

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ภาษาอังกฤษแบบคำยกิจกรรม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การติดตามผลการฝึกอบรม
2. การประเมินผลตามสภาพจริง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การติดตามผลการฝึกอบรม

การติดตามผลการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่เป็นกระบวนการและเป็นรูปแบบของ งานวิจัยชนิดหนึ่ง โดยเป็นการศึกษาที่มีระเบียบวิธี ขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงให้ได้ สารสนเทศเกี่ยวกับการนำความรู้ไปปฏิบัติงานจริง ผลของพฤติกรรมในขณะที่ฝึกอบรมไปใช้ให้ เกิดประโยชน์แก่งานที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง

ความหมายการติดตามผลการฝึกอบรม

วีตารัตน์ ณะวิชา (2547, หน้า 43) ได้อธิบายว่า การติดตามผล คือ กระบวนการของ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงานสรุป เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูล และสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำ โครงการต่อไป

เศรษฐวิทย์ แสงทิพย์ (2548, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลการ ฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้นำความรู้ และสิ่งที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมเพียงใด ภายหลังจากการสำเร็จการฝึกอบรมไปแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นหลักการ แนวความคิด วิธีการ เทคนิคต่างๆที่ได้รับจากการฝึกอบรม บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลที่ได้คุ้มค่ากับการใช้จ่ายหรือไม่ และมีปัญหา อุปสรรค อะไรบ้างต่อการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ ทั้งยังเป็นการเก็บ รวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ววิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพ การติดตามผลการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

อนุชิต ครั้นทอง (2549, หน้า 16-17) ได้กล่าวไว้ว่า การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การติดตามเพื่อศึกษาจากผู้ผ่านการอบรมว่า ได้นำความรู้และวิธีการต่างๆที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เพียงใด รวมทั้งการศึกษาถึง

ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมจะทำให้ทราบถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ ความให้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

สัจจา ตระกูลแสง (2551, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของ การติดตามผล ไว้ว่า ขั้นตอนที่มีความสำคัญเพื่อพิจารณา และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของการบริหารจัดการ และรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการ โดยในการตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลไปใช้ในการพัฒนามาตรฐานกระบวนการ และหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งต่อไปอีกด้วย

สรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นกระบวนการหนึ่งเพื่อทำการติดตามผลผู้ที่ผ่านการอบรม ได้นำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ในงานในลักษณะใดบ้าง อีกทั้งเป็นการตรวจสอบว่า พบข้อขัดข้อง หรือปัญหาใด ทั้งเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการติดตามผล (Project Monitoring) เพื่อทราบข้อมูลต่างๆ จากการดำเนินการที่ผ่านมาว่าถึงระดับใด มีข้อขัดข้องใดบ้าง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการว่ามีอะไรบ้างซึ่งข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลจะมีประโยชน์ในแง่ของการควบคุม และกำกับโครงการเพื่อให้โครงการต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เศรษฐวิทย์ แสงทิพย์, หน้า 24-25)

ส่วน วีดารัตน์ ณะวิชา (2547, หน้า 44) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่า สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมนั้นไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ว่าได้ผลอย่างไร และมีสิ่งใดที่จะต้องปรับปรุง หรือพัฒนาบ้าง

นอกจากนี้ อนุชิต ครี้นทอง (2549, หน้า 18) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการติดตามผลไว้ 2 ประการ คือ

1. เพื่อคอยชี้แนวทางและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ได้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงๆ
2. เพื่อตรวจสอบทบทวนดูว่าความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานจริงๆเป็นอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งเพื่อดูว่าการฝึกอบรมจะมีผลนำมาใช้ในการปฏิบัติจริงๆได้แค่ไหนเพียงไรประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล

วิธีการรวบรวมข้อมูลในการติดตามผลการฝึกอบรม

วิธีการรวบรวมข้อมูลในการติดตามผลการฝึกอบรม ในการติดตามผลมีหลายวิธีการ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมกับสภาพการณ์ งบประมาณ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตามวิธีการติดตามผลที่นิยมใช้ (วีดารัตน์ ณะวิชา, 2547, หน้า 47-48) มีดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม หรือแบบสำรวจ ข้อดีของวิธีนี้คือ ประหยัดเวลา แต่จะมีปัญหาเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามควรเป็นแบบที่เข้าใจง่ายโดยมีลักษณะคำถามในลักษณะปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและเพื่อให้เกิดความร่วมมือและสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับ จึงควรจำหน่ายของถึงโรงเรียนและควรติดดวงตาไปรษณีย์ให้เรียบร้อย

2. วิธีสัมภาษณ์ ข้อดีของวิธีนี้คือ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ถูกติดตามได้ดีกว่าวิธีอื่น แต่มีข้อบกพร่อง คือ เสียเวลามาก

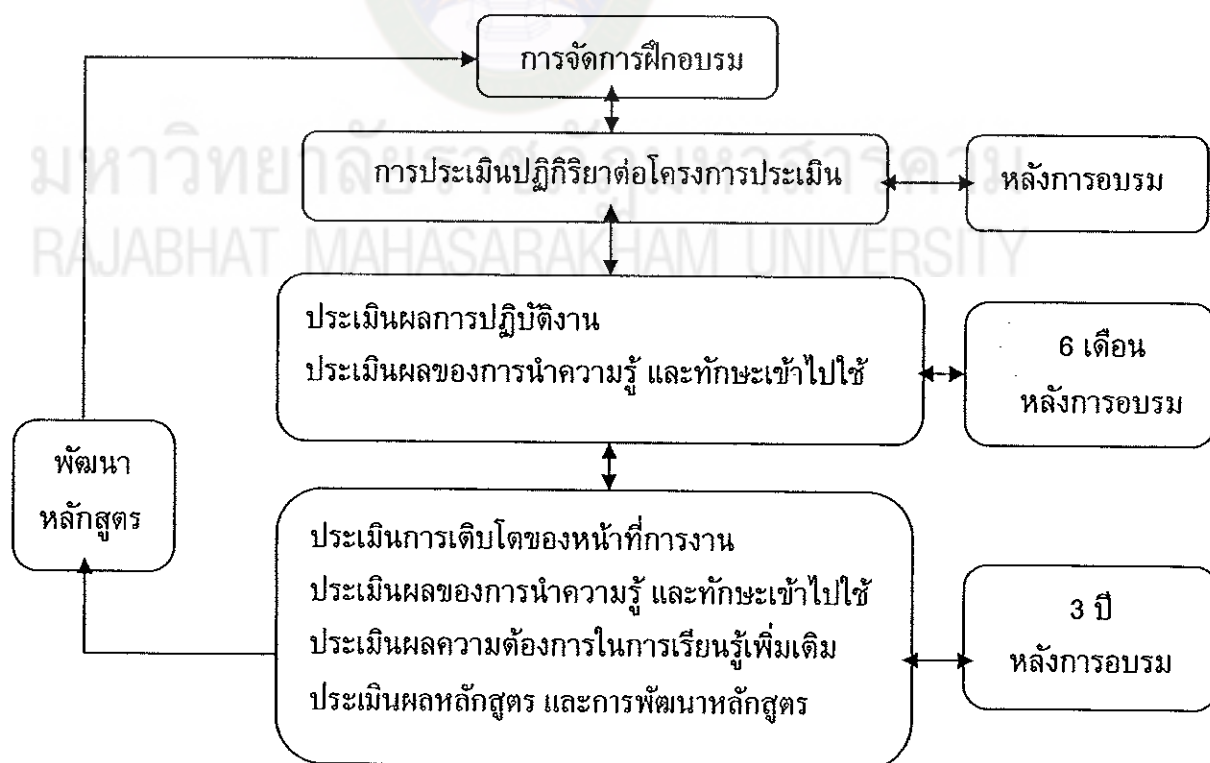
3. วิธีใช้แบบตรวจสอบสามารถใช้สำรวจทัศนคติ ความคิดเห็น ตลอดจนข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ต้องการทราบ

4. การบรรยายเกี่ยวกับประโยชน์ และข้อบกพร่องของการบริการต่างๆ

5. การอภิปราย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. การใช้โทรศัพท์ในชุมชนบางแห่งสามารถใช้โทรศัพท์ได้ แต่ก็มีข้อจำกัด เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ คือ เสียเวลามาก จึงใช้ในเฉพาะกรณีที่ทำเป็นเท่านั้น

นอกจากนี้การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม เป็นการประเมินรวม เมื่อโครงการอบรมได้สิ้นสุดลง โดยใช้กระบวนการติดตามผล ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนของกระบวนการติดตามผล

ส่วน ดนัย เทียนพุด (2537, หน้า 115-116) ได้เสนอเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผล การฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. แบบสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
2. แบบติดตามผลการเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นต่อการนำความรู้ไปใช้
3. การวิจัยเชิงทดลองโดยเปรียบเทียบสิ่งที่มีอยู่ก่อนการอบรมกับสิ่งที่เกิดขึ้น ภายหลังการฝึกอบรม ว่าแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด
4. พิจารณาถึงแนวทางที่บริษัทกำหนดไว้เกี่ยวกับการดำเนินการของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมภายหลังกลับมาปฏิบัติงาน เช่น การทำรายงานสรุปพร้อมข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงงาน การนำเสนอความรู้และข้อเสนอแนะต่อบริษัทในที่ประชุมบริษัท การเป็นวิทยากร ในหัวข้อที่เข้ารับการฝึกอบรมให้กับหลักสูตรของบริษัท

ประโยชน์ของการติดตามผล

การติดตามผลมีประโยชน์ทั้งต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ปฏิบัติงานหลาย ๆ ดังนี้ (อนุชิต ศรีนทอง, 2549, หน้า 23-24)

1. ประโยชน์ของการติดตามผลต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ทำให้ทราบว่าจะงานที่ดำเนินไปไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่
 - 1.2 ทำให้ทราบความก้าวหน้าในงานที่ดำเนินอยู่แต่ละงานว่าเป็น อย่างไร
 - 1.3 ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องและสามารถแก้ไขปัญหาคือ ได้ทันการก่อนที่จะสายเกินไป
 - 1.4 ทำให้ทราบว่าวิธีปฏิบัติงานวิธีใดได้ผลดีที่สุด
 - 1.5 ทำให้ทราบว่าจะงานที่ทำให้มาตรฐานดีเพียงใด
 - 1.6 ทำให้ทราบว่าได้ใช้ทรัพยากร ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใด
 - 1.7 ทำให้เกิดการประหยัดเวลาและงบประมาณ
- 2 ประโยชน์ของการติดตามผลต่อตัวบุคคล
 - 2.1 เป็นการกระตุ้นความก้าวหน้าของบุคคลในองค์การทั้งในด้าน ความรู้ความสามารถ
 - 2.2 รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง
 - 2.3 เป็นการบำรุงขวัญของผู้ร่วมงาน
 - 2.4 ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานให้น้อยลง
 - 2.5 ฝึกฝนให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสเป็นหัวหน้างานต่อไป
 - 2.6 ทำให้ทราบถึงประโยชน์ที่เกิดจากการติดตามที่ดีและมีระบบ

3. ประโยชน์ของการประเมินผล

- 3.1 ประโยชน์ของการประเมินผลที่เกิดขึ้นด้านการทำงาน
- 3.2 เพื่อให้เกิดความยุติธรรม มีเหตุผล มีแบบแผน
- 3.3 สามารถปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น
- 3.4 ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นระบบถูกต้อง ชัดเจน
- 3.5 เป็นการกระตุ้นให้การดำเนินงานเกิดความเคลื่อนไหว โดยเฉพาะ

ความเคลื่อนไหวในเชิงวิชาการ

- 3.6 สามารถวางแผนพัฒนางานในอนาคตได้

4. ประโยชน์ของการประเมินผลที่เกิดกับตัวบุคคล

- 4.1 ทำให้เกิดการประเมินขีดความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคนว่าทำงานได้ผลเพียงไร จะต้องปรับปรุงแก้ไขแนะนำเพิ่มเติมอะไรบ้างซึ่งเป็นการเพิ่มพูนได้ดียิ่งขึ้น

- 4.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ช่วยคำตอบแทนแรงงาน การบรรจุตำแหน่งใหม่ ๆ

- 4.3 ทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีความเข้าใจกันดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการติดตามผลจะทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของบุคคลในแง่ของความรู้ ความเข้าใจ หลังจากที่ได้รับการอบรม อีกด้านคือ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์การของตน เพื่อตรวจสอบอุปสรรค ข้อขัดข้อง จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การประเมินผลตามสภาพจริง

ในการจัดการเรียนสอนต้องมีการวัดและประเมินผลซึ่งแนวโน้มในปัจจุบันนิยมนำการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) มาใช้ ทั้งนี้เพราะการประเมินดังกล่าวเป็นกระบวนการที่สามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนได้ เพื่อต้องการทราบความก้าวหน้าของผู้เรียน

1. ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง

ซิดพิมล พลสมบัติ (2549, หน้า 28) ได้ให้ความหมายการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการประเมินผลที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งเน้นประเมินผลสิ่งที่ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการใช้ทักษะการคิดที่ซับซ้อน ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งทำการประเมินด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะกระบวนการ (Process Skill) และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือเจตคติ (Attitude)

นิรมล ตตวุฒิ (2550, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง คือ กระบวนการประเมินผล หรือตรวจสอบสมรรถนะของผู้เรียน วิธีการที่ผู้เรียนใช้ในการทำงาน และผลงานของผู้เรียน ไม่เน้นเฉพาะการประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนระหว่างการทำงาน หรือทำกิจกรรมของผู้เรียน

ราเมษ ลางกระโทก (2552, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการวัดพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในการเรียนรู้ โดยการสังเกต การบันทึกข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

ส่วน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552, หน้า 487) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง คือ การประเมินผลผู้เรียนที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินการคิดที่ซับซ้อน (Complex Thinking) ทักษะการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงซึ่งอยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีผู้เกี่ยวข้องในการประเมินหลายฝ่าย และเกิดขึ้นได้ในทุกบริบทเท่าที่จะเป็นไปได้ รวมทั้งเป็นการประเมินที่มีลักษณะแบบไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง คือ เครื่องวัดและเกณฑ์การให้คะแนนของผู้สอน โดยกำหนดเกณฑ์จากการปฏิบัติจริงในแต่ละกิจกรรมของผู้เรียนที่ได้ปฏิบัติทั้งภายในหรือภายนอกห้องเรียน ซึ่งคะแนนที่ได้นั้น จะได้จากการสังเกต การปฏิบัติ หรือบันทึกของครูผู้สอน

2. ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริงมีลักษณะสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

2.1 เน้นพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อชี้ให้เห็นถึงผลงานในการปฏิบัติงาน และความสามารถของผู้เรียน

2.2 เน้นกิจกรรมการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนอย่างมีเป้าหมาย

2.3 สามารถนำวิธีการประเมินผลตามสภาพจริงไปใช้ได้กับทุกเนื้อหา วิชา เพราะ วิธีการนี้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความสามารถและทักษะที่เป็นจุดเด่นของผู้เรียน

3. รูปแบบของการประเมินผลตามสภาพจริง

กระบวนการในการประเมินผลตามสภาพจริง มีหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคการประเมินหลากหลายวิธีตลอดช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของงานผู้เรียน การวัดประเมินตามสภาพจริง โดยทั่วไปมี 5 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ (ชิตพิมล พลสมบัติ, 2549, หน้า 29-30)

3.1 การประเมินความสามารถจริงในชั้นเรียน (Ecological Assessment) กล่าวคือ ขณะที่ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานในการเรียนรู้ ผู้สอนจะให้การสังเกต และการบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้น ขณะที่มีการเรียนการสอน

3.2 การประเมินความสามารถโดยอิงหลักสูตร (Curriculum-Based Assessment) การประเมินลักษณะนี้ยังคงใช้แบบทดสอบ เพียงแต่ลักษณะการใช้จะแตกต่างกันไป จากเดิม กล่าวคือมีการวิเคราะห์ผลการประเมินที่ละเอียดรอบคอบมากขึ้น

3.3 การประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตร (Dynamic Assessment) การวัดการบูรณาการ หรืออภิปัญญา (Metacognition) ทั้งหมด ซึ่งมีลักษณะไม่ยึดเนื้อหาต้องการประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต้องการให้เกิดในสังคม คำถามที่ใช้ควรเน้นการถามเกี่ยวกับทักษะ การทดลอง การแก้ปัญหา การใช้ความคิดและการนำไปประยุกต์ใช้มากกว่าการถามข้อเท็จจริง

3.4 การประเมินจากภาระงาน หรือโครงการ (Task or Project Assessment) ซึ่งจุดประสงค์ของการประเมิน ไม่ต้องเน้นการประเมินความสมบูรณ์ของงาน แต่ต้องการประเมินความสามารถในการพัฒนางาน เป็นการฝึกผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะนิสัยอันพึงประสงค์ในการทำงาน รู้ว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ต้องรับผิดชอบและหาทางแก้ไข ถ้าแก้ไม่ได้คนรอบข้างก็สามารถช่วยได้ เน้นการประเมินการวางแผน หรือกระบวนการ ในการหาแนวทางในการแก้ไขความผิดพลาด หรือแก้ปัญหาด้วยตัวเอง การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ การประเมินลักษณะนี้จะช่วยในผู้เรียนเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในผลงานในตัวเอง และสามารถวางแผนพัฒนางานต่อไป

3.5 การประเมินจากผลการเรียนรู้ (Outcome-based Assessment) เป็นการประเมินความสามารถสุดท้ายเมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นการตรวจสอบเป้าหมายทางการศึกษา

4. องค์ประกอบของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้สอนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนว่า ผู้เรียนได้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของการประเมินจะต้องมีความสอดคล้องกับแนวทางการเรียนการสอน เพราะฉะนั้น ผู้สอนจึงต้องปรับกระบวนการทัศน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินให้ตรงตามสภาพจริง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงพอสมควรได้ดังนี้

4.1 เปลี่ยนแปลงตัวเอง (Self Transform) โดยต้องเปิดใจยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ

4.2 เปลี่ยนแปลงความรู้ (Knowledge Transform) ปรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่ทันสมัย

4.3 เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ (Process Transform) ปรับการปฏิบัติในการประเมินผลใหม่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับเทคนิคการสอน

การประเมินผลตามสภาพจริงมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) การประเมินการวางแผน และการสอน 2) การวางแผนการสอน และ 3) การประเมินผล ซึ่งทั้ง 3 ส่วนเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นวงจรหมุนเข้าหากันและกัน การเปลี่ยนแปลงที่จุดใดจุดหนึ่งย่อมส่งผลในทุกๆ ด้าน ซึ่งวงจรของการประเมินสามารถจะนำเข้ามาใช้สอดแทรกในช่วงใดของการสอนก็ได้ บางครั้งอาจนำมาใช้ในขั้นตอนของการทำกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อพบว่าการเรียนนั้นกระตุ้นความสนใจ และความกระตือรือร้นของผู้เรียน ผู้สอนจะกำหนดว่าจุดประสงค์ใดมีกิจกรรมที่จะสามารถบรรลุความสำเร็จได้ ก็จัดให้มีประเมินเพื่อตรวจและวัดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้สอนจึงสามารถจัดให้มีการเคลื่อนไหวของวงจรของการสอน ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ อันได้แก่ การวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินคุณภาพของการสอน

จากการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของการประเมินผลตามสภาพจริง พอสรุปได้ว่าการประเมินแต่ละครั้งต้องมีวัตถุประสงค์การประเมินชัดเจนว่าสิ่งที่ตนเองต้องการประเมินอย่างแท้จริงคืออะไรแล้ว จึงเลือกรูปแบบการประเมิน และวิธีการประเมินที่เหมาะสมมาใช้ให้สอดคล้องกันทุกๆ ด้าน

5. วิธีวัด และเครื่องมือวัดตามแนวการประเมินผลตามสภาพจริง

ในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนต้องพิจารณาสร้าง และเลือกใช้เครื่องมือตลอดจนวิธีการประเมิน ซึ่งมีมากมายหลายรูปแบบเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับผู้เรียนมากที่สุด บางครั้งต้องปรับวิธีการ ดัดแปลงเครื่องมือวัดสำหรับใช้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และบางกรณีจำเป็นต้องใช้เทคนิคการประเมินที่ผสมผสานหรือหลากหลาย ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องและครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ด้านความรู้สึกนึกคิด และด้านทักษะการแสดงออก ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอน การวัดผลการเรียนรู้ด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งความรู้ที่ผู้เรียนพึงได้รับ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ สรุปได้ดังนี้ (ชิตพิมล, 2549 : 32-35)

5.1 ความรู้เชิงประจักษ์ (Declarative Knowledge) คือ ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะสิ่งของ หรือปรากฏการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนสาระสำคัญทางวิชาการ เช่น หลักไวยากรณ์ โครงสร้าง ศัพท์ สำนวน เป็นต้น

5.2 ความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge) คือ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติซึ่งมีความสัมพันธ์กับทักษะ ความรู้เชิงกระบวนการนี้เป็นความรู้ที่พัฒนามาจากความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง และมีการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ ตามประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น เช่น การอ่านเพื่อความเข้าใจ การสนทนาตามสถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น

5.3 ความรู้เชิงเนื้อหาในบริบท (Contextual Knowledge) คือ ความรู้ที่เป็นเนื้อหาในสถานะหนึ่ง ๆ ทั้งนี้ข้อมูลหรือทักษะจะมีความหมายเฉพาะตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น รู้ว่าควรใช้คำทักทายใดกับระดับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม หรือผู้เรียนควรรู้เกณฑ์การเลือกใช้ระหว่างคำทักทาย และระดับบุคคลด้วย ความรู้ที่แตกต่างจากการรู้จักคำทักทายหลาย ๆ รูปแบบ แต่เป็นความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในบริบทที่ว่า การใช้ภาษาในระดับหนึ่งมีความเหมาะสมกับระดับบุคคลที่พูดด้วย มากกว่าการใช้ภาษาอีกระดับหนึ่ง

ในส่วนวิธีวัดผลและเครื่องมือวัด ที่สามารถนำมาใช้ควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนได้แก่

1. แบบทดสอบ เป็นชุดคำถามที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบเพื่อใช้วัดตัวอย่างพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ทั้งด้านเนื้อหา วิธีดำเนินการ และการให้คะแนน เช่น

1.1 แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) อาจเป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นซึ่งเน้นการสร้างให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ผู้สอนเป็นผู้สร้างขึ้นเป็นครั้งคราว เมื่อนำไปใช้อีกต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการวัด เพื่อให้ได้ผลมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้แบบทดสอบดังกล่าวทำได้หลายลักษณะ เช่น เลือกตอบ ถูก-ผิด จับคู่ หรือเขียนตอบ เพื่อให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในการวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาได้ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นของตนเองผ่านการเขียน หรือการใช้แบบทดสอบมาตรฐานที่พัฒนาจนมีคุณภาพตามเกณฑ์สำหรับการประเมินเพื่อตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือตรวจสอบมาตรฐานด้านความรู้

1.2 แบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude Test) เช่น แบบทดสอบทางการเรียน อาจนำมาดัดแปลง ใช้สำหรับการตรวจสอบความรู้เชิงกระบวนการของผู้เรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาหรือแก้ไขข้อบกพร่อง

1.3 แบบทดสอบความสามารถจริง (Authentic Performance Test) อาจนำไปใช้ในการวัดความรู้เชิงกระบวนการหรือ ความรู้เชิงประจักษ์ โดยสร้างข้อคำถามหรือปัญหาที่มีความหมายต่อผู้เรียนมีความสำคัญและเลียนแบบสภาพชีวิตจริง

2. แบบสังเกต เป็นการเฝ้าดูพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยอาจจัดทำเป็นกรอบของการสังเกต เช่น แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) หรือแบบสังเกตประเมินค่า อย่างไรก็ตามการสังเกตต้องใช้ความพิถีพิถัน เพื่อจะได้มองเห็นรายละเอียดตามกรอบที่ต้องการ ต้องจัดปัญหา หรือความลำเอียงส่วนตัวออกไปเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามที่สังเกตจริง ๆ

3. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสนทนอย่างมีจุดมุ่งหมายตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ใช้แก้ปัญหาการเก็บข้อมูลที่ไม่สามารถจะเก็บได้ จากพฤติกรรมแสดงออก หรือการตอบคำถามในแบบสอบถาม แบ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน คือ มีการวางแผนการเตรียมตัวอุปกรณ์เครื่องมือซึ่งครอบคลุมจุดมุ่งหมายและอำนวยความสะดวกใน

การสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์แบบไม่มาตรฐาน หรือแบบปลายเปิด ไม่มีการกำหนดแบบไว้ตามตัว เป็นการสัมภาษณ์ทั่วไปเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

4. แบบสอบถาม มีลักษณะคล้ายแบบทดสอบ คือ ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาจากใจจริง ซึ่งการแสดงความรู้สึกนั้นไม่มีถูก-ผิด เพราะต้องการได้ข้อมูลที่เป็นความจริงมากที่สุด แบบตรวจสอบรายการ หรือแบบสำรวจเป็นลักษณะหนึ่งของแบบสอบถามแต่จุดมุ่งหมายในการถามแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ แบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบสามารถตอบได้โดยเสรี และแบบปลายปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยมีตัวเลือกให้ ไม่มีถูก-ผิด สะดวกกับการจัดทำข้อมูล ถ้านำเอาข้อกระทงคำถามจากแบบปลายเปิดมาดัดแปลงเป็นแบบปลายปิดจะทำให้แบบสอบถามมีคุณค่ามากขึ้น ในบางครั้งอาจเป็นแบบผสม คือ มีทั้งแบบปลายเปิด-ปิดอยู่ด้วยกัน

5. แบบจัดอันดับคุณภาพ เป็นการวัดคุณลักษณะที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงได้เป็นการวัดตามลักษณะของคุณภาพ อาจเป็นระบบแบบใช้ตัวเลขของอันดับแทนคำอธิบาย

ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มวิชาต่างๆ หรือการจัดทำโครงการมีทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนต้องได้รับการฝึกฝนจากการปฏิบัติจริง ดังนั้นการประเมินผลจึงควรวัดจากผลการปฏิบัติจริง (Authentic Performance-Based Assessment) ได้แก่

1. การสังเกตพฤติกรรม ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ กรณีที่ต้องการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงาน ควรจัดทำแบบสังเกตพฤติกรรมในลักษณะของแบบประเมินค่า

2. การทดสอบ การวัดทักษะบางทักษะที่เน้นการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ควรใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติ สำหรับบางทักษะ เช่น ทักษะการคิดอาจใช้แบบทดสอบวัดความสามารถจริงจากข้อคำถามที่เป็นปัญหาที่มีความหมายสำหรับผู้เรียน

3. แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เหมาะสำหรับการประเมินในองค์กรรวม เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนสามารถนำทักษะต่างๆ ไปบูรณาการใช้อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นธรรมชาติ สอดคล้องกับชีวิตจริง แฟ้มสะสมงานที่สามารถนำมาใช้พัฒนาผู้เรียน ได้แก่

3.1 แฟ้มรวบรวมผลงาน (Working Portfolio) สำหรับรวบรวมหลักฐานที่แสดงถึงการได้พัฒนา และปรับปรุงงาน

3.2 แฟ้มเฉพาะเรื่อง (Subject Portfolio) สำหรับนำเสนอให้เห็นภาพรวมทั้งหมด ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงานเหมาะสมสำหรับการประเมินโครงการ

3.3 แฟ้มผลงานกลุ่ม (Group Portfolio) สำหรับการประเมินกระบวนการและทักษะการปฏิบัติงานกลุ่ม

3.4 แฟ้มฝึกงาน (On the Job Training Portfolio) สำหรับการประเมินกระบวนการ และทักษะการปฏิบัติงานกลุ่ม

3.5 แฟ้มผลงานดีเด่น (Showcase Portfolio) สำหรับนำไปเสนอผลงาน การสมัครเข้าทำงาน หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

4. การบันทึกพฤติกรรม เป็นเครื่องมือประเมินในลักษณะที่ให้ผู้เรียนจดบันทึก รายงานความสามารถของตนเอง และยังเป็นการฝึกทักษะการเขียนได้อีกทางหนึ่ง

นอกเหนือจากการประเมินผลตามสภาพจริงแล้ว อาจนำวิธีการวัดผลการเรียนรู้ ด้านเจตคติ ซึ่งเน้นการวัดเพื่อพัฒนาผู้เรียนมากกว่าการตัดสิน ทั้งนี้ด้วยความมุ่งหวังว่า เมื่อตรวจสอบพบว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องในเรื่องความสนใจ เจตคติการเห็นคุณค่า หรือคุณธรรม จริยธรรม ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะได้ร่วมมือกันเพื่อตรวจสอบประเมินตนเอง หรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน โดยการประเมินอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิต เครื่องมือวัดผลที่สามารถนำมาใช้ได้แก่

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการเฝ้าสังเกต ดูแล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการแสดงออกของผู้เรียน ในช่วงระยะเวลาที่ต่อเนื่อง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้มาบันทึกเป็นหลักฐาน แบ่งออกเป็น

1.1 แบบตรวจรายการ กำหนดพฤติกรรมที่แสดงถึงตัวบ่งชี้คุณธรรมที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้า แล้วคอยสังเกตการณ์แสดงออก ในช่วงเวลาต่อเนื่องตามความเหมาะสม เพื่อดูความสม่ำเสมอของการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวก่อนการสรุปผล เช่น การเอื้อเฟื้อ กา เสียสละ

1.2 แบบประเมินค่า ใช้เมื่อต้องการจัดอันดับคุณภาพของพฤติกรรม บางประการที่ผู้เรียนทุกคนประพฤติปฏิบัติอยู่แล้ว เช่น การเข้าชั้นเรียนให้ตรงเวลา การทำงานกลุ่ม เป็นต้น

2. การทดสอบ เป็นการทดสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่เกี่ยวกับการตัดสิน เช่น การวัดบุคลิกภาพ โดยใช้แบบทดสอบบุคคล-สังคม สำหรับตรวจสอบบุคลิกภาพ และการปรับตัวของผู้เรียน ข้อมูลจากการสอบวัดจะเชื่อถือได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแบบทดสอบว่ามีคุณภาพได้มาตรฐานหรือไม่และมีการควบคุมกระบวนการในการสอบวัดให้ได้มาตรฐานด้วย ซึ่งผู้สอนอาจติดต่อขอใช้แบบทดสอบของหน่วยงานที่ได้จัดสร้างขึ้นอย่างมีมาตรฐาน

3. แฟ้มผลงานผู้เกี่ยวข้อง (ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง) สามารถตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของผู้เรียนได้ จากหลักฐานข้อมูลที่สะสมไว้ในแฟ้มผลงานบางประเภท เช่น

3.1 แฟ้มรวมเรื่อง (Comprehensive Portfolio) ที่ได้แสดงความก้าวหน้า และผลสำเร็จในภาพรวมของบุคคล เช่น ผลงานที่ผู้เรียนได้บูรณาการวิชาต่าง ๆ หรือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของวิชารวมทั้งนำเสนอประสบการณ์ต่าง ๆ นอกห้องเรียน

3.2 แฟ้มสะสมงานหลายชั้นเรียน (Multiple - Class Portfolio) สำหรับเจ้าของแฟ้มงาน ผู้เกี่ยวข้องได้ตรวจสอบพัฒนาการการเรียนรู้ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จากผลงาน

หลักฐานที่สะสมไว้ในช่วง 2 ปี หรือ 3 ปี โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เห็นความก้าวหน้า และเกิดความประทับใจในตนเอง

3.3 แฟ้มพหุปัญญา (Multiple Intelligences Portfolio) เป็นแฟ้มผลงานที่แสดงความหลากหลายทางสติปัญญาด้านต่าง ๆ อันเป็นองค์รวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จากหลักฐานผลงานที่ผู้เรียนสร้างสรรค์ขึ้น และคัดเลือกเป็นตัวแทน

4. การสำรวจ ผู้สอนอาจใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แบบสำรวจร่องรอย ซึ่งคล้ายแบบสำรวจรายการ เพียงแต่เน้นการมองภาพรวมจากร่องรอยของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเรื่อย ๆ ตามที่ได้วิเคราะห์ กำหนดชุดของพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่บ่งชี้ในลักษณะของการพัฒนาการซึ่งเป็นจุดเด่น หรือเป็นตัวแทน เหมาะกับการประเมินผลปลายทางซึ่งแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการวัดความรู้ของผู้เรียนที่ได้รับจากความรู้เชิงประจักษ์ เชิงกระบวนการ และเชิงเนื้อหาในบริบท โดยมีวิธีที่หลากหลาย อาทิ แบบทดสอบแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ ดังนั้นผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินผลให้ถูกกับบริบทของผู้เรียนหรือจัดวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับสภาพจริง ทั้งนี้ผู้สอนจะได้ประเมินผลความรู้ของผู้เรียนได้ถูกต้องและตรงเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

6. ความแตกต่างระหว่างการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงกับการทดสอบ ซึ่งนิรมล ศตวุฒิ (2550, หน้า 112) ได้แสดงตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงความแตกต่างระหว่างการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงกับการทดสอบ

การประเมินผลตามสภาพจริง	การทดสอบ
1. มุ่งเน้นผู้เรียนแสดงสมรรถนะ (Performance) อย่างเต็มที่ และได้รับความรู้ในขณะเดียวกัน	1. มุ่งให้ผู้เรียนถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้จากบทเรียนออกมาตอบคำถาม และมีความรู้เท่าที่เรียนไปแล้ว
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงผลงานอย่างเต็มที่ผ่านกิจกรรมที่ทำทายความสามารถ เช่น การศึกษาวิจัย การอ่านและอภิปรายงานเขียน การเขียนรายงาน การวิเคราะห์เหตุการณ์ปัจจุบัน การอภิปรายกลุ่ม การเสนอรายงานในที่ประชุม เป็นต้น	2. ให้ผู้เรียนตอบคำถามในขอบเขตตามที่ถาม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การประเมินผลตามสภาพจริง	การทดสอบ
3. ใช้กิจกรรมการประเมินที่ท้าทายหลากหลาย และกำหนดรูปแบบซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกซ้อมการใช้ชีวิตในวัยผู้ใหญ่ และการประกอบอาชีพ	3. ใช้ข้อสอบที่มีลักษณะคงที่เหมือนกับการทำซ้ำ และมีข้อกำหนดตายตัวตามลักษณะข้อสอบแต่ละแบบ
4. สะท้อนให้เห็นความสามารถของผู้เรียนในอนาคต	4. สะท้อนสิ่งที่ผู้สอนให้ผู้เรียนแล้ว
5. ตรวจสอบสมรรถนะ คำตอบและผลงานของผู้เรียนได้ลึกซึ้งหลายแง่มุม	5. ตรวจสอบคำตอบของผู้เรียนที่เลือกตอบหรือเขียนตอบ
6. เป็นการประเมินโดยตรงขณะปฏิบัติประเมินจากการแสดงออกและผลงาน	6. เป็นการประเมินโดยอ้อม ผู้เรียนตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนไปแล้ว หรือปฏิบัติไปแล้ว
7. วิธีการประเมินสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนเสนอว่าจะให้ประเมินชิ้นงานใด ผลของการประเมินทำให้ผู้เรียนรู้ว่าควรปรับปรุงการเรียนรู้อย่างไร และผู้สอนควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างไร	7. วิธีการประเมินประกอบด้วยข้อสอบและการให้คะแนนที่ไม่มีความหมายชัดเจนที่จะตัดสินใจว่า ผู้เรียนควรปรับปรุงสมรรถนะและผลงานอย่างไร และผู้สอนควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างไร
8. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการแสดงออกและผลงาน มีความพยายามในการพัฒนามาตรฐานผลงานของตนเอง	8. มุ่งความเที่ยงตรงในการวัดและประเมินผลสิ่งที่ผู้เรียนเรียนไปแล้ว โดยเฉพาะวิชาการตามที่ผู้สอนสอน
9. การประเมินพัฒนาการของผู้เรียนโดยไม่เปรียบเทียบกับกลุ่ม	9. มีการเปรียบเทียบระดับคะแนนกับกลุ่ม
10. ความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของการประเมินอยู่ที่การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการให้คะแนนผลงานที่หลากหลาย	10. การให้คะแนนที่เป็นมาตรฐานอยู่ที่ความเป็นปรนัยของข้อสอบ และกำหนดคำตอบที่ถูกต้องในแต่ละข้อ ความเที่ยงตรงของข้อสอบพิจารณาจากความสอดคล้องของข้อสอบกับเนื้อหาตามหลักสูตร หรือ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อสอบกับผลการทดสอบอื่นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วีรรัตน์ ณะวิชา (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การติดตามผลการอบรม โครงการอบรมครูเพื่อสอนภาษาญี่ปุ่นตามความร่วมมือระหว่างหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาร่วมกับศูนย์ภาษา มุลินธิญี่ปุ่น กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดว่าครูผู้ผ่านการอบรมรุ่นที่ 6 และรุ่นที่ 7 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานการสอนภาษาญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลางและกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ได้แก่ (1) การปฏิบัติการสอนภาษาญี่ปุ่นด้วยเจตคติที่ดีต่อภาษาญี่ปุ่น (2) การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาสอนนักเรียน (3) การจัดการแผนการสอนภาษาญี่ปุ่น และ (4) การจัดทำสื่อการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่น

2. ครูผู้ผ่านการอบรมรุ่นที่ 6 และรุ่นที่ 7 มีการนำสาระการเรียนรู้ต่างๆ ตามหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้ในการสอนภาษาญี่ปุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยที่สาระการเรียนรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารมีการนำไปใช้ในระดั้มาก ส่วนสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการอ่านและการเขียน สาระการเรียนรู้ญี่ปุ่นศึกษาและกิจกรรมด้านวัฒนธรรม และสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการฟังและการพูดมีการนำไปใช้ในระดั้มานกลาง

3. นักเรียนที่มีระดับความเข้าใจในการเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่นโดยครูผู้ผ่านการอบรมรุ่นที่ 6 และรุ่นที่ 7 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดั้มาก

เศรษฐวิทย์ แสงทิพย์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรม หลักสูตรนักวินิจฉัยสถานประกอบการ ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า การนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการนำความรู้และประสบการณ์ในแต่ละกลุ่มวิชาไปใช้ ด้านความสามารถในการวินิจฉัยงานในส่วนต่างๆด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและโอกาsk้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเป็นไปในทางสูงสุดใน 4 ประเด็นหลัก คือควรเน้นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยหลักสูตรควรมุ่งให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่แก่ผู้ฝึกอบรม และควรพัฒนาความรู้ด้านภาษาสากลที่ใช้กับปัจจุบันเพื่อสามารถประสานงานกับประเทศร่วมการค้าและการลงทุน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่นจำเป็นอย่างยิ่ง ตลอดทั้งระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เหมาะกับเนื้อหาวิชาเนื่องจากเนื้อหาวิชาการอบรมค่อนข้างเร่งรัด รวมถึงให้ปรับปรุงการสร้างหลักสูตรให้มีเอกลักษณ์เฉพาะ

คณิงนิตย์ ตันติกาญจน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย สภาพและปัญหาการประเมินผลตามสภาพจริงของครูผู้สอน ในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการประเมินผลตามสภาพจริงของครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการประเมินผลตามสภาพจริงในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การวางแผนดำเนินการ การดำเนินการ การกำกับติดตาม และการปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาในการประเมินผลตามสภาพจริงในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ย มากไปหาน้อย คือ การวางแผนดำเนินการ การดำเนินการ การกำกับติดตาม และอันดับสุดท้าย คือ การปรับปรุงแก้ไข

3. การเปรียบเทียบสภาพการประเมินผลตามสภาพจริงในช่วงชั้นชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการประเมินผลตามสภาพจริง ระดับที่มากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

4. การเปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลตามสภาพจริงในช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุชิต ครั้นทอง (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การติดตามผลโครงการ มัคคุเทศก์ : ศึกษากรณีผ่านการอบรมจากมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพ มัคคุเทศก์อิสระ ผ่านการอบรมจากหลักสูตรมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) รุ่นที่ 14 สำหรับการ ใช้ความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "มัคคุเทศก์" ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเป็นประโยชน์ในด้านการนำไปปฏิบัติงานพบว่า มีการนำ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในด้านกรปฏิบัติงานทุกรายวิชาและอยู่ในระดับสูง และ เกี่ยวข้องกับรายวิชาในการฝึกอบรมโดยรวมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "มัคคุเทศก์" เห็นว่ามีความเหมาะสมให้คงไว้ ในหลักสูตรทุกรายวิชา สภาพการใช้ความรู้จากโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "มัคคุเทศก์" บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในระดับมาก จึงเป็นผลให้ มัคคุเทศก์ที่ผ่านการฝึกอบรม จากมหาวิทยาลัยบูรพานั้น สามารถประกอบวิชาชีพมัคคุเทศก์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามโครงการนี้ยังสามารถที่จะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นไปอีก สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะข้อที่มีความถี่สูงสุด คือ เวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไปรองลงมาคือ บางรายวิชาไม่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดในแต่รายวิชามีมากเกินไป การฝึกอบรมไม่ทำอย่างสม่ำเสมอ และไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เอกสารประกอบการบรรยาย มีมากเกินไป ทำให้สับสน

สัจจา ตระกูลเสนาชง. (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การติดตามผลหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มณฑลทหารบกที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า

1. การนำกิจกรรมในหลักสูตรไปปรับใช้กับบุคคลและครอบครัว อปพร. ได้นำกิจกรรมการออกกำลังกาย นันทนาการ กระโดดห่อและการทดสอบกำลังใจ การฝึกระเบียบวินัย และการฝึกอบรมศีลธรรม การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย กฎการจราจร การต่อสู้ด้วยมือเปล่าและยาเสพติด โดยรวมอยู่ในระดับปรับใช้มาก ($\bar{X} = 3.68$)

2. การนำกิจกรรมไปใช้กับสังคมและชุมชน อปพร. ได้นำกิจกรรม การข่าว การลาดตระเวนข่าว การสังเกต และการปฏิบัติงานเป็นชุด การช่วยเหลือผู้ประสบภัย อุบัติเหตุ จราจรการดับเพลิง และการกักกันการป้องกันหมู่บ้าน การต่อสู้ด้วยมือเปล่าและการควบคุมฝูงชน การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ยาเสพติด กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การป้องกันอุบัติภัยและอาชญากรรม โดยรวมอยู่ในระดับปรับใช้มาก ($\bar{X} = 3.71$)

งานวิจัยในต่างประเทศ

Edwards (2007 : abstract) ได้ทำการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพของการวัดผลแบบอิงหลักสูตร (Curriculum-Based Measurement – CBM) เพื่อควบคุมติดตามความก้าวหน้าทางการอ่านของนักศึกษาที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษที่จำกัด (Limited English Proficiency - LEP) จุดประสงค์หลักเพื่อประเมินว่า CBM เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์หรือไม่ ในการทำนายว่า นักศึกษาที่มี LEP จะสะท้อนให้เห็นความแตกต่าง (discrepancy model) ที่กำลังใช้อยู่เพื่อระบุนักศึกษาที่มีความบกพร่องในการเรียนทางด้าน การอ่าน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นนักศึกษา 66 คน ได้รับการควบคุมติดตามเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ โดยการใช้ CBM และได้รับการทดสอบโดยใช้ข้อสอบมาตรฐานใช้วัดความสามารถ และข้อทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เพื่อจะดูว่ามีความแตกต่างหรือไม่ และยังมี การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สอนเกี่ยวกับการอ่านของนักศึกษากับผลความก้าวหน้าทางการอ่านจากการใช้ CBM รวมทั้งเปรียบเทียบกับคะแนนที่ได้จากข้อทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการอ่าน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า CBM เป็นเครื่องมือควบคุมติดตามที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำนายซึ่งนักศึกษาก็มีความสามารถ LEP จำกัด อาจต้องใช้การอ้างอิงตามความก้าวหน้าที่ต้องการประเมินแบบ CBM นอกจากนี้อัตราเฉลี่ยของความก้าวหน้าในการอ่านตาม CBM ของนักศึกษาที่เป็น LEP ยังมีค่าเท่ากับกับอัตราเฉลี่ยความก้าวหน้าของนักศึกษาที่พูดภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า ผู้สอนสามารถระบุระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ เนื่องจากการตอบแบบ Academic Competency Evaluation Scales (ACES) ของผู้สอนมีค่าสหสัมพันธ์อย่างสูงกับความก้าวหน้าของการอ่านที่ประเมินตามหลักสูตร และคะแนนที่ได้จากข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์รายบุคคล (Wechsler Individual Achievement –WIAT-II)

Loepp Romero (2005 : abstract) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้นิเทศงานอาจารย์นิเทศ ผู้ช่วยสอนที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยของรัฐในรัฐเท็กซัส ในฤดูใบไม้ผลิ 2006 เกี่ยวกับการอบรมของอาจารย์ช่วยสอน นอกจากนี้ในงานวิจัยยังได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และระดับภาควิชา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยออกแบบทางระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรอบรมผู้ช่วยสอนที่เรียนปริญญาเอกเครื่องมือที่ใช้ได้รับการออกแบบแล้วก่อนหน้านี้ โดย Vaughan (1992) ผ่านการดัดแปลงและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การสำรวจครั้งนี้ได้ศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรอบรมอาจารย์ช่วยสอนระดับปริญญาเอก และความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับภาควิชา เกี่ยวกับหลักสูตรอบรม 50% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 121 คน ให้ข้อมูลว่าผู้ช่วยสอนได้รับการอบรมในเรื่องวิธีการสอน อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามเปิดเผยว่า 25% ของเวลาที่ใช้ในการอบรมเป็นเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ การให้คำปรึกษา และการสัมมนา การทดสอบใช้ Chi-square ใช้วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างบนพื้นฐานของความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศเกี่ยวกับการอบรมอาจารย์ผู้สอนที่สถาบันของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า อาจารย์ช่วยสอนควรมีมาตรฐานในด้านวิชาการ วิธีสอน และการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นด้วยที่ภาควิชาและบัณฑิตวิทยาลัยควรเข้ามาเกี่ยวข้องในการควบคุมและการอบรมอาจารย์ช่วยสอนระดับปริญญาเอก งานวิจัยนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ตามอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับผู้ช่วยสอนระดับปริญญาเอก เผยให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศ บนพื้นฐานของอายุ และเวลาทำงานของอาจารย์นิเทศซึ่งชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์เดิมฐานนะผู้ช่วยสอนสมัยเรียนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ใช่ตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศเกี่ยวกับการอบรมอาจารย์ช่วยสอนที่เป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก