40 พัก
- 10.40-11.00 ชมสไลด์ เรื่อง การสร้างบรรยากาศ
- 11.00-12.00 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
- 12.00-13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-14.00 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานชุดฝึกอบรมเล่ม 18, 19, 20
- 14.00-14.30 วิทยากรสรุปแผ่นใสเล่ม 16-20
- 14.30-14.40 พัก
- 14.40-15.40 Post-test
- 15.40-16.00 ประเมินผล
- 16.00-16.30 กิจกรรมอำลา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หวังว่าหลังจากการดำเนินงานโครงการเสรีจลิ้น ครูประถมศึกษาทั่วประเทศจะใช้พฤติกรรมการสอนและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของเด็ก ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มประสบการณ์ อัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียนจะลดลง ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528 :1-92)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย