

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในวงการธุรกิจ วงการราชการทั่วไปและในวงการศึกษา การบริหารบุคคลนับเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารทั้งปวง แม้จะมีปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิคในการจัดการบริหารก็เพียงได้ก็ตาม แต่ปราศจากเสียซึ่งคนและการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพแล้วก็ยากที่การดำเนินงานขององค์การทุกชนิดจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หน่วยงานต้องการ ดังนั้นการดำเนินการ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การใช้บุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ คือให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพสูงสุด ผู้ถูกใช้จะต้องได้รับการบำรุงรักษา พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ให้มีความพอใจ มีขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวดในการบริหารงานทุกประเภท ในหลักธรรมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าก็ได้เน้นให้เห็นในหมวดสัปติสธรรมอันได้แก่ "บุคคลัญญตา" ท่านเน้นให้รู้จักตัวบุคคลให้ลึกซึ้ง การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ขงจื้อปรัชญาเมธีของจีนก็ได้ให้หลักปรัชญาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ ข้อความที่ว่า "ประเทศจะเจริญก้าวหน้า พลเมืองจะมีความผาสุกโดยอมอยู่ใต้อุปการของประเศรู้จักใช้คนใหญ่และรู้จักเลือกคนมาแต่งตั้งให้เหมาะสมกับหน้าที่" ¹ แมแต่ สดุษดี ชนะรัชต์ อดีตนายกรัฐมนตรียังได้เน้นให้เห็นความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า "คนเป็นผู้นำคนให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือการจัดการใด ๆ ก็ตาม คนยอมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้จัดงาน ซึ่งรวมถึงการริเริ่มวางแผนการบริหาร การกำกับการทดลองไป

¹ มาลัย หุวะนันทน์, "อรรถพจน์" ใน การบริหารบุคคลในประเทศไทย โดย อมร รัตนาศักดิ์และโสรัจ สุจริตกุล (พระนคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2505), หน้าพิเศษ 6.

จนถึงการดำเนินงาน และคอยปรับปรุงงาน"¹

ดังนั้นเมื่อเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานแล้ว การบำรุงรักษาและการพัฒนาจึงเป็นงานสำคัญ ซึ่งได้แก่ การจักษุสวัสดิการให้ติดปะกันในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้ไปปฏิบัติงาน ฝึกงาน และการเข้ารับการศึกษาคณะฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อนำวิชาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานประจำที่ทํายู่และพัฒนาตำแหน่งหน้าที่ของตนเองให้สูงขึ้นถวาย

การพัฒนาบุคคล (Personnel Development)

ในปัจจุบัน ความจำเป็นของหน่วยงานทุกประเภทที่จะต้องพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นทุกที เพราะสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น ประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราสูง เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรมมาจากโรงเรียนยิ่งนานก็ยิ่งใช้ไม่ได้ผลเพราะความสลับซับซ้อนของวิธีการและเทคโนโลยีดังกล่าวมาแล้ว ดังนั้นคนที่ทำงานได้ผลสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะต้องมีความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ยิ่งกาลเวลาเปลี่ยนไป ก็ยิ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคล

ได้นักบริหารหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้หลายทัศนะ เช่น วิลเลียม จี. สกอต (William G. Scott) และ เทอร์เรนซ์ อาร์. มิชเชล (Terrence R. Mitchell) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคคลในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเป็นอย่างดี ส่วน อาร์เธอร์ เอ็ม. ไวท์ฮิลล์ (Arthur M. Whitehill) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลจำแนกออกเป็น

¹ สฤษดิ์ ชนะรัชต์, "คำกล่าวการเปิดสัมมนาผู้บริหารรุ่นที่ 2" ใน ประมวลสุนทรพจน์ จอมพลสฤษดิ์ ชนะรัชต์ (พระนคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2507), หน้า 800.

2 อย่าง คือ การฝึกอบรม (Training) และการศึกษา (Education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกบุคคลให้มีประสิทธิภาพเหมาะกับงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่ ¹

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลก็คือ การที่เราจะใช้วิถีใดก็ตามที่ทำให้แต่ละคนมีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมที่ตนเองดำรงชีวิตอยู่เป็นอย่างดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สาเหตุที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคคล

1. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรซึ่งมีทั้งการเปลี่ยนแปลงในทางเสื่อมและทางก้าวหน้าในทางเสื่อม เช่น การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายช้า จึงต้องหาสาเหตุและแก้ไข การเปลี่ยนแปลงในทางก้าวหน้า เช่น มีคนมารับบริการ เพิ่ม กองขยายแผนกและเพิ่มบุคคล การขยายและเพิ่มบุคคลก่อให้เกิดการอบรมให้ทราบเทคนิคในการบริการและการวางแผนงาน เพื่อให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้นสอดคล้องกับงานที่เพิ่ม

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลต่าง ๆ ก่ออบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ ๆ อย่างละเอียด จึงจะใจโดยไม่เกิดความเสียหายและเป็นอันตราย

3. สภาพแวดล้อมภายนอกที่กระทบต่อองค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจการเมืองและสังคมเปลี่ยนไป องค์กรจะต้องอบรมบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกับกวมเปลี่ยนแปลงและนโยบายที่เปลี่ยนไป

4. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีทั้งคลายความและต่อต้าน เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเอง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ

¹ ชาญชัย ลิวีศรีวิมา และ เต็ดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, การพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520), หน้า 2-3.

งาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม ความนุ่มนวลแบบเนียน การยอมรับ และความพอใจในสภาพการทำงาน¹ ความต้องการเหล่านี้สามารถตอบสนองได้โดยฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ความชำนาญ เปลี่ยนทัศนคติ รับความก้าวหน้า ได้รับการยอมรับ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้ การหาทางได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติในการทำงานให้สูงขึ้น การให้ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสม ก็จะลดการ เป็นปฏิปักษ์ต่อองค์การลงได้²

การพัฒนาบุคคลมีขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาคณะผู้สมัคร (Recruitment)
 2. การบรรจุคนให้เหมาะกับตำแหน่งงาน (Placement)
 3. การฝึกอบรมที่ต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานของแต่ละคน (In-Service Training & Lifelong Education)
 4. การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ให้ก้าวหน้า
 5. การสร้างระเบียบวินัยในการทำงาน (Constructive Discipline)
- เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการทำงาน

ในบรรดากระบวนการพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว การฝึกอบรม (In-Service Training) เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคคล เพราะการฝึกอบรมให้ทั้งความรู้ความชำนาญและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่ต้องทำควบคู่กันไป

¹ สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร (พระนคร : เกษมสุวรรณการพิมพ์, 2514), หน้า 403-406.

² ชาญชัย ลวิตรังสีมาและเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 16-17.

การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนามนุษย์บุคคลดังกล่าวมาแล้ว การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคลของรัฐจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการฝึกอบรมข้าราชการ ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการอบรมแพร่หลายทั้งในระดับรัฐบาลกลาง ระดับมลรัฐ ตลอดจนข้าราชการทุกระดับ และยังให้ความช่วยเหลือร่วมมือแก่รัฐบาลประเทศอื่น ๆ เช่น ฟิลิปินส์ ปากีสถาน อินเดีย ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย รวมทั้งประเทศไทยด้วย ¹

วิทยุ สาทร ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่า

การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนามนุษย์บุคคลากรให้มีความรู้ (Knowledge), ความชำนาญ (Skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมก็คือ การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลากรที่เข้าอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวหมายถึง ความชำนาญในการทำงานควมมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Ability), และทัศนคติ (Attitude) การทำงานที่ดี นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง เพื่อทำงานใหม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ²

¹ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, ฝ่ายฝึกอบรม. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ (พระนคร : โรงพิมพ์หลักศิษย์, 2502), หน้า 25.

² วิทยุ สาทร, "การฝึกอบรม" ใน การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชการพิมพ์, 2517), หน้า 442-443.

ไมเคิล เจ. จูเซียส (Michael J. Jucius) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า "การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (Aptitude) ความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Ability) ของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น"¹ ซึ่งความหมายนี้ คล้ายกันกับความหมายของฝ่ายฝึกอบรมข้าราชการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่กล่าวไว้ว่า "การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการใหม่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาความคิดเห็น ทักษะคติต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น"² เช่นเดียวกับ ถนอม กิตติขจร ก็ได้ให้ความหมายคล้ายกันกับที่กล่าวมาแล้ว แต่ได้เน้นเพิ่มเติมแตกต่างไปจากที่กล่าวมาแล้วว่า...

...การฝึกอบรมนั้นรวมทั้งการฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre - Service Training) และขณะเขาปฏิบัติงาน (In-Service Training) จนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไป การฝึกอบรมจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ใดก็ตามที่เป็นที่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเล็งเห็นความสำคัญ ถือว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างสูงที่จะต้องดำเนินการนี้ ทั้งจะต้องเป็นการกระทำที่มีแผนและต่อเนื่องกันไม่มีที่สิ้นสุด³

¹ ชาญชัย ลิวีรังสีมา และ เชิดวิทย์ อุทวิประศาสน์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

² มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, ฝ่ายฝึกอบรม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

³ ถนอม กิตติขจร, "นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาข้าราชการ," ใน จดหมายข่าวรายวัน การฝึกอบรมพลัดจังหวัด นายอำเภอทั่วราชอาณาจักร หน้าที่ 1
23 (9 มีนาคม, 2505), หน้า 1.

ฟิลลิปส์¹ ได้กล่าวถึงผลดีของการให้การฝึกอบรมแก่คนงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปในอนาคต
3. ช่วยลดความเบื่อนายและความผิดพลาดในการทำงาน
4. ช่วยให้เป็นผู้มีความสามารถ
5. มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงาน
7. ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากการขาดสมรรถภาพและ

ความยุ่งยากในการทำงาน

8. ผลที่ได้รับโดยส่วนรวมคือ กิจกรรมขยายตัว ช่วยให้มีการจัดสภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อครอบครัวของคนงานด้วย

นอกจากนี้ คิงส์เบอร์รี่² และ มาฮอनी³ ยังได้กล่าวถึงการฝึกอบรมแก่บุคลากรไว้คล้ายคลึงกันกับของ ฟิลลิปส์ แต่ที่ทั้งสองคนเน้นแตกต่างออกไป คือ

9. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงประสงค์
10. พัฒนานิสัยในการทำงานที่ดี

¹ Frank A. De Phillips & Others, Management of Training Programs (New York : Richard D. Lawing, 1959), pp.20-22.

² Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students (Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasart University, 1957), p.59.

³ Thomas A. Mahoney, Building the Executive Team (Princeton, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1961), p.217.

จากคำกล่าวถึงการฝึกอบรมหลาย ๆ ทักษะที่กล่าวมาแล้วพอจะสรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นก็คือ กระบวนการอย่างหนึ่ง (Process) ในการพัฒนาองค์การ โดยมีแผนงาน แม่นอนสัมพันธ์กันเป็นลำดับขั้น เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของบุคลากรในสถานต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ เพราะวิทยาการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นที่ทุกคนจะต้องชวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในด้านทักษะ เพื่อให้มีความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อลดความสูญเสียและอันตรายจาก การทำงานลง ในด้านทัศนคติและพฤติกรรม ก็เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยน ทัศนคติและความเชื่อเก่า ๆ มารับสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนานิสัยในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของ ข้าราชการให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นอกจากองค์การช่วยพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรใฝ่ฝึก และพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยการศึกษาจากเอกสาร การติดตามความ เคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนติดตามเหตุการณ์ ของโลก โดยอาศัยสื่อมวลชนต่าง ๆ และหาโอกาสเข้าประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและ นอกประเทศอยู่เสมออีกด้วย

วิธีการฝึกอบรมบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน (In-Service Training)

นิยะดา ขุนหวงค์¹ และ ภิญโญ สาร² ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมบุคลากร ในระหว่างปฏิบัติงานไว้ตรงกันหลายวิธี ได้แก่

1. วิธีให้การศึกษาร่วมกับการปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)

¹นิยะดา ขุนหวงค์, การบริหารบุคคลในประเทศไทย : รายงานการวิจัย หมายเลข 2 (สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521), หน้า 104-106. (เอกสารโรเนียว)

²ภิญโญ สาร, เล่มเดียวกัน, หน้า 446-447.

คือการให้เข้าปฏิบัติงาน โดยมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำการปฏิบัติงาน

2. วิธีปฐมนิเทศ (Vestible Training & Orientation) คือ การจัดให้ผู้เข้าทำงานได้เข้าชั้นเรียน ซึ่งมีสภาพสมบูรณ์เหมือนขณะปฏิบัติงานจริงทุกอย่าง โดยมีเครื่องมือและอุปกรณ์พร้อมสักระยะหนึ่ง เราเรียกว่า Vestible Training ส่วนการจัดประชุมชี้แจง และให้ซักถามก่อนเข้าปฏิบัติงาน เรียกว่า Orientation
3. วิธีให้ทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยสอนชั่วคราว (Apprenticeship Training) เช่น การให้ครูได้ช่วยสอนหรือช่วยงาน โดยมีพี่เลี้ยงรับผิดชอบ ต่อไปก็ให้รับผิดชอบสอนเต็มที่
4. วิธีให้ฝึกงาน (Internship Training) โดยให้บุคคลากรได้ฝึกงานก่อนบรรจุ โดยมีการเข้าชั้นเรียนด้วย เพื่อจะได้นำปัญหาที่พบเข้าปรึกษาผู้ดูแลการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกงานของแพทย์
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training) ได้แก่ การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนบรรจุและขณะทำงาน เช่น การฝึกนายร้อยสำรองในวงการทหาร การฝึกครูช่วยสอนของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย การอบรมผู้บริหารการศึกษาของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นครั้งคราว
6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside Course) อาจเพื่อรับปริญญาหรือไม่รับก็ได้ โดยไปเรียนเฉพาะวันเปิดสอนวิชาที่เรียน วันอื่น ๆ ก็ทำงานตามปกติ
7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเพิ่มเติมเวลา (Retraining or Upgrading) โดยให้ไปศึกษาตรงตามวิชาที่หน่วยงานต้องการเพิ่มเติม ได้แก่ การไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศของข้าราชการพลเรือนไทย
8. การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องช่วยสอนและแบบเรียนโปรแกรม (Teaching Machines and Programmed Instruction) โดยเน้นการฝึกอบรมด้วยตนเองตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล

9. การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (System & Team Training) เพราะถ้าหากให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เข้าฝึกอบรมแล้วไม่สามารถจะเกิดความเข้าใจและเกิดความร่วมมือในแต่ละระดับ ซึ่งวิธีฝึกอบรมในเวลาปกติ แตกต่างกับวิธี Management Game ฝึกอบรมบุคคลากรระดับเดียวกันในเวลาเร่งด่วน

การส่งเสริมคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

ก. คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

กัญญา สาทร ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานในการบริหารงานบุคคลหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาไว้ว่า "ข้อ 4 ... มีหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหา... และจัดฝึกอบรมข้าราชการ เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้สมรรถภาพและสามารถปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

และในข้อ 3.5 ได้กล่าวถึงงานพัฒนาสมรรถภาพข้าราชการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่า "มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา การสำรวจ การดำเนินการในการฝึกอบรม สัมมนา และประชุมข้าราชการของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและการประชุมระหว่งประเทศ เพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม พัฒนาสมรรถภาพข้าราชการ แนะนำช่วยเหลือส่วนราชการอื่น ๆ แยกแยะเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ และการฝึกอบรมอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย"¹

หน่วยงานบริหารบุคคลในวงการศึกษา ได้มีพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2521 ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของครูสภาในมาตรา 6 ไว้ว่า

¹ กัญญา สาทร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 40, 47.

คุรุสภา มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพ ของครู ซึ่งได้แก่ การสอบวิชาครู การอบรมเพื่อเตรียมสอบวิชาครู พ.กศ. และ พม. การอบรมระหว่างปิดภาคฤดูร้อน (อ.ศ.ร.) การปฐกถาเพื่อการศึกษาของ คุรุสภา (ป.ศ.ค.) การเดินทางเพื่อการศึกษาของคุรุสภา (ค.ศ.ค.) การเดินทาง ไปต่างประเทศเพื่อการศึกษาของคุรุสภา (ท.ศ.ค.) ฯลฯ เป็นต้น¹

จะเห็นได้ว่า การสร้างประสิทธิภาพข้าราชการโดยเฉพาะข้าราชการครูเป็นงาน ที่สำคัญ ซึ่งต้องได้รับความสนใจจากยูเกียวของทุกฝ่าย จากการประชุมรัฐมนตรีศึกษาของ องค์การยูเนสโก (UNESCO) ในภูมิภาคเอเชีย เมื่อวันที่ 22-29 พฤศจิกายน 2508 ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพของครูไว้ว่า

คุณภาพของครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดอัตราการขยายทางด้าน การศึกษาทั้งทางปริมาณและคุณภาพ การขาดแคลนครู การอุปถัมภ์การสอนยังไม่ทำให้ เกิดความซาบซึ้งทางด้านการศึกษา เท่ากับการขาดแคลนครูที่เหมาะสม สถานะของครู วุฒิและประสบการณ์ของครู เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าทางการศึกษา²

ข. การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ

การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน ได้กระทำตามความจำเป็นและความ ต้องการของหน่วยงานในหลายรูปแบบ ในหน่วยงานการศึกษาก็ได้จัดให้มีการพัฒนาประสิทธิ ภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในหลายรูปแบบเช่นเดียวกัน เช่น ✓ จัดให้มีการอบรม หลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับวิธีสอน การจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอน การ

¹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คุรุสภาของท่าน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2521), หน้า 1, 13.

² UNESCO Conference on Ministers of Education and Ministrater Responsible for Economic Planning of Member States in Asia, Prospective of Education in Asia (Bangkok : UNESCO), 1965, p . 107.

ใช้สื่อมวลชนอื่น ๆ เพื่อการศึกษา การอบรมเพื่อเตรียมสอบวิชาชุด ฯลฯ เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า หน่วยงานการศึกษาได้เห็นความสำคัญในการฝึกอบรมครูและบุคลากรในระหว่างประจำการ ดังที่ ก่อ สวัสดิพานิชย์¹ และมาลัย หุวะนันทน์² ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมข้าราชการ (ครู) เป็นการส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติม เป็นวิธีการและเครื่องมือที่ดีมาก เมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติงานไปแล้ว ควรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มพูนสมรรถภาพให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ เมื่อมีการพัฒนาและฝึกอบรมแล้วควรมีการติดตามผลของการฝึกอบรมด้วย

องค์การยูเนสโก³ (UNESCO) ได้เสนอแนะในด้านการปรับปรุงคุณภาพครูในส่วนที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการไว้ว่า

ข้อ 3 การอบรมครูประจำการ (In-Service Training) เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุนวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแบบแผน 3 อย่างคือ

3.1 ให้ครูมีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.2 สนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิค่าหรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนมีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น

3.3 ช่วยให้ครูที่มีวุฒิใดปรับวุฒิของตนให้สูงขึ้น

คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้เสนอหลักการและสาระเกี่ยวกับการอบรมครูประจำการให้มีความลักษณะที่พึงประสงค์ ว่า

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, "แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารการศึกษา," เอกสารชุดงานพัฒนาการศึกษาอันดับที่ 11 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2515), หน้า 42.

² มาลัย หุวะนันทน์, "ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ," วารสารวิจัยประศาสนศาสตร์ ฉบับพิเศษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2504), หน้า 429.

³ Ibid. pp. 108-110.

เนื่องจากครูประจำการมีเป็นจำนวนมาก เป็นครูที่ไม่ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ จำเป็นต้องได้รับการปรับสภาพใหม่ความสามารถปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีผลดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมครูประจำการดังกล่าวไม่ควรเน้นเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ หากแต่ควรมุ่งปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญถึงสาระและวิธีการดังต่อไปนี้

1. เร่งรัดอบรมครูประจำการให้รู้สภาพและความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูป โดยให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นศูนย์กลางรับผิดชอบ ทำการฝึกอบรมครูประจำการจากโรงเรียนประถม มัธยม ภายในเขตรับผิดชอบโดยรอบวิทยาลัยครูนั้น
2. ให้วิทยาลัยครูเล็งรับนักศึกษาภาคค่ำ เปลี่ยนมาเป็นอบรมครูประจำการแทน
- ... เพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น แทนการเพิ่มวุฒิเช่นในปัจจุบัน
3. ให้เลิกสอนวิชาชุดครูโท โทวีชี่ฝึกอบรมครูประจำการแทน โดยปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ¹

นอกจากนี้ โกวิตย์ สุรัสวดี² ได้อ้างถึง โปยม วรรณศิริ ที่กล่าวถึงข้อเสนอแนะของผู้แทนไทย ในการประชุมระหว่างชาติครั้งที่ 35 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ระหว่างวันที่ 27 สิงหาคม ถึง 4 กันยายน พ.ศ. 2518 เกี่ยวกับบทบาทของครูที่กำลังเปลี่ยนไปและอิทธิพลดังกล่าว ในการที่จะจัดการฝึกหัดครูและการอบรมครูประจำการ พอสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมครูประจำการมีความสำคัญในการที่จะให้ครูมีความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. การฝึกอบรมมิใช่ว่าจะหมายถึง การให้ครูไปศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

¹ สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, รายงานการปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 145-146.

² โกวิตย์ สุรัสวดี, "ความคิดเห็นของครูในภาคใต้ที่มีต่อบทบาทและกิจกรรมของครูสภา," (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 41.

เท่านั้นควร เน้นเกี่ยวกับการจัดสัมมนาเกี่ยวกับงานเฉพาะแต่ละอย่างให้มากยิ่งขึ้น

3. สถาบันการศึกษาและองค์การควรวางแผนแนวนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการมีโอกาสหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่อยู่ห่างไกล

4. หลักเกณฑ์ข้อบังคับและระเบียบใดไม่เกื้อกูลที่จะเปิดโอกาสให้ครูหาความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น สมควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5. ในเขตของการศึกษาคควรให้มีการฝึกอบรมครูหลาย ๆ แบบ เช่นที่สถาบันฝึกหัดครู และที่ทำการ เขตการศึกษา การสนับสนุนในแง่งบประมาณและอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

6. ครูของครูควรได้มีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงควรเปิดโอกาสให้ครูของครู ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จึงมีความจำเป็นมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน และระบบการศึกษาเกิดขึ้นอยู่เสมอ ครูจะนำเอาการเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและงานในหน้าที่ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว คณะผู้แทนไทยคณะเดียวกันนี้ยังได้เสนอแนะหลักการฝึกอบรมครูประจำการไว้อีก คือ

1. การฝึกอบรมครูประจำการควร เป็นสิ่งที่ทำต่อเนื่องกันอยู่เสมอ เพื่อให้ครูประจำการมีความรู้ และทักษะต่อสภาพเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. การฝึกอบรมครูประจำการควรรวมถึงผู้อยู่ในวงการศึกษาทุกระดับ

3. การฝึกอบรมครูประจำการควรจัดเป็นกิจลักษณะมีหน่วยงานรับผิดชอบบุคลากร

และงบประมาณในการจัดโดยเฉพาะ

4. การฝึกอบรมครูประจำการ ควรให้ผู้อยู่ในวงการศึกษาโดยตรงและโดยอ้อมมีส่วนรับผิดชอบในการวางนโยบาย แนวปฏิบัติและการดำเนินการ

บุญชม ไชยโกณี¹ ได้กล่าวถึง ข้อเสนอแนะวิธีการปรับปรุงคุณภาพครู

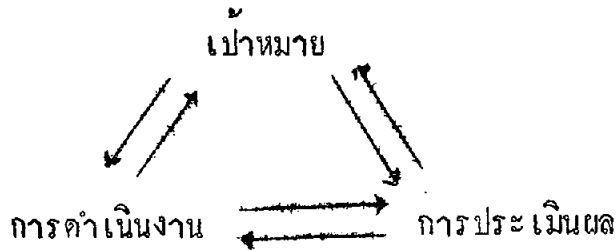
¹ บุญชม ไชยโกณี, การส่งเสริมการศึกษาพิเศษระหว่างประจำการ
(ขอนแก่น : ศิริภักดิ์, 2512), หน้า 29-31.

ประจำการของ จอร์จ ซี. คีท (George C. Kyte) ไว้ดังนี้

1. สนับสนุนให้โคททดลองวิจัย
 2. ให้โคทพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นประสบการณ์กับครูและผู้เชี่ยวชาญ
อื่นที่กำลังทดลองหรือทำงานในเรื่องเดียวกัน
 3. สนับสนุนให้เป็นผู้บรรยายปาฐกถา ในกิจกรรมต่าง ๆ
 4. สนับสนุนให้โคทเขียนบทความ เขียนหนังสือประกอบการเรียนการสอน เผย
แพร่ความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้อื่น
 5. ช่วยเหลือให้โคทเพิ่มพูนวิทยฐานะและความรู้หรือเข้ารับการศึกษา
ต่อทั้งภาคปรกติและภาคค่ำ
 6. ช่วยเหลือให้โคทเลื่อนตำแหน่งเป็นการเพิ่มขวัญและความมั่นคงทางจิตใจ
ซึ่งจะมีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน
 7. จัดให้โคททำงานตามความสามารถ หรือความสนใจพิเศษ
- นอกจากนี้ยังมีความเห็นของ บุญชม ไชยโกณี ที่เสนอไว้ต่างจากของ จอร์จ ซี. คีท
โคทแก่
8. ควรจัดให้มีการประเมินิเทศครูใหม่
 9. จัดให้มีการสาธิตการสอนและสังเกตการสอนของผู้เชี่ยวชาญ
 10. จัดห้องสมุดเคลื่อนที่

การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลเป็นวิธีการวิทยาศาสตร์ ซึ่งตรงกับหลักจิตวิทยาที่ว่า เมื่อเรา
ได้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เราก็มักทราบผลการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง
และยังช่วยก่อให้เกิดกำลังใจที่จะพยายามะ ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้อีกด้วย ดังแผน
ภูมิ



งานฝึกอบรมก็เช่นเดียวกับงานอื่น ๆ นอกจากจะมีเป้าหมาย มีการดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินผล ผลของการฝึกอบรมจะดีหรือไม่ประการใด ก็ขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Inputs) การดำเนินการอบรม (Operations) ความจริงแล้ว ผลลัพธ์ (Outputs) ของการฝึกอบรมมิได้เกิดเฉพาะในวันสุดท้ายของการฝึกอบรมเท่านั้น แต่จะเกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นฝึกอบรม ดังนั้นการประเมินผล ควรจะเริ่มแต่แต่ละระยะเริ่มต้น และต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการ ประเมินผลหลาย ๆ แบบ เพื่อผลที่จะได้รับ จะครอบคลุมและลึกซึ้งพอ¹

ความหมายของการประเมินผลโครงการ

อาชวัน วายวานนท์² สมพร แสงชัย และ สุนทร เกิดแก้ว³

¹ วิชา สิงหวีสัย, "การประเมินผลการฝึกอบรม," ในปัญหาและการบริหารการฝึกอบรม, สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2520), หน้า 163.

² อาชวัน วายวานนท์, "การประเมินผลการฝึกอบรมข้าราชการ," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ การฝึกอบรม (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2508), หน้า 185.

³ สมพร แสงชัย และ สุนทร เกิดแก้ว, การประเมินผลโครงการในประเทศไทย เอกสารการศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ น. 28, 2520, หน้า 2-4 (อัครสำเนา).

สมพงษ์ เกษมสิน¹ และชูศักดิ์ เทียงตรง² ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ดังนี้

การประเมินผล คือ การหาคูณค่าหาประโยชน์หรือที่ราคา การฝึกอบรมที่ได้กระทำไปนั้นเอง หรือจะกล่าวให้แคบลง ก็คือ การเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ประสงค์ของการฝึกอบรมนั่นเอง หรือการประเมินผลคือ การประเมินปฏิกิริยาต่อการอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกรณีวินิจฉัยคุณค่าของการฝึกอบรมนั่นเอง หรืออาจสรุปว่า การประเมินผลเป็นการ

1. เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้
2. ควบคุมและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
3. ศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. ศึกษาแผนงานที่ได้ดำเนินไปแล้ว เพื่อทราบว่า ตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหามีอยู่

5. ศึกษาคุณลักษณะทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลของการวางโครงการอีกต่อไปหรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

ฉะนั้นการประเมินผลโครงการจึงเป็นการตรวจสอบโครงการในระหว่างที่โครงการดำเนินอยู่ (Concurrent Evaluation) หรือภายหลังที่โครงการได้สำเร็จเสร็จสิ้นแล้ว (Ex-post Evaluation) การประเมินผลแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ การรายงานผล (Reporting) การติดตามผล (Monitoring) การประเมินผล (Evaluation) และการตรวจและติดตามผล (Follow-up Study)

¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลคนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 195-197.

² ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517), หน้า 137-141.

ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

ไมเคิล เซอร์ริเวน¹ ได้แบ่งการประเมินผลโครงการออกตามลักษณะเวลา เป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ คือ

1. Intrinsic Evaluation เป็นการประเมินคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อนมีการปฏิบัติ เป็นการหาข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนและศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ

2. Pay-Off Evaluation เป็นการประเมินผลเมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว รวมถึงการประเมินขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน

ส่วนสมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว² ก็ได้แบ่งเป็น 3 ประเภท สอดคล้องกับของไมเคิล เซอร์ริเวน ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนปฏิบัติการ (Pre - Evaluation of Planned Activities) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการอบรมก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้ สึกนึกคิด ทักษะและ ความคาดหวังที่จะได้รับ

2. การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน (Operational or On-Going Evaluation) เป็นการเก็บข้อมูลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ารับการอบรมชั่วระยะเวลาหนึ่ง อาจจะทำได้หลายครั้งต่อเนื่องกัน โดยเว้นช่วงครั้งหนึ่ง ๆ พอควร สุดแล้วแต่โครงการนั้นจะใช้เวลานานน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มักจะสอบถามเกี่ยวกับวิชาในหลักสูตรระยะเวลา ผู้บรรยาย เอกสาร และปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

¹ Michael Seriven, "Methodology of Evaluation" in Weiss, Evaluating Action Program (Boston : Allyn and Bacon, 1973), p. 21.

² สมพร แสงชัยและสุนทร เกิดแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 32-36.

3. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Ex-post Evaluation of Completed Activities) เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมแล้ว มักจะประเมินในด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ อุปกรณ์ วิทยากร เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ฯลฯ เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรคบางประการ เกี่ยวกับการฝึกอบรม

ได้มีผู้เสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้หลายประการและมีความสอดคล้องคล้ายคลึงกันดังที่ เคนพงษ์ พลละคร¹ และศรีอรุณ เรศานนท์² ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ปัญหาเรื่องการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม สำรวจไม่ละเอียด ครบถ้วน หรือไม่สำรวจเลย

2. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Trainers)

- เจ้าหน้าที่ดำเนินการประจำศูนย์ไม่เพียงพอและขาดความรู้ ฯลฯ
- ผู้ให้การอบรมมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม

3. ปัญหาผู้รับการฝึกอบรม (Trainees)

- ไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม
- มีพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอ
- ระบบการคัดเลือกไม่ดี ฯลฯ

¹ เคนพงษ์ พลละคร, "การฝึกอบรมโดยวัตถุประสงค์," ในปัญหาและการบริหารการฝึกอบรม, สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2520), หน้า 50-57.

² ศรีอรุณ เรศานนท์, การบริหารบุคคล (แผนกคำสอนคณะแพทยศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521), หน้า 90-91.

4. อุปกรณ์ในการฝึกอบรม (Equipments)
 - อุปกรณ์ไม่เพียงพอ . ล้าสมัยไม่เหมาะสม
 - เจ้าหน้าที่ใช้ไม่เป็น
5. สถานที่ฝึกอบรม (Training Sites)
 - ไม่เหมาะสม อยู่ทางไกล ขาดบรรยากาศทางวิชาการ ฯลฯ
6. งบประมาณในการฝึกอบรม (Training Budget)
 - งบประมาณไม่เพียงพอ
 - ใช้งบประมาณไม่คุ้มค่า
7. ความร่วมมือ
 - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เห็นความจำเป็นและความสำคัญ
 - บุคคลภายในหน่วยงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ จึงไม่ให้ความร่วมมือ ฯลฯ
8. เวลาและวิธีการในการฝึกอบรม (Time & Methods)
 - เวลายาวหรือน้อยเกินไป
 - ใช้วิธีการไม่เหมาะสม ซ้ำซากจำเจ
9. การประเมินผลการฝึกอบรม
 - ขาดความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

ซึ่งมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น

 - เจ้าหน้าที่ผู้ประเมินไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ ขาดความรู้และประสบการณ์
 - ในการประเมินผล หรือการทำหน้าที่หลายอย่าง
 - ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ ไม่ให้ความร่วมมือในการ

ตอบแบบสอบถาม

 - ผู้บังคับบัญชาประเมิน มีอคติส่วนตัว ไม่เข้าใจวิธีและเทคนิค
 - หน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คิดว่าผู้ประเมินมาจับผิด จึงไม่ให้ความร่วมมือ

เนื้อหาหลักสูตร และโปรแกรมการฝึกอบรม

เครื่องมือเครื่องใช้ในการประเมิน เช่น แบบสอบถามไต่ถาม ไขว่ครอบคลุม กำหนดเวลา และกระบวนการในการประเมินไม่แน่ชัด ฯลฯ

ประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

โจเน็ต พี. มัวร์¹ เฉลิมศักดิ์ ศรีณรงค์² และศรีอรุณ เรศานนท์³ ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงสอดคล้องกัน ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ
2. เพื่อศึกษาความทันสมัยของ เป้าหมายที่วางไว้เดิมนั้น
3. ช่วยในงานระดับสูงกว่าโครงการที่ทำบรรลุเป้าหมาย
4. เป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
5. เป็นการทดสอบการใช้ทรัพยากรว่าได้ใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่ ถ้าดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรจะได้โยกย้ายทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่น ๆ
6. ช่วยในการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ
7. เป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะผลจากการประเมิน จะช่วยปรับปรุงงาน วิธีการใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

¹ Jonet P. Moursund, Evaluation: An Introduction to Research Design. (California : Brooks / Cole, 1973), p. 9.

² เฉลิมศักดิ์ ศรีณรงค์, "ผู้บังคับบัญชากับการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา," วารสารข้าราชการ 20 (กุมภาพันธ์, 2518) : 81-86.

³ ศรีอรุณ เรศานนท์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 91-92.

8. ช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและให้คำเนิไปด้วยความเรียบร้อย
9. ช่วยลดการควบคุมและการนิเทศงาน
10. ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง
11. ทำให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะผลจากสมรรถภาพในการทำงาน
12. ทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง และยืดหยุ่นภายในองค์กรได้
13. ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะเข้าใจการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบาย และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันกับบุคลากร และแผนงานที่เกี่ยวข้อง
14. ลดความสิ้นเปลืองทั้งเงิน งาน วัสดุอุปกรณ์และเวลา
15. ช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่าควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่คุ้มค่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเป็นโครงการใหม่ ซึ่งสภาการฝึกหัดครูได้ออกระเบียบและมีคำสั่งให้ทุกวิทยาลัยครูดำเนินการได้ใน ปี พ.ศ. 2521 ดังนั้นโครงการนี้จึงไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

ก. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจสถานะการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2504 วนิดา นิโสคม, ตูย ชุมสาย และ สวัสดิ์ ประทุมราช¹

¹ วนิดา นิโสคม, ตูย ชุมสาย และสวัสดิ์ ประทุมราช, การสำรวจภาวะผู้สำเร็จปริญญาตรีวิชาการศึกษา ตั้งแต่ พ.ศ. 2497-2503, คณะวิจัยการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษาระสานมิตร, 2505. (เอกสารอัสสำเนา)

ได้ทำการสำรวจสถานะของผู้สำเร็จปริญญาตรีวิชาการศึกษาคั้งแต่ ปี พ.ศ. 2497-2503 โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1,139 คน เพื่อนำความคิดเห็นมาปรับปรุงการเรียนการสอนและการอบรมนิสิตนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตทางการศึกษา ก่อนสอนเตรียมสอน ร้อยละ 96 นอกนั้นไม่ได้เตรียมสอนเลย บัณฑิตได้สอนวิชาที่ถนัด ร้อยละ 52 ได้สอนทั้งวิชานักและไมถนัด ร้อยละ 45 บัณฑิต ร้อยละ 81 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ร้อยละ 7 ไม่มีเวลาศึกษา นอกนั้นไปศึกษาอบรมตามความต้องการของทางราชการ การตรวจผลงานนักเรียน บัณฑิต ร้อยละ 86 ตรวจผลงานของนักเรียนที่โรงเรียนและนำไปตรวจที่บ้าน ร้อยละ 5 ให้นักเรียนตรวจงานเองเพราะไม่มีเวลา ร้อยละ 9 ตรวจเสร็จขณะอยู่ในห้องเรียน เกี่ยวกับการเสนอความคิดเห็น พบว่า ร้อยละ 58 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเสมอ ร้อยละ 27 ผู้บังคับบัญชารับฟังและไม่รับฟังเท่า ๆ กัน ร้อยละ 15 ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังและไม่ให้ออกาส

ในปี พ.ศ. 2513 และ 2514 บุณจิตต์ ๗ ลำเลียง¹ และ เสริมจิต ชูพินิจ² ได้ทำการสำรวจการทำงานของบัณฑิตบริหารการศึกษา โดยการใ้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและทำงานคานบริหารการศึกษา สังกัดกรมวิสามัญศึกษา (ปัจจุบันเป็นกรมสามัญศึกษา) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และกรมการฝึกหัดครูตามลำดับ บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่า ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาตามหลักสูตรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากพอสมควรและได้เสนอแนะว่า หลักสูตรควรเนนภาคปฏิบัติให้

¹บุณจิตต์ ๗ ลำเลียง, "การสำรวจการทำงานของบัณฑิตทางการศึกษา ปี 2510" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513).

²เสริมจิต ชูพินิจ, "การสำรวจการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาบริหาร การศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514).

มาก

ในปี พ.ศ. 2516 กรมสามัญศึกษาได้ทำการสำรวจสภาพการทำงานและการศึกษาของครูที่ไปศึกษาภาคนอกเวลาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลดีผลเสียของผลประจำที่ปฏิบัติอยู่ ทักษะคติและการปรับตัวของนักศึกษาที่ไปศึกษาภาคนอกเวลา และศึกษาผลกระทบโดยทั่วไปต่อวงการศึกษานั้นเกิดจากการที่ครูไปศึกษาภาคนอกเวลา โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ออกแบบสอบถาม สัมภาษณ์และสังเกตสภาพในโรงเรียน สถาบันผลิตครูและภาวະแวดล้อมอื่น ๆ ผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้ไปศึกษาได้ก้าวหน้าทางวุฒิ ฐานะทางสังคม และหน้าที่การงาน ส่วนมากสำเร็จการศึกษาด้วยดี ครูประมาณ 1 ใน 3 มีปัญหาทางการเงิน ค่าเดินทาง ค่าวัสดุการศึกษาเป็นต้น ส่วนใหญ่พอใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ แต่ไม่พอใจสภาพและความไม่สมบูรณ์ของโรงเรียน ลำบากใจที่ครูคนอื่นต้องสอนและดูแลนักเรียนแทนและยังพบว่า ครูที่เดินทางไปไกลเพื่อไปศึกษาจำนวนมากไม่ค่อยเอาใจใส่การสอน ครูที่ทำงานแทน บอกว่าตนถูกเอาเปรียบ¹

ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ² ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทและสถานะของบัณฑิต (กศ.บ.) ภาคคำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก โดยใช้แบบสอบถามบัณฑิตภาคคำที่กำลังเรียนและที่จบการศึกษาไปแล้ว ครูใหญ่ เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยมุ่งศึกษา ความรับผิดชอบ ความเห็นแก่ได้ ประสิทธิภาพในการทำ

¹ กรมสามัญศึกษา, สภาพการทำงานและการศึกษาของครูที่ไปศึกษาภาคนอกเวลาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, รายงานการวิจัยฉบับที่ 9, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2516).

² เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, บทบาทและสถานะของบัณฑิต (กศ.บ.) ภาคคำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก, รายงานการวิจัยสรุปมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์, 2518), หน้า 39-42.

งาน และมนุษยสัมพันธ์ ผลจากการวิจัย พบว่า บัณฑิตเองไม่แน่ใจในความรับผิดชอบของตน ครูใหญ่เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร เห็นว่ามีความรับผิดชอบน้อย และน้อยมากตามลำดับ ด้านความเห็นแก่ใจขณะกำลังเรียน พบว่า บัณฑิตไม่เห็นแก่ใจ ด้านประสิทธิภาพการทำงานขณะเรียน บัณฑิตมองตนเองว่ามีประสิทธิภาพ แต่ครูใหญ่เพื่อนร่วมงานเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่เพิ่ม ส่วนผู้บริหารมองว่า มีประสิทธิภาพต่ำ แต่เมื่อเรียนจบแล้วทุกฝ่ายมองว่า มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ค่านมนุษยสัมพันธ์ไม่เพิ่มเลย และทุกฝ่ายยังเห็นว่า โครงการนี้เป็นประโยชน์ ด้านผลกระทบที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน บัณฑิตมองว่า ไม่กระทบกระเทือน แต่ครูใหญ่ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานไม่แน่ใจ

ข. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามผล

นิรมล ไกรคุณาสัย และคณะ¹ ได้ทำการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ป.กศ.ชั้นสูง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้บังคับบัญชา และนักศึกษาที่จบไปปฏิบัติงานแล้ว ให้ประเมินค่าตนเอง ผลการวิจัย ปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชา ประเมินค่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาเหมือนกันกับผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเองหลายประการ ได้แก่ การปฏิบัติงานในโรงเรียน บุคลิกภาพทางอาชีพครู ลักษณะนิสัยบางประการ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี เรื่องที่ทั้งสองกลุ่มประเมินว่า อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพครู นอกจากนี้ผู้สำเร็จการศึกษายังเห็นว่า ได้รับความรู้ เรื่องการใช้กระดานดำและวิชาคุณธรรมน้อย และได้เสนอแนะเพิ่มเติมอีกว่า การฝึกสอนควรมีอาจารย์นิเทศก์ดูแลอย่างใกล้ชิด

¹นิรมล ไกรคุณาสัย และคณะ, (อุไรวรรณ ปัญจวัฒน์, สุพรรณ เฟื่องชัย, ขอบบ กิณวงศ์, ประดม ใจจิตร, ละเอียด จันทร์กิตติวัฒน์, วินัย กลิ่นหอม และ สมพล กลิ่นนาค), "การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จ ป.กศ. ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา 7," (ปริญญาบัณฑิตการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2513).

ในปี พ.ศ. 2515 วิไลวรรณ เจริญพงษ์¹ ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตครูศาสตร์ (ค.บ.) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของบัณฑิตเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถพิเศษ วิธีสอน บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์และทัศนคติต่ออาชีพครู โดยส่งแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของบัณฑิตและผู้บริหารบัณฑิต ผลการวิจัย พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ได้สอนตามวิชาเอก วิชาโท ผู้บังคับบัญชาและตัวบัณฑิตเองต่างก็พอใจในผลการปฏิบัติงาน แต่ทั้งสองฝ่ายมีข้อไม่พอใจคล้ายกัน คือ การเชิญวิทยากร การพานักเรียนไปทัศนศึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์ และวิธีสอน บัณฑิตรุ่นที่ 11 มีความพอใจมากที่สุดพิเศษกว่ารุ่นอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ วรรณวิไล ชุมภีรัมย์² ซึ่งได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญญาครูศาสตร์บัณฑิต สาขาพยาบาล พบว่า บัณฑิตได้ทำงานและนำความรู้และประสบการณ์ที่ศึกษามาใช้ให้เป็นประโยชน์ และได้เสนอแนะว่า ควรปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมอีกด้วย จากผลการวิจัยนี้ยังได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มารศรี นัวสกุล และคณะ³ ซึ่งได้ทำการวิจัย ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510-2512 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน

¹ วิไลวรรณ เจริญพงษ์, "การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตครูศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครูศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515).

² วรรณวิไล ชุมภีรัมย์, "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครูศาสตร์บัณฑิต สาขาพยาบาล คณะครูศาสตร์ ปีการศึกษา 2511-2512" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครูศาสตร์บัณฑิต คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514).

³ มารศรี นัวสกุล และคณะ, "การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาบัณฑิต (ปีการศึกษา 2510-2512) ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยครูในเขตการศึกษา 1, 6, 12" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2515).

มัธยม และวิทยาลัยครูทั่วประเทศ แต่ที่ มารศรี ผู้สฤด และคณะพบทางไปจากการวิจัยของ
 คนอื่น ๆ คือ พบว่า บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นน้อย ส่วนการประ-
 เมินค่าตนเองของบัณฑิตในแง่การ เตรียมการสอน การตรวจงาน การรับฟังความคิดเห็น
 ของผู้บังคับบัญชา ตรงกับผลการวิจัยของ บึงศักดิ์ วัตะสรนิตย์ฤษ 1 ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง
 เดียวกัน แต่ทำในเขตการศึกษา 2,3,4 และ 5 ในปีการศึกษา 2516 ผลการวิจัยที่ต่าง
 ออกไปจากคณะวิจัยที่กล่าวมาแล้วคือ การใช้กระตาคำ ทั้งผู้บังคับบัญชา และตัวบัณฑิตเอง
 เห็นตรงกันว่า มีความสามารถค่อนข้างมาก และบัณฑิตยังเสนอแนะอีกว่า ควรสอนวิธีสอน
 เพิ่ม เติมอีก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 บุญชัย บุญวิรัตน์ 2 ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของ
 มหาบัณฑิต (กศ.ม.) ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร โดยส่งแบบ
 สอบถามไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำนวนละเท่า ๆ กัน คือ 123 คน ผลการวิจัย
 พบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเห็นว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต มีความรู้ความสามารถ
 ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีความเป็นผู้นำ การ
 ผลิตผลงานวิชาการ และการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนผู้ร่วมงานเห็นว่า มหา
 บัณฑิตมีความสามารถในผลงานทางวิชาการ การเป็นผู้นำ และความนิยมในผลงาน อยู่ใน
 เกณฑ์ปานกลางเช่นกัน ส่วนความสามารถในการจัดกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างน้อย

1 บึงศักดิ์ วัตะสรนิตย์ฤษ, "การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา
 บัณฑิต (ปีการศึกษา 2510-2512) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยครูในเขต
 การศึกษา 2, 3 และ 5" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา
 ประสานมิตร, 2515).

2 บุญชัย บุญวิรัตน์, "การติดตามผลงานของบัณฑิตปริญญาโทที่สำเร็จจากวิทยาลัย
 วิชาการศึกษาประสานมิตร (ปีการศึกษา 2500-2515) : ทศนคติของผู้บังคับบัญชาและ
 ผู้ร่วมงาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร,
 2517).

ในระหว่างปี พ.ศ. 2519-2521 กรมการฝึกหัดครู¹ โดยความร่วมมือขององค์การยูนิเซฟ (UNICEF) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินการตามโครงการ พฤติกรรมลักษณะเฉพาะตัวครู อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการและผลกระทบของโครงการต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนและชุมชน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการสอนมีทั้งส่วนที่ดีแล้วและส่วนที่ควรปรับปรุง ส่วนที่ดีแล้ว ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การเตรียมบทเรียน การปกครองชั้นเรียน การตั้งคำถาม การจูงใจ ลักษณะท่าทางและการใช้ภาษา ส่วนที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การใช้อุปกรณ์ การวัดผลและการใช้จิตวิทยาในการสอน ในด้านความรู้ของครูและอาจารย์ ต้องการจัดให้มีการอบรมการนิเทศการศึกษา การทำและการใช้อุปกรณ์การสอน ลักษณะเฉพาะตัวของครู พบว่า อยู่ในเกณฑ์ดี ในด้านทัศนคติต่อโครงการทุกฝ่ายเห็นว่า โครงการมีคุณค่า และเสนอแนะให้พยายามประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ด้วย

ในปี พ.ศ. 2521 หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู² ได้ทำการวิจัยติดตามผลนักศึกษาที่จบครุศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยครู 17 แห่งในปีการศึกษา 2518-2519 โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 1,083 คน แบบสอบถามประกอบด้วย ประวัติส่วนตัวของผู้ตอบ สภาพการทำงาน (สำหรับผู้ที่มิงานทำแล้ว) สำหรับผู้ที่ไม่มีงานทำและศึกษาต่อ สอบถามเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากวิทยาลัยครู และคำถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนักศึกษาต่อสิ่งต่าง ๆ

ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 96 ได้งานทำแล้ว ร้อยละ 14 ทำงานในกรุงเทพมหานคร และทำงานในตำแหน่งครู อาจารย์ ส่วนใหญ่ได้สอนวิชาที่ถนัด ปัญหาการทำงานใน

¹ กรมการฝึกหัดครู, รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2521), หน้า ข-ฉ.

² กรมการฝึกหัดครู, หน่วยศึกษานิเทศ, การติดตามผลนักศึกษาที่จบครุศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยครู 17 แห่ง (ปีการศึกษา 2518 และ 2519), 2521, (เอกสารอัดสำเนา,) หน้า ข-ฉ.

งานการเรียนการสอน ได้แก่ การขาดอุปกรณ์การสอน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารผู้จบการศึกษา เห็นว่า ผู้บริหารบริการงานไม่เป็น เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานศึกษา เห็นว่า เพียงพอและได้เสนอให้ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และนำไปใช้ได้ และเห็นว่าหลักสูตรควรสัมพันธ์กับหลักสูตรระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อาจารย์มีความรู้ ความถนัดเหมาะสมกับวิชาที่สอน การสอนควรเน้นภาคปฏิบัติให้มาก การบริหาร ควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารด้วย ในด้านบริการและการบริหารยังต้องปรับปรุงอีกหลายเรื่อง และเสนอแนะเพิ่มเติมอีกว่า ควรเพิ่มเติมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยปรับปรุงวิธีการ และให้หลักสูตรครอบคลุมเนื้อหาทุกวิชาอย่างทั่วถึง

ค. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาปัญหา

สุรางค์ ไคว่ตระกูล¹ ได้วิจัย ปัญหาของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2504 ต่อมาในปี พ.ศ. 2506 สมศักดิ์ ประจักษ์² ได้สำรวจปัญหาและความต้องการของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และในปีเดียวกันนี้ สมบัติ โชนิตธรรม³ ได้สำรวจปัญหาของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹สุรางค์ ไคว่ตระกูล, การวิจัยปัญหาของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2504), หน้า 15-17 (เอกสารอัครา).

²สมศักดิ์ ประจักษ์, "การสำรวจปัญหาและความต้องการนักศึกษา ป.กศ. วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2506).

³สมบัติ โชนิตธรรม, "การสำรวจปัญหาของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2505" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2506).

ซึ่งผลการวิจัยของทั้ง 3 คนที่กล่าวมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ ทิมพงษ์ หลายประการ ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการของนักศึกษาประกาศนียบัตรชั้นสูงในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปี 2512 ซึ่งพอจะสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัญหาที่พบตรงกัน คือ ปัญหาเรื่องการเงิน การคบเพื่อน การปรับตัว การเรียน การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งนิสิตชายมีปัญหาเฉลี่ยมากกว่านิสิตหญิง นอกจากนี้มีปัญหาด้านสุขภาพ และบุคลิกภาพ

2. ปัญหาที่พบไม่ตรงกัน คือ สมใจ ทิมพงษ์¹ พบว่า นักศึกษามีปัญหาด้านครอบครัว ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อออกไปประกอบอาชีพและยังพบอีกว่า ปัญหาการเงินนั้น นักศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีปัญหาการเงินมากกว่านักศึกษาในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ส่วนปัญหาที่ สุรางค์ ไคว่ตระกูล พบแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ คือ ปัญหาความสัมพันธ์กับครูอาจารย์ ความวิตกกังวล และปัญหาที่อยู่อาศัยในขณะที่ศึกษา

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

แคทเบน เอช. พิตแมน² ได้ประเมินผลโครงการฝึกหัดครูจากผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยแมคเคนซี ในปี ค.ศ. 1957-1961 ผลการวิจัยก็คล้ายคลึงกับผลการวิจัยในประเทศไทย คือ ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่า วิชาการศึกษาที่มีความสำคัญ ร้อยละ 30 เห็นว่าไม่สำคัญ ร้อยละ 13 ผู้จบการศึกษา ร้อยละ 75 ใ้สอนวิชาเอก โท ของตน และยังเห็นว่า รายวิชาส่วนใหญ่ที่อยู่แล้ว ที่ควรเพิ่มเติมเนื้อหาวิชา อีกบางรายการเท่านั้น

¹สมใจ ทิมพงษ์, "การศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการของนักศึกษา ป.กศ.สูง ในวิทยาลัยครูส่วนกลางและส่วนภูมิภาค" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2512).

²Kathen H. Pittman, "An Evaluation of a Teacher Education Program by the Graduates of State," Dissertation Abstracts, 1965, p.1501.

กอเฮล์ (Gorhel) อ้างใน อรรถรณ ประคองเวช¹ ได้สำรวจปัญหาและความต้องการของนักศึกษาเกรด 10-12 จำนวน 900 คน พบว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาส่วนตัว ความสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนเรื่องที่เป็นปัญหาระดับปานกลาง ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับการเรียน อาชีพ อนาคต ส่วนที่เป็นปัญหาน้อย ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว สุขภาพ ฯลฯ ซึ่งคล้ายกันกับผลการศึกษาของ นัท โมนา ลาเวลลา² ที่ได้ศึกษาปัญหาของเด็กวัยรุ่นกำลังเรียน ในเกรด 7-12 จำนวน 607 คน ครู 30 คน พบว่า นักเรียนมีปัญหา เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น กิจกรรมทางสังคม การล้นทางการ และพบว่า เพศและระดับชั้นที่เรียนมีอิทธิพลต่อลำดับความสำคัญของปัญหาต่อนักเรียนอีกด้วย

จากการสำรวจของ อานาจ จันทรแผ่นดิน³ ขณะที่ไปศึกษาอยู่ในประเทศอังกฤษ ได้ทำการสำรวจความต้องการของครูที่กำลังศึกษาในระดับปริญญา ณ มหาวิทยาลัยซัสเซก (Sussex) ประเทศอังกฤษในระหว่างปี พ.ศ. 2519-2520 ผลการศึกษาตรงกับ การสำรวจของ เคน⁴ (Cane) ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ การที่ครูมาศึกษาก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้

¹อรรถรณ ประคองเวช, "การสำรวจปัญหาการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3 ในเขตการศึกษา 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2521), หน้า 7.

²Nutt, Mona la Vella, "Analysis of Student and Teacher Recording of Adolescent Problems," Dissertation Abstracts International, 33: 650-A, (August, 1972).

³อานาจ จันทรแผ่นดิน, "การศึกษาของครูประจำการ (In-Service Training)" ศึกษาศาสตร์สาร 7 ฉ. 1 (มกราคม-มีนาคม 2521) : 21-27.

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 14.

ประสบการณ์การสอน คิดปะการสอนใหม่ ๆ และวิชาพิเศษอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ และยังพบว่า ครูเหล่านี้มาศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ เลื่อนตำแหน่ง การเป็นผู้นำทางการศึกษาและปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้และหันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

นอกจากนี้ยังมีผลการสำรวจของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1965 เรื่อง การศึกษาและฝึกอบรมของครู โดยวิเคราะห์จากรายงาน 397 ฉบับของครู เพื่อศึกษาแนวคิดในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมครู พอสรุปได้คือ

1. ควรให้ครูมีเวลาว่างระหว่างวันที่ทำการสอนตามปกติมากขึ้น จะต้องมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม
2. ควรให้มีเวลาสอนขดเซช กับเวลาที่ออกไปรับการฝึกอบรมในวันหรือสัปดาห์ที่ทำงานตามปกติ
3. ควรจะขยายปีการศึกษาออกไปอีก เพื่อ เตรียมโปรแกรมการฝึกอบรม
4. ควรให้ผู้บริหารฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลด้วย¹

ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 จากการศึกษาสภาพโรงเรียนประถมศึกษา 67 แห่งในสหรัฐอเมริกา พบว่า มีช่วงว่างการศึกษาและฝึกอบรมของครูกับปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนมาก ปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียน และในบรรดาโรงเรียน 67 โรงเรียน มีเพียง 4 โรงเรียนที่ครูได้มีโอกาสไปศึกษาในมหาวิทยาลัยที่อยู่ใกล้ ๆ ที่เปิดสอนในตอนเย็น และได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรร่วมกับอาจารย์ ผลการศึกษาพบอีกว่า งานด้านการศึกษาและฝึกอบรมยังไม่ก้าวหน้า ขาดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย²

1

George W. Denemark and James B. Macdonald, "In-Service Education," Review of Educational Research Vol. 37, No.3 (June, 1967), p. 240.

2

John I. Goodlad, "In-Service Teacher Education," Teacher College Record Vol. 72, No.1 (September, 1970), pp. 65-66.