

รายงานการประเมินโครงการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ
อาสาสมัคร กศน.

โดย
นางริสา วัฒนะรัตน์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอศรีมหา
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุโขทัย
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

ชื่อผู้ประเมิน นางริสา วัฒนะรัตน์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอคีรีมาศ

หน่วยงาน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอคีรีมาศ
สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุโขทัย

ปีงบประมาณ 2566

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม สภาพปัจจุบันพบว่ายังไม่สามารถเข้าถึงประชาชนได้ครอบคลุมทุกพื้นที่เนื่องจากบุคลากร กศน. ยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในระดับหมู่บ้าน ส่งผลให้การรับรู้ความต้องการด้านการศึกษาที่แท้จริงของประชาชนยังไม่สมบูรณ์

การมีอาสาสมัคร กศน. จึงเป็นกลไกสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ได้แก่ 1) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และจิตอาสาได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่ประชาชน 2) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ 3) เพื่อเสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 4) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กระบวนการได้มาซึ่งอาสาสมัคร กศน. จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหาตามขั้นตอนที่กำหนด การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และกระบวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ ได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. เพื่อสนองนโยบายของสำนักงาน กศน. ที่มุ่งเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เมื่อดำเนินโครงการมาได้ระยะหนึ่ง จึงได้มีการประเมินโครงการเพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้กรอบการประเมินของ

Donald Kirkpatrick ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) 2. ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป หลังการอบรม (Behavior Evaluation) และ 4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) ผลการประเมินพบว่า

1) ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) อาสาสมัคร กศน. มีความพึงพอใจ ต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (มากกว่า 3.50) ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ ควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. อย่างต่อเนื่องทุกปี เนื่องจาก นโยบายและจุดเน้นด้านการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี เพื่อให้อาสาสมัครสามารถปรับตัว และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ก่อนการอบรม อาสาสมัคร กศน. มีคะแนนเฉลี่ยรวม 8.10 คิดเป็นร้อยละ 40.50 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หลังการอบรมตาม หลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. พบว่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 18.43 คิดเป็นร้อยละ 92.16 อาสาสมัครทั้ง 30 คน ผ่านเกณฑ์การประเมิน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรใน การพัฒนาความรู้

3) ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) อาสาสมัคร กศน. ทั้ง 30 คน มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 26.27 คะแนน ทุกคน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังพบว่าอาสาสมัครส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน (อสม.) อยู่ก่อนแล้ว และสามารถปฏิบัติงานอาสาสมัคร กศน. ควบคู่กันไปได้โดยไม่เป็น อุปสรรค เนื่องจากเป็นงานที่ทำด้วยความสมัครใจและจิตอาสา อีกทั้งทุกคนล้วนเป็นผู้ที่สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจาก กศน. จึงมีความผูกพันและภาคภูมิใจในการทำงาน เพื่อชุมชน

4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านการบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.74 รองลงมาคือด้านการนิเทศติดตามผล ค่าเฉลี่ย 4.68 และด้านการจัดการศึกษา รวมถึงด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.65 ซึ่งทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากผลการประเมิน สรุปได้ว่าโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ศิริมาศ มีศักยภาพในการขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในระดับชุมชนหมู่บ้านได้อย่าง ทัวถึง ส่งผลให้งาน กศน. สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มและทุกพื้นที่ มีบุคลากรในพื้นที่เพิ่มขึ้น

และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหาร การนิเทศติดตามผล การจัดการศึกษา และการรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและชุมชนอย่างยั่งยืน

หมายเหตุ รายงานการประเมินโครงการเล่มนี้ จัดทำเพื่อเป็นเอกสารประกอบการรับการประเมินวิทยฐานะเชี่ยวชาญซึ่งดำเนินการในปีงบประมาณ 2566 อาจมีการเรียกชื่อหน่วยงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องปะปนกัน ไม่เหมือนกันเนื่องจากอยู่ในช่วงปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ของหน่วยงานต้นสังกัดทำให้ชื่อเรียกและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละช่วงเวลาไม่เหมือนกัน

กิตติกรรมประกาศ

การประเมินโครงการฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตาม ดูแลการดำเนินการประเมินโครงการทุกขั้นตอน พร้อมทั้งกรุณาตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่องานประเมินโครงการ ตลอดจน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตลอดจนอาสาสมัคร กศน.ทุกท่านที่ให้ข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ แนะนำปรึกษา พิจารณาความเหมาะสมในการติดตามจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ริสา วัฒนะรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	15
1.3 ขอบเขตของการประเมิน.....	15
1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	16
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดการประเมินโครงการ.....	21
2.2 หลักสตรอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.....	38
2.3 การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	71
2.4 โครงการที่ใช้ในการประเมิน.....	78
2.5 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ.....	85
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
2.7 กรอบแนวคิดในการประเมิน.....	96
บทที่ 3 วิธีดำเนินการประเมิน.....	97
การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ตามกรอบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick).....	97
ด้านที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation).....	97
ด้านที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation).....	99
ด้านที่ 3 การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation).....	101
ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการประเมิน	108
ผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ตามกรอบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick).....	108
ด้านที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation).....	108
ด้านที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)...	115
ด้านที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation).....	122
ด้านที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation).....	130
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	136
สรุปผลการประเมิน.....	137
การอภิปรายผล.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	146
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร	
ด้านที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง.....	151
ภาคผนวก ข ข้อทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและยกระดับศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ด้านที่ 2 ประเมินผลการเรียนรู้	154
ภาคผนวก ค แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ด้านที่ 3 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม.....	158
ภาคผนวก ง ตารางคะแนนการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม.....	160
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์.....	161

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน.....	163
ภาคผนวก ช ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร	166
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	170
ภาคผนวก ฌ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	171
ภาคผนวก ญ หนังสือขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....	172
ภาคผนวก กว โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.	173
ภาคผนวก กข คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.	179
ภาคผนวก กฐ ภาพกิจกรรมโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน.	181
ภาคผนวก กช ผู้จัดทำ.....	184
ประวัติผู้ประเมิน.....	185

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้.....	108
ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ด้านหลักสูตรการอบรม.....	110
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ด้านวิทยากร.....	111
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ด้านสถานที่.....	112
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ด้านระยะเวลา.....	113
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง.....	113
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ในภาพรวม.....	114
ตารางที่ 8 แสดงค่าร้อยละและการตัดสินใจคะแนนทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการอบรม.....	115
ตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละและการตัดสินใจคะแนนทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการอบรม.....	119
ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรม.....	120
ตารางที่ 11 แสดงคะแนนพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมของอาสาสมัคร กศน. เป็นรายบุคคล.....	125
ตารางที่ 12 แสดงค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง.....	130
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ด้านการบริหารของสถานศึกษาหลังการอบรม.....	132
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ด้านการจัดการศึกษา.....	133
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ด้านการนิเทศติดตามผล.....	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน.....	134
ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ในภาพรวมของทุกด้าน.....	135

สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างรูปแบบการประเมินของสแตก.....	32
ภาพประกอบที่ 2 รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม.....	34
ภาพประกอบที่ 3 กรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ.....	96

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ ทำให้ทราบจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ได้มาใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการ ปรับเปลี่ยน ระบุ ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ ซึ่งสฤชต์ วิวาสุขุ (2562, น. 16) ได้สรุปประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ 1) ทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น 2) ทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่ 3) ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ช่วยให้การแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง 5) มีส่วนช่วยในการควบคุมคุณภาพของโครงการ 6) สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ และ 7) ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ

การประเมินเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงจรการวางแผนและบริหารโครงการ เพราะการประเมินมีประโยชน์ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนของโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการโครงการ ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินโครงการต่อไป ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ และเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พงศ์เทพ จิระโร (2561, น. 8 - 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการแต่ละโครงการมีความสำคัญดังนี้ 1) ความสำคัญของการประเมินต่อการวางแผนพัฒนาโครงการ ได้แก่ การประเมินก่อนดำเนินโครงการ การประเมินบริบทโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญคือ ทำให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้แผนงานบรรลุตามวัตถุประสงค์มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) ความสำคัญต่อการนำสารสนเทศมาเตรียมการ การประเมินความพร้อมของปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินเพื่อจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสม

เพียงพอแก่การดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปได้รับการตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้รับการจัดหาเพิ่มเติม 3) ความสำคัญต่อการนำเสนอสารสนเทศมาปรับปรุงโครงการ ได้แก่ การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ การประเมินกระบวนการ ความสำคัญในการประเมินกลุ่มนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ของการดำเนินโครงการ ทำให้มีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขโครงการลดความเสี่ยงของผลการดำเนินโครงการ ทำให้เป็นการควบคุมคุณภาพของงานวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการดำเนินโครงการ 4) ความสำคัญต่อการตัดสินใจผลการดำเนินโครงการ ได้แก่ การประเมินสรุปหรือการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินผลผลิต การประเมินโครงการในกลุ่มนี้มีความสำคัญในการทำให้ผู้บริหารได้สารสนเทศประกอบในการตัดสินใจหากเป็นโครงการต่อเนื่องโครงการนี้ควรขยายหรือยุติโครงการหรือไม่ อย่างไร หากไม่ใช่โครงการต่อเนื่อง การประเมินกลุ่มนี้จะมีความสำคัญต่อการเป็นสารสนเทศในการดำเนินโครงการในลักษณะเดียวกัน 5) ความสำคัญต่อการติดตามผลของโครงการ ได้แก่ การประเมินติดตามผล การประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลกระทบ ทำให้ทราบข้อดี ข้อเสีย ของโครงการว่าผลผลิตของโครงการส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไรในระยะยาว มีความสำคัญในการที่จะตัดสินใจระบุงลงไปว่าโครงการใดมีประโยชน์ มีคุณค่าหรือมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด ตลอดจนแนวทางการวางแผนโครงการในวงรอบต่อไป ผู้บริหารจะใช้เป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการโครงการอย่างไร

สำนักงาน กศน. ในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดการศึกษาใน 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนในชุมชนให้ได้รับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต แต่การจัดการศึกษาของ กศน. ในปัจจุบันยังเข้าถึงประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ยังมีประชาชนอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษา อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ยังทำได้ไม่ทั่วถึง บุคลากร กศน. ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะในชุมชนหมู่บ้าน ทำให้ไม่ทราบความต้องการด้านการศึกษาที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน สำนักงาน กศน. ตระหนักถึงว่า อาสาสมัคร กศน. จะเป็นบุคคลสำคัญที่จะเข้ามาช่วยงาน กศน. ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนได้ จึงได้จัดทำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยอาสาสมัครส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 โดยยึดหลักการที่จะส่งเสริมให้ผู้มีจิตอาสา ตลอดจนผู้รู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และพร้อมที่จะสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนได้เข้ามามีโอกาสจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นผู้สื่อสารข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและนำเสนอความต้องการการเรียนรู้ของประชาชน รวมทั้งร่วมกับครู กศน. ในการติดตามและดูแลการจัดกิจกรรมการศึกษาในชุมชน (สำนักงาน กศน., 2564, น. 1 – 2)

อาสาสมัคร กศน. คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสมัครใจทำงานเพื่อสังคมด้านการศึกษาโดยไม่รับค่าตอบแทนในหมวดเงินเดือนและให้ได้รับการฝึกอบรมก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัคร กศน. (สำนักงาน กศน., 2564, น. 4)

วัตถุประสงค์ในการมีอาสาสมัคร กศน. 1) เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้าน ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง 2) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ 3) เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน และ 4) เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. (สำนักงาน กศน., 2564, น. 4)

สำหรับการคัดเลือกอาสาสมัคร กศน.ให้กำหนดตามจำนวนหลังคาเรือนในชุมชน โดยจำนวนไม่เกิน 50 หลังคาเรือน มีอาสาสมัคร กศน.ได้ไม่เกิน 1 คน หรือในหนึ่งตำบลมีอาสาสมัคร กศน. ไม่น้อยกว่า 3 คน สำหรับพื้นที่ที่มีจำนวนหลังคาเรือนเกิน 50 หลังคาเรือนให้อยู่ในดุลยพินิจของ กศน.อำเภอและให้รายงานต่อสำนักงาน กศน.จังหวัดทราบแล้วแต่กรณี (สำนักงาน กศน. 2564, น. 5)

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. มีดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับครู กศน.ตำบล 2) เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารภารกิจของ กศน.ตำบลให้ประชาชนในชุมชน 3) เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้านได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง 5) ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนประสานงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล 6) ร่วมติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล และ 7) เข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมให้บริการ การศึกษาการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล (สำนักงาน กศน., 2564, น. 16 – 17)

การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. ตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.ดำเนินการได้ ดังนี้ (สำนักงาน กศน., 2564, น. 17 – 19)

1.ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้ 1) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ 2) มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของประชากรวัยเรียนที่ตกหล่นจากระบบการศึกษา 3) มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา/ความต้องการจัดการศึกษาในพื้นที่ 4) มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมตามภารกิจ

ของ กศน.ตำบล เช่น ประสานงานการจัดกิจกรรมในพื้นที่การรับสมัครนักศึกษา/ผู้รับบริการร่วมเป็นวิทยากร/ครูผู้สอน ฯลฯ 5) ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และ 6) ร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรม

2. เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ภารกิจของ กศน.ตำบล ให้กับประชาชนในชุมชน มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้ 1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม กศน. เช่น กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก เพจ เว็บไซต์ หอกระจายข่าวหรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เป็นต้น 2) เป็นสื่อกลางรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษา สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตามภารกิจการจัดการศึกษาและการบริการของ กศน.ตำบล และ 3) ช่วยในการแนะแนวการศึกษาของ กศน.ตำบล

3. ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานกับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการสำรวจจัดทำทำเนียบภาคีเครือข่ายระดับตำบล 2) มีส่วนร่วมในการสร้างภาคีเครือข่าย และ 3) มีส่วนร่วมประสานและเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล

4. ร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการตรวจเยี่ยม นิเทศ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล 2) ร่วมให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและยกระดับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล และ 3) ร่วมจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.

5. เข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมให้บริการการศึกษาการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้ 1) เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดหลังการได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งเป็นอาสาสมัคร กศน. และ 2) เสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับภารกิจของอาสาสมัคร กศน.ตำบล

จากบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น อาสาสมัคร กศน.มีบทบาทและภารกิจมากมาย การจะทำให้อาสาสมัคร กศน. มีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานในหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. เพื่อให้ความช่วยเหลือ กศน.ตำบล มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีหน่วยงานในต่างประเทศและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ที่ได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมและประเมินประสิทธิภาพของโครงการอบรมตามแนวคิดของ เคิร์กแพทริก ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ไว้ ดังนี้

Buganza, Kalchschmidt, Bartezzaghi, and Amabile (2013) ได้วิจัยการวัดผลกระทบของการบริหารจัดการโครงการด้านการศึกษา กรณีศึกษาหลักสูตรการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ที่สูงขึ้น สมรรถนะของผู้จัดการโครงการและด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่า 2,300 คน ทั่วโลก ติดตามผล 1 ปี หลังการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้จัดการโครงการและด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้ บทบาทของการฝึกอบรมและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการโครงการ

Mollahoseini and Farjad (2012) ได้ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัย Takestan มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการฝึกอบรมและพัฒนากรอบการประเมินผลการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษา โดยใช้แนวคิดโมเดล Kirkpatrick เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ครูผู้สอน พนักงาน และผู้จัดการ โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในมหาวิทยาลัย Takestan ผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ประเมิน 4 ระดับ คือ ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการฝึกอบรม อาทิเช่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงาน ทักษะของพนักงาน ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและข้อบกพร่องจากการจัดการฝึกอบรม

Praslova (2010) ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick เพื่อประเมินผลการเรียนรู้และประเมินผลโครงการในระดับอุดมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรและประเมินผลโครงการในระดับอุดมศึกษาโดยใช้แนวคิดโมเดล Kirkpatrick ประเมิน 4 ระดับ คือ ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน เกณฑ์การประเมิน ปฏิบัติตอบสนองและการเรียนรู้เน้นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในโครงการฝึกอบรม ส่วนเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นนอกโครงการฝึกอบรมและเป็นผลที่เกิดตามมา นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินที่เกิดขึ้น ภายนอกมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการเรียนรู้ เช่น ขนาดขององค์กร หรืองบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick ในระดับอุดมศึกษา เอื้อต่อวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเครื่องมือประเมินผลและระบบการประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวิจัยนี้เป็นการศึกษา

ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาในบริบทประเทศสหรัฐอเมริกา แต่แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick มีแนวโน้มที่จะใช้ประเมินโครงการด้านการศึกษาในต่างประเทศและบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการประเมินจะยังไม่เห็นผลในทันที แต่จะเกิดผลลัพธ์ ในระยะยาว ข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเกิดประโยชน์สูงสุดหากสถาบันการศึกษามุ่งมั่นให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา พนักงาน และสังคมโดยรวม

นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดหนองคาย (2566, น. 1 - 7) ได้ประเมินผลโครงการอบรมพัฒนาและยกระดับศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยกลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ได้ทำการสัมภาษณ์อาสาสมัคร กศน. ที่เข้าร่วมโครงการอบรมจำนวน 12 คน ความคาดหวังของอาสาสมัคร กศน. ก่อนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการเป็นอาสาสมัคร กศน. คาดหวังว่าจะได้รับความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. มากขึ้น ส่วนด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบและกระบวนการจัดอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากเพราะได้รับความรู้ เนื้อหาการอบรมเข้าใจง่ายและเต็มใจในการเป็นอาสาสมัคร กศน. ด้านการนำความรู้ไปใช้ อาสาสมัคร กศน. สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สามารถปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้อื่นได้ตามกำลังของตนเอง การอบรมครั้งนี้ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติเป็นอาสาสมัครในการส่งเสริมสนับสนุนและร่วมจัดกิจกรรมกับครู กศน. รวมถึงการประชาสัมพันธ์สื่อสารต่าง ๆ ด้านการกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพ กศน. ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความตื่นตัวเมื่อเจอสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน ด้านพัฒนาและอุปสรรค ระยะเวลาในการอบรม 1 วัน ทำให้เนื้อหาไม่มากเกินไป ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกว่าการอบรมเกิดความวิตกกังวล สำหรับข้อเสนอแนะในการอบรมควรใช้ระยะเวลา 2 วัน เพื่อแบ่งเนื้อหาวิชาความรู้ไม่ให้บีบแน่นเกินไปและจะได้เนื้อหาวิชาความได้เต็มที่ ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรม ควรจัดให้อาสาสมัคร กศน. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อเสนอแนะ ให้มีสื่ออาสาสมัคร กศน. มีรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและควรมีค่าตอบแทน

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ใจ สังกัดสำนักงานการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา (2565, น. 1 - 5) ได้สรุปผลโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. ที่ได้ดำเนินการไปเมื่อปี 2565 ในเชิงปริมาณผลการดำเนินโครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 100 มีอาสาสมัคร กศน. เข้าร่วมโครงการจำนวน 18 คน เชิงคุณภาพ จากการประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจจดบันทึกการเรียนรู้ การซักถามและตอบคำถาม การฝึกปฏิบัติและจากการประเมินความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เรื่องแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัคร กศน. ระดับมากขึ้นไปร้อยละ 83.40 และจากการประเมินกิจกรรมครั้งนี้พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับดีขึ้นร้อยละ 87.67

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอพระทองคำ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด นครราชสีมา (2566, น. 5 - 10) ได้ดำเนินโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. เมื่อปี 2566 รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. จำนวน 15 คน ผลการประเมินด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการพบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการ อบรมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.33$) ระยะเวลาในการอบรมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.06$) ด้านเทคนิค การบรรยายและการปฏิบัติพบว่า วิทยากรมีเทคนิคในการบรรยาย/การใช้สื่อ/ภาษาเข้าใจง่ายอยู่ใน ระดับมาก ($X = 4.40$) วิทยากรมีมารยาทและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก ($X = 4.33$) วิทยากร เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถามหรือมีส่วนร่วมในระดับมาก ($X = 47.20$) และวิทยากรมีความ พร้อมในการให้ความรู้ในระดับมาก ($X = 4.13$) ผลการประเมินโครงการบรรลุผลดังนี้ บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 100 ภาพรวมความพึงพอใจ ต่อโครงการอยู่ในระดับมาก ($X = 4.22$)

ผู้ประเมินขอนำเสนอตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ของครู กศน. ตำบล กับ อาสาสมัคร กศน. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในความจำเป็นที่ต้องมีอาสาสมัคร กศน. ในการ ช่วยงาน ครู กศน. ตำบล ดังนี้

ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล กับ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. มีดังนี้

บทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล	บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.
<p>ครู กศน.ตำบล คือบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อน กศน.ตำบล ดังนี้</p> <p>1. วางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีกระบวนการทำงาน ดังนี้</p> <p>1) ศึกษาสำรวจชุมชนโดยละเอียด เพื่อจัดทำฐานข้อมูลชุมชนซึ่งประกอบด้วยข้อมูลประชากรจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติชุมชน ข้อมูลด้านอาชีพ รายได้ ข้อมูลทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>2) จัดทำเวทีประชาคมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อ</p>	<p>อาสาสมัคร กศน. คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสมัครใจทำงานเพื่อสังคมด้านการศึกษาโดยไม่รับค่าตอบแทนมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้</p> <p>1.ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบลมีแนวทางและวิธีการ ดังนี้</p> <p>1) ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์</p> <p>2) มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของประชากรวัยเรียนที่ตกหล่นจากระบบการศึกษา</p> <p>3) มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา/ความต้องการจัดการศึกษาในพื้นที่</p> <p>4) มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมตามภารกิจของ กศน.ตำบลเช่น ประสานงานการจัดกิจกรรมใน</p>

ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล กับ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล	บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.
<p>ร่วมกันจัดทำแผนชุมชนที่ระบุความต้องการในการพัฒนาชุมชน ความต้องการการเรียนรู้หรือการศึกษาต่อของประชาชนในชุมชน</p> <p>3) จัดทำโครงการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่นำมาจากแผน</p> <p>4) ประสานงานแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนอาสาสมัครต่าง ๆ เพื่อร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชนที่รับผิดชอบ</p> <p>2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล โดยจำแนกกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้</p> <p>1) การส่งเสริมการรู้หนังสือ</p> <p>2) การจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>3) การจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้น การพัฒนาอาชีพ (วิชาทำมาหากิน) การพัฒนาทักษะชีวิตและการพัฒนาสังคมและชุมชน</p> <p>4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน</p> <p>5) การจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน</p> <p>ทั้งนี้ ครู กศน.ตำบลจะมีบทบาทหลักเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการได้รับประสบการณ์ เรียนรู้ โดยมีกระบวนการทำงาน คือ</p> <p>1) วางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนในแต่ละกิจกรรม/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องวิธีเรียนเวลาเรียน</p>	<p>พื้นที่การรับสมัครนักศึกษา/ผู้รับบริการร่วมเป็นวิทยากร/ครูผู้สอน ฯลฯ</p> <p>5) ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง</p> <p>6) ร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรม</p> <p>2. เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารภารกิจของ กศน.ตำบล ให้กับประชาชนในชุมชน มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้</p> <p>1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม กศน. เช่น กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก เพจ เว็บไซต์ หอกระจายข่าว หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เป็นต้น</p> <p>2) เป็นสื่อกลางรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษา สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตามภารกิจจัดการศึกษาและบริการของ กศน.ตำบล</p> <p>3) ช่วยในการแนะนำการศึกษาของ กศน.ตำบล</p> <p>3. ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานกับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้</p> <p>1) มีส่วนร่วมในการสำรวจ จัดทำทำเนียบภาคีเครือข่ายระดับตำบล</p> <p>2) มีส่วนร่วมในการสร้างภาคีเครือข่าย</p> <p>3) มีส่วนร่วมประสานและเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล</p> <p>4. ร่วมติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้</p>

ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล กับ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล	บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.
<p>การใช้สื่อหรือแบบเรียนและการวัดผลประเมินผล</p> <p>2) ประสานงานเพื่อจัดหาวิทยากรหรือผู้สอนแต่ละรายวิชาหรือแต่ละหลักสูตรร่วมกับ กศน.ตำบล และส่งผู้เรียนไปเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้</p> <p>3) ให้คำปรึกษา แนะนำและเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งแก้ปัญหาในการเรียนการสอนตลอดหลักสูตร</p> <p>4) ประสานกับ กศน.อำเภอ เพื่อจัดทำสื่อและวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละหลักสูตร</p> <p>5) ประสานงานกับ กศน.อำเภอ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร</p> <p>6) สรุปผลและรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อ กศน.อำเภอ</p> <p>3. การให้บริการการเรียนรู้ใน กศน.ตำบล โดยเฉพาะกิจกรรมศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน ศูนย์บริการชุมชน ซึ่งนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น</p> <p>1) กิจกรรมส่งเสริมการอ่านและมุมห้องสมุดชุมชน</p> <p>2) การให้บริการสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วีดิทัศน์ รายการวิทยุเพื่อการศึกษา</p> <p>3) การประสานงานสนับสนุนศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนหรือช่างชนบท</p>	<p>1) มีส่วนร่วมในการตรวจเยี่ยม นิเทศ ประเมินผลการจัดกิจกรรมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล</p> <p>2) ร่วมให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและยกระดับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล</p> <p>3) ร่วมจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.</p> <p>5. เข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมให้บริการ การศึกษาการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล มีแนวทางและวิธีการ ดังนี้</p> <p>1) เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดหลังการได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งเป็นอาสาสมัคร กศน.</p> <p>2) เสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับภารกิจของอาสาสมัคร กศน.ตำบล</p>

ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล กับ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. (ต่อ)

บทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล	บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.
<p>4. การสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี รวมทั้งสนับสนุนการใช้บริการของประชาชนในชุมชนเพื่อเป็นการพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชุมชนรวมทั้งการสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมในชุมชนเช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค สภาเด็ก และเยาวชนและองค์กรนักศึกษา</p> <p>5. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนโดยการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชน ผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อรวมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน</p>	

จากการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของครู กศน.ตำบล กับ อาสาสมัคร กศน. พบว่า งานของครู กศน.ตำบล มีมากมายและยังต้องทำให้ครบทุกหมู่บ้าน ครูคนเดียวไม่อาจทำภารกิจต่างๆ ได้สำเร็จได้โดยง่าย การมีอาสาสมัคร กศน.จะช่วยแบ่งเบาภาระได้ เช่น การเก็บข้อมูลในชุมชน หมู่บ้าน การสำรวจข้อมูลความต้องการของประชาชน การประชาสัมพันธ์งาน กศน. การติดตามผู้เรียน การร่วมกับครู กศน.ตำบลในการวางแผนจัดการศึกษาในชุมชนให้ตรงตามความต้องการของประชาชน เป็นต้น ซึ่งจะทำงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าถึงประชาชนได้ทั่วถึงและครอบคลุมได้ทุกพื้นที่ ทั้งนี้ทั้งครู กศน.ตำบล และอาสาสมัคร กศน.มีเป้าหมายเหมือนกัน คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน ทั้งในเรื่องการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลการศึกษา การร่วมจัดกิจกรรมในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย และการร่วมติดตามประเมินผล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและการเป็นจิตอาสาเหมือนกัน

บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้

วิสัยทัศน์ : ประชาชนในอำเภอคีรีมาศได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีเหมาะสมสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ 1) จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมถึงการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ 3) ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง 4) พัฒนาหลักสูตรรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน และ 5) พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 1) ให้การศึกษากับประชาชนผู้ขาดโอกาสรวมถึงประชาชนทั่วไปให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั่วถึง เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย 2) ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษาสร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นพลเมืองอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อม 3) ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันรวมทั้งแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ 4) ประชาชนได้รับการสร้างและส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 5) ชุมชนและภาคีเครือข่ายของทุกภาคส่วนร่วมจัดส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยรวมทั้งขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน 6) สถานศึกษาพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพในการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน 7) สถานศึกษาพัฒนาสื่อและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจสังคมเมืองวัฒนธรรมประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความต้องการของประชาชนและชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย 8) สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และ 9) บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบาย 1) การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชนทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีน้อยทำให้การเข้าประสานการทำงานในชุมชนทำได้ล่าช้า 2) ครู กศน.ตำบล นอกจากมีภาระหน้าที่ในการจัด

การศึกษาตามบทบาทหน้าที่แล้ว ยังต้องทำงานร่วมกับเครือข่ายในตำบล เช่น เทศบาลตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกษตรตำบล พัฒนาชุมชนตำบล ฯลฯ และ 3) ข้อมูลที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนงานและจัดกิจกรรมการศึกษาต้องเป็นข้อมูลที่นำมาจากชุมชนหมู่บ้าน ครู กศน.ตำบล แต่ละตำบลรับผิดชอบทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล การเก็บข้อมูลในชุมชนทำได้ยาก ทำให้การนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนและจัดกิจกรรมการศึกษามีความล่าช้าไม่ทันกับสถานการณ์

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีรีมาศ มีตำบลที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจำนวน 10 ตำบล คือ ตำบลโตนด ตำบลศรีศรีรีมาศ ตำบลบ้านป้อม ตำบลทุ่งหลวง ตำบลนาเชิงคีรี ตำบลหนองกระดิ่ง ตำบลหนองจิก ตำบลสามพวง ตำบลทุ่งยางเมือง และตำบลบ้านน้ำพุ รวม 108 หมู่บ้าน มีประชากรประมาณ 54,783 คน มีบุคลากรในสังกัดจำนวน 20 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน มีข้าราชการครู 2 คน ครูอาสาสมัคร 1 คน นักวิชาการ 1 คน นักจัดการงานทั่วไป 1 คน ครู กศน.ตำบล 10 คน ครู ศรช. 2 คน บรรณารักษ์ 1 คน และพนักงานบริการ 1 คน ครู กศน.ตำบลแต่ละตำบลต้องรับผิดชอบจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทุกหมู่บ้าน กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย ในปีงบประมาณ 2566 ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทางการศึกษามีผลการดำเนินงานพอสรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในปีงบประมาณ 2566 มีผู้ลงทะเบียนในระดับประถมศึกษาจำนวน 78 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 523 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 946 คน รวม 1,547 คน และมีผู้จบการศึกษาในปีการศึกษา 2566 ดังนี้ ระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 65 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 116 คน รวม 185 คน มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

1.1 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เข้าใจพื้นฐานของ ประวัติความเป็นมาของประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคคลใกล้ชิดได้ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 42 คน

1.2 โครงการกีฬา สกร. ด้านยาเสพติด To be Number One เพื่อให้ให้นักศึกษาใช้ทางเลือกในการลด ละ เลิก ยาเสพติด มีผู้เข้าร่วมโครงการ 180 คน

1.3 โครงการเรียนรู้ถิ่นฐานบ้านเกิดตามรอยพระร่วง เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้หลักการอ่าน – เขียนลายสือไทย ได้อย่างถูกต้อง มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน

1.4 โครงการจิตอาสาพัฒนา สกร. ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้แก่นักศึกษาและบุคลากรของ สกร.อำเภอศรีรีมาศ ในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว สถาบันการศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีผู้เข้าร่วมโครงการ 100 คน

1.5 โครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ตามหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 30 คน

1.6 โครงการการทำโครงการงานวิทยาศาสตร์ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 52 คน

1.7 โครงการพัฒนาผู้เรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการเรียนรู้ทางออนไลน์ มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 120 คน

1.8 โครงการอบรมอาสาชวยกาชาดหลักสูตรพื้นฐานชวยกาชาดเพื่อสร้างจิตสำนึกให้อาสาชวยกาชาดรู้จักเสียสละรวมทั้งเป็นอาสาสมัครร่วมกิจกรรมชวยเหลือสังคม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 52 คน

1.9 โครงการการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและประวัติศาสตร์ชาติไทย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หลักเศรษฐกิจพอเพียงจากประสบการณ์จริงและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 40 คน

2. โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เป็นการจัดอบรมหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ ดังนี้

2.1 พัฒนาอาชีพระยะสั้นไม่เกิน 30 ชั่วโมง กลุ่มเป้าหมาย 152 คน ดำเนินการได้ 226 คน จัดอาชีพระยะสั้น 25 หลักสูตร

2.2 โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งอาชีพ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 11 คน สามารถดำเนินการได้ 16 คน หลักสูตรทำกระเป๋ากลับ

2.3 โครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ หลักสูตร 30 ชั่วโมง มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 15 คน

2.4 โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการใช้โปรแกรมสำนักงานเพื่อการทำงานและหลักสูตรการค้าออนไลน์ มีผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน

3. โครงการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุทุกตำบล เพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เป้าหมายดำเนินการ 193 คน ดำเนินการได้ 209 คน

4. การศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ห้องสมุดประชาชนอำเภอศรีมหาสาร มีเป้าหมายดำเนินการจำนวน 1,000 คน สามารถดำเนินการได้ 2,113 คน โดยจัดเป็นกิจกรรมส่งเสริมการอ่านในห้องสมุด

4.2 กิจกรรมบ้านหนังสือชุมชน ดำเนินการทุกตำบล เครือข่ายส่งเสริมการอ่านในชุมชน ดำเนินการได้จำนวน 13 แห่ง กลุ่มเป้าหมาย 750 คน ดำเนินการได้ 1,243

4.3 โครงการกระเป๋าคือเพื่อนที่ ดำเนินการทุกตำบล กลุ่มเป้าหมาย 150 คน ดำเนินการได้ 377 คน

4.4 โครงการห้องสมุดชาวตลาด โครงการพระราชดำริกรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ดำเนินการทุกตำบล เป้าหมายตำบลละ 10 คน รวม 100 คน ดำเนินการได้ทุกตำบล รวม 782 คน

ศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีรีมาศ ได้ตระหนักถึงนโยบายสำคัญของสำนักงาน กศน. ที่ได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัคร กศน. จึงได้จัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. โดยมีหลักการที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร กศน. ให้เป็นพลเมืองดี มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีจิตอาสา โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนและเป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ ระยะเวลาอบรม และการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างระหว่างบุคคล ชุมชน สังคมในแต่ละบริบทพื้นที่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้อาสาสมัคร กศน. ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี มีจิตอาสา มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
- 2) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่
- 3) มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นอาสาสมัคร กศน. โดยใช้รูปแบบการอบรมระยะเวลาฝึกอบรมจำนวนไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ทั้งนี้ สามารถปรับระยะเวลาได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรสภาพบริบทพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย โดยต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาและกิจกรรม ดังนี้

- 1) การสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี ได้แก่ ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย คุณธรรม จริยธรรม วินัย อุทิศการณความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประวัติศาสตร์ไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น การสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดี ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ และบทบาทของพลเมืองดี คุณลักษณะของพลเมืองดี การสร้างจิตสำนึกการเป็นจิตอาสา ได้แก่ จิตอาสา ความหมาย และความสำคัญของจิตอาสา ประเภทของจิตอาสา การสร้างพลัง กศน.จิตอาสา การสร้างจิตสำนึกความเป็นจิตอาสา แนวทางการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ จิตอาสาพัฒนา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม จิตอาสากับการน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ
- 2) งาน กศน. กับการเสริมสร้างการเรียนรู้และกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ กศน.กับการจัดการศึกษานโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน. กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน. และ 3) การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. แนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. บุคลิกภาพและการสื่อสารในงานอาสาสมัคร กศน. สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือบุคลากรในสถานพยาบาลในชุมชน แหล่งเรียนรู้ เกณฑ์การจบหลักสูตร เข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลา ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือตามที่หน่วยงาน/สถานศึกษากำหนด

ดังนั้น ผู้ประเมินจึงมีความสนใจที่จะประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. โดยใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluating training programs) ที่มุ่งประเมินครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก คือ ปฏิกริยาตอบสนอง (Reaction) ผลการเรียนรู้ (Learning) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม (Behavior) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Results) แต่การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมนับว่ายาก มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลามากกว่าการประเมินในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเน้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกโครงการฝึกอบรมและเป็นผลที่เกิดตามมา (Fraser, 2014 ; Praslova, 2010) นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมได้รับทราบถึงความจำเป็นของการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร แต่ยังไม่มีการประเมินผลดังกล่าว (Jones, Skinner, High, & Reiter-Palmon, 2013 ; Kennedy, Chyung, Winiiecki, & Brinkerhoff, 2014) นับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุดด้วย เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย แต่การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ผู้ประเมินมีความต้องการจะทราบว่า ผลการประเมินส่งผลต่อปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมอย่างไร การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับใด ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรมอย่างไร และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานมีอย่างไร การประเมินโครงการครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพิจารณาและตัดสินใจรวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอศีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย และสามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับสถานศึกษาอื่นในการดำเนินโครงการอาสาสมัคร กศน. ได้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. โดยประยุกต์ใช้รูปแบบประเมินของ เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) มี 4 ด้าน คือ

- 1) การประเมินปฏิกริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)
- 2) การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)
- 3) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)
- 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

1.3 ขอบเขตของการประเมิน ผู้ประเมินได้กำหนดขอบเขตของการประเมินไว้ ดังนี้

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ อาสาสมัคร กศน. จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ประเมินประยุกต์ใช้รูปแบบประเมินของ เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick, 1975) มี 4 ด้าน คือ

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เพื่อประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน. ที่มีต่อหลักสูตรการอบรม ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหาการอบรม สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม วิทยากรผู้ให้ความรู้ วิธีการอบรมและระยะเวลาการอบรม

2. เพื่อการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) อาสาสมัคร กศน. ได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้างและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนไปจากเดิม ได้แก่ การประเมินความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาการอบรม การประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรมเพื่อนำมาเปรียบเทียบให้ทราบความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ทักษะและเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เพื่อให้ทราบว่า อาสาสมัคร กศน.ได้รับการอบรมไปแล้วมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ โดยวิธีการสัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานว่า มีการเปลี่ยนแปลงจริงหรือไม่

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เพื่อให้ทราบว่า การอบรมก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้างเช่น ผลลัพธ์ต่อการบริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ต่อการจัดการศึกษา ผลลัพธ์ต่อการนิเทศติดตามผล ผลลัพธ์ต่อการรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ทำการประเมิน ระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

โครงการ (Project) หมายถึง โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยอาสาสมัคร กศน.เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและบริการ

การประเมินโครงการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ด้านคือ 1) ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) 2) ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 3) ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) และ 4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก หมายถึง การประเมิน 4 ด้าน แต่ละด้านมีความหมายดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน. ในประเด็นที่เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรการอบรม วิทยากร สถานที่ การอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา

2. การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) หมายถึง การประเมินความรู้ของอาสาสมัคร กศน. ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) หมายถึง การประเมินเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมการเป็นอาสาสมัคร กศน. ที่คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ในด้านการมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี มีจิตอาสา มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครและการมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นอาสาสมัคร กศน.

4. การประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) หมายถึง การประเมินเพื่อตรวจสอบการอบรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่ออาสาสมัคร กศน. ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดกับอาสาสมัคร กศน. เช่น การนำความรู้ไปปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ในชุมชนได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผลกระทบที่เกิดกับสถานศึกษา เช่น การปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้นจากการมีอาสาสมัครให้ความช่วยเหลือประสานการปฏิบัติงานในชุมชนและผลกระทบที่เกิดกับชุมชน ได้แก่ ชุมชนมีการตื่นตัว ด้านการศึกษาและการรับบริการจากสถานศึกษา สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดกับอาสาสมัคร กศน. เช่น การได้รับการยกย่องจากคนในชุมชน ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา เช่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดกับชุมชน เช่น ชุมชนได้รับการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ จากสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

อาสาสมัคร กศน. หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสมัครใจทำงานเพื่อสังคมในด้านการศึกษา โดยไม่รับค่าตอบแทน ในหมวดเงินเดือนและได้รับการฝึกอบรมก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัคร กศน.

หลักเกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัคร กศน. หมายถึง วิธีการสรรหา คัดเลือก กำหนดตามจำนวนหลังคาเรือนในชุมชน โดยจำนวนไม่เกิน 50 หลังคาเรือน มีอาสาสมัคร กศน. ได้ไม่เกิน 1 คน สำหรับพื้นที่ที่มีจำนวนหลังคาเรือนเกิน 50 หลังคาเรือนให้อยู่ในดุลยพินิจของ กศน. อำเภอ

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. หมายถึง หน้าที่ตามแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัคร กศน. (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564) ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัยยาศัยร่วมกับ กศน.ตำบล เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารและภารกิจของ กศน.ตำบลให้แก่ประชาชนในชุมชน ช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้าน ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง ส่งเสริม สนับสนุนประสานงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบลร่วมติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล และเข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมให้บริการการศึกษาการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล

สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัคร กศน. หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่อาสาสมัคร กศน.จะได้รับการบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้ สิทธิในการเข้าร่วมโครงการและรับบริการต่าง ๆ ของหน่วยงาน สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.ทุกกิจกรรม สิทธิในการเบิกจ่ายในการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ การจ้างดำเนินงานที่เกี่ยวกับภารกิจของงานการศึกษานอกระบบและหรือการศึกษาตามอัธยาศัยหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐ ค่าตอบแทนวิทยากรสอนวิชาชีพ สอนเสริม ค่าใช้จ่ายในการประชุม อบรม สัมมนา ที่สำนักงาน กศน.หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการ ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ มีสิทธิแต่งเครื่องแต่งกายตามที่สำนักงาน กศน.กำหนด มีสิทธิได้รับประกาศเกียรติคุณจากสำนักงาน กศน. หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกำหนด สิทธิได้รับเข็มเชิดชูเกียรติจากสำนักงาน กศน.ในการปฏิบัติหน้าที่ มีสิทธิได้รับข่าวสารของสำนักงาน กศน. มีสิทธิในการออกเสียง คัดเลือกประธานและกรรมการอาสาสมัคร กศน.ในระดับต่าง ๆ มีสิทธิได้รับการบันทึกชื่อในทำเนียบอาสาสมัคร กศน.ในระดับต่าง ๆ มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543

บุคลากร กศน.อำเภอ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา

ผู้เรียนการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้เข้ามาชั้นและลงทะเบียนเป็นนักศึกษาในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา โดยมิระยะเวลาเรียนตามหลักสูตร 2 ปี

ผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่อง หมายถึง ผู้สนใจเข้ามาเรียนหลักสูตรระยะสั้นไม่เกิน 30 ชั่วโมงในด้านอาชีพ กลุ่มสนใจ การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา

ผู้รับบริการการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง ผู้เข้ามาใช้บริการการส่งเสริมการอ่านในห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดชาวตลาด กระเป่าหนังสือเคลื่อนที่ ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมามาศ

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดกับอาสาสมัคร กศน. สถานศึกษาและชุมชน ได้แก่ การได้รับการยกย่องของคนในชุมชนของอาสาสมัคร การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ชุมชนได้รับการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ จากสถานศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สถานศึกษานำผลการประเมินโครงการไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการอบรมหรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

2. สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาอาสาสมัคร กศน. เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. และสถานศึกษาได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและบริการ ผู้ประเมินได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดการประเมินโครงการ

- 1) ความหมายของโครงการ
- 2) ความหมายของการประเมินโครงการ
- 3) ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ
- 4) วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
- 5) ประเภทของการประเมินโครงการ
- 6) รูปแบบการประเมิน

2.2 หลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.

- 1) ความเป็นมาของหลักสูตร
- 2) หลักการของหลักสูตร
- 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 4) กลุ่มเป้าหมาย
- 5) รูปแบบการพัฒนา
- 6) ระยะเวลาการฝึกอบรม
- 7) โครงสร้างหลักสูตร
- 8) แผนการจัดกิจกรรม

แผนที่ 1 ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

แผนที่ 2 ความเป็นพลเมืองดี

แผนที่ 3 จิตอาสา

แผนที่ 4 การสร้างพลัง กศน. จิตอาสา

แผนที่ 5 กศน.กับการจัดการศึกษา

แผนที่ 6 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ

แผนที่ 7 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน.

แผนที่ 8 กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน.

แผนที่ 9 การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.

- 2.3 การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 2.4 โครงการที่ใช้ในการประเมิน
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการประเมิน

2.1 แนวคิดการประเมินโครงการ

1. ความหมายของโครงการ สฤษดี วิวาสุขุ (2562, น. 13 – 14) ได้สรุปความหมายของโครงการจากนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

โครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันและจัดทำเป็นพิเศษอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดที่สุดในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนหรือผลอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต กิจกรรมดังกล่าวต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของงานที่แน่นอนและมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างจากงานประจำ โครงการจะประกอบด้วยงาน (Task) และกิจกรรม (Activity) โครงการที่ดีมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์โครงการที่ชัดเจน 2) มีความเป็นเอกเทศ แต่ละโครงการมีการกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน 3) มีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกัน 4) ระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งทรัพยากรด้านบุคคลและแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนโครงการ งบประมาณ และแหล่งเงินทุนที่จะมาดำเนินงาน 5) มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดที่แน่นอน และ 6) สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นกิจกรรมที่ต้องทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยโครงการต้องมีระยะเวลาที่สิ้นสุดภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้ในการดำเนินโครงการต้องมีการพัฒนาและนำเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่มีวัตถุประสงค์เด่นชัด มีกิจกรรมที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน โครงการประกอบด้วยงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายเดียวกัน หรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการปฏิบัติในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์จะเสร็จสิ้นการดำเนินงาน ดังนั้น โครงการจะมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โครงการหมายถึง กลุ่มของงาน(Task) และกิจกรรม (Activity) ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมีวัตถุประสงค์ชัดเจนมีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิบัติในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งโดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานภายในระยะเวลาและงบประมาณ

ที่กำหนดไว้และในการดำเนินงานต้องมีการพัฒนาและนำเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. ความหมายของการประเมินโครงการ สฤชดี วิวาสุขุ (2562, น. 14 – 15) ได้สรุปความหมายของการประเมินโครงการจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

การประเมินโครงการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อการตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ โดยการพิจารณาคุณค่าของสิ่งหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยการจัดหารายการสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของแผนงาน ผลผลิต กระบวนการ การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการพิจารณาศักยภาพของทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการและผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ โดยวิธีการสืบหาข้อมูลและพิจารณาเกี่ยวกับโครงการใน 3 ประเด็น ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ตัดสินคุณภาพโดยเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด 2) การรวบรวมข้อมูลรายการสนเทศที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ 3) การประยุกต์ใช้มาตรฐานเพื่อตัดสินคุณค่า คุณภาพ คุณประโยชน์ ประสิทธิภาพหรือความสำคัญของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจได้ว่าควรปรับปรุงดำเนินการต่อไป หรือขยายโครงการ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น เพื่อดำเนินการต่อไปหรือจะยุติการดำเนินโครงการนั้น การประเมินโครงการจึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดรายการสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง การประเมินเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการ หรือแผนงานนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการหรือแผนงาน กล่าวคือ แผนงานหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือแผนงานหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินขณะดำเนินงาน และการประเมินผลหลังจากดำเนินงานสิ้นสุดลง ส่วนการติดตามผลเป็นกระบวนการที่กระทำภายหลังที่โครงการดำเนินงานเสร็จสิ้นไปแล้ว โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจติดตามหลังจากโครงการเสร็จสิ้นไปแล้ว 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี สามารถวัดตัวบ่งชี้คุณภาพโครงการที่กำหนดไว้และการนำเกณฑ์มาเทียบกับผลการวัดทำให้ได้ผลการประเมินที่นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการหรือนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินโครงการ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ ทำให้ทราบจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ได้มาใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการปรับเปลี่ยน ระบุ ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ

3. ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ สฤชต์ วิवासุ (2562, น. 16) ได้สรุปประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ 1) ทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น 2) ทำให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่ 3) ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ช่วยให้การแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง 5) มีส่วนช่วยในการควบคุมคุณภาพของโครงการ 6) สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ และ 7) ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ

การประเมินเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงจรการวางแผนและบริหารโครงการ เพราะการประเมินมีประโยชน์ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการโครงการ ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินโครงการต่อไป ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ และเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พงศ์เทพ จิระโร (2561, น. 8 - 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการแต่ละโครงการมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ความสำคัญของการประเมินต่อการวางแผนพัฒนาโครงการ ได้แก่ การประเมินก่อนดำเนินโครงการ การประเมินบริบทโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญคือ ทำให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้แผนงานบรรลุตามวัตถุประสงค์มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) ความสำคัญต่อการนำสารสนเทศมาเตรียมการ การประเมินความพร้อมของปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินเพื่อจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นหรือมีมากเกินไปได้รับการตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้มีการจัดหาเพิ่มเติม 3) ความสำคัญต่อการนำสารสนเทศมาปรับปรุงโครงการ ได้แก่ การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ การประเมินกระบวนการ ความสำคัญในการประเมินกลุ่มนี้ทำให้

ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ของการดำเนินโครงการ ทำให้มีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขโครงการลดความเสี่ยงของผลการดำเนินโครงการ ทำให้เป็นการควบคุมคุณภาพของงานวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการดำเนินโครงการ 4) ความสำคัญต่อการตัดสินใจผลการดำเนินโครงการ ได้แก่ การประเมินสรุปหรือการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินผลผลิต การประเมินโครงการในกลุ่มนี้มีความสำคัญในการทำให้ผู้บริหารได้สารสนเทศประกอบในการตัดสินใจหากเป็นโครงการต่อเนื่องโครงการนี้ควรขยายหรือยุติโครงการหรือไม่ อย่างไร หากไม่ใช้โครงการต่อเนื่อง การประเมินกลุ่มนี้จะมีความสำคัญต่อการเป็นสารสนเทศในการดำเนินโครงการในลักษณะเดียวกัน 5) ความสำคัญต่อการติดตามผลของโครงการ ได้แก่ การประเมินติดตามผล การประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลกระทบ ทำให้ทราบข้อดี ข้อเสีย ของโครงการว่าผลผลิตของโครงการส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไรในระยะยาวมีความสำคัญในการที่จะตัดสินใจระบุงลงไปว่าโครงการใดมีประโยชน์ มีคุณค่าหรือมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด ตลอดจนแนวทางการวางแผนโครงการในวงรอบต่อไป ผู้บริหารจะใช้เป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการโครงการอย่างไร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีประโยชน์และความสำคัญโดยช่วยให้ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนขึ้น เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ข้อมูลสารสนเทศบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการ ความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการ ปรับเปลี่ยน ระบุ ขยายผล หรือยกเลิกโครงการช่วยในการควบคุมคุณภาพของโครงการและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ

4. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ สฤชดี วิวาสุขุ (2562, น. 19) ได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการมี 3 ประการ คือ เพื่อการวางแผนการดำเนินงานและ/หรือผลผลิตของโครงการ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการและ/หรือผลผลิตของโครงการ เพื่อการตัดสินใจคุณค่าของกระบวนการและ/หรือผลผลิตของโครงการ นอกจากนี้ ยุพิน รอดประพันธ์ (2561, น. 15) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ 1) เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปปฏิบัติ 2) เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินเมื่อนำโครงการไปดำเนินการระยะหนึ่งหรือเป็นการประเมินในช่วงการดำเนินโครงการ ทั้งนี้เป็นการประเมินเพื่อจะปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของโครงการ ดังนี้ ปรับปรุงวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อที่จะได้ว่าวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้นั้น เมื่อดำเนินงานไปชั่วขณะหนึ่ง ยังมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ ได้รับการสนับสนุนหรือ

ยอมรับจากกลุ่มเป้าหมายมากนักน้อยเพียงใด ปรับปรุงเนื้อหาของโครงการ เป็นการพิจารณาว่าเนื้อหาสาระหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในโครงการ มีความครอบคลุมเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ปรับปรุงวิธีการดำเนินโครงการ มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการจำนวนเท่าไร ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เข้าร่วมในโครงการมีเพียงพอหรือไม่ มีการดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างไร กลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมแรงหรือแรงจูงใจหรือไม่ ปรับปรุงสถานะแวดล้อมของโครงการ หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายทางการเมืองหรือทางการบริหารของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการว่าให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือไม่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในโครงการมีลักษณะเป็นอย่างไร อุปสรรคต่อการดำเนินงานหรือไม่ ทรัพยากรสนับสนุนอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการมีเพียงพอหรือไม่ ตลอดจนการยอมรับหรือให้การสนับสนุนและการต่อต้านของสาธารณชนต่อโครงการ และ 3) เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการต่อเนื่องหรือการขยายโครงการและการรับรองโครงการ 4) เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ในการขอรับการสนับสนุนการดำเนินโครงการจากแหล่งต่าง ๆ 5) เพื่อที่จะได้รับทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขัดขวางหรือต่อต้านโครงการจากแหล่งต่าง ๆ และ 6) เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น พื้นฐานด้านการศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

พงศ์เทพ จิระโร (2561, น. 9 - 10) ได้จัดกลุ่มวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

- 1) เพื่อการวางแผนพัฒนาโครงการ เป็นการประเมินเพื่อสนับสนุนให้โครงการบรรลุตามแผนงานเป้าหมายของแผน มีการวางแผนการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำการประเมินก่อนดำเนินโครงการ เพื่อให้ทราบถึงสภาพความเหมาะสมของการดำเนินโครงการ ได้แก่ การประเมินบริบทโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น ประเมินความพร้อมของปัจจัยนำเข้า 2) เพื่อนำสารสนเทศมาปรับปรุงโครงการ เป็นการประเมินเพื่อต้องการทราบปัญหาและอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ของการดำเนินโครงการ ทำให้มีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขโครงการ ลดความเสี่ยงของผลการดำเนินโครงการ ทำให้เกิดการควบคุมคุณภาพของงาน วิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ได้แก่ การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ การประเมินกระบวนการ และ 3) เพื่อตัดสินผลการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินเพื่อให้ผู้บริหารได้สารสนเทศไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจว่าโครงการนี้ควรขยายหรือยุติโครงการหรือไม่ อย่างไร ได้แก่ การประเมินสรุปหรือประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินผลผลิต การประเมินติดตามผลการประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลกระทบ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนพัฒนาโครงการช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปปฏิบัติ การปรับปรุงโครงการ ปรับเปลี่ยน ระงับ ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ และเพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศที่ใช้

ประโยชน์ในการขอรับการสนับสนุนการดำเนินโครงการจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานต่าง ๆ

5. ประเภทของการประเมินโครงการ การประเมินโครงการแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักดังที่ สฤชดี วิวาสุขุ (2562, น. 20 - 21) ได้สรุปประเภทของการประเมินโครงการไว้ดังนี้คือ การประเมินใน 3 ลักษณะ คือ 1) แบ่งโดยยึดจุดมุ่งหมายของการประเมิน ยึดหลักในการประเมินและลำดับเวลาในการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้ แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมินแบ่งได้ 2 ประเภท คือการประเมิน เพื่อปรับปรุง หรือการประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) และการประเมินเพื่อสรุปผลหรือ การประเมินรวมสรุป (Summative evaluation) 2) แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-based evaluation) และการประเมินโดยไม่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal-free evaluation) และ 3) แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งเป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการและหลังจากสิ้นสุดโครงการคือ การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre-evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการรวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยหลักการประเมินในขั้นนี้จะมุ่งพิจารณาใน 3 เรื่อง ได้แก่ ความเหมาะสมของโครงการ การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการดำเนินโครงการ และการศึกษาและการคาดคะเน ถึงผลประโยชน์หรือสิ่งที่จะอาจเกิดตามมาจากการดำเนินโครงการนั้น การประเมินระหว่างดำเนินงาน (Implementation evaluation or Process evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงาน เมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหา และอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินในขณะดำเนินโครงการจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินโครงการโดยตรง และการประเมินหลังการดำเนินงานเป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า โครงการประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลจากโครงการ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ การประเมินลักษณะนี้จะเป็นผลการประเมินที่เกิดขึ้นโดยเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ประเมินทันทีที่สิ้นสุดโครงการ และการติดตามผลต่อมา โดยเฉพาะการประเมินผลกระทบของโครงการที่ต้องอาศัยการทิ้งช่วงระยะเวลาหนึ่ง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภท เช่น การจำแนกโดยใช้วัตถุประสงค์ของการประเมิน การจำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมินการจำแนกตามระยะเวลาการบริหารโครงการ การจำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน การจำแนกตามผู้ประเมิน สำหรับการประเมินโครงการในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้เลือก

การประเมินโดยการจำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1. การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context evaluation) 2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation) 3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) และ 4. การประเมินผลผลิตหรือผลงาน (Product evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลลัพธ์ (Output evaluation) และการประเมินผลกระทบ (Impact evaluation)

6. รูปแบบการประเมิน มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึง รูปแบบการประเมินไว้รายละเอียดดังนี้

ทิววัฒน์ มณีโชติ (2561, น. 7) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินโครงการ เป็นกรอบแนวทางการประเมินโครงการที่แสดงถึงแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินองค์ประกอบที่จะประเมินและกระบวนการประเมินโครงการ ซึ่งเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการกำหนดแนวทางการประเมินและสร้างความน่าเชื่อถือในการประเมิน นอกจากนี้รูปแบบการประเมินยังช่วยให้เห็นภาพทั้งหมดของการประเมินโครงการ กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวทางการประเมินโครงการให้มีความชัดเจนและครอบคลุม และช่วยให้การดำเนินการประเมินโครงการเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้ผลการประเมินที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ยุทธกิจ ถาวรเกษตร (2563) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินของครอนบาค ยุทธกิจ ถาวรเกษตร (2563, น. 43 - 45) กล่าวว่า รูปแบบของการประเมินหรือแบบจำลองการประเมินโครงการมีหลายแบบ รูปแบบของการประเมินส่วนใหญ่มีกำเนิดมาจากการประเมินทางการศึกษาตามแนวคิดของครอนบาค คือการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา คำว่าโครงการอาจจะหมายถึงการกระจายอุปกรณ์การเรียนการสอนระดับชาติ กิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนแห่งหนึ่งหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่จัดให้กับนักเรียนคนหนึ่ง การประเมินจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหลายเรื่องด้วยกันจึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น การประเมินจึงประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นตอน และมีเทคนิควิธีที่แตกต่างกันในการประเมิน ครอนบาค ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อปรับปรุงรายวิชา (Course Improvement) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินใจว่าสื่อการเรียนการสอนและวิธีการสอนเป็นที่น่าพอใจ และมีส่วนใดที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุง 2. เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับตัวบุคคล (Decision About Individual) เป็นการประเมินเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need) ของนักเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการเรียน การคัดเลือก หรือจัดกลุ่ม ตลอดจนการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า และข้อบกพร่องของนักเรียน และ 3. เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบการบริหาร (Administrative Regulation) เป็นการประเมินเพื่อตัดสินใจว่าระบบการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพเพียงใด สำหรับการประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอนนั้น ครอนบาคมีความเห็นว่าควรทำการทดสอบทั้งวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้และผลกระทบอื่น (Side Effects) ของโครงการนั้นด้วย จึงเรียกรูปแบบการประเมินของครอนบาคว่ารูปแบบการประเมินวัตถุประสงค์และผลกระทบ (Goal and Side Effect Attainment Model) วิธีการประเมินตามแนวคิดของครอนบาค มี 4 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษากระบวนการ (Process Studies) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเน้นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการ ขณะที่โครงการดำเนินอยู่ 2) การวัดความสามารถทั่วไป (Proficiency Measures) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน การวัดความสามารถทั่วไปของนักเรียนควรใช้แบบสอบถามมาตรฐาน ครอนบาคให้ความสำคัญกับคะแนนรายข้อมากกว่าคะแนนรวม เพราะคะแนนรวม จะบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว แต่ไม่ให้สารสนเทศที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุง การวัดความสามารถวัดทุก ๆ ด้านไม่ควรจำกัดเฉพาะวัตถุประสงค์เท่านั้น 3) การวัดเจตคติ (Attitude Measures) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกของนักเรียน เจตคตินอกจากจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจหรือไม่พอใจแล้วยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจ ความเชื่อและความพร้อมที่จะปฏิบัติด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีและส่งผลให้เกิดความสนใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติ และ 4) การศึกษาติดตามผล (Follow-Up Studies) เป็นการรวบรวมข้อมูลความสำเร็จในอาชีพหรือความก้าวหน้าในการศึกษาระยะยาวของนักเรียนซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการวางแผนต่อไป

2. รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin) อัลคิน (อ้างใน ยุทธกิจ ธารเกษตร, 2563, น. 45) กล่าวถึงแนวคิด รูปแบบการประเมินของอัลคิน โดยนิยามการประเมินว่า การประเมินเป็นกระบวนการสืบเสาะเพื่อการตัดสินใจ การเลือกสารสนเทศที่เหมาะสม การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สารสนเทศเพื่อการรายงานสรุปข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ รูปแบบการประเมินของอัลคิน เรียกว่า UCAL ประกอบด้วยการประเมิน 5 ประเภท ดังนี้ 1) การประเมินระบบ (Systems Assessment) เป็นการประเมินที่ให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับสถานะของระบบเพื่อนำมาเป็นขอบเขต จุดมุ่งหมายและกระบวนการในการดำเนินโครงการ หรือเรียกว่า การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินที่ช่วยเลือกโครงการเฉพาะ เพื่อสนองความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการประเมินก่อนที่จะนำโครงการไปดำเนินการ เพื่อดูว่าโครงการนั้นมีการวางแผนเหมาะสมหรือไม่เพียงใด 3) การประเมินการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินเพื่อจัดหาสารสนเทศว่าการจัดโครงการนั้นเหมาะสมกับกลุ่มหรือไม่ 4) การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการจัดหาสารสนเทศว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์นำทางหรือไม่ มีผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดขึ้นหรือไม่ และ 5) การประเมินเพื่อรับรองโครงการ (Program Certification) เป็นการประเมินเพื่อจัดหาสารสนเทศเกี่ยวกับคุณค่าของโครงการ และ

ศักยภาพของโครงการในการขยายขอบข่ายการใช้โครงการอย่างกว้างขวางข้อตกลงเบื้องต้น รูปแบบการประเมินของอัลคิน 4 ประการ คือ 1) การประเมินเป็นการรวบรวมสารสนเทศ 2) สารสนเทศที่รวบรวมได้จะถูกนำมาใช้ เพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการดำเนินการ 3) การนำเสนอสารสนเทศในการประเมินให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้องเสนอในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ประเภทของการตัดสินใจที่ต่างกันต้องการกระบวนการประเมินที่ต่างกัน

3. รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ไทเลอร์ (อ้างใน ยุทธกิจ ถาวรเกษตร, 2563, น. 45 - 46) กล่าวถึงรูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ ไว้ว่า เป็นการประเมินเปรียบเทียบกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้ง ไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดี ในภายหลังไทเลอร์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน โดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้นแนวคิดลักษณะนี้ เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ไทเลอร์เห็นว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอน มีดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง 2) กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 3) เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม และ 4) เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์ ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวความคิดของ ไทเลอร์มาใช้ในการประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของโครงการทางการศึกษามากได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเขียนในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 2) จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ 3) ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน 4) เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม 5) ทำการทดสอบผู้เรียน เมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว 6) ประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์ และ 7) นำผลของการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ ไทเลอร์ ยังได้นำเสนอกรอบแนวคิดของการประเมินโครงการใหม่ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วน คือ 1) การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives) 2) การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating The Learning Plan) 3) การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation To Guild Program Development) 4) การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluation Program Implement)

5) การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating The Outcome Of An Educational Program) และ 6) การติดตาม (Follow Up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

4. รูปแบบการประเมินของสเตก (Stake) สเตก (อ้างใน ยุทธกิจ ธารเกษตร, 2563, น. 47) ได้พัฒนารูปแบบการประเมิน โดยใช้แนวคิดของครอนบาค และสคริเวน เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ รูปแบบการประเมินของสเตก ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ได้อย่างกว้างขวาง ในการประเมินโครงการ การประเมินตามความคิดเห็นของสเตก หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการบรรยาย และการตัดสินคุณค่าของโครงการ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ 1) เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และ 2) เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของโครงการ สเตก (Stake) ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินเคาน์เทนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกซ์บรรยาย (Description Matrix) และเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า (Judgment Matrix) และเสนอว่าก่อนบรรยายหรือตัดสินคุณค่าของโครงการ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการ และเหตุผลของโครงการนั้น ๆ ด้วยการประเมินโครงการ ผู้ที่ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมายและวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบายและการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินนี้ได้จำแนกสิ่งที่ต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขหรือปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ 2) กระบวนการหรือการปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินตามกิจกรรมที่ปฏิบัติ พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น และ 3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcome) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการ ในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้ง 3 ชนิดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังจำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงานโครงการ 2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน 3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมีควรจะทำหรือควรจะได้รับเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน และ 4) การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ผลการพิจารณาการตัดสินใจเป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นการปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

ในการประเมินผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายก่อน คือ ต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งเกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้นแล้วตัดสินใจรูปแบบของเมตริกซ์มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ในเมตริกซ์การบรรยาย แบ่งออกเป็น 6 ช่อง คือ

ช่องที่ 1 หมายถึง ภาวะการณ์ที่คาดหวังว่าต้องมีอยู่ก่อนที่การดำเนินงานโครงการเกิดขึ้น โดยถือว่าเป็นภาวะการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลดังที่คาดหวังไว้

ช่องที่ 2 หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานตามความคาดหวังว่าจะเป็
กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ คือ ก่อให้เกิดผลตามที่ได้มุ่งหมายไว้

ช่องที่ 3 หมายถึง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะได้รับหลังจากการดำเนินงาน

ช่องที่ 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอยู่จริงก่อนเริ่มโครงการ

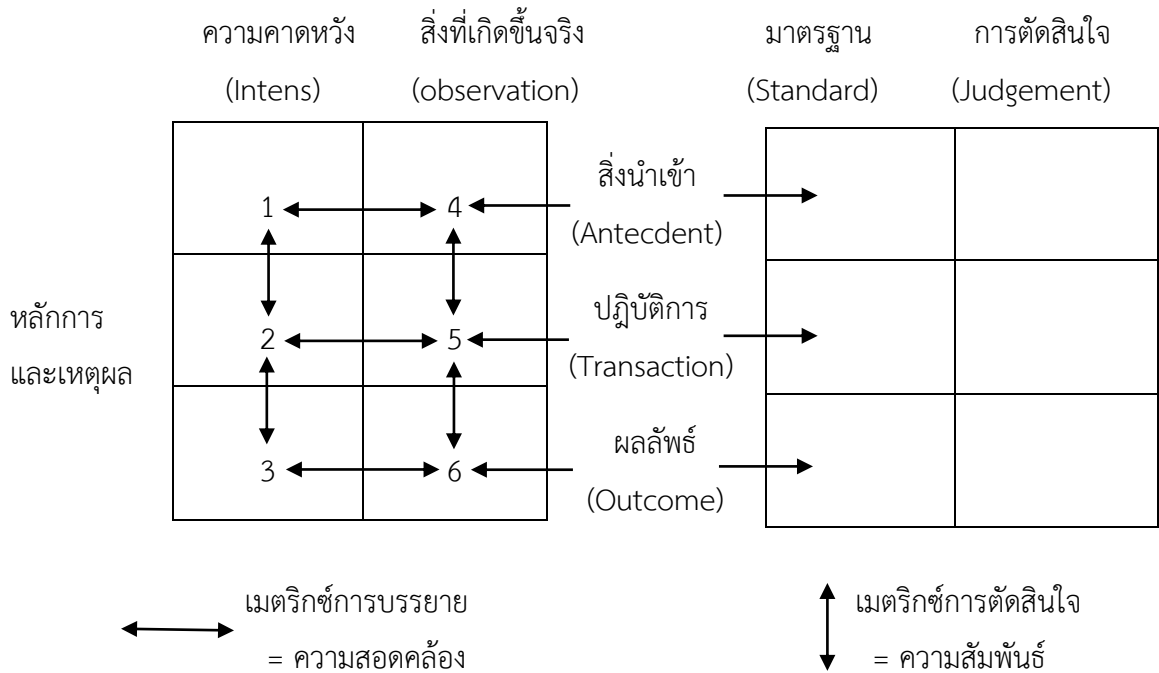
ช่องที่ 5 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามที่สังเกตได้จริงจากโครงการ

ช่องที่ 6 หมายถึง ผลผลิตที่ได้จริง ๆ หลังจากโครงการจบลงแล้ว

ตั้งแต่ช่องที่ 1 ถึง 6 ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลใน 2 แนวคือในแนวตั้งได้แก่ ช่อง 1 ช่อง 2 ช่อง 3 และ ช่อง 4 ช่อง 5 ช่อง 6 ควรมีความสัมพันธ์กัน เพื่อดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเอื้ออำนวยต่อกระบวนการหรือไม่ และในแนวนอน ได้แก่ 1 - 4, 2 - 5, และ 3 - 6 ต้องมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ เพื่อต้องการทราบว่า ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริง ๆ ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่ ประการใด และต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เมื่อพิจารณาทั้ง ในแนวตั้งและในแนวนอนแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันแสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุผลตามที่คาดหวังเอาไว้

2. ในเมตริกซ์การตัดสินใจ จำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากเมตริกซ์ การอธิบายเกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่ โดยคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ สำหรับที่มาของการตัดสินใจควรให้ผู้ประเมินมีบทบาทด้วย คือต้องสรุปออกมาให้ได้ว่าโครงการการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่จุดใด หรือมีปัจจัยอะไรเป็นตัวก่อกวน หรือเป็นอุปสรรคต่อโครงการ แนวคิดของสเตก แตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่น ๆ ตรงที่พบว่าผลผลิตยังไม่ดีไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี หรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริง ๆ ในแต่ละส่วนตามแนวตั้งนั้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังไว้หรือไม่ ประการใด และต้องมีการปรับปรุงในส่วนใดบ้าง เมื่อพิจารณาทั้งในแนวตั้งและในแนวนอนแล้ว พบว่ามีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน แสดงว่าโครงการนั้นเป็นโครงการที่บรรลุผลตามที่คาดหวังเอาไว้แนวคิดของสเตกแสดงได้ ดังนี้

โครงสร้างรูปแบบการประเมินของสเตก (Stake)



ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างรูปแบบการประเมินของสเตก (ที่มา : Stake, 1967, p. 68)

5. รูปแบบการประเมินโครงการของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) สตัฟเฟิลบีม (อ้างใน ยุทธกิจ ถาวรเกษตร, 2563, น. 52 - 54) ได้กล่าวว่า รูปแบบซีบีพี (CIPP) นี้ใช้สำหรับการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของสิ่งที่ประเมินการดำเนินงาน การกำหนดยุทธวิธี แผนงาน และการปรับเปลี่ยนยุทธวิธี แผนงานการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมรวมทั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน คง ขยาย ยุบ หรือเลิก สิ่งที่ประเมินโดยนักประเมินจะต้องออกแบบการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพการตัดสินใจของผู้บริหารด้วยการระบุประเภท ระดับ และคาดคะเนสถานการณ์ ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งอาจ กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ รูปแบบการประเมินแบบนี้เป็นที่รู้จักและใช้กันแพร่หลายมากที่สุดในประเทศไทยรูปแบบการประเมิน CIPP แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับพัฒนาการของการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินก่อนเริ่มดำเนินงาน การประเมินในช่วงนี้จะเป็นการประเมินเพื่อวางแผน อันเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงาน จัดทำสิ่งต่าง ๆ อาจเป็นโครงการกิจกรรมหรือ หลักสูตรซึ่งจะทำการประเมินใน 2 ส่วน คือ

1.1 การประเมินบริบท (Context Evaluation) การประเมินบริบทเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดการดำเนินงาน โดยประเมินสภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมือง

ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นวิธีการประเมินจะใช้การบรรยายและเปรียบเทียบ ปัจจัยนำเข้าที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวัง บริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่คาดหวังกับที่เป็นจริง รวมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของความไม่สอดคล้องระหว่างความเป็นจริงและสิ่งที่คาดหวังดังกล่าว

1.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อม ด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนระบบบริหารจัดการที่วางแผนไว้ เพื่อวิเคราะห์ และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่ วิธีการประเมินใช้การบรรยายและวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่รวมถึงกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

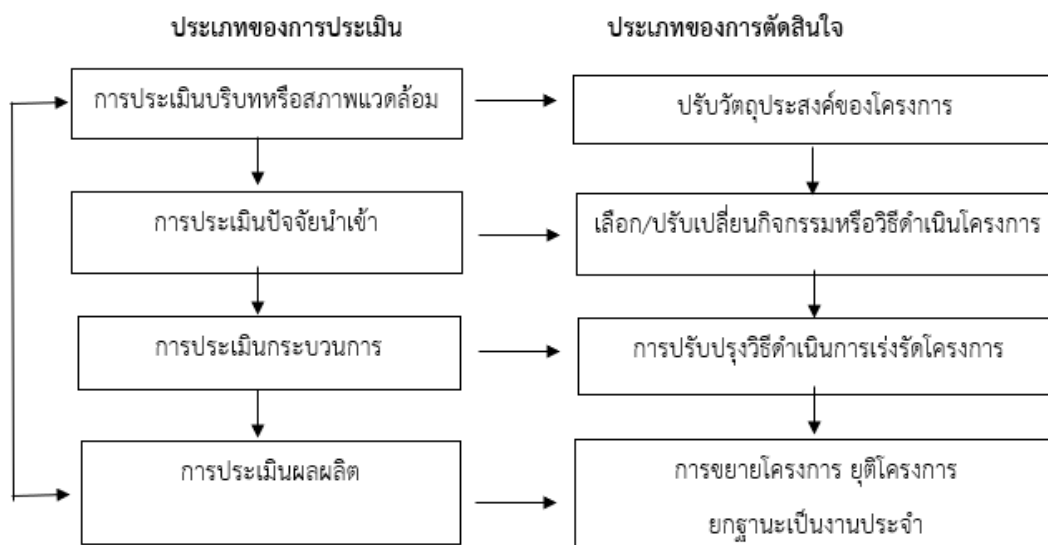
การประเมินในข้อ 1.1 และ 1.2 นำไปสู่การวางแผนซึ่งควรจะต้องมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสิ่งที่จะดำเนินการโดยพิจารณาความสอดคล้อง ความสมบูรณ์ประสิทธิภาพความเหมาะสมของการบริหาร ผลกระทบและความเป็นธรรม ความเป็นไปได้ทั้งด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนกำลังคนและอื่น ๆ

2. การประเมินขณะดำเนินงาน (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการอัน เป็นการศึกษาค้นคว้าจุดแข็ง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ เป็นการจัดหาสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่าง ทันท่วงที การประเมินขั้นตอนนี้จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสิ่งที่จะดำเนินการ

3. การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลผลิตของสิ่ง ที่ประเมินเพื่อจะตอบคำถามให้ได้ว่า การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไป ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คำนวณค่าของผลการดำเนินงานการประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงานจะพิจารณาผลลัพธ์ และการประเมินผลกระทบของการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งมักใช้เทคนิคการติดตามผลหรือศึกษาย้อนรอย (Follow Up Study หรือ Tracer Study) ผลการประเมินจะให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของ การดำเนินงานว่าจะคงปรับขยายการดำเนินการ หรือควรสิ้นสุดการดำเนินงานไปตามเวลาที่กำหนดไว้ หรือควรยกฐานะเป็นการดำเนินงานประจำเป็นต้น การประเมินโดยใช้รูปแบบ CIPP เป็นที่นิยมใช้กัน แพร่หลายมากที่สุดโดยเฉพาะการประเมินโครงการต่าง ๆ ทั้งโครงการทั่วไป และโครงการทางการศึกษา รวมทั้ง หลักสูตรในระดับต่าง ๆ เพราะว่าการประเมินให้สารสนเทศที่ครอบคลุมมีการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบด้วย อย่างไรก็ตามบางครั้งมีการนำรูปแบบการประเมินแบบนี้ไปใช้ โดยไม่ครบตามขั้นตอน ด้วยการ ตัดการประเมินบริบทออก ทำให้สารสนเทศที่ได้ลดคุณค่าลงและมีผลต่อการตัดสินใจได้

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้กล่าวต่อไปว่าการประเมิน คือกระบวนการรวบรวมพรรณนา และจัดหาสารสนเทศที่มีประโยชน์เพื่อการตัดสินใจ รูปแบบการประเมินซีบีพี (CIPP) เป็นการ ประเมินภาพรวมของโครงการตั้งแต่บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) โดยจะใช้วิธีการสร้างเกณฑ์และประสิทธิภาพของโครงการ ทั้งภาพรวมหรือ รายปัจจัยเป็นสำคัญซึ่งพออธิบายได้รายละเอียดดังภาพ

รูปแบบการประเมินซีบีพี (CIPP)



ภาพประกอบที่ 2 รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (ที่มา : Stufflebeam, 1997, p. 261 - 265)

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน ดังนี้

1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน
2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงานและขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการ
3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ เพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เช่น การตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลจากการประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้นเพื่อพิจารณาการยุติ/ล้มเลิก หรือขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

6. รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) โดแนลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) (อ้างใน ยุทธกิจ ภาวะเกษตร, 2563, น. 49 - 52) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินสหรัฐอเมริกาอดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรม การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใดการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กรเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานโดยมุ่งหวัง ให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคิร์กแพทริก เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไรหรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง 2) ควบคุมหรือตรวจสอบก่อนหรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ และ 3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

แนวทางการประเมิน

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเคิร์กแพทริก เสนอว่าควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะคือ 1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม 2) ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) 3) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่ และ 4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการ ดังนี้

1. ชั้นประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) การประเมินในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและความเป็นจริงเพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมอันดับแรก

เคิร์กแพทริก กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นเสียหรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไปโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยา

ตอบสนอง ต่อไปโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกริยาตอบสนองเป็นพื้นฐานวิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แก่ 1) กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมฯ 2) วางรูปแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล 3) ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์เชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถามประเภทปลายเปิด 4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ข้อคำถามต่าง ๆ และ 5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงปฏิกริยาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม อนึ่งในการแจกแจงแบบสอบถาม เพื่อประเมินปฏิกริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงพอที่จะให้ตอบครบทุกข้อและควรแจกก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมพึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. ชั้นประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้างและมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคิร์กแพทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินในชั้นการเรียนรู้เอาไว้ ดังนี้ 1) ต้องวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม 2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม และ 3) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมแล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติเคิร์กแพทริค ได้กล่าวว่ามีอยู่ 2 วิธี คือ 1) ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติเป็นแบบสอบวัดมาตรฐาน ผู้ประเมินควรสั่งซื้อหรือเลือกใช้เฉพาะแบบสอบวัดความรู้ ทักษะ เจตคติที่ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรม และ 2) สร้างแบบสอบวัดขึ้นเอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะสร้างขึ้นเองนี้จะมีรูปแบบอย่างไรอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างหรือทุกอย่างต่อไปนี่ยังไม่ได้

3. ชั้นประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior) การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์จะให้รู้ว่าเมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามการประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะมีคำถามอยู่หลายข้อที่ผู้ประเมินจะต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น ควรจะ

ออกไปประเมินเมื่อไหร่ (1 เดือนหรือ 3 เดือนหรือครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังจากฝึกอบรม) จะเก็บข้อมูลจากใครถึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง) 1) ควรจะวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม 2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมควรจะให้ห่างกันพอสมควรเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะ ๆ เช่นการประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น และ 3) ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม เคิร์กแพทริกเห็นว่า การประเมินผลในนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอนั้นไปใช้จริง ๆ ต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมากเขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกขนาดใหญ่และกับโปรแกรม ที่จำเป็นต้องจัดหลาย ๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่วไปเขาได้เสนอให้ใช้วิธีการง่าย ๆ ดังนี้ การกำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้างที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลาย ๆ กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่งเพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงจริง ๆ หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะนำมาแปลงเป็นตัวเลขทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ อนึ่งถ้าการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องแน่ใจว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่มีอิทธิพลต่อตอบหรือการสัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชา

4. ชั้นประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results) การประเมินผลในขั้นนี้ มีวัตถุประสงค์จะให้รู้ว่าในที่สุดแล้วการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้างซึ่งนับเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุดเพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้น บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดแก่หน่วยงานในทางที่ดี จึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลมาจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลในขั้นนี้ไว้ ดังนี้ 1) ควรจะจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรมโดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ และ 2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดแก่หน่วยงาน วิธีหนึ่งพอจะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มตัวอย่าง

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริกมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม 2) ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) 3) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการ

ตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่ และ 4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อ องค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

2.2 หลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.

1) ความเป็นมาของหลักสูตร (สำนักงาน กศน., 2566, น. 1 – 33)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 9 วรรค 3 กำหนดให้ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมาตรา 10 วรรค 2 การจัดการศึกษาการพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อการศึกษาและการยกย่องประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และวรรค 3 สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษานอกระบบ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับประชาชน โดยมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความพร้อมในการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการบำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมของประเทศ จึงเรียกบุคคลที่มีความพร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับ กศน. ว่า **อาสาสมัคร กศน.**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กศน. กำหนดให้ กศน.ตำบล/แขวงทุกแห่ง มีอาสาสมัคร กศน. แห่งละ 3 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอด องค์ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้าน ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนและจัดการศึกษาให้แก่ ประชาชนในชุมชนได้รับการตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ร่วมสำรวจความต้องการการเรียนรู้ ของประชาชน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม พร้อมกำหนดให้ อาสาสมัคร กศน. ได้รับการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในฐานะ อาสาสมัคร กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) **หลักการของหลักสูตร 1.** เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร กศน. ให้เป็นพลเมืองดี มีจิตใจ เป็นผู้ให้ที่มีจิตอาสา โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน และ

2. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ ระยะเวลาอบรม และการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความแตกต่างระหว่างบุคคล ชุมชน สังคม

3) **จุดมุ่งหมายของหลักสูตร** เพื่อให้อาสาสมัคร กศน. ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1. มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี มีจิตอาสา มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย 2. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่ และ 3. มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นอาสาสมัคร กศน.

4) **กลุ่มเป้าหมาย** อาสาสมัคร กศน.

5) **รูปแบบการพัฒนา** การอบรม

6) **ระยะเวลาการฝึกอบรม** จำนวนไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ทั้งนี้ สามารถปรับระยะเวลาได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตร สภาพบริบทพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย โดยต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

7) **โครงสร้างหลักสูตร**

1. **การสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมือง** ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม วินัย อุทิศการณความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประวัติศาสตร์ไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น การสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดี ความหมาย ความสำคัญและบทบาทของพลเมืองดี คุณลักษณะของพลเมืองดี

2. **การสร้างจิตสำนึกการเป็นจิตอาสา** 2.1 จิตอาสา ได้แก่ ความหมายและความสำคัญของจิตอาสา ประเภทของจิตอาสา และ 2.2 การสร้างพลัง กศน.จิตอาสา ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกความเป็นจิตอาสา แนวทางการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ จิตอาสาพัฒนา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม จิตอาสากับการน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ

3. **งาน กศน. กับการเสริมสร้างการเรียนรู้และกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการทำงาน**
3.1 กศน.กับการจัดการศึกษา 3.2 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ 3.3 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน. และ 3.4 กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน.

4. **การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.** 4.1 ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. 4.2 บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. 4.3 แนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. และ 4.4 บุคลิกภาพและการสื่อสารในงานอาสาสมัคร กศน.

5. **สื่อการเรียนรู้** 5.1 สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 5.2 บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือบุคลากรในสถานพยาบาลในชุมชน และ 5.3 แหล่งเรียนรู้

6. **เกณฑ์การจบหลักสูตร** 6.1 เข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลา และ 6.2 ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือตามที่หน่วยงาน/สถานศึกษากำหนด

8) **แผนจัดกิจกรรม** มี 9 แผนดังนี้ แผนที่ 1 ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย แผนที่ 2 ความเป็นพลเมือง แผนที่ 3 จิตอาสา แผนที่ 4 การสร้างพลัง กศน.จิตอาสา แผนที่ 5 กศน.กับการจัดการศึกษา แผนที่ 6 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ แผนที่ 7 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน. แผนที่ 8 กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน. และแผนที่ 9 การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. ดังรายละเอียด

แผนที่ 1 ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

สาระสำคัญ

สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นเสาหลักให้กับชาติบ้านเมืองมาตั้งแต่สมัยโบราณจวบจนรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ พระมหากษัตริย์จึงเป็นสัญลักษณ์ของการดำรงอยู่ของชาติไทยมาอย่างยาวนานกว่า 700 ปี และเป็นสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งยืนยง ทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาความเป็นไทยภายใต้พระบรมโพธิสมภาร ตราบจนปัจจุบันทรงเป็นผู้นำในการพัฒนาประเทศหลายด้าน เช่น ด้านการปกครองประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ควรมุ่งศึกษาคุณธรรม จริยธรรม วินัย อุทิศตนความยึดมั่น ในสถาบันหลักของชาติ ศึกษาเรียนรู้ถึงการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยทรงดำเนินพระราชวิถีการปกครองประเทศ อันมีขอบเขตในการใช้พระบรมอำนาจเพื่อความสุขของประชาชนภายใต้หลักธรรม **“ทศพิธราชธรรม”** มาโดยตลอด ซึ่งคำนึงถึงความผาสุกของชาติและประชาชนภายใต้หลักประชาธิปไตยเป็นสำคัญ คือประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพอันได้รับการคุ้มครองจากผู้ปกครองภาครัฐ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ได้เรียนรู้ถึงความหมาย ความเป็นมาของชาติไทย ความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ ตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา ธนบุรี และรัตนโกสินทร์ รวมถึงการสร้าง ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การรวมชาติเป็นปึกแผ่น ศึกษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมที่งดงามของแต่ละท้องถิ่นที่แสดงถึงความ เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ที่คู่ควรรักษาไว้

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้รู้เรื่องความเป็นมาและความสำคัญของสถาบันหลักของชาติรวมถึงการสร้าง ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
2. เพื่อให้รู้เรื่องความเป็นมาและความสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. เพื่อให้รู้เรื่องความสำคัญของประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

4. เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย มีความรักและศรัทธาในสถาบันหลักของชาติ มีจิตใจที่ตั้งมั่น เป็นที่พึ่งของสังคม พร้อมทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและช่วยเหลือประชาชนในชุมชนด้านต่าง ๆ

ขอขยายเนื้อหา

1. คุณธรรม จริยธรรม วินัย อุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ
2. การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. ประวัติศาสตร์ไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น
4. การสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

กระบวนการจัดการอบรม

การนำเข้าสู่บทเรียน แจ่งจุดประสงค์การเรียนรู้และเรื่องที่จะทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับ การอบรมในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

การเรียนรู้

วิทยากร บรรยายในหัวข้อเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม วินัย อุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประวัติศาสตร์ไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น รวมถึงการหวงแหนแผ่นดินไทย การสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งอยู่ภายใต้ประเด็นการสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมือง และให้ผู้เข้ารับ การอบรมจัดทำแผนและวิเคราะห์ข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเอง สังคมและชุมชน

การสรุป

วิทยากรสรุปและซักถามความเข้าใจ

สื่อประกอบการเรียนรู้

1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์
2. บุคคล (ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น)

การวัดและประเมินผล

วัดจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผนในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาตนเอง สังคมชุมชนสังเกตพฤติกรรมการแสดงและรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น การปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง การมีความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

การวัดและประเมินผล

เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
ความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย - คุณธรรม จริยธรรม วินัย อุดมการณ์ความ ยึดมั่นในสถาบัน หลักของชาติ - การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข -ประวัติศาสตร์ ไทยและประวัติ ศาสตร์ท้องถิ่น -การสร้าง ความ ภาคภูมิใจใน ความเป็นไทย	บรรยาย	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การ ทดสอบ การ ประเมิน ความรู้ ก่อนและ หลังการ อบรม 2. การ สังเกต พฤติกรรม	1. แบบ ทดสอบ หรือแบบ ประเมิน ความรู้ก่อน และหลัง อบรม หรือการ สอบถาม 2. แบบ สังเกต พฤติกรรม		

แผนที่ 2 ความเป็นพลเมืองดี

สาระสำคัญ

การสร้างความเป็นพลเมืองให้เกิดขึ้นกับประชาชนเป็นเรื่องที่ทุกประเทศพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นและให้ความสำคัญมาโดยตลอด เพราะต่างตระหนักถึงความจำเป็นและคุณค่าของความเป็นพลเมืองที่จะเป็นเครื่อง มือนำพาประเทศให้อยู่รอดและก้าวพ้นจากวิกฤตต่าง ๆ และเมื่อประชาชนในสังคมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมส่งผลต่อการสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดรากฐานของสังคมที่เข้มแข็ง โดยพลเมืองดีเป็นผู้รู้หน้าที่ รักษาสิทธิ เคารพกฎกติกาของสังคม มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ อีกทั้งเป็น

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำและควรทำได้อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับหลักธรรม บรรทัดฐานและ ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมที่ได้กำหนดไว้ มีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของคนอื่น ดังนั้นบุคคลที่จะเป็นพลเมืองดีของสังคมได้ นั้น ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตน โดยคำนึงถึงสถานภาพ บทบาท สิทธิเสรีภาพที่ พึงได้ รู้จักสถานภาพของตนเองว่าจะปฏิบัติตนให้อยู่ในสถานภาพไหน เช่น ครู นักเรียน อาสาสมัคร เป็นต้น รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แม้แต่สิทธิ อันเป็นอำนาจหรือผลประโยชน์ของบุคคลที่ กฎหมายให้ความคุ้มครอง ควบคู่กับเสรีภาพที่มีอิสระในการกระทำของบุคคลภายใต้ขอบเขตของ กฎหมายที่กำหนดคุณลักษณะของพลเมืองดี ประกอบด้วย

1. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ได้แก่ การลดความเห็นแก่ตัว เสียสละ แรงกายและใจเพื่อทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม มีจิตสาธารณะให้ความช่วยเหลือคนรอบข้างและคน ในสังคมอยู่เสมอ

2. การมีวินัย ได้แก่ การฝึกกาย วาจา และใจให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ใน ระเบียบแบบแผนดีงาม เพื่อให้การปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของกลุ่มในสังคมนั้นเป็นไปด้วยความ เรียบร้อย

3. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้แก่ การเอาใจใส่ ตั้งใจ มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ของตนเอง รวมถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

4. ความอดทน ได้แก่ การมีจิตใจหนักแน่น เยือกเย็น ไม่หุนหันพลันแล่น สามารถควบคุม อารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นปกติ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งที่ไม่พึงพอใจ

5. การประหยัดอดออม ได้แก่ การรู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็นอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด ไม่ฟุ่มเฟือย รู้จักเก็บออมเอาไว้ยามจำเป็น ใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะความเป็นอยู่ของตน

6. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ได้แก่ การมีจิตใจเปิดเผย รู้จักรู้แพ้ รู้ชนะ และให้อภัยแก่กัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่แข่งขัน หรือแก่งแย่งชิงดีกัน

7. ความซื่อสัตย์สุจริต ได้แก่ มีความจริงใจ ไม่อคติ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานบนพื้นฐานความไว้วางใจและมีไมตรี จิตต่อกัน

8. เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมได้เป็นอย่างดี ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น

9. มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้รู้ความหมาย ความสำคัญ บทบาทหน้าที่ และคุณลักษณะของพลเมืองดี

2. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้เป็นพลเมืองดี มีจิตอาสา จิตสาธารณะในการช่วยเหลือสังคมและชุมชนด้านต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นสังคมที่น่าอยู่

ขอบข่ายเนื้อหา 1) ความหมาย ความสำคัญและบทบาทของพลเมืองดี และ 2) คุณลักษณะของพลเมืองดี

กระบวนการจัดการอบรม

การนำเข้าสู่บทเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้และเรื่องที่จะทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการอบรม ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

การเรียนรู้

วิทยากร บรรยายในหัวข้อเรื่อง “ความหมาย ความสำคัญ บทบาทของพลเมืองดี รวมถึงคุณลักษณะของพลเมืองดี และให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำแผนและวิเคราะห์ข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเอง สังคมและชุมชน

การสรุป วิทยากรสรุปและซักถามความเข้าใจ

สื่อการเรียนรู้ 1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวัดและประเมินผล

จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผนในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาตนเอง สังคมชุมชน สังเกตพฤติกรรมการแสดงและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น การปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง การมีความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
ความเป็นพลเมืองดี - ความหมาย ความสำคัญ และบทบาท ของพลเมืองดี - คุณลักษณะ ของพลเมืองดี	บรรยาย	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การทดสอบ การประเมิน ความรู้ก่อน และหลังการ อบรม 2. การสังเกต พฤติกรรม	1. แบบทดสอบหรือ แบบประเมิน ความรู้ก่อน และหลังอบรม หรือการ สอบถาม 2. แบบสังเกต พฤติกรรม		

แผนที่ 3 จิตอาสา

สาระสำคัญ

ความหมายและความสำคัญของจิตอาสา ความหมายของ “จิตอาสา” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของ “จิตอาสา” ดังนี้

“จิต” เป็นคำนาม หมายถึง ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิด และนึก

“อาสา” เป็นคำกริยาหมายถึง เสนอตัวเข้ารับทำ

“จิตอาสา” จึงหมายถึง จิตแห่งการให้ความdingามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจ สมัยครใจ อิ่มใจ ซาบซึ้งใจ ปิติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตาย เมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีและเห็นหน้าตาเปลี่ยนแปลงเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือ ความสงบเยือกเย็น และพลังแห่งความดีอีกทั้งยังช่วยลด “อัตรตา” หรือความเป็นตัวตนของตนเองลงได้

จิตอาสา ต้องเป็นคนที่มีการคิด พุด ทำ ที่ผ่านการไตร่ตรอง พิจารณาอย่างมีระบบ มีเหตุผล สามารถแยกแยะระหว่าง ดี/ชั่ว ถูก/ผิด เหมาะสม/ไม่เหมาะสม มีการสร้างวินัย รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในสังคม มองผู้อื่นในแง่ดี รู้จักรักษาสิ่งแวดล้อม ให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการน้อมนำพระบรมราโชบายมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน

ประเภทของจิตอาสา จิตอาสาแบ่งเป็น 3 ประเภท 1. จิตอาสาพัฒนา ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการจัดการศึกษาของหน่วยงานรัฐหรือเอกชน การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข ฯลฯ 2. จิตอาสาภัยพิบัติ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าตรวจเตือน และเตรียมการรองรับภัยพิบัติทั้งที่เกิดจากธรรมชาติและเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวมและการเข้าช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนจากภัยพิบัติ ดังกล่าว เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น รวมถึงการปฐมพยาบาล และ 3. จิตอาสาเฉพาะกิจ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์ให้ปฏิบัติในงาน พระราชพิธี หรือการรับเสด็จในโอกาสต่าง ๆ เป็นการใช้งำลังพลจิตอาสาร่วมปฏิบัติกับส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมการ การเตรียมสถานที่และการฟื้นฟูสถานที่ภายหลังการปฏิบัติในพระราชพิธี และการเสด็จฯ นั้น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย (ปฏิบัติงานเฉพาะจิตอาสา 904)

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้รู้ความหมาย และความสำคัญของจิตอาสา อันเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดี
2. เพื่อให้รู้ประเภทของจิตอาสา

ขอบข่ายเนื้อหา

1. ความหมายและความสำคัญของจิตอาสา
2. ประเภทของจิตอาสา

กระบวนการจัดการอบรม การนำเข้าสู่บทเรียน แจ้างจุดประสงค์การเรียนรู้และเรื่องที่จะทำ ความตกลงกับผู้เข้ารับการอบรม ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

การเรียนรู้ วิทยากร บรรยายในเรื่อง ความหมาย ความสำคัญของจิตอาสา และประเภทของ จิตอาสาเพื่อนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานของจิตอาสา และให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมวางแผน และวิเคราะห์ข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเอง สังคม และชุมชน วิทยากรสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ถาม ตอบ หรือแบบเล่นเกมส์ เพื่อสร้างความ สนุกสนานไม่ตึงเครียดจนเกินไป

การสรุป วิทยากรสรุปและซักถามความเข้าใจ

สื่อการเรียนรู้

1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์
2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวัดและประเมินผล ผลจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผนในการนำไป ประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาตนเอง สังคมชุมชน สังเกตพฤติกรรมการแสดงและรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น

เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
จิตอาสา - ความหมาย และความ สำคัญของ จิตอาสา - ประเภท ของจิตอาสา	บรรยาย	1. สื่อ เอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การ ทดสอบ การประเมิน ความรู้ก่อน และหลัง การอบรม 2. การสังเกต พฤติกรรม	1.แบบทดสอบ หรือแบบ ประเมินความรู้ ก่อนและหลัง อบรมหรือการ สอบถาม 2. แบบสังเกต พฤติกรรม		

แผนที่ 4 การสร้างพลัง กศน.จิตอาสา

สาระสำคัญ

การสร้างจิตสำนึกความเป็นจิตอาสา การปลูกจิตสำนึกสาธารณะที่สามารถปลูกฝังส่งเสริมหรือพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึก ด้านสาธารณะด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตใจที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ทั้งยังอาสาดูแลรับผิดชอบส่วนรวม มีการใช้สมบัติส่วนรวมอย่างเห็นคุณค่าและรู้จักการแบ่งปันโอกาสในการใช้ของส่วนรวมให้ผู้อื่น

แนวทางการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ การป้องกัน ช่วยเหลือ เยียวยาและฟื้นฟูจากสาธารณภัยต่าง ๆ หรือการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือการป้องกันและระงับโรคติดต่อให้แก่ นักศึกษา ประชาชน สังคมและชุมชน เช่น การทำ CPR การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การลงทะเบียนเรียน การประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรม การช่วยกรอกข้อมูลให้นักศึกษา และประชาชนรวมถึงการบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การบริจาคโลหิต ฯลฯ

จิตอาสาพัฒนา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมคิดสร้างสรรค์ออกแบบกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะ จิตอาสา

จิตอาสากับการน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ในการจัดกิจกรรม ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อบ้านเมืองตามพระบรมราโชบาย พระราชปณิธาน พระราชกระแส โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการดำเนินงานตามพระบรมราโชบาย

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัคร ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ตามความถนัดและความสนใจของอาสาสมัคร กศน.
2. เพื่อเรียนรู้แนวทางการให้บริการและการช่วยเหลือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม รวมถึงการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน
3. เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัคร กศน. และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อส่วนรวม
4. เพื่อเรียนรู้พระบรมราโชบาย พระราชปณิธาน พระราชกระแส และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการดำเนินงาน

ขอบข่ายเนื้อหา

1. การสร้างจิตสำนึกความเป็นจิตอาสา
2. แนวทางการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ

3. จิตอาสาพัฒนา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม
4. จิตอาสากับการน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ

กระบวนการจัดการอบรม

การนำเข้าสู่บทเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้และเรื่องที่จะทำความตกลงกับผู้เข้ารับ การอบรม ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล

การเรียนรู้ วิทยากรบรรยายในเรื่อง การสร้างจิตสำนึกความเป็นจิตอาสา แนวทาง การให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม และการน้อมนำพระบรม ราโชบายสู่การปฏิบัติ ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมวางแผนและ วิเคราะห์ข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเอง สังคมและชุมชน วิทยากรสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสาธิตการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและ การช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน

การสรุป วิทยากรสรุป ชักถาม และตอบปัญหา

สื่อการเรียนรู้

1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์
2. ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคลากรในสถานพยาบาลในชุมชน

การวัดและประเมินผล ผลจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผนในการปฐมพยาบาล เบื้องต้นและการสาธิต การช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน สังเกตพฤติกรรมการแสดงและรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
การสร้างพลัง กศน.จิตอาสา - การสร้าง จิตสำนึกความ เป็นจิตอาสา - แนวทางการ ให้บริการและ การให้ความ ช่วยเหลือ	บรรยาย	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคลากร ในสถาน พยาบาลใน ชุมชน	1. การมีส่วน ร่วมใน กิจกรรม 2. การสังเกต พฤติกรรม 3. การให้ ความร่วมมือ ในการ ปฏิบัติงาน	การสังเกต พฤติกรรม		

การวัดและประเมินผล (ต่อ)

เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
- จิตอาสา พัฒนา การบำเพ็ญ ประโยชน์ต่อ ส่วนรวม - จิตอาสา กับการ น้อมนำ พระบรม ราโชบายสู่การ ปฏิบัติ						

แผนที่ 5 กศน.กับการจัดการศึกษา

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ไว้ ณ วันที่ 18 มีนาคม 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนัก ในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้บุคคลมีทักษะในการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้น หรือ ปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็นโดยกำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่ จัด ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ใน 3 รูปแบบได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามลำดับ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2566 นั้น แต่เนื่องจากการจัดการศึกษา ทั้ง 3 รูปแบบ อยู่ระหว่างการจัดทำหลักสูตรและแนวทางการดำเนินงานจึงกำหนดให้สถานศึกษาใช้ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ไปพลางก่อนพระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ กำหนดให้บุคคล ซึ่งได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วหรือไม่ก็ตาม มีสิทธิได้รับการศึกษาในรูปแบบ การศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยมีหน่วยงาน/สถานศึกษา ในระดับพื้นที่ เช่น สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. กศน.อำเภอ/เขต กศน.ตำบล/แขวง ทำหน้าที่เป็นหน่วยบริหารจัดการหรือหน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยยึดชุมชน เป็นฐานการดำเนินงานและจัดการเรียนรู้ใช้ต้นทุนของชุมชน เช่น อาคาร สถานที่ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณีวัฒนธรรม ให้ชุมชนมีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินงาน ทั้งในฐานะผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา บูรณาการ กระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน กศน.ตำบล /แขวง เป็นหน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชน สามารถเข้าถึงระบบการศึกษา มีรูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาให้กับ ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสที่อยู่นอกระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมี ลักษณะกิจกรรม เป็นการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมาย นอกระบบโรงเรียน โดยปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและการเรียนรู้ การทำงานของครูผู้สอนและ ผู้จัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตร สื่อการศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนเร่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาที่เป็นพื้นฐานเพียงพอที่จะดำเนินชีวิต ตามหลักสูตรกำหนด ไม่น้อยกว่า 12 ปี ซึ่งแบ่งตามโครงสร้างหลักสูตร

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. กับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารงาน กศน. ให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ โดยใช้สื่อตามความเหมาะสม เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ แผ่นปลิว จุลสาร จดหมายข่าว เสียง ตามสาย ป้ายนิเทศ รายการวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น
2. แนะนำการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้พลาดโอกาสทางการศึกษา
3. ประสานงานการรับสมัครขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา กศน.
4. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สถานที่จัด กิจกรรม สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชน
5. ร่วมเป็นวิทยากรในกิจกรรม กศน.

การจัดการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาต่อเนื่อง หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคคลต่อเนื่องไปจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษาในรูปของกิจกรรมการเรียนรู้หรือหลักสูตรการเรียนรู้ ประเภทมีหน่วยกิตและไม่มีหน่วยกิต ซึ่งมีใช้การศึกษาตามระบบปกติ การศึกษาต่อเนื่อง เป็นได้ทั้งการฝึกอบรมด้านอาชีพ การยกระดับฝีมือในการทำงาน รวมทั้งหลักสูตรการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงาน และการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา การศึกษาต่อเนื่องยังเป็นการศึกษาที่บุคคลภายนอก สามารถลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยภาควิชาหรือคณะการศึกษาต่อเนื่องของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เช่น ในประเทศไทย หลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องของศูนย์การศึกษาต่อเนื่องแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นวิชาต่าง ๆ สำหรับวิธีและรูปแบบการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง มีทั้งการสอนแบบชั้นเรียน และการสอนแบบปฏิบัติการ รวมทั้งการสอนด้วยวิธีทางไกล เช่น การใช้วีดิทัศน์ ซีดี-รอม รายการวิทยุหรือโทรทัศน์ และการสอนทางอินเทอร์เน็ต e-Learning ตามความเหมาะสมของเนื้อหาและหลักสูตร ความหมายของการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคคลต่อเนื่องไปจากการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา โกวิท วรพิพัฒน์ (2537) (อ้างในสำนักงาน กศน., 2566, น.13) ได้ให้ความหมายของการศึกษาต่อเนื่องว่า เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติมเรื่องที่ได้ศึกษามาแล้ว ในโรงเรียนหรือ มหาวิทยาลัย เมื่อบุคคลจบการศึกษาไปประกอบอาชีพระยะหนึ่ง แล้วมีความจำเป็นต้องหาความรู้เฉพาะหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นเพิ่มเติม ทำให้ผู้นั้นสมัครเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา เพื่อก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีของสังคมโลก โดยอาจได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรอง การศึกษาต่อเนื่องในรูปของการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดให้แก่ผู้เรียนที่มีอายุเกินวัยเรียนตามกฎหมาย แต่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนด้วยเหตุที่ยากจน ต้องประกอบอาชีพ หรือเร่ร่อน อพยพย้ายถิ่น อยู่ท้องถิ่นห่างไกล บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานของการเรียนรู้หรือทักษะการอ่านออกเขียนได้ คิดเลข เป็นมีวิชาความรู้ทางอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และหน้าที่พลเมืององค์การยูเนสโก นิยามการศึกษาต่อเนื่องว่าเป็น “ความคิดรวบยอดอย่างกว้าง ๆ” ซึ่งรวมถึงโอกาสทั้งปวงตามความต้องการและความจำเป็นในการเรียน นอกเหนือไปจากการศึกษาเพื่อการอ่านออก เขียนได้ขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่ให้โอกาสทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคคล สรุปได้ว่า การศึกษาต่อเนื่อง หมายถึง การศึกษาสำหรับผู้อ่านออกเขียนได้ การจัดการศึกษาที่สนองความต้องการความจำเป็นของผู้เรียน การจัดประสบการณ์ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ การศึกษาที่ถูกกำหนดในรูปของโอกาส เพื่อให้ผูกพันต่อเนื่องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลังจากจบระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า การศึกษาที่ให้โอกาสทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคคล

รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง

1. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในอนาคต โดยเน้นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิตมีรูปแบบการจัด ดังนี้

1.1 รูปแบบกลุ่มสนใจ จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตด้านต่าง ๆ ตามความสนใจ

1.2 รูปแบบค่าย จัดกิจกรรมเข้าค่ายเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตด้านต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาและความต้องการ

1.3 รูปแบบการอบรม เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาทักษะชีวิต

1.4 รูปแบบการจัดกิจกรรมในชุมชน รวมกลุ่มพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะเวทีเสวนาตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ในเรื่องทักษะชีวิตสำหรับชุมชน

2. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการประกอบอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าสู่อาชีพ สามารถประกอบอาชีพ หรือพัฒนาอาชีพของตนเองได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล มุ่งให้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ต่อการประกอบอาชีพ มีการจัดกิจกรรม 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1 รูปแบบกลุ่มสนใจ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่มีการรวมกลุ่มหรือไม่รวมกลุ่ม

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจที่มีการรวมกลุ่มของผู้เรียน ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป หลักสูตรไม่เกิน 30 ชั่วโมง

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามภารกิจ เช่น อำเภอเคลื่อนที่ จังหวัดเคลื่อนที่ ผู้เรียนไม่มีการรวมกลุ่มสนใจสมัครเรียน ณ สถานที่จัดกิจกรรม โดยจัดหลักสูตรไม่เกิน 5 ชั่วโมง

2.2 รูปแบบชั้นเรียนวิชาชีพ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรตั้งแต่ 31 ชั่วโมงขึ้นไป ผู้เรียนตั้งแต่ 11 คนขึ้นไป

2.3 รูปแบบกิจกรรมฝึกอบรมประชาชน เป็นการอบรม การศึกษาดูงานการจัดเวทีประชาคมหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการฝึกอบรมมีเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต กิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ มีเจตคติและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ในสังคมปัจจุบันโดยมีโครงการและหลักสูตรที่มีช่วงระยะเวลาจัดที่แน่นอน ผู้เรียนกลุ่มละ 15 คนขึ้นไป หลักสูตร 1 - 3 วัน

2.4 รูปแบบการเรียนรู้รายบุคคล เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ต้องการจะเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องในสถานศึกษาหรือภาคีเครือข่าย

3. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการศึกษาศึกษาที่บูรณาการความรู้และทักษะจากการศึกษา ที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับการเข้าร่วม กิจกรรมการศึกษานอกระบบ แล้วนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในชุมชน เช่น ประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม วิสาหกิจชุมชน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นต้น รูปแบบการจัด ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การสร้างชุมชน นักปฏิบัติการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นโครงการ แผนงานขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษาผลผลิตที่ 4 ผู้รับบริการการศึกษานอกระบบยึดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับหลักคุณธรรมในการบริหารจัดการวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียงสามารถจัดทำแผนชีวิตและส่งเสริมให้นำหลัก เศรษฐกิจพอเพียงไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต รูปแบบการจัด ได้แก่ การฝึกอบรมศึกษา ดูงาน การสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. กับการจัดการศึกษาต่อเนื่อง มีดังนี้

1. ร่วมสำรวจความต้องการการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ในพื้นที่ของตนเอง
2. ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง
3. ร่วมวางแผน ร่วมจัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ร่วมกับครู กศน.ตำบล
4. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง เช่น เป็นวิทยากร สถานที่จัดกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น
5. ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในการสนับสนุนงาน กศน.
6. ร่วมนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรม ร่วมกับ กศน.ตำบล
7. ร่วมสรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม เพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางการพัฒนา

การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพ ในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เป็นการเรียนรู้ของมนุษย์จากธรรมชาติ เช่น ในสังคม เกษตรกรรม มนุษย์เรียนรู้การหนีภัยจากธรรมชาติและอาหาร การทำสวนครัวจากพ่อแม่ หรือ สมาชิกในครอบครัว แต่ในสังคมอุตสาหกรรม มนุษย์เรียนรู้มากขึ้นจากการติดต่อค้าขาย การอ่าน การเขียน การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทำให้มนุษย์ ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับพุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

รูปแบบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีรูปแบบการศึกษา หรือการเรียนรู้ที่ตายตัว ไม่มีหลักสูตรเป็นตัวกำหนดกรอบกิจกรรม หรือขอบข่ายสาระการเรียนรู้ การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความต้องการ และแรงจูงใจใฝ่รู้ ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม เราสามารถ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัยได้ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมในแหล่งการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน การเรียนรู้ด้วย ระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ พิพิธภัณฑ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน การจัดกลุ่ม เสวนา หรือการอภิปรายกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การเผยแพร่ ข่าวสารข้อมูล และความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ สนับสนุนสื่อแก่ หน่วยงานและแหล่งความรู้ต่าง ๆ

3. ส่งเสริมให้หน่วยงานเครือข่ายจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดในสถานที่ราชการ สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา กลุ่มต่าง ๆ ตามความต้องการและความ สนใจ เช่น กลุ่มดนตรี กลุ่มสิ่งแวดล้อม พัฒนาชุมชน ฯลฯ

หลักการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ยึดหลักการจัดให้สนองกลุ่มเป้าหมาย ทุกเพศและวัย ตามความสนใจและความต้องการ สอดคล้องกับวิถีชีวิตโดยวิธีหลากหลายและใช้สื่อต่าง ๆ ในการช่วยจัด มีการจัดให้ยืดหยุ่น โดยไม่ยึดรูปแบบใด ๆ เป็นการจัดให้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถจัดได้ทุกกาลเทศะ ทั้งนี้ต้องจัดบรรยากาศ สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. กับการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย มีดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดเคลื่อนที่ชาวตลาด ห้องสมุดเคลื่อนที่ร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น อบต.

2. ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ร่วมกับครู กศน.ตำบล

3. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น สถานที่จัดกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

4. ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในการสนับสนุนงาน กศน.

5. ร่วมนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรม ร่วมกับ กศน.ตำบล

6. ร่วมสรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรม เพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางการพัฒนา

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของการจัดการศึกษา กศน. ทั้งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาต่อเนื่อง และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

2. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายเนื้อหา 1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. การจัดการศึกษาต่อเนื่อง และ 3. การศึกษาตามอัธยาศัย

กระบวนการจัดการอบรม

- ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กรอบเนื้อหาการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรม
- จัดกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น บรรยาย ศึกษาจากสื่อที่เหมาะสม เป็นต้น
- ตรวจสอบความรู้ของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปองค์ความรู้ร่วมกัน

สื่อการเรียนรู้ 1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวัดและประเมินผล วัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ ผลจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผนในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาตนเอง สังคมชุมชน สังเกตพฤติกรรมการแสดงและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้น การปฏิบัติงาน อย่างระมัดระวัง การมีความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
กศน. กับการจัดการศึกษา -การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน -การจัดการศึกษาต่อเนื่อง -การศึกษาตามอัธยาศัย	บรรยาย	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การสังเกตพฤติกรรม 2. การตั้งคำถาม	1. แบบสังเกตพฤติกรรม 2. แบบคำถาม		

แผนที่ 6 นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ

สาระสำคัญ

หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนของนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยเฉพาะหมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมของกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานแบบบูรณาการ การทำงานร่วมกันและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนผ่านกลไกรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้ว เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีดังนี้

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย เร่งสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกัน จากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่และภัยอื่น ๆ โดยมีการดำเนินการตามแผน และมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น รวมทั้งดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ และแสวงหาสถานศึกษาที่ดำเนินการได้ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อปรับปรุง พัฒนาและขยายผลต่อไป เร่งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรมและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้อง คุ้มครองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและส่งเสริมคุณลักษณะ และพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เร่งพัฒนาบทบาทและภารกิจของหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีอยู่ในทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำเนินการอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญ จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความรู้ความฉลาดรู้ด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นและ การเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูงรวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน สหกรณ์ ฯลฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ และการเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเชิงพาณิชย์เพื่อให้เกิด

ผลตอบแทน ที่สูงขึ้น และกำหนดให้ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้ ให้มีรูปลักษณ์ที่ทันสมัย สวยงาม ร่มรื่น จูงใจ ให้เข้าไปใช้บริการ โดยมีมุมมองค้นหาความรู้ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย มุมจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ คิววิเคราะห์ของผู้เรียน หรือกลุ่มผู้เรียน และการร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือจัดเป็นฐานการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ที่ผู้เรียนและประชาชนสามารถมาลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม และได้รับเอกสารรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้ รวมทั้งมีบริเวณพักผ่อนที่มีบริการลักษณะบ้านสวนกาแฟเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย ให้พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อป้องกันเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ส่งเสริมสนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปทุกคนเข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อรับการพัฒนารอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการร่วมงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียน กลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งกลุ่ม NEETs ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้และการฝึกอาชีพ อย่างเท่าเทียม และพัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home - based Learning)

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนดให้พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น เพื่อการมีงานทำ ให้ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ให้พัฒนาสมรรถนะอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบหลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการพัฒนาแบบทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V - NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการ

เข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตร มาตรฐานสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency) ให้จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Startup) ภายใต้ศูนย์ พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการ ส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยง กับ กศน. และสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิต รูปแบบใหม่ เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงาน ในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ส่งเสริมและ สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการมีงานทำ โดยบูรณาการความร่วมมือในการ จัดการศึกษา ร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และ สถาบันสังคมอื่น พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชน ที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพ เพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะและได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และมวลประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่การสะสมหน่วย การเรียนรู้ (Credit Bank) ได้

5. การส่งเสริม สนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนว ใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และระดับ อาชีวศึกษา พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบ อาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาขีด ความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะ ที่สอดคล้องและ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต เร่งรัดการดำเนินการ แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและ การสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

6. การพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบ ราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีมาเป็น กลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับ

ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทาง ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ

7. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ เร่งรัดการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้างต้น เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา โดยดำเนินการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจราชการ ติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการทราบเป็นลำดับ กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้องพร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว หากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบให้ดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

จุดประสงค์การเรียนรู้ 1. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และ 2. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายเนื้อหา นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ

กระบวนการจัดการอบรม 1. ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กรอบเนื้อหาการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรม 2. จัดกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น บรรยาย ศึกษาจากสื่อ

ที่เหมาะสม เป็นต้น และ 3. ตรวจสอบความรู้ของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปองค์ความรู้ร่วมกัน

สื่อการเรียนรู้ 1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวัดและประเมินผล วัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสังเกต

การสัมภาษณ์

เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
นโยบายและจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการ	บรรยาย	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การ สังเกต พฤติกรรม 2. การตั้ง คำถาม	1. แบบ สังเกต พฤติกรรม 2. ประเด็น คำถาม		

แผนที่ 7 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน.

สาระสำคัญ สำนักงาน กศน. เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ได้มุ่งมั่นขับเคลื่อนภารกิจหลักตามแผนพัฒนาประเทศและนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียมความเสมอภาคความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยอันจะนำไปสู่ การสร้างโอกาสความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยกกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ โดยได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

หลักการ กศน. เพื่อประชาชน “ก้าวใหม่ : ก้าวแห่งคุณภาพ”

จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีดังนี้

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย สร้างความปลอดภัยในหน่วยงาน/สถานศึกษา และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบต่าง ๆ ผ่านกิจกรรม “White Zone กศน. ปลอดภัย ไร้สารเสพติด” เน้นแนวทางการปฏิบัติภายใต้หลักการ 3 ป. ได้แก่ ป้องกัน ปลุกฝัง และปราบปราม โดยวางแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยจากสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น โรคระบาด เหตุการณ์

ความไม่สงบ เป็นต้น ให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น รวมทั้งดำเนินการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามประเมินผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุง พัฒนา และขยายผลต่อไป ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและ สร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้องคุ้มครองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และ บุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมให้กับ ประชาชน และวางแผนเตรียมความพร้อมในการป้องกันรับมือและเยียวยาเหตุการณ์ภัยพิบัติจาก ธรรมชาติ รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การยกระดับคุณภาพการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย การเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สร้างวินัย จิตสาธารณะ อุดมการณ์ ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่น เสริมสร้างวิถีชีวิต ของ ความเป็นพลเมืองและมีศีลธรรมที่เข้มแข็ง รวมถึงการมีจิตอาสาโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็น การเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การสื่อสารระหว่างบุคคล การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนา Digital Learning Platform แพลตฟอร์มการเรียนรู้ของสำนักงาน กศน. ที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบออนไลน์และ ออฟไลน์ และให้มีคลังสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสื่อที่ถูกต้องตามกฎหมาย เข้าถึงการสืบค้นได้ง่ายและ สะดวกรวดเร็ว และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ตอบสนองความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนส่งเสริมให้ ความรู้ด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) การวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้กับ บุคลากรและผู้เรียน กศน. โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการคลัง ธนาคาร สหกรณ์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ปรับโฉม ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพฯ ห้องสมุดประชาชนและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ของ กศน. ให้มีความทันสมัย สวยงาม สะอาด ภูมิใจผู้เข้ารับบริการ มีฐานจัดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านอาชีพ มีมุกกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว พื้นที่การ เรียนรู้ในรูปแบบ Public Learning Space/Co - learning Space ที่ผู้รับบริการสามารถรับเอกสาร รับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) จัดทำรายละเอียดการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ กศน. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ

ค่าของงบประมาณในการปรับปรุง/ซ่อมแซม ส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (N-net) ไปใช้วางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เร่งดำเนินการเรื่อง Academic Credit - bank System ในการสะสมและเทียบโอนหน่วยกิต เพื่อการสร้างโอกาสในการศึกษา สร้างอาสาสมัคร กศน. เพื่อเป็นเครือข่ายในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความพร้อมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการอ่านเพื่อป้องกันโรคสมองเสื่อม และการลิ้มหนังสือในผู้สูงอายุ ส่งเสริมการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพให้กับผู้เรียนและผู้รับบริการของสำนักงาน กศน.

3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย โดยพัฒนาข้อมูลระบบสารสนเทศของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรายบุคคลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการส่งต่อผู้เรียนและการค้นหาเด็กตกหล่นและออกกลางคันผ่านโครงการ “พาน้องกลับมาเรียน” และ “กศน. ปักหมุด” พัฒนาข้อมูล และวางแผนทางเลือกทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษและกลุ่มเปราะบางในการเข้าถึงการศึกษาการเรียนรู้และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียมพัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำเนินชีวิตได้เต็มตามศักยภาพ โดยเน้นการดำเนินกิจกรรมใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาหลักสูตรอาชีพที่เน้น New skill Up - skill และ Re - skill ที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ บริบทพื้นที่และความสนใจ พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ความต้องการของตลาดแรงงานและกลุ่มอาชีพใหม่ที่รองรับ Disruptive Technology เพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะและได้รับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ประสานการทำงานร่วมกับศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start-up) ของอาชีวศึกษา ยกระดับผลิตภัณฑ์ สินค้า บริการจากโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนที่เน้น “ส่งเสริมความรู้ สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาด ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม พัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชนตลอดจนเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์และช่องทางการจำหน่าย

5. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (Performance Appraisal: PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) พัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกอนาคต จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร กศน. และกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การแข่งขันกีฬา การอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เร่งรัดติดตามการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู และบุคลากรทางการศึกษา และจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในสังกัดสำนักงาน กศน. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน/สถานศึกษาในสังกัด กศน. เพื่อพัฒนา บุคลากรในด้านวิชาการ อาทิ องค์กรความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การจัดหาหลักสูตรท้องถิ่นหรือ หลักสูตรสถานศึกษา

6. การพัฒนาระบบราชการ การบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงาน ข้อมูลเด็กตกหล่นจากการศึกษาในระบบและเด็กออกกลางคัน เด็กเร่ร่อน ผู้พิการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ อย่างเต็มรูปแบบ รองรับการปฏิวัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ และนำไปปรับใช้ได้กับสถานการณ์ในภาวะปกติและไม่ปกติ อาทิ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อหรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยให้พิจารณาภารกิจและลักษณะงานรูปแบบ ขั้นตอนวิธีการทำงานรูปแบบการให้บริการประชาชนและเทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 และการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสการดำเนินงานของภาครัฐ (ITA) ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยเอื้อต่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้

การนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผล โดยสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจ ในแนวนโยบาย จุดเน้น และทิศทางการดำเนินงานให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท ในหน่วยงาน/สถานศึกษาในสังกัดวางแผนการดำเนินงานตามแผนปฏิวัติราชการ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนา และแผนการใช้จ่ายของหน่วยงานและสถานศึกษาให้มีความชัดเจน มีการกำกับและติดตามการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างใกล้ชิดโดยเฉพาะการสร้างร่วมมือกับเครือข่ายในระดับชุมชน สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะและนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนปรับปรุง และแก้ไขแผนการดำเนินงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

จุดประสงค์การเรียนรู้ 1. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของนโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. และ 2. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายเนื้อหา นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน.

กระบวนการจัดการอบรม 1. ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กรอบเนื้อหาการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรม 2. จัดกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น บรรยาย ศึกษาจาก สื่อที่เหมาะสม เป็นต้น และ 3. ตรวจสอบความรู้ของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ร่วมกัน

สื่อการเรียนรู้ 1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวัดและประเมินผล

วัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
นโยบายและจุดเน้นสำนักงาน กศน.	บรรยาย	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การสังเกตพฤติกรรม 2. การตั้งคำถาม	1. แบบสังเกตพฤติกรรม 2. แบบคำถาม		

แผนที่ 8 กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน.

สาระสำคัญ

การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาต่อเนื่องและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยอาสาสมัคร กศน. ร่วมกับครู กศน.ตำบล ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การรับสมัครนักศึกษา กศน. การสำรวจเด็กตกหล่นจากระบบการศึกษาการสำรวจความต้องการการเรียนรู้ด้านอาชีพ ร่วมเป็นวิทยากร สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น สถานที่จัดกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงร่วมนิเทศติดตามประเมินผลและสรุปผลการจัดกิจกรรม เพื่อนำข้อสังเกตที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผนและพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและนโยบายหรือภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการปฏิบัติงาน กศน.เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจากความร่วมมือของ ครู กศน.ตำบลและอาสาสมัคร กศน.ได้ใช้รูปแบบกระบวนการ กลยุทธ์ เทคนิค

หรือประสบการณ์เฉพาะด้านที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ อาสาสมัคร กศน. มีจิตอาสา มีความพร้อมด้านเวลา ด้านร่างกาย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. โดยใช้รูปแบบหรือวิธีการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้แนวทางแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยต้องสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและสภาพบริบทพื้นที่ อันเป็นการจุดประกาย ทางความคิด สร้างพลังเครือข่ายการทำงาน และเป็นการฉายภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. เพื่อสร้างการรับรู้สู่สังคมต่อไป

จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการ กลยุทธ์ เทคนิคหรือประสบการณ์การทำงาน อันเป็นการจุดประกายทางความคิดให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายเนื้อหา การนำเสนอและถ่ายทอดกระบวนการ เทคนิค กลยุทธ์รวมถึงประสบการณ์ การปฏิบัติงานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาสาสมัคร กศน. ได้รับมอบหมาย

กระบวนการจัดการอบรม 1. ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กรอบเนื้อหาการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรม 2. จัดกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น บรรยาย การสนทนา กลุ่ม (Focus Group) การใช้กรณีตัวอย่าง เป็นต้น และ 3. ตรวจสอบความรู้ของผู้เรียนโดยใช้เทคนิค การตั้งคำถาม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปองค์ความรู้ร่วมกัน

สื่อการเรียนรู้ 1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวัดและประเมินผล วัดและประเมินผลในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน.	1. ฝึกปฏิบัติ 2. สนทนา กลุ่ม	1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. การสังเกต พฤติกรรม 2. การสนทนา กลุ่ม	1. แบบสังเกต พฤติกรรม 2. ประเด็น คำถาม		

แผนที่ 9 การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.

สาระสำคัญ

ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. มีลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้ สํารวจและจัดทําข้อมูลกลุ่มเป้าหมายผู้ที่ยุ่่นนอกระบบโรงเรียนในชุมชน/หมู่บ้าน อาทิ เด็กตกหล่นจากระบบการศึกษา (เร่ร่อน ว่าง ใส่ พิกการ ออกจากสถานพินิจ ห่างไกล ทุรกันดาร กลุ่มชาติพันธุ์ฯลฯ) ว่างแรงงานที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาชั้นพื้นฐาน แรงงานนอกระบบ ประชาชนทั่วไป และทําหน้าที่เป็นผู้ส่งต่อให้เข้าสู่ระบบการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแต่ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ให้คําแนะนำด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดจนแนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ แผนการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ชุมชน/หมู่บ้าน รวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ให้กับประชาชนที่นำไปสู่การสร้างความต้องการในการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดขึ้นในทุกพื้นที่ช่วยเหลือ ครู กศน. ตำบลในการจัดกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งใน กศน. ตำบล และในพื้นที่อื่น ๆ ที่ กศน. ตำบล นั้น ๆ รับผิดชอบ รวมถึงเป็นผู้ช่วยเหลือทางด้านการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้ยู่่นนอกระบบในชุมชน/หมู่บ้าน เช่น การสอนการรู้หนังสือ การเป็นวิทยากรในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง การส่งเสริมการอ่าน การเป็นวิทยากรค่ายวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้ยู่่นนอกระบบการศึกษาของชุมชน/หมู่บ้าน เช่น สนับสนุนพื้นที่ในการเป็นแหล่งเรียนรู้ ร่วมจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นต้น สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน. ตำบล โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการ ได้แก่ จัดทําศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน จัดทําศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดทําศูนย์ดิจิทัลชุมชน จัดทําศูนย์เรียนรู้ตลอดชีวิตของหมู่บ้าน ร่วมจัดทําแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการแก้ปัญหา และนำไปสู่การพัฒนาชุมชนเป็นแกนนำของชุมชน/หมู่บ้านในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ของชุมชน และร่วมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านการศึกษาของประชาชนในชุมชน/หมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชนและองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล ให้มีการวางแผนและดำเนินงานด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชุมชน/หมู่บ้าน

2. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับ กศน. ตำบล/แขวง เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ภารกิจของ กศน. ตำบล/แขวง ให้แก่ประชาชนในชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้าน ได้มีส่วนร่วม

ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง ร่วมติดตาม ประเมินผล การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง เข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการมีส่วนร่วมให้บริการการศึกษา การเรียนรู้ของ กศน.ตำบล/แขวง

3. แนวการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัคร กศน. เป็นบุคคลสำคัญที่จะเข้ามาช่วยงาน กศน. ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของคนในชุมชน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน. ตำบล/แขวง โดยมีแนวทาง/วิธีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของประชากรวัยเรียนที่ตกหล่นจากระบบการศึกษามีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา/ความต้องการจัดการศึกษาในพื้นที่ มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมตามภารกิจของ กศน.ตำบล/แขวง เช่น ประสานงานการจัดกิจกรรมในพื้นที่การรับสมัครนักศึกษา/ผู้รับบริการร่วมเป็นวิทยากร/ครูผู้สอน ฯลฯ ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงร่วมติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ภารกิจของ กศน.ตำบล/แขวง ให้กับประชาชนในชุมชน โดยมีแนวทาง/วิธีการคือ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม กศน. เช่น กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก เพจ เว็บไซต์ หอกระจายข่าว หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เป็นต้น เป็นสื่อกลางรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตามภารกิจจัดการศึกษาและบริการของ กศน.ตำบล/แขวง ช่วยในการแนะนำการศึกษาของ กศน.ตำบล/แขวง ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน กับภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง โดยมีแนวทาง/วิธีการคือ มีส่วนร่วมในการสำรวจจัดทำทำเนียบภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการสร้างภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมประสานและเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง ร่วมติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง มีแนวทาง/วิธีการ คือ มีส่วนร่วมในการตรวจเยี่ยม นิเทศ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง ร่วมให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาและยกระดับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล/แขวง ร่วมจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. และเข้ารับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเจตคติ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการมีส่วนร่วมให้บริการการศึกษา การเรียนรู้ของ กศน.ตำบล/แขวง มีแนวทาง/วิธีการ คือเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ที่สถานศึกษากำหนดหลังการได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งเป็นอาสาสมัคร กศน.ตำบล/แขวง เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับภารกิจของอาสาสมัคร กศน.ตำบล

4. บุคลิกภาพและการสื่อสารในงานอาสาสมัคร กศน. บุคลิกภาพเป็นลักษณะตัวบุคคล โดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่าง ๆ และลักษณะทางจิต ความรู้สึกนึกคิด เจตคติค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุทิศดี เป้าหมาย ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ดังนี้

1) บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) หมายถึง ลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนของแต่ละคน ซึ่งอาจหมายถึง สรีระทางกาย กิริยาท่าทางต่าง ๆ การเคลื่อนไหว รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย การใช้น้ำเสียง ศิลปะการพูด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นบุคลิกภาพภายนอกทั้งสิ้น ประกอบด้วย รูปร่างหน้าตา สุขภาพ กิริยาท่าทาง การแต่งกาย การพูด และ 2) บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) หมายถึง สิ่งที่ยังมองไม่เห็นได้ยาก อาจจะต้องใช้การอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ความใฝ่ฝัน ความปรารถนา ค่านิยม เป็นต้น การสื่อสาร หมายถึง วิธีการนำถ้อยคำข้อความหรือหนังสือจากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหรือสถานที่หนึ่ง ความรู้สึกและความคิดจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร การสื่อสาร สามารถจำแนกประเภทโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ ได้ 3 ประเภท ดังนี้ 1) การจำแนกประเภทโดยใช้จำนวนสถานการณ์กาลเทศะของการสื่อสารเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารกลุ่มหรือการสื่อสารภายในกลุ่ม การสื่อสารในองค์การ การสื่อสารมวลชน และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม 2) การจำแนกประเภทโดยใช้ภาษาเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย การสื่อสารเชิงวจนภาษา การสื่อสารเชิงอวจนภาษา และ 3) การจำแนกประเภทโดยใช้ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์เป็นเกณฑ์ ได้แก่ การสื่อสารแบบทางเดียว การสื่อสารแบบสองทาง การสื่อสารแบบหลายทาง

5. เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม การชักนำเข้าสู่การพูดคุยแบบเปิดอกและสนิทสนมและการกำจัดสิ่งรบกวนจัดระเบียบการสื่อสาร ประกอบด้วยการจัดระเบียบและทำความเข้าใจแจ่มชัด สื่อสารอย่างชัดเจนอย่าออกนอกเรื่อง การสื่อสารด้วยการพูดและการพูดในที่ชุมชน พูดด้วยการทำให้ผู้ฟังผ่อนคลาย ประติดประดอยคำพูดแต่พองาม ออกเสียงชัดถ้อยชัดคำ และจงตั้งใจฟังผู้อื่นและแสดงสีหน้าให้เห็นถึง ความสนใจ รวมทั้งใช้โทนเสียงให้น่าสนใจ การพูดในที่ชุมชน หมายความว่า การพูดในที่สาธารณะ มีผู้ฟังเป็นจำนวนมาก ผู้พูดต้องสนใจปฏิกริยา ตอบสนองผู้ฟัง ทั้งเป็นวจนภาษาและอวจนภาษารูปแบบการพูดในที่ชุมชน แบ่งเป็น 2 แบบ คือ การพูดแบบเป็นทางการและการพูดแบบไม่เป็นทางการ โดยอาจมีวิธีการพูดเป็นแบบท่องจำ แบบมีต้นฉบับ พูดจากความเข้าใจ แบบกะทันหัน สื่อสารด้วยภาษากาย สิ่งสำคัญคือ จดจำผู้คนที่ได้ใช้ภาษากายชัดเจนไม่คลุมเครือ เช่นกัน สบสายตา เวลาสื่อสาร ใช้จังหวะการหายใจให้เหมาะสม ทบทวนดูว่าท่าทางการพูดของตนเองเป็นเช่นไร สำรวจ

ภาษากายอื่น ๆ ของตนเอง สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ขัดแย้ง สิ่งที่ต้องคำนึงคือ ยืนให้ได้ระดับสมดุล รับฟังคู่สนทนา พูดด้วยท่าทีสงบราบเรียบ ทำให้พวกเขาเห็นว่าคุณรับฟังและเข้าใจ พวกเขา พยายามอย่าตัดบทการโต้แย้งด้วยประการทั้งปวง อย่าพยายามเป็นคนพินิจชี้ขาด การใช้เทคโนโลยีอย่างง่ายในการปฏิบัติงาน

จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม 1. บอกลักษณะการปฏิบัติงานของ อาสาสมัคร กศน. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. แนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. บุคลิกภาพและการสื่อสารในงานอาสาสมัคร กศน. ได้ 2. ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของ อาสาสมัคร กศน. 3. มีทักษะในการสื่อสารและ 4. มีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.

ขอบข่ายเนื้อหา 1. ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. 2. บทบาทหน้าที่ของ อาสาสมัคร กศน. 3. แนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. และ 4. บุคลิกภาพและการสื่อสาร ในงานอาสาสมัคร กศน.

กระบวนการจัดการอบรม โดยใช้รูปแบบการบรรยาย การสาธิต การจำลองเหตุการณ์ การระดมสมอง การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนความรู้ ที่ได้รับการศึกษานอกสถานที่ การฝึกปฏิบัติจากสถานที่จริง เป็นต้น

การนำเข้าสู่บทเรียน แจงจุดประสงค์การเรียนรู้และทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการอบรม ในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

การเรียนรู้ 1. วิทยากร บรรยายในเรื่อง ลักษณะการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ แนวทางการ ดำเนินงาน บุคลิกภาพและการสื่อสารในงานอาสาสมัคร กศน. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ 2. วิทยากรฝึกปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. และ 3. วิทยากรฝึกทักษะในการสื่อสาร

การสรุป วิทยากรสรุป ชักถามความเข้าใจ และให้ผู้เข้ารับการอบรมสะท้อนความคิดเห็น ที่ได้รับจากการอบรม

สื่อการเรียนรู้ 1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์และ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ 3. แหล่งเรียนรู้

การวัดและประเมินผล โดยการทดสอบ/การประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม การประเมินการฝึกปฏิบัติ การสังเกตพฤติกรรมและการสอบถามความคิดเห็น

เนื้อหา	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อการ เรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
1. ลักษณะการ ปฏิบัติงานของ	1. บรรยาย 2. ฝึกทักษะ	1. สื่อ เอกสาร	1. การ ทดสอบ	1. แบบ ทดสอบหรือ		

การวัดและประเมินผล (ต่อ)

เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้	สื่อการเรียนรู้	การวัดประเมินผล		จำนวนชั่วโมง	
			วิธีการ	เครื่องมือ	ทฤษฎี	ปฏิบัติ
อาสาสมัคร กศน. 2. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. 3. แนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. 4. บุคลิกภาพและการสื่อสาร	ปฏิบัติ	สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ 2. บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ 3. แหล่งเรียนรู้	การประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม 2. การประเมินการฝึกปฏิบัติ 3. การสังเกตพฤติกรรม	แบบประเมินความรู้ก่อนและหลังอบรมหรือการสอบถาม 2. แบบประเมินการปฏิบัติ 3. แบบสังเกตพฤติกรรม		

2.3 การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

มุตตาฝา ล่าเห (2560, น. 18 – 27) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ว่า

1) ความหมายของการศึกษานอกระบบ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 3 ระบบการศึกษา ระบุว่า การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษามีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 4 ระบุว่า “การศึกษานอกระบบ” หมายถึง ความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน เพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

การศึกษานอกระบบหรือ Non - formal Education ได้เกิดขึ้นครั้งแรกใน ปี ค.ศ.1967 ในการประชุม ของ UNESCO ซึ่งได้นิยามการศึกษานอกระบบ หมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบแต่นอกกรอบของการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมุ่งบริการให้คนกลุ่ม

ต่าง ๆ ได้มีส่วนในการพัฒนาตัวเองจากการศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ (Learning) แต่ในปัจจุบันนี้ การศึกษานอกระบบ คือ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งที่เป็นทัศนคติ ทักษะ และความรู้ซึ่งทำให้การเรียนรู้ยืดหยุ่นกว่าในระบบโรงเรียนทั่วไป สมรรถนะที่เกิดจากการศึกษานอกระบบมีตั้งแต่ ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหาการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมการเป็นผู้นำ การสร้างความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบและความมีวินัย การศึกษานอกระบบยุคใหม่ จึงเน้นกระบวนการการเรียนรู้และสมรรถนะ การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและรูปแบบที่หลากหลาย ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุ หรือสถานที่ โดยการจัดการศึกษานอกระบบมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพมนุษย์ ซึ่งมีการกำหนด จุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ การวัดผล และประเมินผล ที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้เรียน ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกระบบ การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ความหมายว่า การศึกษานอกระบบ คือ การศึกษาที่จัดให้กับประชาชน ทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ โดยการจัดการศึกษานอกระบบนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ขั้นพื้นฐาน ทักษะการประกอบอาชีพ และทักษะที่จำเป็นสำหรับความรู้ในด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเป็นฐานในการดำรงชีวิต โดยการจัดการศึกษานอกระบบมีความยืดหยุ่นในการ กำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหา และหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้เรียน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบ คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นกว่าการเรียนในระบบโรงเรียนทั่วไป เป็นการศึกษาที่จัดให้กับ ประชาชน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ และเป็น ทางเลือกให้แก่ผู้ด้อยโอกาสพลาดโอกาสไม่สามารถเข้าศึกษาในระบบได้มีโอกาสรับความรู้การศึกษา นอกระบบเน้นการเรียนรู้เรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบันเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนการสอน จะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มด้วย

การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัด เรื่องอายุและสถานที่ โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ มีการกำหนด จุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการสอน สื่อ การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของกลุ่มเป้าหมายซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) การศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ (ประเภทความรู้พื้นฐานสามัญ) และ 2) การศึกษาต่อเนื่อง (ประเภทความรู้และทักษะอาชีพ)

การศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาเพื่อผู้ที่ขาดโอกาส

พลาดโอกาส ด้อยโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียนให้สามารถได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติม โดยที่ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในชีวิตประจำวันประกอบอาชีพได้ตามปกติ และในเวลาว่างผู้เรียนสามารถเลือกวิธีการเรียนได้ 2 วิธี ดังนี้ 1) การเรียนแบบพบกลุ่ม เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบชั้นเรียนปกติ แต่ช่วงวันและเวลาที่จัดการเรียนการสอนนั้น ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามกลุ่ม หรือชั้นเรียนที่ตนเองสามารถเข้าเรียนได้ และ 2) การเรียนแบบทางไกล เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านสื่อ เช่นการเรียนทางวิทยุ โทรทัศน์ การเรียนโดยผ่านสื่อสิ่งพิมพ์หรือชุดการเรียน การเรียนด้วยวิธีนี้จะมีการจัดให้พบกับวิทยากรหรือผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มการเรียน และสอบถามปัญหาหรือข้อสงสัยกับวิทยากร หรือครูผู้สอนได้

การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการจัดการศึกษาทางด้านอาชีพ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเห็นช่องทางทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพในตลาดแรงงาน หรือเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหน้าที่การงาน แบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร คือ 1) การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ คือหลักสูตรวิชาอาชีพสาขาต่าง ๆ ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนพัฒนาขึ้น เพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายเป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียนตั้งแต่ 30 ชั่วโมงขึ้นไปถึง 300 ชั่วโมง 2) การศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการศึกษาตามสภาพปัญหา ความต้องการและความสนใจของแต่ละกลุ่มคน เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้ประสงค์จะเรียน กลุ่มสนใจ สามารถรวมกลุ่มผู้ที่สนใจจะเรียนเรื่องเดียวกัน แจ้งให้สถานศึกษาจัดหาวิทยากร หรือผู้ชำนาญการในเรื่องนั้น ๆ มาสอนโดยใช้เวลาไม่เกิน 30 ชั่วโมง และ 3) การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านสังคมความเป็นอยู่ การเผชิญหน้ากับสภาวะต่าง ๆ ของโลกที่กำลังจะเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นแล้วเช่น การเตรียมความพร้อมในการรับมือและป้องกันสภาวะโลกร้อน ฯลฯ เป็นต้น พร้อมทั้งให้เรียนรู้เรื่องจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความเป็นพลเมืองดีของชาติ ความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาวิทยาศาสตร์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตการทำงานและอาชีพได้

2) ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษา ระบุว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า “การศึกษาตามอัธยาศัย” หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน วันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551, น. 30) ให้ความหมายว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เน้นผู้เรียนที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แต่องค์กรทางการศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานั้นจะต้องจัดหาและเตรียมแหล่งเรียนรู้ไว้ให้พร้อมให้มีกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการแสวงหาความรู้ตามอัธยาศัยอย่างครบถ้วน และก้าวทันต่อเหตุการณ์ ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ในสังคมในรูปของภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างสังคมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ความหมายว่า การศึกษาตามอัธยาศัย คือ การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิต ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน บุคคล ครอบครัว สื่อมวลชน ชุมชน หรือจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กระบวนการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานศึกษาที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย คือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้หลาย ๆ แบบ โดยผ่านการศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคมสภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ขึ้นเรื่อย ๆ และเป็นการศึกษาที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานศึกษาที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

3) หลักการจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักการสำคัญของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีหลักการสำคัญ ดังนี้

- 1) ให้ความเสมอภาค โดยส่งเสริมบุคคลให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง 2) ให้โอกาสโดยส่งเสริมให้บุคคลมีช่องทางและทางเลือกในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย 3) พัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคม โดยพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสนองความต้องการ ความสนใจของทุกบุคคลและทุกกลุ่มสังคม 4) มีความหลากหลายและยืดหยุ่น โดยจัดกิจกรรมและกระบวนการจัดการศึกษาให้หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในชุมชน เพื่อเอื้อความสะดวกต่อ

การรับบริการการศึกษา และส่งเสริมทุกคนให้เข้าถึงการบริการ และ 5) ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ โดยส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชน เป็นฐานการจัดการเรียนรู้ และเป็นสถานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ฝึกปฏิบัติจริง เป็นวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 24 ระบุกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ โดยเน้นการจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ มาตรา 22 เน้นการจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติได้เน้นในมาตรฐานที่ 1 เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวที่ว่าคนไทยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีความสามารถในการใช้แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม ส่วนมาตรฐานที่ 2 ระบุความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดีได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครู คณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอน และใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

1) การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สาระสำคัญในหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา มีดังนี้ มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ 1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่อง การจัดการ การบำรุง รักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ความรู้ และทักษะคณิตศาสตร์ และภาษา เน้นการใช้ภาษาไทย

อย่างถูกต้อง และ 5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ

ขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชนมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จากหลักการสำคัญของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กศน.มีหลักการการจัดการศึกษาเพื่อให้ความเสมอภาคโดยส่งเสริมบุคคลให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสประชาชนในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคม รวมทั้งใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ โดยส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาสาระและกิจกรรมก็ต้องสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4) บทบาทหน้าที่ของ กศน.ตำบล

มุตตาฝา ล่าเห (2560, น. 32) กศน.ตำบล มีบทบาทสำคัญในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีหัวหน้า กศน.ตำบล เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน กศน.ตำบล ดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า กศน.ตำบล การวางแผนจัดทำฐานข้อมูลชุมชน จัดทำแผนพัฒนา กศน.ตำบล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ได้แก่การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง จัดและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ ส่งเสริมการอ่าน จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บริการข่าวสารข้อมูลและสื่อที่หลากหลาย จัดและส่งเสริมกิจกรรมห้องสมุดประชาชนตำบล ห้องสมุดชุมชน มุมหนังสือบ้าน บริการการเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน(Fix it Center) ร่วมกับ (สอศ.), ชมรมคัมภีร์ผู้บริโภคร่วมกับ (สคบ.), ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชนร่วมกับ (กระทรวงไอซีที), มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิตร่วมกับ (สสวท.), หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ร่วมกับโรงพยาบาล สถานีนอนามัย, การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัยอำเภอเคลื่อนที่ ร่วมกับอำเภอสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัคร ส่งเสริมการอ่าน เป็นต้น ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของ กศน.

ตำบล รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบรายงานและระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน.ตำบล 2) บทบาทหน้าที่ของ กศน.อำเภอ/เขต ที่มีต่อ กศน.ตำบล สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายจุดเน้นของสำนักงาน กศน. สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ของ กศน.ตำบล จัดซื้อ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมและการให้บริการ พัฒนาหัวหน้า/อาสาสมัคร กศน.ตำบล และคณะกรรมการ กศน.ตำบล ประสานภาคีเครือข่ายเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบลร่วมกับ กศน.ตำบล จัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของ กศน.ตำบล นิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กศน.ตำบล สรุปรวเคราะห์การดำเนินงาน กศน.ตำบล ระดับอำเภอรายงานสำนักงาน กศน.เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ที่มีต่อ กศน.ตำบลชี้แจงนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานสนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ของ กศน.ตำบล พัฒนาหัวหน้า/อาสาสมัคร กศน.ตำบล และคณะกรรมการ กศน.ตำบล ประสานภาคีเครือข่ายระดับจังหวัดเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของ กศน.ตำบล กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กศน.ตำบลเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของ สถาบัน กศน.ภาค ที่มีต่อ กศน.ตำบล สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ ร่วมพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบ จัดเวทีแสดงผลงานทางวิชาการระดับภาค ร่วมพัฒนาครู กศน.ตำบล วิจัยเพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน กศน.ตำบล

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของ กศน. ตำบล คือ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่พัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษา พัฒนาครู กศน.ตำบล รวมทั้งทำการวิจัยเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานของ กศน.ตำบล จัดการวางแผนจัดทำฐานข้อมูลชุมชน จัดทำแผนพัฒนา กศน.ตำบล จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ กศน.ตำบล จัดบริการการเรียนรู้ในชุมชน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่ประชาชน ร่วมสร้างและขยายภาคีเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงสังคมที่หลากหลาย รวมทั้งได้รับข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อที่จะนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.4 โครงการที่ใช้ในการประเมิน

โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. (ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศีรีมาศ. 2566, น. 1 – 7)

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 9 วรรค 3 กำหนดให้ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้มีการดำเนิน การที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและ

มาตรา 10 วรรค 2 การจัดการศึกษาการพัฒนาวิชาการและบุคลากรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการยกย่องประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และวรรค 3 สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับประชาชน โดยมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความพร้อมในการที่จะสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการบำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่าง ๆ เป็นต้น ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบ ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมของประเทศ เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับประชาชน โดยมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความพร้อมในการที่จะสนับสนุนส่งเสริมจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่าง ๆ เป็นต้น ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบ ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมของประเทศ

ในการนี้ กศน.อำเภอศีรีมาศ เล็งเห็นความสำคัญในการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.เพื่ออบรมการดำเนินงานให้กับอาสาสมัคร กศน. เพื่อมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านและความพร้อมในการที่จะสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนและมีจิตอาสาที่จะร่วมกับ กศน.ตำบล ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ข้าราชการบำนาญ ศิษย์เก่า กศน. ฯลฯ เพื่อการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน.ได้

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน
4. เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ อาสาสมัคร กศน. จำนวน 3 คน/ตำบล รวมเป็น 30 คน

3.2 เชิงคุณภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชน อย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	พื้นที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
ขั้นวางแผนงาน(P) 1. กำหนดเป้าหมาย และระดับความสำเร็จ ของโครงการ	เพื่อกำหนดเป้าหมาย และระดับความสำเร็จ ของโครงการ	- บุคลากรกศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	ต.ค 2565	-
	เพื่อหาวิธีการและ กระบวนการในการ ดำเนินงานให้บรรลุตาม เป้าหมายและระดับ ความสำเร็จ ของโครงการ	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	ต.ค 2565	-
ขั้นดำเนินงาน (D) 1. เสนออนุมัติโครงการ	เพื่อขอรับการอนุมัติ ดำเนินโครงการ จากผู้บริหาร	- ผู้รับผิดชอบ โครงการ จำนวน 4 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	พ.ย 2565	-
2. ประชุมจัดเตรียม ติดต่อ ประสานงาน	เพื่อเตรียมความพร้อม/ มอบหมายภารกิจก่อน ดำเนินโครงการ	- บุคลากร กศน. อำเภอ คีรีมาศจำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	พ.ย 2565 ถึง ม.ค 2566	-
3. ดำเนินการจัด กิจกรรมตามโครงการ อบรมอาสาสมัคร กศน.	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และชี้แจงบทบาทหน้าที่ ของอาสาสมัคร กศน. 2.ส่งเสริมให้บุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้านให้มีส่วนร่วม	- บุคลากร กศน. อำเภอ คีรีมาศ 21 คน -นักศึกษา อาสาสมัคร กศน. 30 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	15 ก.พ 2566	5,960

วิธีการดำเนินงาน (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	พื้นที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
	ในการจัดการศึกษา สำหรับชุมชน 3. ส่งเสริมบทบาทการ มีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนในการ เสริมสร้างการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของชุมชน 4. เพื่อช่วยปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่าง มีประสิทธิภาพ				
ขั้นสรุปและประเมินผล (C) รวบรวมข้อมูลและ ผลการดำเนินงาน ความสำเร็จของ โครงการและสรุปผล การประเมินโครงการ	เพื่อเก็บข้อมูลในการ ดำเนินโครงการและ สรุปผลการประเมิน โครงการ	- บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	15 ก.พ 2566	
ขั้นปรับปรุงตามผล การประเมิน (A) 1. กำหนดแนวทาง ในการปรับปรุงการ ดำเนินงานในครั้ง ต่อไปให้มีคุณภาพ 2. จัดทำข้อเสนอ เพิ่มเติม (ถ้ามี)	เพื่อกำหนดรูปแบบและ แนวทางการดำเนิน งาน ในครั้งต่อไปให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น	- บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	15 ก.พ 2566	

5. งบประมาณ

วงเงินงบประมาณทั้งโครงการ จำนวน 5,960.- บาท (-ห้าพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน-) ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แผนงาน : ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 รหัสงบประมาณ 20002420016004100090 รหัสกิจกรรมหลัก 20002662720100000 แหล่งเงิน 6611410 รายละเอียด ดังนี้

1. ค่าอาหารกลางวัน 1 มื้อ ๆ ละ 70 บาท 30 คน	เป็นเงิน	2,100.-บาท
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 2 มื้อ ๆ ละ 25 บาท x 30 คน	เป็นเงิน	1,500.-บาท
3. ค่าวัสดุใช้ในโครงการ	เป็นเงิน	2,360.-บาท
รวมทั้งสิ้น (ห้าพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน)	รวม	5,960.-บาท

6. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ไตรมาส			
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค. 65)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค. 66)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.66)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.66)
จัดกิจกรรมตามโครงการอบรม อาสาสมัคร กศน.		5,960.-	-	-

7. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสมคณิง จารุเสนีย์ ครูอาสาสมัคร กศน.
นางสาวปิยะพร บุญลือ บรรณารักษ์
นายกิตติภพ ไกรทอง ครู กศน.ตำบล

8. เครือข่าย

1. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบล ทุกตำบล
2. ห้องสมุดประชาชนอำเภอศีรีมาศ

9. โครงการที่เกี่ยวข้อง

1. โครงการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โครงการส่งเสริมการอ่าน

10. ผลลัพธ์ (Out Come)

1. สร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.

2. ส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อสร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.	1. อาสาสมัคร กศน. มีความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ	2. อาสาสมัคร กศน. มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. อาสาสมัคร กศน. มีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. อาสาสมัคร กศน. มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.
2. อาสาสมัคร กศน. มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ
3. อาสาสมัคร กศน. มีส่วนร่วมกับประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. อาสาสมัคร กศน. ที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทุกคนได้ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ขั้นตอนการดำเนินงาน

การจัดทำโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน

เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ข้องเกี่ยวกับจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการเตรียมการ

- 1.1 สสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- 1.2 ประชุมวางแผนการดำเนินการฝึกอบรม
- 1.3 เขียนแบบจัดตั้งเพื่อเสนอขออนุมัติงบประมาณในการดำเนินการ
- 1.4 ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง/วิทยากร

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ

ดำเนินการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 นิเทศติดตามผล และรายงานผล/ประเมินผล

- 3.1 การนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน
- 3.3 การรายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน

กิจกรรมการอบรม วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566

เวลา 08.00 - 08.30 น.	- ลงทะเบียน
เวลา 08.30 - 09.00 น.	- ชี้แจงรายละเอียดในการจัดกิจกรรมฯ
เวลา 09.00 - 10.00 น.	- พิธีเปิดอบรมโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. พร้อมบรรยายความเป็นมาและความสำคัญของอาสาสมัคร กศน. โดย ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดสุโขทัย
เวลา 10.00 -12.00 น.	- กระบวนการแต่งตั้งอาสาสมัคร กศน. และบทบาทของหน่วยงาน/ สถานศึกษา กศน. วิธีการสรรหา คัดเลือก อบรมและแต่งตั้งอาสาสมัคร กศน.การฟื้นฟูสภาพ บทบาท กศน.อำเภอ/เขต และกระบวนการรายงานผลการดำเนินงานอาสาสมัคร กศน. โดยคณะครู กศน.อำเภอคีรีมาศ เป็นวิทยากร
เวลา 12.00-13.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา13.00-14.00 น.	- การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. /บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. โดยวิทยากรจาก คณะครูที่รับผิดชอบ
เวลา14.00-16.00 น.	- แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำ แบบรายงานผลการปฏิบัติงาน โดย คณะครู กศน.อำเภอคีรีมาศ เป็นวิทยากร
เวลา 16.00 – 16.30 น	พิธีปิดโครงการฯ

2.5 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจหรือความพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” มีความหมายตามพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยาโดย อธิพัทธ์ จันท์สาคร (2565, น. 13) ให้คำจำกัดความว่าเป็นความรู้สึกของผู้รับบริการต่อสถานประกอบการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการนั้น ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้มีหน้าที่ในการให้บริการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและฝ่ายผู้รับบริการคือผู้เข้ามาติดต่อประสานงานเพื่อการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลนั้น ๆ

1. ความหมายของความพึงพอใจ กรรณิการ์ รุจิวิโรชิต (2563, น. 6 - 7) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการหรือตามแรงจูงใจ หรือทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจ หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของบุคคลให้น้อยลงได้ ถ้าความตึงเครียดมีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพอใจ

น้ำลิน เทียมแก้ว (2561, น. 7) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละคนทั้งด้านบวกและด้านลบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ประสบพบเจอ โดยความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมหรือความคาดหวังจนเกิดเป็นความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม ประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานของเรื่องนั้น ๆ ความพึงพอใจจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถชักจูงให้บุคคลนั้นเกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เขาได้ประสบพบเจอ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ใจทิพย์ เย็นสุข (2561, น. 61) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจที่ถูกพิจารณาว่าเป็นความคาดหวังต่ำสุดถ้าความโดดเด่นกว่าความคาดหวังขั้นตำนั้นเราเรียกว่าความยินดี ซึ่งสามารถแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน (Basic Needs Satisfied) ได้รับการดูแลและปฏิบัติขั้นพื้นฐาน (Common Treatment)

ระดับที่ 2 ความพึงพอใจที่ได้รับความคาดหวัง (Expectation Satisfied) ได้รับการดูแลและปฏิบัติอย่างเป็นมิตร (Friendly Services)

ระดับที่ 3 ความพึงพอใจพิเศษ (Extra Satisfaction) ได้รับการปฏิบัติและดูแลเป็นอย่างดีและซาบซึ้ง (True Appreciation)

ระดับที่ 4 ความปิติยินดี (Customer Delight) ได้รับการดูแลและปฏิบัติเป็นอย่างดีเหนือความคาดหวัง (World Class Experience)

ใจทิพย์ เย็นสุข (2561, น. 67) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจงานเกิดความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น 2) กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) กลุ่มพยายามต่อรางวัล (Effort-reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น 4) กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร และ 5) กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน การวัดความพึงพอใจนั้นสามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้ 1) การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ 2) การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาถึงความรู้สึกของผู้ตอบที่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งผู้ถามต้องการคำตอบ โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดี การพูดคุยที่ดี การใช้คำพูดที่ดีเพื่อให้ได้ข้อมูลจริง และ 3) การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่แสดงออกทั้งทางวาจาท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน ส่วนการวัดระดับความพึงพอใจมี ดังนี้ 1) วัดความพึงพอใจ ด้านความรู้สึกเป็นลักษณะอารมณ์ของบุคคล องค์ประกอบทางความรู้สึก แบ่งออกเป็นความรู้สึกทางบวกได้แก่ ชื่นชอบ พอใจ สนใจ และความรู้สึกทางลบได้แก่ เบื่อหน่าย ไม่ชอบ เฉย ๆ ไม่พอใจ กลัว 2) การวัดความพึงพอใจด้านความคิด เป็นสิ่งที่สมองของบุคคลรับรู้ คติวิเคราะห์และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับกลายเป็นความรู้สึกเป็นทัศนคติที่ออกมาว่า ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี และ 3) การวัดความพึงพอใจด้านพฤติกรรม เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือพร้อมที่จะตอบสนองที่มาจากทัศนคติ

ลักษณะการวัดระดับความพึงพอใจมีหลายรูปแบบ ผู้ศึกษาสามารถเลือกใช้รูปแบบการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา การใช้เครื่องมือที่สอดคล้องเพื่อบ่งบอกระดับความพึงพอใจที่มีอยู่ในความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้ประเมินเลือกใช้แบบสอบถามความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อหลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครคน. ข้อคำถามเป็นแบบตัวเลือก 5 ระดับ ได้แก่ มีความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.82 เมื่อทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมพบว่า ความรู้ก่อนและหลังการอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของการเขียนหัวข้อรายงานการวิจัย เกิดขึ้นทั้งสิ้น 32 เรื่อง และจำนวนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย ทั้งสิ้น 8 เรื่อง ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนางานวิจัยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องควรมีการจัดอบรมทุกปี และปรับหลักสูตรโดยขยายระยะเวลาการอบรมให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการทบทวนได้ดียิ่งขึ้น

พิรพงษ์ พันธุ์โสดา (2563, บทคัดย่อ, น. ง - จ) ได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์(ชลบุรี) โดยใช้รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) ของ Kirkpatrick ที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation: R) ของครูผู้สอนต่อโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) 2) เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation: L) ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์(ชลบุรี) 3) เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation: B) ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) และ 4) เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation: R) หลังการดำเนินการโครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) โดยมีกระบวนการดำเนินการประเมิน 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ประเมินระหว่างโครงการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) โดยมีการดำเนินการประเมิน 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ประเมินระหว่างการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation: R) ของครูผู้สอนต่อโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation: L) ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการใน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 37 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร สำหรับการประเมินระยะที่ 2 ประเมินหลังการอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation: B) ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) เก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 37 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation: R) หลังการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา

เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่ เข้าร่วมโครงการในปีการศึกษา 2563 จำนวน 37 คน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรสำหรับการประเมินและกลุ่มตัวอย่างผู้เรียนจำนวน 234 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบทดสอบความรู้ แบบบันทึกผลทักษะปฏิบัติ แบบบันทึกเจตคติโดยการสังเกต แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบนิเทศติดตามการวัดและประเมินผล แบบสอบถามความพึงพอใจด้านผลลัพธ์ของโครงการและแบบรายงานผลลัพธ์หลังการดำเนินโครงการ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที่แบบเทียบกับเกณฑ์ (t-Test One Sample Group) ผลการประเมิน พบว่า 1) ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation: R) ของครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านวิทยากร รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมจัดฝึกอบรม ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม และด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์ประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านทุกด้าน และรายการทุกรายการ 2) ผลการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation : L) ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) พบว่า ผลการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติและ เจตคติของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 73.47 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านเจตคติ อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 90.33 ด้านทักษะปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 89.83 และด้านความรู้ อยู่ในระดับดี ร้อยละ 70.38 ตามลำดับ ซึ่งผ่านเกณฑ์ประเมินที่กำหนดไว้ในทุกด้าน 3) ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation : B) ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) พบว่า ครูผู้สอนมีการนำความรู้การวัดและประเมินผลไปใช้จริงร้อยละ 100.00 และมีการนำเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ (แอปพลิเคชันวัดและประเมินผล) ไปใช้จริง ร้อยละ 83.78 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ร้อยละ 70.00 ขึ้นไป 4) ผลการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรหลังการดำเนินการโครงการ (Results Evaluation : R) ประกอบด้วย 4.1 ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการพัฒนาและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายการที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการไปใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนและผู้สอนเอง และอำนวยความสะดวกให้กับครูผู้สอน ลดเวลาการสร้างแบบทดสอบและการหาค่าคุณภาพของข้อสอบตามลำดับ 4.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนและการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน รองลงมาคือความเหมาะสมของการเรียนออนไลน์และการใช้

เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ในสถานการณ์ปัจจุบัน 4.3 ผลการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลออนไลน์ของครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) พบว่า หลังจากการอบรม ครูผู้สอนมีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์ในภาพรวมร้อยละ 72.97 ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ร้อยละ 70.00 ขึ้นไป 4.4 คุณภาพผู้เรียนหลังการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ประกอบด้วย 4.4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ ปีการศึกษา 2563 พบว่า หมวดวิชาพื้นฐานประยุกต์ (หมวดวิชาสามัญ) เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.65 และหมวดวิชาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.03 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรวม เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.34 4.4.2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา มีงานทำหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) พบว่า ปีการศึกษา 2563 ผู้สำเร็จการศึกษา มีงานทำหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 237 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ทวิวัฒน์ รื่นรวย (2564, บทคัดย่อ, น. 1 - 2) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ที่เกี่ยวข้องโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 2) เพื่อประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 3) เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) ของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย และ 4) เพื่อประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) ของโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินตามรูปแบบของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ และแบบรายงาน จำนวน 2 ฉบับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย สรุปได้ ดังนี้ 1) ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)

ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 2) ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านทักษะในการทำแผนจัดการเรียนรู้ คะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 3) ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) การประเมินตนเองของครูผู้สอนด้านพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ในด้านการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 4) ผลการประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) ประกอบด้วย ก) จำนวนแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ที่ครูผู้สอนจัดทำหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 100 ข) จำนวนแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ที่ครูผู้สอนนำไปใช้กับผู้เรียนประสบความสำเร็จ ร้อยละ 95 ค) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อยู่ในระดับมากที่สุด และ ง) คุณภาพผู้เรียนหลังจากใช้แผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อยู่ในระดับมากที่สุด

รสาพร หม้อศรีใจ (2562, บทคัดย่อ, น. ก - ข) ได้ทำการประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน การศึกษาค้นคว้า มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน 2) ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน 3) ประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้ารับการพัฒนาที่นำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตามหลักสูตร การจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ 4) ประเมินผลลัพธ์ (Results) ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนที่เกิดต่อองค์กร ดำเนินการประเมินโดยประยุกต์ใช้รูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนครั้งนี้ เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครู กศน. ของสถานศึกษาที่ส่งข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 27 คน มีพื้นที่ดำเนินการศึกษา ได้แก่ 1) กลุ่มศูนย์หลายดอย กศน.อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ 2) กลุ่มศูนย์อิงดอย อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย 3) กลุ่มศูนย์ท่าขุนศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย และ 4) กลุ่มศูนย์อู่ข้าวอู่น้ำ อำเภอปางศิลาทอง

จังหวัดกำแพงเพชร และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจ การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม บันทึกข้อมูล และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการประเมิน 4 ด้าน พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน 1) ด้านปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนในภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมิน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและด้านประโยชน์ที่ได้รับ และระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านสื่อซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนในระดับมากขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100 2) ด้านการเรียนรู้ (Learning) ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียน มีผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 100 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้ารับการพัฒนาที่นำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการพัฒนาทุกคนนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีไปปรับปรุงและจัดทำหนังสือเรียน นำไปปรับใช้ในการจัดทำและแนะนำครู กศน.ในการจัดทำใบความรู้ ใบงานและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดทำบทเรียนออนไลน์ และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Results) ที่เกิดต่อองค์กรที่ศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี สำหรับครูการศึกษาออกโรงเรียนที่มีต่อสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง พบว่า สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องของสถานศึกษาทุกแห่งที่ส่งข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาได้รับประโยชน์ในด้านการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี จากสรุปผลการอบรม เอกสารประกอบการอบรมตามหลักสูตรการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรี การวางแผนเพื่อยกร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การทำสื่อใบความรู้รวมถึงส่งผลให้สถานศึกษามีแผนในการจัดทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีเพิ่มเติม การปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาเสรี การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเลือกเสรี

และการจัดทำหนังสือเรียน โดยให้ข้าราชการครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เมื่อนำผลการประเมินเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินที่กำหนดไว้ พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

วิเศษ ปิ่นพิทักษ์ (2565, น. 50) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม (2) ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม (3) ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม และ (4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2-3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพระพุทธศาสนา สำนักงานการศึกษาเอกชน และสำนักงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ครู จำนวน 357 คน ผู้บริหาร จำนวน 209 คน และนักเรียนจำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบทดสอบออนไลน์ที่สร้างจากแอปพลิเคชัน Google Form วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าซี สรุปผลการประเมิน พบว่า (1) ด้านปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนทดสอบหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จารุพัชร์ คุรุตาประภา (2566, บทคัดย่อ, น. ก) ได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการประยุกต์ใช้แบบประเมินของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) ผลการศึกษาพบว่า การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจผลการต่อการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้หลังการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับภายหลังการฝึกอบรมมีการประเมินพฤติกรรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นตรงกันว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและการดำเนินงานขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมากที่สุด

Buganza, Kalchschmidt, Bartezzaghi, and Amabile (2013) ได้วิจัยการวัดผลกระทบของการบริหารจัดการโครงการด้านการศึกษา กรณีศึกษาหลักสูตรการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม Kirkpatrick การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ที่สูงขึ้น สมรรถนะของผู้จัดการโครงการและด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่า 2,300 คน ทั่วโลก ติดตามผล 1 ปี หลังการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้จัดการโครงการและด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้บทบาทของการฝึกอบรมและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการโครงการ

Mollahoseini and Farjad (2012) ได้ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัย Takestan มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการฝึกอบรมและพัฒนากรอบการประเมินผลการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษา โดยใช้แนวคิดโมเดล Kirkpatrick เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่แจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ครูผู้สอน พนักงาน และผู้จัดการ โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ในมหาวิทยาลัย Takestan ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ประเมิน 4 ระดับ คือ ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการฝึกอบรม เช่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงานทัศนคติของพนักงาน ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและข้อบกพร่องจากการจัดการฝึกอบรม

Praslova (2010) ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับ ของ Kirkpatrick เพื่อประเมินผลการเรียนรู้และประเมินผลโครงการในระดับอุดมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรและประเมินผลโครงการในระดับอุดมศึกษา โดยใช้แนวคิดโมเดล Kirkpatrick ประเมิน 4 ระดับ คือ ปฏิบัติตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน เกณฑ์การประเมินปฏิบัติการตอบสนองและการเรียนรู้เน้นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในโครงการฝึกอบรม ส่วนเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกโครงการฝึกอบรมและเป็นผลที่เกิดตามมา นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมินที่เกิดขึ้นภายนอกมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการเรียนรู้ เช่น ขนาดขององค์กร หรืองบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick ในระดับอุดมศึกษา ใ่อุตสาหกรรมและมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเครื่องมือประเมินผลและระบบการประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาในบริบทประเทศสหรัฐอเมริกา แต่แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ

Kirkpatrick มีแนวโน้มที่จะใช้ประเมินโครงการด้านการศึกษาในต่างประเทศและบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการประเมินจะยังไม่เห็นผลในทันที แต่จะเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเกิดประโยชน์สูงสุดหากสถาบันการศึกษามุ่งมั่นให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา พนักงาน และสังคมโดยรวม

Borate et al. (2014) ได้ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมและการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมของพนักงาน โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลโปรแกรมการฝึกอบรมของพนักงาน และตรวจสอบปฏิกริยาตอบสนองต่อโปรแกรมการฝึกอบรม ระดับการเรียนรู้ พฤติกรรมและผลของการฝึกอบรมของพนักงาน เกี่ยวกับสภาพจิตใจและทัศนคติต่อการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิผลการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น

Siengthai et al. (2014) ได้ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทย ประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมเป็นการลงทุนโดยองค์กร เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเพิ่มประสิทธิผลการฝึกอบรม ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิผลการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยนำเข้าสู่โปรแกรมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้สอน กระบวนการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับเนื้อหาหลักสูตร และวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม นอกจากนี้การออกแบบการฝึกอบรมขององค์กร ต้องสอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร และได้รับการสนับสนุน อย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้ในสถานที่ทำงาน ดังนั้น องค์กรจะได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้นจากการลงทุนในทุนมนุษย์หากนำปัจจัยต่าง ๆ มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมดำเนินงานและประเมินผลการฝึกอบรม

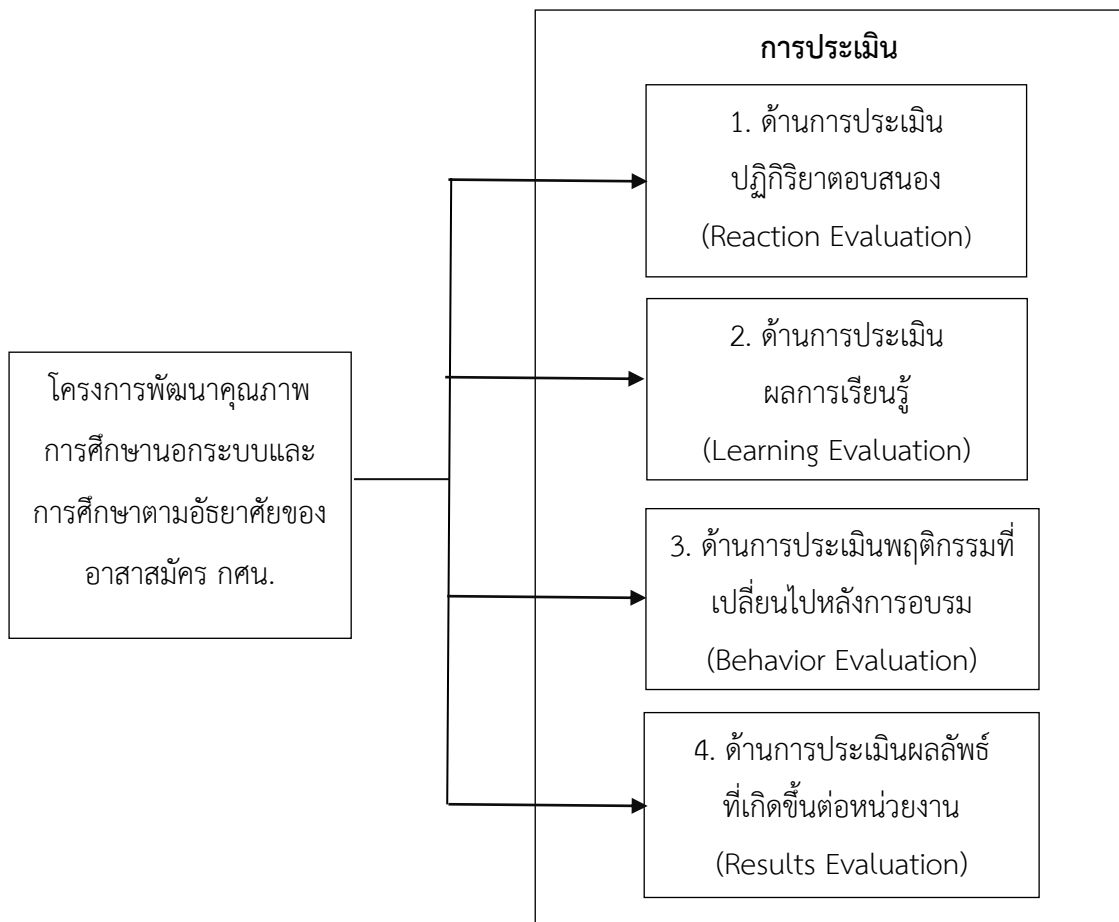
สรุปได้ว่า จากการประเมินผลโครงการอบรมของ Buganza, Kalchschmidt, Bartezzaghi, and Amabile(2013), Mollahoseini and Farjad (2012), Praslova (2010), Borate et al. (2014) และ Siengthai et al. (2014) โดยใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick พบว่าประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้จัดการโครงการและด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้บทบาทของการฝึกอบรมและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารจัดการโครงการ นอกจากนี้ปฏิกริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป และผลของการศึกษายังพบต่อไปว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิผลการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การออกแบบการฝึกอบรมขององค์กรต้องสอดคล้องกับ

นโยบาย กลยุทธ์และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรและได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้ในสถานที่ทำงาน

2.7 กรอบแนวคิดในการประเมิน

ผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิด หลักการและโมเดลการประเมินรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วการประเมินในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายและสถานการณ์สำหรับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหาศร เหมาะสมที่จะใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) เพราะสามารถประเมินได้ครอบคลุมการประเมินทั้งด้านปฏิกิริยาตอบสนอง ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมและด้านการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ



ภาพประกอบที่ 3 กรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการประเมิน

การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ตามกรอบการประเมินของ เคิร์กแพทริค (Kirkpatrick) 4 ด้าน คือ 1) ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) 2) ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 3) ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) และ 4) ด้านผลกระทบและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) แต่ละด้านผู้ประเมินได้ดำเนินการ ดังนี้

ด้านที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน. ที่มีต่อการอบรม ประกอบด้วย เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่การฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย ผู้ประเมินได้กำหนดขอบเขตของการประเมินไว้ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินคือ อาสาสมัคร กศน. ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ซึ่งมีลักษณะการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน.ที่มีต่อหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ

Likert Scale ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการอบรมอาสาสมัคร กศน. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา จังหวัดสุโขทัย มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา

2.2.3 สร้างแบบสอบถามปฏิกิริยาตอบสนองต่อการอบรม

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คือ ดร.ศรีโสภณ มีเจริญ อดีตรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดสุโขทัย นางสาวนุรัต วรรณ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบ้านฝางและนางกฤษณา พลฤทธิ์ อดีตศึกษานิเทศก์สำนักงาน กศน.จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความสอดคล้องโดยผลการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543, น. 123) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อความหรือข้อคำถามที่จะคงไว้ที่นั้นควรมีตรงกันค่าความพ้องไม่ต่ำกว่า 0.5

2.2.5 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลองกับอาสาสมัคร กศน.ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน แบ่งเป็นอำเภอละ 10 คน ดังนี้ อาสาสมัคร กศน.อำเภอเมืองสุโขทัย จำนวน 10 คน อาสาสมัคร กศน.อำเภอบ้านด่านลานหอยจำนวน 10 คน และอาสาสมัคร กศน.อำเภอกงไกรลาศจำนวน 10 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha-Coefficient อ้างใน อิทธิพัทธ์ จันท์สาคร (2565, น. 42) ผลการหาค่าของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามให้อาสาสมัคร กศน.จำนวน 30 คนตอบแบบสอบถามและรับคืนด้วยตัวเอง

3.2 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่

4.2 การประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน.ที่มีต่อหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้เกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด

4.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา จังหวัดสุโขทัย ใช้วิธีการพรรณนาความ

5. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์การตัดสินความพึงพอใจต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการประเมิน วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566

ด้านที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

เป็นการประเมินความรู้ของอาสาสมัคร กศน.หลังการอบรม

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินคือ ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. จำนวน 30 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมมีลักษณะการสร้างพร้อมทั้งหาคุณภาพผู้ประเมินได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกข้อทดสอบ

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและ

ขอบเขตเนื้อหา

2.2.3 สร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม

2.2.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ ดร.ศรีโสภณ มีเจริญ อธิการผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดสุโขทัย นางสาวนุรัต วรรณ ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบ้านฝาง และนางกฤษณา พลฤทธิ์ อดีตศึกษานิเทศก์สำนักงาน กศน.จังหวัดอุตรดิตถ์ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อทดสอบและขอคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข โดยผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543, น. 123) ได้กล่าวไว้ว่าข้อความหรือข้อคำถามที่คงไว้ นั้นควรมีตรรกษาค่าความพ้องไม่ต่ำกว่า 0.5 การกำหนดคะแนน

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

2.2.5 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงไป try out กับอาสาสมัคร กศน. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบ่งเป็นอำเภอละ 10 คน ดังนี้ อาสาสมัคร กศน.อำเภอเมืองสุโขทัย จำนวน 10 คน อาสาสมัคร กศน.อำเภอบ้านด่านลานหอย จำนวน 10 คน และอาสาสมัคร กศน.อำเภอกงไกรลาศ จำนวน 10 คน ทำการทดสอบความยากง่ายของแบบทดสอบ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543, น. 124)

2.2.6 นำผลการทดสอบวิเคราะห์เพื่อหาค่าความยาก (P: Difficulty) ค่าอำนาจจำแนก (r : Discrimination) ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543, น. 126 - 130)

$$1. \text{ ค่าความยาก (P) ใช้สูตร } P = \frac{H+L}{2N}$$

เมื่อ H คือ จำนวนคนตอบถูกในกลุ่มคะแนนสูง

เมื่อ L คือ จำนวนคนตอบถูกในกลุ่มคะแนนต่ำ

เมื่อ 2N คือ จำนวนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำรวมกัน

ได้ค่า P = 0.45 แปลความหมายตอบถูกเกือบครึ่งตีความหมายว่า ยากปานกลาง ผลการพิจารณาคุณภาพดีมาก ค่า P ที่จะเก็บไปใช้ได้ต้องมีระดับความยากตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80

$$2. \text{ หาค่าอำนาจจำแนก (r) ใช้สูตร } r = \frac{H - L}{N}$$

เมื่อ H คือ จำนวนคนตอบถูกในกลุ่มคะแนนสูง

เมื่อ L คือ จำนวนคนตอบถูกในกลุ่มคะแนนต่ำ

เมื่อ N คือ จำนวนคนกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ

ได้ค่า $r = 0.60$ แปลความหมายกลุ่มสูงตอบถูกมากกว่ากลุ่มต่ำตีความหมายว่า จำแนกได้ค่อนข้างสูง ผลการพิจารณาคุณภาพตี ค่า r ที่มีคุณภาพในด้านอำนาจการจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปหา 1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการอบรม โดยนำแบบทดสอบให้อาสาสมัคร กศน. ทำการทดสอบความรู้ก่อนการอบรมและสรุปคะแนนความรู้ที่ได้

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการอบรมโดยนำแบบทดสอบให้อาสาสมัคร กศน. ทำการทดสอบความรู้หลังการอบรมและสรุปคะแนนความรู้ที่ได้

3.3 นำคะแนนทดสอบความรู้ที่ได้สรุปไว้ก่อนและหลังการอบรมมาเปรียบเทียบคะแนนโดยทำในรูปของตารางเปรียบเทียบคะแนน

4. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์การตัดสินผู้ทำการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมจะต้องมีคะแนนการทดสอบร้อยละ 80 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์การตัดสิน

5. ระยะเวลาในการประเมิน 15 กุมภาพันธ์ 2566

ด้านที่ 3 การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

เป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การแสดงบทบาทอาสาสมัคร กศน. ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรการอบรม ทำการประเมินภายหลังการอบรมผ่านไปแล้ว 3 เดือน

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินคือ ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมร่วมกับการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scoring โดยให้คะแนนเป็นรายบุคคลและแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะการสร้างและหาคุณภาพดำเนินการ ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ตามหลักสูตรการอบรม ได้แก่

1) ความรู้สึกที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร กศน. ประเด็นการสัมภาษณ์ เช่น ความภาคภูมิใจ ความยุ่งยากในการทำงาน ปัญหาทางครอบครัว

2) ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังการอบรม ประเด็นการสัมภาษณ์ เช่น ความรู้ที่ได้รับเป็นอย่างไร มีการทำงานที่แตกต่างกับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานอย่างไร การแสดงบทบาทของอาสาสมัคร กศน. มีอะไรบ้าง มีข้อเรียกร้องต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือไม่ ฯลฯ

2.1.2 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมร่วมกับการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scoring โดยให้คะแนนเป็นรายบุคคล

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ตามหลักสูตรการอบรมภายหลังการอบรม ได้แก่ การประชาสัมพันธ์งาน กศน. การประสานการจัดการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาตามอัธยาศัย และโครงการที่ตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล การร่วมวางแผนจัดการศึกษา การนิเทศติดตามผลการรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.2.4 สร้างแบบสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังการอบรมร่วมกับการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scoring โดยให้คะแนนเป็นรายบุคคล

2.2.5 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพฤติกรรมที่อาสาสมัคร กศน. แสดงออกหลังการอบรมครอบคลุมตามหลักสูตรการอบรมหรือไม่ จากนั้นจึงนำข้อเสนอมาปรับปรุงและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับครู กศน.ตำบล เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2566 เพื่อกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมภายหลังการอบรม ที่ผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วตามตารางแผนปฏิบัติการ ดังนี้

แผนปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

ระหว่างวันที่ 1 – 5 มิถุนายน 2566

ตำบล	จำนวน อาสาสมัคร กคน.	เครื่องมือ		หลักฐาน อ้างอิง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		แบบ สัมภาษณ์	แบบสังเกต พฤติกรรม			
1. โตนด	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล โตนด
2. หุ่งหลวง	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล หุ่งหลวง
3. บ้านป้อม	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล บ้านป้อม
4. สามพวง	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล สามพวง
5. ศรีศรีมาศ	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล ศรีศรีมาศ

แผนปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

ระหว่างวันที่ 1 – 5 มิถุนายน 2566 (ต่อ)

ตำบล	จำนวน อาสาสมัคร กคน.	เครื่องมือ		หลักฐาน อ้างอิง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		แบบ สัมภาษณ์	แบบสังเกต พฤติกรรม			
6. หนองจิก	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล หนองจิก
7. หนอง กระดิ่ง	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล หนองกระดิ่ง
8. บ้านน้ำพุ	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล บ้านน้ำพุ
9. นาเชิงคีรี	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบล นาเชิงคีรี
10. บ้าน ทุ่งยางเมือง	3 คน	/	/	แบบบันทึก ผลการปฏิบัติ ของ อาสาสมัคร กคน.	1-5 มิถุนายน 2566	ครู กคน. ตำบลบ้าน ทุ่งยางเมือง

รายชื่ออาสาสมัคร กศน.

ชื่อ - สกุล	อาสาสมัคร กศน. ตำบล	บ้านเลขที่	วันที่สัมภาษณ์
1.นางกัญญาภัค กฤตย์จริยา 2.นางระย้า มิตคำ 3.นางยศวดี ยิ้มช้าง	โตนด โตนด โตนด	78/12 ม.2 ต.บางวัว อ.บางประกง 57/1 ม.1 ต.โตนด อ.คีรีมาศ 54 ม.4 ต.โตนด อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
4.น.ส.มาลี ป้อมแก้ว 5.นายอำนาจ โพธิ์ไคร 6.นายวัฒนา พัดกลม	ทุ่งหลวง ทุ่งหลวง ทุ่งหลวง	136 ม.9 ต.ทุ่งหลวง อ.คีรีมาศ 93 ม.2 ต.ทุ่งหลวง อ.คีรีมาศ 345/10 ม.14 ต.บ้านกล้วย อ.เมือง	1 – 5 มิถุนายน 2566
7.นายปิติชัย แสงหล้า 8.นางน้ำอ้อย โชคดี 9.นายวิวัฒน์ มอญจิว	บ้านป้อม บ้านป้อม บ้านป้อม	165 ม.5 ต.บ้านป้อม อ.คีรีมาศ 213 ม.5 ต.บ้านป้อม อ.คีรีมาศ 162 ม.5 ต.บ้านป้อม อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
10.น.ส.นิภาพร คลังภักดี 11.นางกานดา คำหุ่น 12.นางฉลอง แป้นจันทร์	สามพวง สามพวง สามพวง	38 ม.5 ต.หนองจิก อ.คีรีมาศ 125 ม.3 ต.สามพวง อ.คีรีมาศ 46 ม.1 ต.สามพวง อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
13.นางธัญชนก ครุฑบุตร 14.นายสุรเชษฐ์ ทรัพย์เมือง 15.น.ส.อรวรรณ เหลี่ยมกลาง	ศรีคีรีมาศ ศรีคีรีมาศ ศรีคีรีมาศ	132 ม.2 ต.ศรีคีรีมาศ อ.คีรีมาศ 1 ม.2 ต.ศรีคีรีมาศ อ.คีรีมาศ 40 ม.2 ต.ศรีคีรีมาศ อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
16.นางทองเพียร วังเสนา 17.นางแสงระวี บุรีท่าเม 18.นางคำแปลง ทับพุด	หนองจิก หนองจิก หนองจิก	167 ม.6 ต.หนองจิก อ.คีรีมาศ 29 ม.2 ต.หนองจิก อ.คีรีมาศ 194 ม.6 ต.หนองจิก อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
19.นางพนม เมฆดินแดง 20.น.ส.ทิพวรรณ เป็กกล้า 21.กฤษณา แสงจันทร์	หนองกระดิ่ง หนองกระดิ่ง หนองกระดิ่ง	34 ม.1 ต.หนองกระดิ่ง อ.คีรีมาศ 145 ม.4 หนองกระดิ่ง อ.คีรีมาศ 32 ม.2 ต.หนองกระดิ่ง อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
22.น.ส.มุกดา ฤชา 23.น.ส.ยอดรัก ขวัญกล้า 24.น.ส.รจนา มะลานันต์	บ้านน้ำพุ บ้านน้ำพุ บ้านน้ำพุ	44 ม.3 ต.บ้านน้ำพุ อ.คีรีมาศ 56 ม.5 ต.บ้านน้ำพุ อ.คีรีมาศ 214 ม.4 ต.บ้านน้ำพุ อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
25. นางปรุง ครุฑเคลือบ 26.น.ส.พรายพรรณ รายด่อนแก้ว 27. นางวันทนี โพธิ์ลี	นาเชิงคีรี นาเชิงคีรี นาเชิงคีรี	16 ม.7 ต.นาเชิงคีรี อ.คีรีมาศ 140 ม.7 ต.นาเชิงคีรี อ.คีรีมาศ 26 ม.3 ต.นาเชิงคีรี อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566
28.นางชลากร ตั้งไว้ 29.น.ส.พิจิตตา พรหมกลิ่น 30.นางสายชล คำหมู่	ทุ่งยางเมือง ทุ่งยางเมือง ทุ่งยางเมือง	204 ม.4 ต.ทุ่งยางเมือง อ.คีรีมาศ 22 ม.13 ต.โตนด อ.คีรีมาศ 45/1 ม.4 ต.ทุ่งยางเมือง อ.คีรีมาศ	1 – 5 มิถุนายน 2566

3.2 ผู้ประเมินได้ประชุมครู กศน.ตำบล ภายหลังจากทำแผนปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จ เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจในแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัคร กศน. และเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scoring จนเป็นที่เข้าใจแล้วจึงมอบให้ ครู กศน.ตำบล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแผน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ประเมินดำเนินการดังนี้

4.1 นำข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมมาวิเคราะห์โดยใส่ตารางคะแนนเป็นรายบุคคลและเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน อาสาสมัคร กศน. ทุกคนต้องได้คะแนนตั้งแต่ 24 คะแนน หรือร้อยละ 80 ขึ้นไปถือว่า ผ่าน

4.2 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันมาจัดหมวดหมู่และนำเสนอด้วยการพรรณนาข้อมูล

ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดผลดีต่อศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศรีมหา จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา ผลลัพธ์ด้านการนิเทศติดตามผล และผลลัพธ์ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศน. อำเภอศรีมหา จำนวน 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา มีลักษณะการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

2.2 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา

2.2.3 สร้างแบบสอบถามและเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คือ ดร.ศรีโสภามีเจริญ อธิการผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดสุโขทัย นางสาวนุรัต วรรกต ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบ้านฝาง และนางกฤษณา พลฤทธิ์ อดีตศึกษานิเทศก์สำนักงาน กศน.จังหวัดอุดรดิตถ์ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อทดสอบและขอคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข โดยผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพที่ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543, น. 123) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อความหรือข้อคำถามที่จะคงไว้ นั้นควรจะมีตรรกะนี้ค่าความพึงไม่ต่ำกว่า 0.5 การกำหนดคะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามไปเก็บกับครูและบุคลากรทางการศึกษา กศน.อำเภอศรีมหาศ จำนวน 18 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนทั้ง 18 ฉบับ

3.2 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีผลลัพธ์ระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีผลลัพธ์ระดับ มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีผลลัพธ์ระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีผลลัพธ์ระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีผลลัพธ์ระดับ น้อยที่สุด

5. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์การตัดสินคือมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการประเมิน

1 – 5 มิถุนายน 2566

บทที่ 4

ผลการประเมิน

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ อาสาสมัคร กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย ผู้ประเมินขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ อาสาสมัคร กศน. ตามกรอบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) 4 ด้าน คือ

1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)
2. ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)
3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)
4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ผู้ประเมินจึงกำหนดสัญลักษณ์อักษร ดังต่อไปนี้

N แทนจำนวนประชากร

μ แทนค่าเฉลี่ยประชากร

σ แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

ผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ อาสาสมัคร กศน. ตามกรอบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง

ตารางที่ 1 แสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้

ด้าน	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	7	23.33
	หญิง	23	76.67
รวม		30	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ	21 – 25 ปี	-	-
	26 - 30 ปี	-	-
	31 - 35 ปี	5	16.67
	36 - 40 ปี	7	23.33
	41 – 45 ปี	16	53.33
	46 – 50 ปี	2	6.67
	50 ปีขึ้นไป		-
รวม		30	100.00
3. ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	-	-
	มัธยมศึกษาตอนต้น	5	16.67
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	23	76.67
	ปริญญาตรี	2	6.66
รวม		30	100.00
4. สถานภาพ	โสด	4	13.33
	สมรส	24	80.00
	หย่าร้าง	2	6.67
รวม		30	100.00
5. อาชีพ	เกษตรกรกรรม	24	80.00
	รับจ้าง	4	13.33
	ข้าราชการ	2	6.67
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-	-
รวม		30	100.00
6. รายได้	ไม่เกิน 5,000 บาท	24	80.00
	5,0001 – 10,000 บาท	4	13.33
	10,001 – 15,000 บาท	-	-
	15,001 – 20,000 บาท	2	6.67
	20,001 บาท ขึ้นไป	-	-
รวม		30	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้ พบว่าด้านเพศ ส่วนมากเป็นหญิงมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 เป็นเพศชายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ด้านอายุ พบว่าอายุ 41 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคืออายุ 36 – 40 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุ 46 – 50 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ด้านสถานภาพ พบว่าสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และสถานภาพหย่าร้างน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ด้านอาชีพพบว่า อาชีพเกษตรกรมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือรับจ้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 น้อยที่สุดคือ อาชีพข้าราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ด้านรายได้ พบว่า รายได้ไม่เกิน 5,000 บาทมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ รายได้ 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 น้อยที่สุด รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการอบรม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้านหลักสูตรการอบรม

ข้อความถาม	μ N = 30	σ	ระดับ
<u>ความพึงพอใจด้านหลักสูตรการอบรม</u>			
1. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.10	0.31	มาก
2. มีแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชัดเจน	4.13	0.35	มาก
3. หลักสูตรทันต่อสถานการณ์ทางสังคม	4.00	0.26	มาก
4. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบทบาททางการศึกษา	4.17	0.38	มาก
5. การจัดเนื้อหาของหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย	4.37	0.49	มาก
6. เนื้อหาของหลักสูตรสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้าอบรม	4.07	0.25	มาก
7. เนื้อหาของหลักสูตรสามารถพัฒนาทักษะการทำงานอาสาสมัครได้	4.57	0.50	มากที่สุด
8. การเรียงลำดับหัวข้อของแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	0.48	มากที่สุด
รวม	4.26	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิบัติการตอบสนองความพึงพอใจ ด้านหลักสูตรการอบรม ในภาพรวมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า การเรียงลำดับหัวข้อของแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67$, $\sigma=0.48$) รองลงมาคือ เนื้อหาของหลักสูตรสามารถพัฒนาทักษะการทำงานอาสาสมัครได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$, $\sigma=0.50$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมาก คือหลักสูตรทันต่อสถานการณ์ทางสังคม มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมาก ($\mu=4.00$, $\sigma=0.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปฏิบัติการตอบสนองความพึงพอใจ ด้านวิทยากร

ข้อความ	μ N = 30	σ	ระดับ
<u>ความพึงพอใจด้านวิทยากร</u>			
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจนและมี ประสบการณ์ต่อแผนจัดกิจกรรมการอบรมที่ถ่ายทอดเข้าใจง่าย	4.13	0.35	มาก
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาเชื่อมโยงกับบทบาท อาสาสมัคร กศน.	4.33	0.48	มาก
3. การใช้น้ำเสียง พฤติกรรม บุคลิกภาพและมีสัมพันธภาพที่ ดีกับผู้เข้ารับการอบรม	4.17	0.38	มาก
4. การใช้สื่อการอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาการอบรมได้ดี	4.13	0.35	มาก
5. วิทยากรเรียงลำดับเนื้อหาตามหลักสูตร	4.40	0.50	มาก
6. เนื้อหาครบถ้วนตรงตามหลักสูตร	4.37	0.49	มาก
7. การใช้เวลาอบรมตามที่กำหนดไว้	4.23	0.43	มาก
8. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นและ ตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	4.47	0.51	มาก
รวม	4.28	0.44	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านปฏิบัติการตอบสนอง ด้านวิทยากร ในภาพรวมในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นและตอบข้อซักถามในการอบรม

มีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดในระดับมาก ($\mu=4.47$, $\sigma=0.51$) รองลงมาคือ วิทยาการบรรยาย เรียงลำดับเนื้อหาตรงตามหลักสูตรมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.40$, $\sigma=0.50$) และข้อที่มี คะแนนน้อยที่สุดในระดับมาก คือ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจนและมีประสบการณ์ สอดคล้องกับแผนจัดกิจกรรมที่อบรมถ่ายทอดเข้าใจง่าย และการใช้สื่อในการอบรมมีความสอดคล้อง กับเนื้อหาการอบรมได้ดี ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในระดับมาก เท่ากัน ($\mu=4.13$, $\sigma=0.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจ ด้านสถานที่

ข้อความ	μ N = 30	σ	ระดับ
<u>ความพึงพอใจด้านสถานที่</u>			
1. สถานที่จัดโครงการอบรมมีความสะอาด เอื้อต่อการอบรม	4.23	0.43	มาก
2. สถานที่จัดโครงการอบรมจัดโต๊ะเก้าอี้ได้สอดคล้องต่อกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	0.38	มาก
3. สถานที่จัดอบรมมีแสงสว่างเพียงพอต่อการอบรม	4.23	0.43	มาก
4. สถานที่จัดโครงการอบรมมี อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศที่ดี	4.17	0.38	มาก
5. สถานที่อบรมไม่มีสิ่งรบกวนอื่น ๆ	4.17	0.38	มาก
รวม	4.19	0.40	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจด้านสถานที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.19$, $\sigma=0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า สถานที่จัดโครงการอบรมมีความสะอาด เอื้อต่อการอบรม และสถานที่จัดอบรมมีแสงสว่างเพียงพอต่อการอบรม อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\mu=4.23$, $\sigma=0.43$) รองลงมาคือ สถานที่จัดโครงการอบรมจัดโต๊ะ เก้าอี้ ได้สอดคล้องต่อกิจกรรมการเรียนรู้, สถานที่จัดโครงการอบรมมี อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศที่ดี และสถานที่อบรมไม่มี สิ่งรบกวนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\mu=4.17$, $\sigma=0.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปฏิกริยาตอบสนองความพึงพอใจด้านระยะเวลา

ข้อความ	μ N = 30	σ	ระดับ
<u>ความพึงพอใจด้านระยะเวลา</u>			
1. ระยะเวลาการอบรมมีความพอดีกับเนื้อหาการอบรม	4.23	0.43	มาก
2. วันเวลาที่กำหนดการอบรมมีความสะดวกต่อผู้เข้าอบรม	4.30	0.47	มาก
รวม	4.27	0.45	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิกริยาตอบสนองความพึงพอใจด้านระยะเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.27$, $\sigma=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 2 ลำดับ พบว่า วัน เวลาที่กำหนดการอบรมมีความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.30$, $\sigma=0.47$) รองลงมาคือ ระยะเวลา การอบรมมีความพอดีกับเนื้อหาการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.23$, $\sigma=0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปฏิกริยาตอบสนองความพึงพอใจด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

ข้อความ	μ N = 30	σ	ระดับ
<u>ความพึงพอใจด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง</u>			
1. สื่อประกอบการสอนมีความสอดคล้องกับหลักสูตร	4.17	0.38	มาก
2. สื่อที่ใช้มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์	4.17	0.38	มาก
3. สื่อมีความสอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา	4.17	0.38	มาก
4. สื่อที่ใช้ทำให้เข้าใจในเนื้อหาได้เร็วขึ้น	4.20	0.41	มาก
รวม	4.18	0.39	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิกริยาตอบสนองมีความพึงพอใจด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.18$, $\sigma=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับพบว่า สื่อที่ใช้ทำให้เข้าใจในเนื้อหาได้เร็วขึ้นผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.20$, $\sigma=0.41$) รองลงมา คือ สื่อประกอบการสอนมีความสอดคล้องกับหลักสูตร, สื่อที่ใช้มีความทันสมัยและทันต่อ

สถานการณ์ และสื่อมีความสอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก เท่ากัน ($\mu=4.17$, $\sigma=0.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจในภาพรวม

ข้อคำถาม	μ N = 30	σ	ระดับ
1. ด้านหลักสูตรการอบรม	4.26	0.38	มาก
2. ด้านวิทยากร	4.28	0.44	มาก
3. ด้านสถานที่	4.19	0.40	มาก
4. ด้านระยะเวลา	4.27	0.45	มาก
5. ด้านสื่อและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง	4.18	0.39	มาก
รวม	4.24	0.41	มาก

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปฏิกิริยาตอบสนองในภาพรวมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.24$, $\sigma=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ด้านวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.44$) รองลงมาคือ ด้านระยะเวลา ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.27$, $\sigma=0.45$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมาก คือ ด้านสื่อและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุดในระดับ มาก ($\mu=4.18$, $\sigma=0.39$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีข้อเสนอแนะต่อโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย พบว่า อาสาสมัคร กศน. ให้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับอาสาสมัคร กศน. ทุกปี เพราะมีจุดเน้นที่เปลี่ยนไปในแต่ละปีจะช่วยให้อาสาสมัคร กศน. ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ด้านการศึกษาและสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.ได้

ผลการประเมินด้านปฏิกิริยาตอบสนองพบว่า ในภาพรวมมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.24$, $\sigma=0.41$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ มีค่าความพึงพอใจมากกว่า 3.50 ขึ้นไปถึงว่าผ่านเกณฑ์

ด้านที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

กำหนดให้อาสาสมัคร กศน. ทำข้อทดสอบความรู้ก่อนอบรม จำนวน 20 ข้อ

ตารางที่ 8 แสดงค่าร้อยละและการตัดสินคะแนนทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการอบรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์การตัดสิน คะแนนมากกว่า 16 คะแนนขึ้นไป
1	นางชลากร ตั้งไว้	9	45	ไม่ผ่าน
2	น.ส.พิจิตรดา พรหมกลิ่น	8	40	ไม่ผ่าน
3	นางสายชล คำหุ่ม	9	45	ไม่ผ่าน
4	นางพนม เมฆดินแดง	7	35	ไม่ผ่าน
5	น.ส.ทิพวรรณ เป็กกล้า	8	40	ไม่ผ่าน
6	นางกฤษณา แสงจันทร์	10	50	ไม่ผ่าน
7	นางปรุง ครุฑเคลือบ	8	40	ไม่ผ่าน
8	น.ส.พรรณราย ต้อนแก้ว	9	45	ไม่ผ่าน
9	นางวันทนี โปธีลี	8	40	ไม่ผ่าน
10	น.ส.มูทิตา ฤชา	8	40	ไม่ผ่าน
11	น.ส.ยอดรัก ขวัญกล้า	8	40	ไม่ผ่าน
12	น.ส.รจนา มะลานั้นต์	9	45	ไม่ผ่าน
13	น.ส.นิภาพร คลังภักดี	7	35	ไม่ผ่าน
14	นางกานดา คำพูน	9	45	ไม่ผ่าน
15	นางฉลอง แป้นจันทร์	8	40	ไม่ผ่าน
16	นางธัญชนก ครุฑบุตร	9	45	ไม่ผ่าน
17	นายสุรเชษฐ์ ทรัพย์เมือง	7	35	ไม่ผ่าน
18	น.ส.อรวรรณ เหลื่อมกลาง	6	30	ไม่ผ่าน
19	นางทองเพียร วังเสนา	6	30	ไม่ผ่าน
20	นางแสงระวี บุรีท่าเม	7	35	ไม่ผ่าน
21	นางคำแปลง ทับพุด	8	40	ไม่ผ่าน
22	นางกัญญาภัก กฤตย์จรียา	7	35	ไม่ผ่าน
23	นางระย้า มิตคำ	9	45	ไม่ผ่าน
24	นางยศวดี ยิ้มข้าง	8	40	ไม่ผ่าน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์การตัดสิน คะแนนมากกว่า 16 คะแนนขึ้นไป
25	น.ส.มาลี ป้อมแก้ว	9	45	ไม่ผ่าน
26	นายอำนาจ โพธิ์ไคร	7	35	ไม่ผ่าน
27	นายวัฒนา พัดกลม	8	40	ไม่ผ่าน
28	นายปิติชัย แสงหล้า	10	50	ไม่ผ่าน
29	นางน้ำอ้อย โชคดี	8	40	ไม่ผ่าน
30	นายวิวัฒน์ มอญจิว	9	45	ไม่ผ่าน
รวมคะแนน		243	1,215	ไม่ผ่าน
คะแนนเฉลี่ยรวม		8.10	40.50	ไม่ผ่าน

จากตารางที่ 8 แสดงค่าร้อยละและเกณฑ์การตัดสินคะแนนทดสอบก่อนเข้าร่วมโครงการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องทำคะแนนให้ได้ 16 คะแนนขึ้นไป จึงถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จากกรณีวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ผู้เข้ารับการอบรม ทำคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 8.10 คิดเป็นร้อยละ 40.50 ไม่ผ่านตามเกณฑ์ตัดสินคะแนนทั้ง 30 คน

จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ตามกำหนดเวลาที่ได้ระบุไว้ในโครงการ

หลักสูตรการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ อาสาสมัคร กศน.

ความเป็นมาของหลักสูตร

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 9 วรรค 3 กำหนดให้ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมาตรา 10 วรรค 2 การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการยกย่องประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และวรรค 3 สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษานอกระบบ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้กับประชาชน โดยมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์และความพร้อมในการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการบำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สาขาต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมของประเทศ จึงเรียกบุคคลที่มีความพร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับ กศน. ว่า **อาสาสมัคร กศน.**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กศน. กำหนดให้ กศน. ตำบล/แขวงทุกแห่ง มีอาสาสมัคร กศน. แห่งละ 3 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้าน ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนและจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชนได้รับการตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ร่วมสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของประชาชน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ร่วมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม พร้อมกำหนดให้ อาสาสมัคร กศน. ได้รับการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัคร กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการของหลักสูตร

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร กศน. ให้เป็นพลเมืองดี มีจิตใจ เป็นผู้ให้ มีจิตอาสา โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน
2. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ ระยะเวลาอบรมและการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการบูรณาการเนื้อหาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตความแตกต่างระหว่างบุคคล ชุมชน สังคม ในแต่ละบริบทพื้นที่

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้อาสาสมัคร กศน. ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี มีจิตอาสา มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
2. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่
3. มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นอาสาสมัคร กศน.

กลุ่มเป้าหมาย อาสาสมัคร กศน.

รูปแบบการพัฒนา

การอบรม

ระยะเวลาฝึกอบรม

จำนวนไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ทั้งนี้ สามารถปรับระยะเวลาได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา หลักสูตรสภาพบริบทพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย โดยต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

โครงสร้างหลักสูตร

ที่	รายละเอียด/เนื้อหา/กิจกรรม	จำนวนชั่วโมง		
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
1	<p>การสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมือง</p> <p>1.1 ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม วินัย อุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประวัติศาสตร์ไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น การสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย</p> <p>1.2 ความเป็นพลเมืองดี ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ และบทบาทของพลเมืองดี และคุณลักษณะของพลเมืองดี</p>	1		1
2	<p>การสร้างจิตสำนึกการเป็นจิตอาสา</p> <p>2.1 จิตอาสา ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ และประเภท</p> <p>2.2 การสร้างพลัง กศน. จิตอาสา ได้แก่ การสร้างจิตสำนึก ความเป็นจิตอาสา แนวทางการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือ จิตอาสาพัฒนา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม จิตอาสากับการน้อมนำพระบรมราโชบายสู่การปฏิบัติ</p>	1	1	2
3	<p>งาน กศน.กับการเสริมสร้างการเรียนรู้และกลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ กศน. กับการจัดการศึกษานโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน กศน. และ กลยุทธ์การทำงานของอาสาสมัคร กศน.</p>	1		1
4	<p>การดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน. บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. แนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. บุคลิกภาพและการสื่อสารในงานอาสาสมัคร กศน.</p>	1	1	2

สื่อการเรียนรู้

1. สื่อเอกสาร สื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์
2. บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือบุคลากรในสถานพยาบาลในชุมชน
3. แหล่งเรียนรู้

เกณฑ์การจบหลักสูตร

1. เข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลา
2. ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือตามที่สถานศึกษากำหนด เมื่อกระบวนการอบรมเสร็จสิ้นลงผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมหลังเข้าร่วมโครงการ ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละและการตัดสินคะแนนทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการอบรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์การตัดสินคะแนนมากกว่า 16 คะแนนขึ้นไป
1	นางชลากร ตั้งไว้	18	90	ผ่าน
2	น.ส.พิจิตรดา พรหมกลีน	20	100	ผ่าน
3	นางสายชล คำห่ม	18	90	ผ่าน
4	นางพนม เมฆดินแดง	17	85	ผ่าน
5	น.ส.ทิพวรรณ เป็กกล้า	20	100	ผ่าน
6	นางกฤษณา แสงจันทร์	19	95	ผ่าน
7	นางปรุง ครุฑเคลือบ	18	90	ผ่าน
8	น.ส.พรรณราย ต้อนแก้ว	17	85	ผ่าน
9	นางวันทนี โปธีลี	18	90	ผ่าน
10	น.ส.มูทิตา ฤชา	17	85	ผ่าน
11	น.ส.ยอดรัก ขวัญกล้า	17	85	ผ่าน
12	น.ส.รจนา มะลานันต์	18	90	ผ่าน
13	น.ส.นิภาพร คลังภักดี	19	95	ผ่าน
14	นางกานดา คำพูน	19	95	ผ่าน
15	นางฉลอง แป้นจันทร์	18	90	ผ่าน
16	นางธัญชนก ครุฑบุตร	20	100	ผ่าน
17	นายสุรเชษฐ์ ทรัพย์เมือง	17	85	ผ่าน
18	น.ส.อรวรรณ เหลือมกลาง	18	90	ผ่าน
19	นางทองเพียร วังเสนา	19	95	ผ่าน
20	นางแสงระวี บุรีท่าเม	17	85	ผ่าน
21	นางคำแปลง ทับพุด	20	100	ผ่าน
22	นางกัญญาภักดิ์ กฤตย์จริยา	18	90	ผ่าน

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คะแนน	ร้อยละ	เกณฑ์การตัดสินคะแนน มากกว่า 16 คะแนนขึ้นไป
23	นางระย้า มิตคำ	20	100	ผ่าน
24	นางยศวดี ยิ้มข้าง	19	95	ผ่าน
25	น.ส.มาลี ป้อมแก้ว	18	90	ผ่าน
26	นายอำนาจ โพธิ์ไคร	20	100	ผ่าน
27	นายวัฒนา พัดกลม	20	100	ผ่าน
28	นายปิติชัย แสงหล้า	19	95	ผ่าน
29	นางน้ำอ้อย โชคดี	18	90	ผ่าน
30	นายวิวัฒน์ มอญจิว	17	85	ผ่าน
รวม		553	2,765	ผ่าน
เฉลี่ยรวม		18.43	92.16	ผ่าน

จากตารางที่ 9 แสดงค่าร้อยละและเกณฑ์การตัดสินคะแนนทดสอบหลังเข้าร่วมโครงการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องทำคะแนนให้ได้ 16 คะแนนขึ้นไปถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลการเรียนรู้คะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 18.43 คิดเป็นร้อยละ 92.16 ผ่านตามเกณฑ์ตัดสินคะแนนทั้ง 30 คน

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คะแนน ก่อนการอบรม	คะแนน หลังการอบรม	คะแนน เพิ่ม
1	นางชลากร ตั้งไว้	9	18	9
2	น.ส.พิจิตรดา พรหมกลีน	8	20	12
3	นางสายชล คำหมู่	9	18	9
4	นางพนม เมฆดินแดง	7	17	10
5	น.ส.ทิพวรรณ เป็กกล้า	8	20	12
6	นางกฤษณา แสงจันทร์	10	19	9
7	นางปรุ่ง ครุฑเคลือบ	8	18	10
8	น.ส.พรรณราย ต้อนแก้ว	9	17	8

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คะแนน ก่อนการอบรม	คะแนน หลังการอบรม	คะแนน เพิ่ม
9	นางวันทนี โปธิ์ลี	8	18	10
10	น.ส.มุกิตา ฤชา	8	17	9
11	น.ส.ยอดรัก ขวัญกล้า	8	17	9
12	น.ส.รจนา มะลานันต์	9	18	9
13	น.ส.นิภาพร คลังภักดี	7	19	12
14	นางกานดา คำทุ่น	9	19	10
15	นางฉลอง แป้นจันทร์	8	18	10
16	นางธัญชนก ครุฑบุตร	9	20	11
17	นายสุรเชษฐ์ ทรัพย์เมือง	7	17	10
18	น.ส.อรวรรณ เหลื่อมกลาง	6	18	12
19	นางทองเพียร วังเสนา	6	19	13
20	นางแสงระวี บุรีท่าแม่	7	17	10
21	นางคำแปลง ทับพุด	8	20	12
22	นางกัญญาภักดิ์ กฤตย์จรียา	7	18	11
23	นางระย้า มิตคำ	9	20	11
24	นางยศวดี ยิ้มช่าง	8	19	11
25	น.ส.มาลี ป้อมแก้ว	9	18	9
26	นายอำนาจ โปธิ์ไคร	7	20	13
27	นายวัฒนา พัดกลม	8	20	12
28	นายปิติชัย แสงหล้า	10	19	9
29	นางน้ำอ้อย โชคดี	8	18	10
30	นายวิวัฒน์ มอญจิว	9	17	8
คะแนนรวม		243	553	+ 310
คะแนนเฉลี่ยรวม		8.10	18.43	+ 10.33

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรม พบว่า คะแนนรวมก่อนอบรมอยู่ที่ 243 คะแนน คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 8.10 ส่วนคะแนนหลังการอบรม คะแนนรวมอยู่ที่ 553 คะแนน คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 18.43 ผลต่างของคะแนนรวม +310 ผลต่าง

ของคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ +10.33 ผลต่างของคะแนนรวมและคะแนนเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพของกระบวนการอบรมจากวิทยากรและการใช้สื่อช่วยในการอบรม

ด้านที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

ผู้ประเมินได้ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมที่อาสาสมัคร กศน. ได้แสดงออกในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมร่วมกับการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scoring และให้คะแนนเป็นรายบุคคล และการสัมภาษณ์ประกอบการสังเกตพฤติกรรม ดังนี้

1. การสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนการสังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัคร กศน.ตามแบบ Rubric Scoring พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม (5 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีมาก (4 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดี (3 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้พอใช้ (2 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนต้องปรับปรุง (1 คะแนน)
1. การสำรวจและการจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	สำรวจและจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วนทุกกลุ่มครบถ้วน	สำรวจข้อมูลทุกกลุ่มและจัดทำข้อมูลเกินกว่า 80%	สำรวจข้อมูลทุกกลุ่มและจัดทำข้อมูลเกินกว่า 50%	สำรวจข้อมูลทุกกลุ่มและจัดทำข้อมูลได้ 30%	สำรวจข้อมูลไม่ครบทุกกลุ่มและจัดทำข้อมูลได้ 20%
2. ให้คำแนะนำด้านการศึกษาและการเรียนรู้	แนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลชุมชน/หมู่บ้าน รวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ แห่ส่งการเรียนรู้ให้กับประชาชน	แนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ชุมชน/หมู่บ้านรวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ แห่ส่งการเรียนรู้ให้กับประชาชน	แนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับชุมชน/หมู่บ้านรวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการศึกษาและการเรียนรู้	แนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับชุมชน/หมู่บ้านรวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมไม่ครบถ้วน	แนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับชุมชน/หมู่บ้าน แต่ไม่มีการประชาสัมพันธ์

ตารางเกณฑ์การกำหนดคะแนนการสังเกตพฤติกรรมฯ (ต่อ)

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม (5 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีมาก (4 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดี (3 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานดีพอใช้ (2 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนต้องปรับปรุง (1 คะแนน)
3. ช่วยเหลือครู กศน. ตำบลในการจัดกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งใน กศน.ตำบล และในพื้นที่อื่น ๆ ที่ กศน. ตำบล นั้น ๆ รับผิดชอบ	ช่วยเหลือทางการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบในชุมชน/หมู่บ้าน และการสอนการรู้หนังสือการเป็นวิทยากรในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง การส่งเสริมการอ่าน การเป็นวิทยากรค่ายวิทยาศาสตร์	ช่วยเหลือทางการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบในชุมชน/หมู่บ้าน และการสอนการรู้หนังสือ การเป็นวิทยากรในหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง การส่งเสริมการอ่าน	ช่วยเหลือทางการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบในชุมชน/หมู่บ้าน และการสอนการรู้หนังสือและการเป็นวิทยากร	ช่วยเหลือทางการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบในชุมชน/หมู่บ้าน และการสอนการรู้หนังสือ	ช่วยเหลือทางการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมายเป็นบางครั้ง
4. สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล สัปดาห์ละ 5 วัน โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล สัปดาห์ละ 4 วัน โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล สัปดาห์ละ 3 วัน โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล สัปดาห์ละ 2 วัน โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล สัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีกิจกรรมที่ร่วมดำเนินการได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน

ตารางเกณฑ์การกำหนดคะแนนการสังเกตพฤติกรรมฯ (ต่อ)

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม (5 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีมาก (4 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดี (3 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานได้ดีพอใช้ (2 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนต้องปรับปรุง (1 คะแนน)
- จัดทำศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - จัดทำศูนย์ดิจิทัลชุมชน - จัดทำศูนย์เรียนรู้ตลอดชีวิต	- จัดทำศูนย์การเรียนรู้ - จัดทำศูนย์ดิจิทัลชุมชน - จัดทำศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของหมู่บ้าน	- จัดทำศูนย์การเรียนรู้ - จัดทำศูนย์ดิจิทัลชุมชน - จัดทำศูนย์ การเรียนรู้ตลอดชีวิตของหมู่บ้าน			
5. ร่วมจัดทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากร	ร่วมจัดทำแผนชุมชนศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากรในชุมชนทุกครั้ง	ร่วมจัดทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากรในชุมชนเกือบทุกครั้ง	ร่วมจัดทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากรในชุมชนเป็นบางครั้ง	ร่วมจัดทำแผนชุมชนศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากรในชุมชนบ้าง	ไม่ค่อยเข้าร่วมจัดทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของตนเองและวางแผนการใช้ทรัพยากรในชุมชน
6. มีเทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม การชักนำเข้าสู่การพูดคุย การสื่อสารด้วยการพูด การสื่อสารด้วยภาษา กายทุกครั้ง	การเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม การชักนำเข้าสู่การพูดคุย การสื่อสารด้วยการพูดบ่อยครั้ง	การสื่อสารด้วยคำพูดและภาษากายบ้างเป็นบางครั้ง	การสื่อสารด้วยคำพูดและภาษากายนาน ๆ ครั้ง	ไม่ค่อยได้พูดและไม่ค่อยได้ใช้ภาษากาย

ตารางที่ 11 แสดงคะแนนพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมของอาสาสมัคร กศน.
เป็นรายบุคคลตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scoring และผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้
24 คะแนน หรือร้อยละ 80 ขึ้นไป

ที่	ชื่อ-สกุล	การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม						คะแนน เต็ม 30 คะแนน ผู้ผ่าน ต้องได้ 24 คะแนน ขึ้นไป
		การสำรวจ และการ จัดทำ ข้อมูล กลุ่ม เป้าหมาย (5คะแนน)	ให้คำแนะนำ ด้าน การศึกษา และการ เรียนรู้ (5คะแนน)	ช่วยเหลือ ครู กศน. ตำบลใน การจัด กิจกรรม การศึกษา (5คะแนน)	สลับหมุน เวียนใน การปฏิบัติ งานที่ กศน. ตำบล (5คะแนน)	ร่วมจัด ทำแผน ชุมชน (5คะแนน)	มีเทคนิค การ สื่อสาร อย่างมี ประสิทธิ ภาพ (5คะแนน)	
1	นางชลากร ตั้งไว้	4	4	5	5	5	5	28
2	น.ส.พิจิตรดา พรหมกลิน	4	4	4	5	5	5	27
3	นางสายชล คำหมู่	4	4	4	4	4	4	24
4	นางพนม เมฆดินแดง	5	5	5	4	4	5	28
5	น.ส.ทิพวรรณ เป็กกล้า	5	5	4	4	4	5	27
6	นางกฤษณา แสงจันทร์	4	5	4	4	4	4	25
7	นางปรุง ครุฑเคลือบ	4	4	5	5	4	4	26
8	น.ส.พรรณราย ต่อนแก้ว	4	4	4	4	4	4	24
9	นางวันทนี โปธีลี	5	5	4	4	4	5	27
10	น.ส.มูทิตา ฤชา	4	5	4	4	4	4	25
11	น.ส.ยอดรัก ขวัญกล้า	5	5	5	4	4	5	28
12	น.ส.รจนา มะลานันต์	5	5	4	4	4	5	27
13	น.ส.นิภาพร คลังภักดี	4	5	4	4	4	4	25
14	นางกานดา คำทุ่น	4	4	4	4	4	4	24
15	นางฉลอง แป้นจันทร์	5	5	4	4	4	5	27
16	นางฉันทย์ชนก ครุฑบุตร	4	5	4	4	4	4	25
17	นายสุรเชษฐ์ ทรัพย์เมือง	4	4	5	5	4	4	26
18	น.ส.อรวรรณ เหลื่อมกลาง	4	4	4	4	4	4	24
19	นางทองเพียร วังเสนา	5	5	4	4	4	5	27
20	นางแสงระวี บุรีท่าเม	4	5	5	5	5	5	29
21	นางคำแปลง พับพัฒ	5	5	4	4	4	5	27
22	นางกัญญาภักดิ์ กฤตย์จรียา	4	5	4	4	4	4	25
23	นางระย้า มิตคำ	4	4	5	5	4	4	26

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม						คะแนน เต็ม 30 คะแนน ผู้ผ่าน ต้องได้ 24 คะแนน ขึ้นไป
		การสำรวจ และการ จัดทำ ข้อมูล กลุ่ม เป้าหมาย (5คะแนน)	ให้คำแนะนำ ด้าน การศึกษา และการ เรียนรู้ (5คะแนน)	ช่วยเหลือ ครู กศน. ตำบลใน การจัด กิจกรรม การศึกษา (5คะแนน)	สลับหมุน เวียนใน การปฏิบัติ งานที่ กศน. ตำบล (5คะแนน)	ร่วมจัด ทำแผน ชุมชน (5คะแนน)	มีเทคนิค การ สื่อสาร อย่างมี ประสิทธิ ภาพ (5คะแนน)	
24	นางยศวดี ยิ้มช่าง	4	4	4	4	4	4	24
25	น.ส.มาลี ป้อมแก้ว	4	4	4	5	5	5	27
26	นายอำนาจ โพธิ์ไคร	4	4	5	5	5	5	28
27	นายวัฒนา พัดกลม	4	5	5	5	5	5	29
28	นายปิติชัย แสงหล้า	5	5	4	4	4	5	27
29	นางน้ำอ้อย โชคดี	5	5	4	4	4	5	27
30	นายวิวัฒน์ มอญจิว	4	5	4	4	4	4	25
คะแนนเฉลี่ย								26.27

จากตารางที่ 11 แสดงคะแนนพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมของอาสาสมัคร กศน. เป็นรายบุคคล พบว่า อาสาสมัคร กศน. หลังการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากการทำงาน คะแนนที่ได้เป็นการรายงานผลจากครู กศน.ตำบลแต่ละตำบล ที่สังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัครและให้คะแนนลงในแบบประเมินพฤติกรรม สรุปได้ว่ามีคะแนนเฉลี่ย 26.27 คะแนน มีคะแนนการประเมินสูงสุด คือ 29 คะแนน จำนวน 2 คน และคะแนนต่ำสุดคือ 24 คะแนน จำนวน 5 คน ตามเกณฑ์การประเมิน คือต้องได้ 24 คะแนนขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์

2. การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (ข้อมูลการสัมภาษณ์อาสาสมัคร กศน.จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 1 - 5 มิถุนายน 2566) ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจัดเป็นหมวดหมู่ได้ ดังนี้

ประเด็นสัมภาษณ์ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร กศน. พบว่า อาสาสมัคร กศน. เป็นอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อยู่ก่อนแล้วเคยเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก กศน.จนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เมื่อ กศน.ประกาศรับสมัครอาสาสมัครจึงได้ชวนกันมาสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกอาสาสมัคร กศน. การทำงานกับ กศน. ไม่ยุ่งยาก หรือทำให้ลำบากใจ เนื่องจากเป็นงานปกติที่ทำร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ อยู่แล้วจึงเต็มใจเข้าร่วมทำงานให้กับ

กศน. เพราะอาสาสมัครทุกคนเรียนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก กศน. ที่มาเป็นอาสาสมัคร กศน. เพราะมีความสุขที่ได้ทำงานให้กับชุมชนของตน และประทับใจในคำว่าจิตอาสา มาเป็นอาสาสมัคร กศน. ได้เพิ่มเติมความรู้การทำงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู กศน.มากขึ้น คนในชุมชนที่ต้องการเรียนต่อ กศน.จะมาหาที่บ้านแล้วก็จะพามาพบครู กศน. ทำให้มีจำนวนผู้ได้รับการศึกษาต่อในชุมชนเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นอาสาสมัคร กศน.ยังไม่มีปัญหาอะไรเพราะคุ้นเคยกับครู กศน. แต่ในบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จะมีปัญหาในการทำงานกับชาวบ้านบ้าง เช่น เวลาออกสำรวจข้อมูลต่าง ๆ จะปะทะคารมกับชาวบ้านเป็นประจำในเรื่องการทำลายแหล่งเพาะปลูก ซึ่ง เป็นหน้าที่ของ อสม.ต้องทำตามที่ได้รับมอบหมายมาจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) แต่ก็ไม่ได้ตั้งใจอะไรยังคงทำหน้าที่ของเราต่อไป การเป็นอาสาสมัคร กศน. มีผลกระทบต่อครอบครัวตรงที่ไม่มีเวลาให้ครอบครัว แต่ครอบครัวเข้าใจเพราะทำมานาน คนที่จะสืบทอดการเป็นอาสาสมัครคงจะเป็นคนในครอบครัว คนอื่นยังไม่มีจิตสาธารณะที่จะทำ ทุกหมู่บ้านจะขาดบุคคลที่มีจิตสาธารณะไม่ได้เพราะต้องมีบุคคลประสานการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐทุกส่วนราชการ

2. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังการอบรมในด้านการทำงาน พบว่า อาสาสมัคร กศน. เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ที่ได้จากการอบรม พบว่า อาสาสมัคร กศน.มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับ สถาบันหลักของชาติ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ประวัติศาสตร์ชาติไทยโดยเฉพาะประวัติศาสตร์กรุงสุโขทัย ประวัติศาสตร์อำเภอคีรีมาศและประวัติความเป็นมาของตำบลทุ่งหลวง ที่ยังไม่เคยได้รับความรู้จากหน่วยงานไหนมาก่อน ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยและภาคภูมิใจในประวัติท้องถิ่นของอำเภอคีรีมาศ ซึ่งความรู้ที่ได้รับได้นำมาถ่ายทอดให้กับสมาชิกในครอบครัวเป็นอันดับแรกเพราะสมาชิกในครอบครัวมักจะถามเสมอว่า ไปอบรมหรือประชุมเรื่องอะไรมา ก็จะนำความรู้มาถ่ายทอดให้สมาชิกในครอบครัวได้ทราบความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน และยังได้มีโอกาสให้ความรู้กับคนในชุมชนร่วมกับครู กศน.ตำบล เมื่อมีการประชาสัมพันธ์งาน กศน. การปฐมนิเทศนักศึกษาและการพบกลุ่มนักศึกษา กศน. ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในการเข้ามาทำงานร่วมกับ กศน. เหมือนได้แสดงบทบาทของความเป็นครูอีกคนหนึ่งในชุมชนที่ได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้กับคนในชุมชน

2.2 การเป็นอาสาสมัคร กศน. พบว่า มีความแตกต่างจากการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน จากการสัมภาษณ์อาสาสมัคร กศน. พบว่า มีความแตกต่างกันที่จุดมุ่งหมายของการทำงาน งาน กศน.มีจุดมุ่งหมายในการให้ความรู้ให้การศึกษาให้กับคนในชุมชนเพื่อยกระดับความรู้ในด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาด้านอาชีพ การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความ

ต้องการของคนในชุมชน ส่วนของสาธารณสุขมูลฐานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนในชุมชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การดูแลตัวเองเบื้องต้นเมื่อรู้สึกเจ็บป่วย ตามสถานการณ์ของการระบาดของโรค แต่การสำรวจข้อมูลคล้าย ๆ กันจะแตกต่างกันเพียงเป็นข้อมูลด้านการศึกษา กับข้อมูลด้านสาธารณสุขเพื่อนำมาใช้กับการวางแผนดำเนินงานของแต่ละตำบล แต่มีความหนักใจมากกว่างาน กศน.ตรงที่ชาวบ้านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการกำจัดการระบาดของโรค เช่น เมื่อมีโรคไข้เลือดออกระบาดชาวบ้านมักจะไม่ให้ความร่วมมือในการทำลายภาชนะที่เพาะยุงลายเมื่ออาสาสมัครเข้าไปช่วยทำลายก็จะสร้างความไม่พอใจให้กับเจ้าของบ้าน แต่งาน กศน.ชาวบ้านที่ต้องการเรียนต่อก็จะมาหาอาสาสมัคร กศน.ก็จะพาผู้ที่ต้องการเรียนมาพบกับครู กศน.

2.3 การแสดงบทบาทของอาสาสมัคร กศน.ด้านการศึกษา จากการสัมภาษณ์พบว่า หลังจากผ่านการอบรมมาแล้วได้ทำหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.ร่วมกับครู กศน.ตำบล ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน.ได้แก่

2.3.1 การมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลด้านการศึกษาในพื้นที่ พบว่า ข้อมูลที่ทำการสำรวจได้แก่ การสำรวจประชากรในชุมชน การร่วมจัดทำเวทีประชาพิจารณ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา การสาธารณสุขเพื่อนำมาวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชน การสำรวจข้อมูลจำนวนผู้จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เรียนต่อ หรือผู้ที่ออกจากระบบการศึกษาที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับ การสำรวจนี้เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความต้องการเรียนรู้เรื่องอะไรบ้าง เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือการศึกษาเพื่อการมีงานทำ การประกอบอาชีพสร้างรายได้ การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ข้อมูลเหล่านี้จะนำมาร่วมคิดร่วมวางแผนจัดการศึกษากับครู กศน.ตำบล หรือนักศึกษาที่ขาดการติดต่อกับครู กศน.ตำบลในเรื่องการขาดการพบกลุ่มก็จะช่วยติดตามให้กลับมาพบกลุ่มให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการศึกษา ทำให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ซึ่งได้ทำหน้าที่อาสาสมัคร กศน.มาตั้งแต่เสร็จการอบรมโดยครู กศน.ตำบลได้เข้ามาประสานงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ มีการประสานงานร่วมจัดกิจกรรมการรับสมัครนักศึกษา การปฐมนิเทศโดยได้ร่วมเป็นวิทยากรนำเสนอเป็นบุคคลตัวอย่างของผู้ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาในการทำงานรับใช้คนในชุมชน การแนะแนวการศึกษาให้คนในชุมชน

2.3.2 การเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร พบว่า อาสาสมัคร กศน.ปฏิบัติตามภารกิจของกศน.ตำบลให้กับประชาชนในชุมชน ได้แก่ การช่วยเหลือประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษาในที่ประชุม หมู่บ้าน การจัดตั้งไลน์กลุ่มนักศึกษา กศน. ในชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพบกลุ่ม การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมของ กศน.ตำบล ที่ต้องการความร่วมมือกับนักศึกษา เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาชุมชนในวันสำคัญ การเข้าค่ายกิจกรรมพัฒนา

คุณภาพชีวิต การเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การแข่งขันกีฬาภายในอำเภอศีรีมาศของนักศึกษา กศน. รวมไปถึงการร่วมปฐมนิเทศและแนะแนวการศึกษาให้กับนักศึกษาในแต่ละตำบล

2.3.3 การสร้างความสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในชุมชน พบว่าอาสาสมัคร กศน.ทุกคน เป็นประธานกลุ่มและสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพในชุมชน การร่วมจัดทำทำเนียบภาคีเครือข่ายกับครู กศน.ตำบล ทำให้เกิดการประสานงานกับภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ การจัดกลุ่มสนใจ การจัดกลุ่มอาชีพ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การดูแลผู้สูงอายุร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

2.3.4 การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน.ตำบล พบว่า อาสาสมัคร กศน.ได้ร่วมนิเทศติดตามและประเมินกิจกรรมการศึกษา ได้แก่ กิจกรรมการพบกลุ่ม การจัดกลุ่มสนใจ การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ซึ่งอาสาสมัคร กศน.ต้องจัดทำรายงานตามแบบที่กำหนดทุกเดือนและทุก 6 เดือน ไปยัง กศน.อำเภอ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ได้แก่ การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ การสรรหาวิทยากร ช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2.3.5 สิทธิประโยชน์และจรรยาบรรณของอาสาสมัคร กศน. จากการสัมภาษณ์พบว่า อาสาสมัคร กศน.มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ ได้แก่ สิทธิในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าจ้างดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ค่าตอบแทนวิทยากรสอนอาชีพและสอนเสริม ค่าใช้จ่ายในการประชุมอบรม สัมมนาที่หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการ ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ สิทธิในการได้ประกาศเกียรติคุณจากหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด สิทธิในการได้รับเข็มเชิดชูเกียรติ สิทธิในการออกเสียงเลือกประธานอาสาสมัคร กศน.ในระดับต่าง ๆ แต่ไม่มีใครเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้นอกจากค่าตอบแทนวิทยากรและค่าสอนเสริมตามระเบียบปฏิบัติการสอน ในส่วนอื่นแล้วแต่หน่วยงานและสถานศึกษาจะดำเนินการให้ เพราะถือว่าทำงานเป็นจิตอาสาไม่มีข้อเรียกร้องใดๆ

ส่วนจรรยาบรรณของอาสาสมัคร กศน.นั้น พบว่า อาสาสมัคร กศน.มีความขยันอดทน เต็มใจ ตั้งใจ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ศรัทธาในการทำงาน ไม่มีการเรียกร้องหรือแสวงหาประโยชน์ส่วนตน โดยอาศัยตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ อาสาสมัคร กศน.จะประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษา การจัดตั้งกลุ่มเรียนรู้การพัฒนาอาชีพ กลุ่มพัฒนาคุณภาพชีวิตและกลุ่มส่งเสริมการอ่านในชุมชน จนทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอำเภอศีรีมาศเกินกว่าเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีกิจกรรม

การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.สร้างความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวของอาสาสมัคร กศน.ในด้านความรู้และทำให้อาสาสมัคร กศน.ได้แสดงบทบาทที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง แม้อาสาสมัคร กศน.จะมีภารกิจที่หลากหลายในกิจกรรมที่มีความแตกต่างไปจากอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานก็ตาม แต่อาสาสมัคร กศน.ยังสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อถึงการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอำเภอคีรีมาศ ให้บรรลุผลของการจัดกิจกรรมเกินเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี ดังข้อมูลปรากฏในสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ

ด้านที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ดังนี้

ด้าน	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	6	33.33
	หญิง	12	66.67
รวม		18	100.00
2. อายุ	21 – 25 ปี	-	-
	26 – 30 ปี	2	11.11
	31 – 35 ปี	5	27.78
	36 – 40 ปี	3	16.67
	41 – 45 ปี	3	16.67
	46 – 50 ปี	1	5.55
	50 ปี ขึ้นไป	4	22.22

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้าน	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
รวม		18	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	15	83.33
	ปริญญาโท	3	16.67
รวม		18	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน กศน.	1 – 3 ปี	-	-
	4 – 6 ปี	-	-
	7 – 9 ปี	2	11.11
	10 ปีขึ้นไป	16	88.89
รวม		18	100.00
5. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ	1	5.55
	ข้าราชการครู	1	5.55
	ครู กศน.ตำบล	10	55.56
	ครู ศรช.	2	11.11
	บรรณารักษ์	1	5.55
	ลูกจ้าง	3	16.67
รวม		18	100

จากตารางที่ 12 แสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ด้านอายุพบว่า อายุ 31 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 น้อยที่สุดคืออายุ 46 – 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ระดับ ปริญญาโทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.77 ประสบการณ์การทำงาน สกร. พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7 – 9 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตำแหน่ง เป็นครู กศน.ตำบลมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาคือ ลูกจ้าง 3 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เป็นครู ศรช. จำนวน 2 คน

คิดเป็น ร้อยละ 11.11 และน้อยที่สุดได้แก่ ผู้อำนวยการ ข้าราชการและบรรณารักษ์จำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการบริหารของสถานศึกษาหลังการอบรม

ข้อความ	μ N = 18	σ	ระดับ
<u>ผลลัพธ์ด้านการบริหารสถานศึกษา</u>			
1. มีบุคลากรช่วยงาน กศน.เพิ่มขึ้น	4.88	0.38	มากที่สุด
2. การทำงาน กศน.มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.72	0.46	มากที่สุด
3. การประสานการทำงานกับชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.83	0.38	มากที่สุด
4. การประชาสัมพันธ์งาน กศน.ทำได้รวดเร็ว	4.72	0.46	มากที่สุด
5. ได้รับการสะท้อนข้อมูลชุมชนเพื่อใช้ในการวางแผน	4.66	0.59	มากที่สุด
6. การนำแผนสู่การปฏิบัติทำได้รวดเร็ว	4.66	0.59	มากที่สุด
7. การติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องรวดเร็ว	4.72	0.46	มากที่สุด
8. ได้ข้อมูลสารสนเทศของชุมชนเพื่อการวางแผน	4.72	0.46	มากที่สุด
รวม	4.74	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการบริหารของสถานศึกษาหลังการอบรม ในภาพรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ มีบุคลากรช่วยงาน กศน.เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.88$, $\sigma=0.38$) รองลงมาคือ การประสานการทำงานกับชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.83$, $\sigma=0.38$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมากที่สุด คือ ได้รับการสะท้อนข้อมูลชุมชนเพื่อใช้ในการวางแผนและการนำแผนสู่การปฏิบัติทำได้รวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากัน ($\mu=4.66$, $\sigma=0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา

ข้อคำถาม	μ N = 18	σ	ระดับ
<u>ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา</u>			
1. การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร นศ.ทำได้รวดเร็วและทั่วถึง	4.55	0.61	มากที่สุด
2. การวางแผนรับสมัคร นศ.ร่วมกับอาสาสมัคร กศน.	4.66	0.59	มากที่สุด
3. การสนองตอบการจัดทำโครงการร่วมกับชุมชน	4.66	0.59	มากที่สุด
4. การประสานการจัดการศึกษาในชุมชน	4.77	0.42	มากที่สุด
5. การร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้	4.53	0.50	มากที่สุด
6. การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน	4.55	0.61	มากที่สุด
7. การสะท้อนข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา	4.61	0.60	มากที่สุด
8. ร่วมวางแผนจัดทำโครงการกับสถานศึกษา	4.61	0.60	มากที่สุด
9. ร่วมนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด
10. ร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพ กศน.	4.72	0.46	มากที่สุด
รวม	4.65	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.65$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ร่วมนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา มีคะแนนมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.83$, $\sigma=0.38$) รองลงมาคือ การประสานการจัดการศึกษาในชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.77$, $\sigma=0.42$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมากที่สุด คือ การร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.53$, $\sigma=0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน
ด้านการนิเทศติดตามผล

ข้อความ	μ N = 18	σ	ระดับ
<u>ผลลัพธ์ด้านการนิเทศติดตามผล</u>			
1. เป็นตัวแทนผู้นิเทศของสถานศึกษา	4.77	0.42	มากที่สุด
2. ให้ข้อเสนอแนะการนิเทศแก่สถานศึกษา	4.66	0.59	มากที่สุด
3. ร่วมวางแผนนิเทศกับสถานศึกษา	4.61	0.60	มากที่สุด
4. สะท้อนข้อมูลการนิเทศให้สถานศึกษา	4.55	0.61	มากที่สุด
5. ร่วมสรุปผลการนิเทศกับสถานศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด
รวม	4.68	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการนิเทศติดตามผล ในภาพรวมผลลัพธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ร่วมสรุปผลการนิเทศกับสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.83$, $\sigma=0.38$) รองลงมาคือ เป็นตัวแทนผู้นิเทศของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.77$, $\sigma=0.42$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมากที่สุด คือสะท้อนข้อมูลการนิเทศให้สถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.55$, $\sigma=0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ข้อความ	μ N = 18	σ	ระดับ
<u>ผลลัพธ์ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน</u>			
1. รายงานผลการปฏิบัติตามกำหนดเวลาที่สถานศึกษากำหนด	4.53	0.50	มากที่สุด
2. อาสาสมัคร กศน.เข้าใจในรูปแบบการรายงาน	4.55	0.61	มากที่สุด
3. รายงานกิจกรรม กศน.ครบถ้วน	4.61	0.60	มากที่สุด
4. การเขียนรายงานเป็นไปตามที่ได้รับการอบรม	4.83	0.38	มากที่สุด
5. มีคลิปสั้น ๆ ประกอบการรายงาน	4.72	0.46	มากที่สุด
รวม	4.65	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมการรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.65$, $\sigma=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า การเขียนรายงานเป็นไปตามที่ได้รับการอบรมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.83$, $\sigma=0.38$) รองลงมาได้แก่ มีคลิปลั๊น ๆ ประกอบการรายงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.72$, $\sigma=0.46$) และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับมากที่สุด คือ รายงานผลการปฏิบัติตามกำหนดเวลาที่สถานศึกษา กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.53$, $\sigma=0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานในภาพรวมของทุกด้าน

ข้อคำถาม	μ N = 18	σ	ระดับ
1. ผลลัพธ์ต่อหน่วยงานด้านการบริหารสถานศึกษา	4.74	0.47	มากที่สุด
2. ผลลัพธ์ต่อหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา	4.65	0.54	มากที่สุด
3. ผลลัพธ์ต่อหน่วยงานด้านการนิเทศติดตามผล	4.68	0.52	มากที่สุด
4. ผลลัพธ์ต่อหน่วยงานด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.65	0.54	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.68	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ด้านผลลัพธ์ด้านการบริหารสถานศึกษามีคะแนนมากที่สุดในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma=0.47$) รองลงมาได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการนิเทศติดตามผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.52$) และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดในระดับ มากที่สุด คือ ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาและผลลัพธ์ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด เท่ากัน ($\mu=4.65$, $\sigma=0.54$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ต้องการให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อการทำงานของอาสาสมัคร กศน.ได้เป็นไปตามทิศทางนโยบายของสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. โดยประยุกต์ใช้รูปแบบประเมินของ เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) มี 4 ด้าน คือ

1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) ประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นอาสาสมัคร กศน.จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ **ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ **ตอนที่ 2** การประเมินความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน.ที่มีต่อหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มาก 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อย และ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด และ **ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะการพัฒนาการอบรมอาสาสมัคร กศน.โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2. ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) โดยใช้ข้อทดสอบก่อนและหลังการอบรมจำนวน 20 ข้อ เป็นข้อสอบแบบปรนัยเลือกตอบข้อที่ถูก ผลการทดสอบวิเคราะห์เพื่อหาค่าความยาก (P : Difficulty) ค่าอำนาจจำแนก (r : Discrimination) ได้ค่า $P = 0.45$ แปลความหมายตอบถูกเกือบครึ่งตีความหมายว่า ยากปานกลางผลการพิจารณาคุณภาพดีมาก ค่า $r = 0.60$ แปลความหมายกลุ่มสูงตอบถูกมากกว่ากลุ่มต่ำตีความหมายว่า จำแนกได้ค่อนข้างสูงผลการพิจารณาคุณภาพดี

3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงหลังการอบรมและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะการสร้างและหาคุณภาพโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบข้อคำถามและให้คำแนะนำปรับปรุงแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยใส่รหัสข้อมูลที่เหมือนกันไว้ด้วยกัน จากนั้นจึงทำการเขียนลักษณะการพรรณนาข้อมูล

4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ของ Likert Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับมาก 3 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีผลลัพธ์ ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีผลลัพธ์ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการประเมินดังกล่าวได้ ดังนี้

1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 อายุ 41 – 45 ปี มากที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 สถานภาพ สมรสมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 อาชีพเกษตรกรมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รายได้ไม่เกิน 5,000 บาท มากที่สุดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 **ตอนที่ 2** ข้อมูลปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจที่มีต่อการอบรมในภาพรวมของทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.24$, $\sigma=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านหลักสูตรการอบรม** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.38$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ มีความพึงพอใจมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจด้านวิทยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.44$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ มีความพึงพอใจมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจ **ด้านสถานที่** ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.19$, $\sigma=0.40$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ มีความพึงพอใจมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจ**ด้านระยะเวลา** ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.27$, $\sigma=0.45$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ มีความพึงพอใจมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ปฏิกิริยาตอบสนองความพึงพอใจ **ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง** ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.18$, $\sigma=0.39$) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ มีความพึงพอใจมากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

2. ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

เก็บข้อมูลจากคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมต้องทำคะแนนให้ได้ 16 คะแนนขึ้นไป ถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ก่อนอบรมผู้เข้ารับการอบรมทำคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 8.10 คิดเป็นร้อยละ 40.50 ไม่ผ่านตามเกณฑ์ตัดสินคะแนนทั้ง 30 คน จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.ตามกำหนดเวลาที่ได้ระบุไว้ใน

โครงการ ผลปรากฏว่าหลังอบรมผู้เรียนมีผลการเรียนรู้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 18.43 คิดเป็นร้อยละ 92.16 ผ่านตามเกณฑ์ตัดสินทุกคน

3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

การเก็บข้อมูลจากคะแนนพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมของอาสาสมัคร กศน. เป็นรายบุคคลพบว่าอาสาสมัคร กศน. หลังการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากการทำงาน คะแนนที่ได้เป็นการรายงานผลจากครู กศน. ตำบลทั้ง 10 ตำบล ที่สังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัครและให้คะแนนลงในแบบประเมินพฤติกรรม สรุปได้ว่าอาสาสมัคร กศน. 30 คน มีคะแนนเฉลี่ย 26.27 คะแนน มีคะแนนการประเมินสูงสุด คือ 29 คะแนน จำนวน 2 คน และคะแนนต่ำสุดคือ 24 คะแนน จำนวน 5 คน ตามเกณฑ์การประเมินคือต้องได้ 24 คะแนนขึ้นไป จึงผ่านตามเกณฑ์ตัดสินทุกคน

การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมเป็น อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อยู่ก่อนแล้วพามาเป็นอาสาสมัคร กศน. เพิ่มเข้ามา ไม่ทำให้ยุ่งยากในการทำงานเพราะเป็นงานปกติ ทำด้วยความเต็มใจให้กับงาน กศน. เพราะทุกคนเรียนจบมัธยมศึกษาตอนปลายจาก กศน. เป็นอาสาสมัคร กศน. เพราะมีความสุขที่ได้ทำงานให้ชุมชนประทับใจในคำว่าจิตอาสา ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นอาสาสมัคร กศน. หลังการอบรมพบว่าอาสาสมัคร กศน. มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับ สถาบันหลักของชาติ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ประวัติศาสตร์ชาติไทย โดยเฉพาะประวัติศาสตร์กรุงสุโขทัย ประวัติศาสตร์อำเภอคีรีมาศและประวัติความเป็นมาของตำบลทุ่งหลวง การเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นอาสาสมัคร กศน. ได้แก่การมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลด้านการศึกษาในพื้นที่ การเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ตามภารกิจของกศน. ตำบลให้กับประชาชนในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในชุมชน การนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ กศน. ตำบล

4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation)

ในภาพรวมของทุกด้านมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน **ด้านการบริหารของสถานศึกษา** หลังการอบรมในภาพรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma=0.47$) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน **ด้านการจัดการศึกษา** ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.65$, $\sigma=0.54$) ผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน **ด้านการนิเทศติดตามผล** ในภาพรวมผลลัพธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.52$) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน **ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน** ในภาพรวมการรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.65$, $\sigma=0.54$)

เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานมีค่ามากกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ทุกด้าน

การอภิปรายผล

ผู้ประเมินขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ ดังนี้

การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ อาสาสมัคร กศน. โดยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ จังหวัด สุโขทัย ใช้รูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) 4 ด้าน คือ 1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) 2. ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป หลังการอบรม (Behavior Evaluation) และ 4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) ผลการประเมินพบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 4 ด้าน ผู้ประเมินขออภิปรายผลเป็นราย ด้าน ดังนี้

1. ด้านปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) โครงการอบรมและหลักสูตรการ อบรมในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับรูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ที่ได้กล่าวว่า ด้านปฏิกิริยาตอบสนองมีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกรู้สียงไรกับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมากน้อยเพียงใด การประเมิน ปฏิกิริยาตอบสนองนั้นเราต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมที่มี ความหมายและความเป็นจริงเพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการอบรมเป็นอันดับ แรก มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ ดำเนินการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง โดยอาศัย ข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐานวิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับ ปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมายและตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ 1) กำหนด ให้นั่นอนชัดเจกลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร การฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมฯลฯ 2) วางรูปแบบของเครื่องมือหรือ แบบสอบถามที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูล 3) ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบ แล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์เชิงปริมาณได้ ไม่ควรใช้คำถาม ประเภทปลายเปิด 4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มให้ข้อ คำถามต่าง ๆ และ 5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองลงไปแบบสอบถาม

เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ยังกล่าวต่อไปอีกว่า ในการแจกแจงแบบสอบถามเพื่อประเมิน ปฏิกิริยาตอบสนองนี้ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงพอที่จะให้ตอบครบ

ทุกข้อและควรแจกก่อนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกไปจากห้องอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมฝึกหลักเลี้ยง การปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอาแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง

การประเมินปฏิกริยาตอบสนองความพึงพอใจของอาสาสมัคร กศน. ที่มีต่อหลักสูตรการ อบรมพบว่า ในภาพรวมทุกด้านอาสาสมัคร กศน. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$, $\sigma=0.58$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ที่สุด ($\mu=4.50$, $\sigma=0.55$ รองลงมาคือ ด้านหลักการของหลักสูตรอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.60$) ด้านวิทยากรอยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.44$) ด้านสถานที่อบรม อยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.66$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\mu=4.14$, $\sigma=0.65$) ค่าเฉลี่ย 4.14 เป็นเพราะอาสาสมัคร กศน. มีความต้องการที่จะเรียนรู้การทำงาน กศน. และยังคงเข้ารับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์อำเภอศรีราชามาก่อน เมื่อได้รับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัคร กศน. จึงมีความพึงพอใจต่อ หลักสูตรการอบรม ต่อสถานที่ ต่อวิทยากร ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. ที่ถูก กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่ง กรรณิการ์ รุจิโชติ (2563, น. 6 - 7) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการหรือตามแรงจูงใจ และ ยังหมายถึง ทศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้หมายถึงผลที่ ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจ ในสิ่งนั้นและทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจ ซึ่ง Maslow (อ้างใน ใจทิพย์ เย็นสุข, 2561, น. 62) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการและถูกจูงใจ ให้กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นอย่างมี ระเบียบจากต่ำสุดไปหาสูงสุดแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน เรียกว่า Hierarchy of needs ได้แก่ 1) ความ ต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็น สิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ร่างกายจะได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาสามห้าเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safely Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มีความปรารถนา ที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีการร่างกาย 3) ความต้องการทางสังคม (Social or belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและ ความรักจากเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่า สังคมหรือหมู่คณะยอมรับก็จะเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกรับผิดชอบและจะรักษาผลประโยชน์ของสังคม

อาสาสมัคร กศน.ไว้อย่างชัดเจน และให้สถานศึกษาในสังกัดจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัคร กศน.ตามหลักสูตร ประกอบกับผู้เข้ามาเป็นอาสาสมัคร กศน.คือ ผู้เรียนของ กศน.อำเภอที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ม.ปลาย และทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชน อาสาสมัคร อสม.และตำแหน่งอื่น ๆ อีกมากมายในชุมชน อาสาสมัครจึงมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโครงการและหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.เป็นอย่างดี จะเห็นได้จากการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการอบรมที่อาสาสมัคร กศน. ให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้านผ่านเกณฑ์การประเมินที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ที่ 3.50 ขึ้นไป

2. ด้านผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้าง ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ทักษะและเจตคติล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป เคิร์กแพทริกได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินในขั้นนี้ไว้ ดังนี้ 1) ต้องวัดความรู้ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม 2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการอบรม และ 3) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุมซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมแล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ทักษะและเจตคติของกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะและเจตคติ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ได้กล่าวว่า มีอยู่ 2 วิธีคือ 1) ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะและเจตคติเป็นแบบสอบวัดมาตรฐาน ผู้ประเมินควรสั่งซื้อหรือเลือกใช้เฉพาะแบบสอบวัดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรม และ 2) สร้างแบบสอบวัดขึ้นเอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะและเจตคติที่สร้างขึ้นเองนี้จะให้มีรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างหรือทุกอย่างก็ได้

การสร้างแบบทดสอบของผู้ประเมินได้ศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างข้อทดสอบจากนั้น จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ จากนั้นจึงนำมาใช้ทดสอบก่อนการอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม โดย ผู้ประเมินได้กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ ผู้ทำแบบทดสอบต้องได้คะแนนตั้งแต่ 16 คะแนนหรือร้อยละ 80 ขึ้นไป ซึ่งมีผู้ผ่านทำข้อทดสอบผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน ทั้งนี้เป็นเพราะมีการวางแผนการอบรมในด้านการเตรียมเนื้อหาการอบรม การกำหนดตัววิทยากรผู้ให้ความรู้ การใช้สื่อการอบรม การสร้างบรรยากาศการอบรม

3. ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังการอบรม เป็นผลมาจากหลักสูตรและกระบวนการอบรม ที่มุ่งให้อาสาสมัคร กศน. เกิดความรู้และความเข้าใจในงาน กศน. แล้วการนำความรู้ไปใช้ในการประสานการปฏิบัติงานกับครู กศน.ตำบล และชุมชนเป็นสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ ผู้ประเมินร่วมกับครู กศน.ตำบล ได้ใช้วิธีการ

สังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัคร กศน. หลังจากผ่านการอบรมไปแล้ว โดยการสร้างแบบสังเกตและเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครที่เกิดขึ้นหลังการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ได้กล่าวในขั้นตอนที่ว่า การประเมินผลในชั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อที่เสนอนั้นจะนำไปใช้จริง ๆ ต้องใช้เวลาและอาศัย ความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมากเขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมฝึกขนาดใหญ่และกับ โปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลาย ๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็ก ทั่วไปเขาได้เสนอให้ใช้วิธีง่าย ๆ ดังนี้ 1) กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้างที่คาดหวังจะให้ เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับสัมภาษณ์ 3) ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายกลุ่ม ภายหลังจากการอบรมสักระยะหนึ่งเพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นเกิดการเปลี่ยนแปลง จริง ๆ หรือไม่ และ 4) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะนำมาแปลงเป็นตัวเลขทำการวิเคราะห์ใน เชิงปริมาณ ซึ่งผลการประเมิน อาสาสมัคร กศน. ผ่านเกณฑ์ทุกคนทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้ความเข้าใจ ในงาน กศน.ตามเนื้อหาการอบรมและการทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครในชุมชนมาก่อนประกอบกับ อาสาสมัคร กศน. ทุกคนผ่านการศึกษามากที่สุดตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้มีความเต็มใจที่ช่วยงาน กศน. ในพื้นที่

4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) พบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ สถานศึกษามี ดังต่อไปนี้ 1) ผลลัพธ์ด้านการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.74$, $\sigma=0.47$) เป็นเพราะมีอาสาสมัคร กศน.มาช่วยงานเพิ่มขึ้นทำให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพสูงเพราะได้รับการสะท้อนข้อมูลจากชุมชน มีการประสานการทำงานกับชุมชนของ อาสาสมัคร กศน.ที่มีประสิทธิภาพในการวางแผนปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังทำให้การติดตามและการ รายงานผลการปฏิบัติงานทำได้ถูกต้องและรวดเร็ว 2) ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา ในภาพรวม เกิดผลลัพธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.65$, $\sigma=0.54$) เป็นเพราะมีการประสานการจัดการศึกษาใน ชุมชนที่ชุมชนสนองตอบการทำงานร่วมกับสถานศึกษาด้วยการวางแผนการรับสมัครนักศึกษา การจัดทำโครงการร่วมกันระหว่างครู กศน.ตำบลกับอาสาสมัคร กศน. นอกจากนี้ยังมีการร่วมเข้าเป็น วิทยากรให้ความรู้งานการศึกษาต่อเนื่อง การนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาและการช่วยเหลือ ผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนให้กลับเข้ามารับการศึกษานจนจบหลักสูตร 3) ผลลัพธ์ด้านนิเทศ ติดตามในภาพรวมผลลัพธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.68$, $\sigma=0.52$) เป็นเพราะอาสาสมัคร กศน. สะท้อนข้อมูลการนิเทศให้กับสถานศึกษาและการวางแผนนิเทศและสรุปผลการนิเทศร่วมกัน นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะการนิเทศแก่สถานศึกษาเป็นการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของ สถานศึกษาอีกทางหนึ่ง อาสาสมัคร กศน.จึงถือได้ว่าเป็นตัวแทนผู้นิเทศของการสถานศึกษาในชุมชน และ 4) ผลลัพธ์ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu=4.65$,

$\sigma=0.54$) เป็นเพราะบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร กศน. การรายงานต้องมีการทำคลิปลิ้น ๆ ประกอบการรายงาน การเขียนรายงานตรงแบบรายงานที่กำหนด สามารถรายงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดเพราะอาสาสมัครมีความเข้าใจในรูปแบบการรายงาน จึงทำให้การรายงานมีความครบถ้วน ทุกกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ดนุพงษ์ บุรณะพิมพ์ (2561) ได้ทำการประเมินโครงการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ตามรูปแบบของเคิร์ทแพทริก ผลการศึกษา พบว่าการประเมินโครงการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านปฏิริยาตอบสนองมีผลการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 100 มีคะแนนสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3) ด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า มีการวางแผนว่าจะนำเอาความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม 4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อหน่วยงานพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ส่วน ทวีวัฒน์ รื่นรวย (2564) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้ 1) ผลการประเมินปฏิริยา (Reaction Evaluation) ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 2) ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านทักษะในการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ คะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 3) ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) การประเมินตนเองของครูผู้สอนด้านพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม ในด้านการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ และ 4) ผลการประเมินผลลัพธ์ (Results Evaluation) ประกอบด้วย ก) จำนวนแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ที่ครูผู้สอนจัดทำหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 100 ข) จำนวนแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย ที่ครูผู้สอนนำไปใช้กับนักเรียนประสบความสำเร็จ ร้อยละ 95 ค) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อยู่ในระดับมากที่สุด และ ง) คุณภาพผู้เรียนหลังจากใช้แผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับ วิเศษ ปิ่นพิทักษ์ (2565) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ผลการประเมิน พบว่า (1) ด้านปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนทดสอบหลังเข้ารับการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (4) ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษาในด้านการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษา การนิเทศติดตามและ การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานอาสาสมัคร กศน. (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและจิตอาสาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะด้านได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน และเพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามคุณลักษณะของอาสาสมัคร กศน. ดังนี้

1) มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย จิตสำราณะ อุทิศการณ์ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ รวมถึงมีจิตอาสา หมายถึง การมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อสถาบันหลักของชาติ พร้อมทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเต็มใจที่จะดำเนินการช่วยเหลือหรือเป็นธุระให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

2) ให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ มีความรอบคอบในการทำงาน ไม่สร้างปัญหาภายหลัง หรือต้องให้ผู้รับบริการกลับมาร้องเรียนหรือขอแก้ไขในเรื่องเดิมอีก

3) ให้ความสำคัญแก่ผู้พลาดโอกาส ขาดโอกาสและด้อยโอกาส หมายถึง การเข้ามาช่วยเหลือดูแลผู้ด้อยโอกาส ด้วยความห่วงใยและจริงใจ

4) พร้อมต่อการตรวจสอบทุกฝ่าย หมายถึง การทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ โปร่งใส มีเหตุมีผล และพร้อมรับการตรวจสอบในทุกกรณี

5) รักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย หมายถึง การแสดงออกถึงวัฒนธรรมและบุคลิกที่ดีงามของความเป็นไทย มีจิตใจโอบอ้อมอารี ยิ้มแย้มแจ่มใส และทำงานด้วยความอดทนและอดกลั้น

ผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษาอีกประการหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของอาสาสมัคร กศน. คือจำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการ กศน.เพิ่มขึ้นเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐานมีผู้ลงทะเบียนเรียนในปี 2566 ทุกระดับจำนวน 1,547 คน มีผู้จบการศึกษา จำนวน 185 คน การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตดำเนินการได้เกินเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 100 การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 100 การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 100 การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพดำเนินการได้เป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 100 การส่งเสริมการอ่านในห้องสมุดประชาชนดำเนินการได้เกินเป้าหมายร้อยละ 100 กิจกรรมบ้านหนังสือดำเนินการได้เกินเป้าหมายร้อยละ 100 ห้องสมุดเคลื่อนที่สำหรับชุมชนชาวตลาดดำเนินการได้เกินเป้าหมายร้อยละ 100 (ที่มา สรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ คีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการประเมิน

1. ควรจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน กศน. ประเภทอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ กศน. ในอนาคต
2. ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาอาสาสมัคร กศน. ทุกปี เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้อาสาสมัคร กศน. ได้รับข่าวสารข้อมูลใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในชุมชน
3. ควรมีการนำเสนอผลงานของอาสาสมัคร กศน. ที่เป็น Best Practice เพื่อแลกเปลี่ยนกับสถานศึกษาอื่น

ข้อเสนอแนะในการประเมินครั้งต่อไป

ควรมีการประเมินโครงการ กศน. อื่น ๆ โดยใช้วิธีประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) เนื่องจากเป็นวิธีการประเมินที่มีความเหมาะสมกับงาน กศน. จะทำให้ได้ข้อมูลการประเมินตรงตามกระบวนการจัดการเรียนรู้และสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน กศน. ให้มีคุณภาพได้อีกด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก, 19 มีนาคม 2566.
- กรรณิการ์ รุจิรวโรชิต. (2563). การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ
- ขวัญธิดา หวังจิตต์. (2564). การประเมินโครงการการฝึกอบรมหลักสูตรการทำวิจัยสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุขสำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี, จังหวัดราชบุรี.
- จารุพัชร์ คุรุตาประภา. (2566). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการพนักงานราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ใจทิพย์ เย็นสุข. (2561). การพัฒนาความสามารถการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษโดยการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนคาเป็ลอุปถัมภ์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- دنพงษ์ บุรณะพิมพ์. (2561). การประเมินโครงการการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหางดง, จังหวัดเชียงใหม่.
- ทวีวัฒน์ รื่นรอย. (2564). การประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์.
- ทวีวัฒน์ มณีโชติ. (2561). รูปแบบการประเมินโครงการ ในการประเมินโครงการ หน่วยที่ 1 – 7 (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2561). การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560 (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2561). แนวคิดและกระบวนการประเมินโครงการ ในการประเมินโครงการ หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิรพงษ์ พันธุ์โสตา. (2563). การประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี). สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- มุกตมาผา ล่าเห. (2560). ความต้องการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้เรียนในจังหวัดปัตตานี (วิทยานิพนธ์ สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุทธกิจ ถาวรเกษตร. (2563). รายงานการประเมินโครงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนวัดบ่อพระอินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2562. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยุพิน รอดประเสริฐ. (2561). การประเมินโครงการโรงเรียนคุณธรรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินชิป (CIPP Model) โรงเรียนห้วยธารทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- รสาพร หม่อมศรีใจ. (2562). รายงานการประเมินผลการใช้หลักสูตรการทำหนังสือเรียนรายวิชาเลือกเสรีสำหรับครูการศึกษานอกโรงเรียน. สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ จังหวัดลำปาง.
- วิเศษ ปิ่นพิทักษ์. (2565). การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. โรงเรียนเพชรพิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์.
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคีรีมาศ (2566). โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของอาสาสมัคร กศน. ปีงบประมาณ 2566. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย.
- (2566). ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย.
- (2566). แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุโขทัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ใจ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพะเยา (2565) *สรุปผลโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. (2565)*
- ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอพระทองคำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา (2566) *สรุปผลโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. (2566)*
- สฤณี วิวาสุข. (2562). รายงานการประเมินโครงการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33. สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *เอกสารสาระหลัก การ และแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน.* กรุงเทพฯ : เอ็น.เอ.รัตนหะเทรตตั้ง.
- (2564) *แนวทางการดำเนินงานอาสาสมัคร กศน. (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2564* สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2566). *หลักสูตรอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน. กลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษา และเครือข่าย.* สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (มปท.)
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดหนองคาย (2566) *ประเมินผลโครงการอบรมพัฒนาและยกระดับศักยภาพอาสาสมัคร กศน. ประจำปีงบประมาณ 2566*
- อิทธิพัทธ์ จันทรสาคร. (2565). *การศึกษาความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการที่มีต่อระบบสาธารณูปโภค ภายในอาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองอาคารสถานที่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- Borate, N. S., Gopalkrishna, B., Shiva Prasad, H. C., & Borate, S. L. (2014). *A case study approach for evaluation of employee training effectiveness and development program.* International Journal of Business & Management, 2(6), 201-210.
- Buganza, T., Kalchschmidt, M., Bartezzaghi, E., & Amabile, D. (2013). *Measuring the impact of a major project management educational program: The PMP case in finmeccanica.* International Journal of Project Management, 31(2), 285-298.
- Fraser, D. A. (2014). *Trainer and trainee perceptions of a knowledge network site evaluating training effectiveness: A case study.* Doctoral dissertation, Philosophy, Graduate Faculty of the School of Education, Northcentral University

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jones, K. J., Skinner, A. M., High, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). *A theory-driven, longitudinal evaluation of the impact of team training on safety culture in 24 hospitals*. *BMJ Quality & Safety*, 22(5), 394-404.
- Kennedy, P. E., Chyung, S. Y., Winiiecki, D. J., & Brinkerhoff, R. O. (2014). *Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's level 3 and level 4 evaluations*. *International Journal of Training and Development*, 18(1), 1-21.
- Mollahoseini, A., & Farjad, S. (2012). *Assessment effectiveness on the job training in higher education (case study: Takestan University)*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1310-1314.
- Praslova, L. (2010). *Adaptation of Kirkpatrick's four level model of training criteria to assessment of learning outcomes and program evaluation in higher ducation*. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 22(3), 215-225.
- Siengthai, S., Boonkrob, D., & Siengthai, M. (2014). *Evaluation of training effectiveness: A case study of the ministry of interior, Thailand*. *Comprehensive Research Journal of Management and Business Studies (CRJMBS)*, 2(2), 21-28.
- Stake, R.E., (1967). *The Countenance of Education Evaluation*. *Teacher College Record*, 68.
- Stufflebeam, D.L., (1997). *Educational evaluation and decision making*. Illinois : Peacock Publishers, Inc., 261 – 265.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

ด้านที่ 1 การประเมินปฏิกริยาตอบสนอง

แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

สอบถามผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.

ด้านที่ 1 การประเมินปฏิกริยาตอบสนอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ ชาย หญิง

2.อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 25 ปี
 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี
 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี
 46 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ปวช-ปวส ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4.สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง

5.อาชีพ

- เกษตรกรรม รับจ้าง รับราชการ
 พนักงานรัฐวิสาหกิจ

6.รายได้

- 0 – 5,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท
 20,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการและหลักสูตรพัฒนาศักยภาพ

อาสาสมัคร กศน. ได้แก่ หลักสูตร วิทยากร สถานที่ ระยะเวลา สื่อและวัสดุอุปกรณ์

คำชี้แจง ให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเหมาะสม

- 5 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
 3 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
 1 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการและหลักสูตรพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.

ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<u>ความพึงพอใจด้านหลักสูตรการอบรม</u>					
1. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ					
2. มีแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างชัดเจน					
3. หลักสูตรทันต่อสถานการณ์ทางสังคม					
4. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบทบาททางการศึกษา					
5. การจัดเนื้อหาของหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย					
6. เนื้อหาของหลักสูตรสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้าอบรมได้					
7. เนื้อหาของหลักสูตรสามารถพัฒนาทักษะการทำงานอาสาสมัครได้					
8. การเรียงลำดับหัวข้อของแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม					
<u>ความพึงพอใจด้านวิทยากร</u>					
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจนและมีประสบการณ์เหมาะสมกับแผนจัดกิจกรรมที่อบรมเนื้อหาที่ถ่ายทอดเข้าใจง่าย					
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาเชื่อมโยงกับบทบาทอาสาสมัคร กศน.					
3. การใช้น้ำเสียง พฤติกรรม บุคลิกภาพและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เข้ารับการอบรม					
4. การใช้สื่อในการอบรมได้อย่างเหมาะสม					
5. วิทยากรเรียงลำดับเนื้อหาตามหลักสูตร					
6. เนื้อหาครบถ้วนตรงตามหลักสูตร					
7. การใช้เวลาอบรมตามที่กำหนดไว้					
8. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นและตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					

การประเมินความพึงพอใจฯ (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<u>ความพึงพอใจด้านสถานที่</u>					
1. สถานที่จัดโครงการอบรมมีความสะอาด เอื้อต่อการอบรม					
2. สถานที่จัดโครงการอบรมจัดโต๊ะเก้าอี้ได้เหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนรู้					
3. สถานที่จัดอบรมมีแสงสว่างเพียงพอต่อการอบรม					
4. สถานที่จัดโครงการอบรมมี อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม					
5. สถานที่อบรมไม่มีสิ่งรบกวนอื่น ๆ					
<u>ความพึงพอใจด้านระยะเวลา</u>					
1. ระยะเวลาการอบรมมีความเหมาะสมพอดี					
2. วันเวลาที่กำหนดการอบรมมีความสะดวกต่อผู้เข้าอบรม					
<u>ความพึงพอใจด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง</u>					
1. สื่อประกอบการสอนมีความเหมาะสมกับหลักสูตร					
2. สื่อที่ใช้มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์					
3. สื่อมีความเหมาะสมกับเนื้อหารายวิชา					
4. สื่อที่ใช้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้เร็วขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
กศน.อำเภอกีรีมาศ

ภาคผนวก ข

ข้อทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมหลักสูตรการพัฒนา
และยกระดับศักยภาพอาสาสมัคร กศน.
ด้านที่ 2 ประเมินผลการเรียนรู้

**ข้อทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม
หลักสูตรการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ อาสาสมัคร กศน.**

ด้านที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้

คำชี้แจง แบบทดสอบเพื่อการประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัคร กศน.ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการอบรมและหลังการอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอกีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย

คำสั่ง ข้อทดสอบนี้มีจำนวน 20 ข้อ จำนวน 4 ตัวเลือก ก. ข. ค. ง. ให้ผู้ทดสอบเลือกคำตอบที่ถูกต้องและวงกลมลงในกระดาษคำตอบ ให้เวลาทำข้อทดสอบ 10 นาที

1. ข้อใดคือ หลักการของหลักสูตรการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร กศน.

- ก. มุ่งส่งเสริมให้เกิดการศึกษาในชุมชน
 - ข. มุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร กศน.
 - ค. มุ่งให้อาสาสมัคร กศน.เป็นพลเมืองดี มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีจิตอาสาโดยไม่หวังผลประโยชน์
- ตอบแทน

ง. ถูกทุกข้อ

2. ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของอาสาสมัคร กศน.

- ก. มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี
- ข. มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
- ค. มีใจรักในตนเองและครอบครัว
- ง. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กศน.

3. ข้อใดไม่ใช่เนื้อหาความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

- ก. มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย อุทิศการณ ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ
 - ข. การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ค. ประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น
- ง. ถูกทุกข้อ

4. ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของพลเมืองดี

- ก. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม
- ข. มีวินัย ฝึกกาย วาจาและใจ
- ค. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ง. เคารพกฎหมายและปฏิบัติตามระเบียบของสังคม

5. “จิตอาสา” แปลว่า
- ก. จิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์
 - ข. จิตใจเขาใจเรา
 - ค. จิตที่พึงดูตายกับสิ่งที่เกิดขึ้น
 - ง. ถูกทุกข้อ
6. ข้อใดคือจิตอาสาเฉพาะกิจ
- ก. จิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น
 - ข. จิตอาสาปฐมพยาบาล
 - ค. จิตอาสาพระราชทาน
 - ง. ถูกทุกข้อ
7. ข้อใดไม่ใช่จิตอาสาภัยพิบัติ
- ก. อุทกภัย
 - ข. ประกันภัย
 - ค. วาตภัย
 - ง. ภัยภัย
8. ข้อใดไม่ใช่ในงาน กศน.
- ก. การศึกษาในระบบ
 - ข. การศึกษานอกระบบ
 - ค. การศึกษาตามอัธยาศัย
 - ง. การศึกษานอกโรงเรียน
9. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดอยู่ในการศึกษาประเภทใด
- ก. การศึกษาต่อเนื่อง
 - ข. การศึกษาตามอัธยาศัย
 - ค. การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ง. ถูกทุกข้อ
10. ข้อใดไม่ใช่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.
- ก. ร่วมสำรวจความต้องการ
 - ข. ร่วมวางแผน
 - ค. ร่วมทำงาน
 - ง. ร่วมรับผลประโยชน์

11. ห้องสมุดประชาชนจัดอยู่ในการศึกษาใด
 - ก. การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ข. การศึกษาต่อเนื่อง
 - ค. การศึกษาตามอัธยาศัย
 - ง. การศึกษานอกโรงเรียน
12. ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร กศน.
 - ก. สืบค้นและจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย
 - ข. ให้คำแนะนำด้านการศึกษา
 - ค. ช่วยเหลือครู กศน.
 - ง. ถูกทุกข้อ
13. ข้อใดคือเทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ก. เลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม
 - ข. ชักนำสู่การพูดคุย
 - ค. อย่าพูดนอกเรื่อง
 - ง. ถูกทุกข้อ
14. ผู้ที่จะเป็นอาสาสมัคร กศน.ต้องมีอายุตั้งแต่เท่าใด
 - ก. สิบแปดปีขึ้นไป
 - ข. 20 ปีขึ้นไป
 - ค. 25 ปีขึ้นไป
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
15. อาสาสมัคร กศน. ต้องอยู่ในชุมชนไม่น้อยกว่ากี่ปี
 - ก. 5 ปี
 - ข. 3 ปี
 - ค. 2 ปี
 - ง. 1 ปี
16. ข้อใดไม่ใช่สิทธิประโยชน์ของอาสาสมัคร กศน.
 - ก. เบิกค่าบำรุงการศึกษา
 - ข. เบิกค่าตอบแทนวิทยากร
 - ค. เบิกค่าประชุมสัมมนา
 - ง. เบิกค่าจ้างดำเนินงาน

17. อาสาสมัคร กศน. จะได้รับเข็มเชิดชูเกียรติระดับเหรียญทองต้องทำหน้าที่มาแล้วกี่ปี
- 17 ปี
 - 18 ปี
 - 19 ปี
 - 20 ปี
18. อาสาสมัคร กศน. ต้องทำรายงานอย่างน้อยกี่ครั้ง
- เดือนละ 1 ครั้ง
 - 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง
 - 6 เดือนต่อ 1 ครั้ง
 - ไม่มีข้อใดถูก
19. อาสาสมัคร กศน. จะได้รับเข็มเชิดชูเกียรติระดับเหรียญทองแดงต้องทำหน้าที่มาแล้วกี่ปี
- 7 ปี
 - 8 ปี
 - 9 ปี
 - 10 ปี
20. อาสาสมัคร กศน. จะได้รับเหรียญเชิดชูเกียรติเหรียญเงินต้องทำงานมาแล้วกี่ปี
- 12 ปี
 - 13 ปี
 - 14 ปี
 - 15 ปี

เฉลยข้อทดสอบ

1. ง. 2. ค. 3. ง. 4. ก. 5. ก. 6. ค. 7. ข. 8. ก. 9. ก.
 10. ง. 11. ค. 12. ง. 13. ง. 14. ก. 15. ง. 16. ก. 17. ข. 18. ก.
 19. ค. 20. ง.

ภาคผนวก ค

แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ของอาสาสมัคร กศน.
ด้านที่ 3 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม

แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

ด้านที่ 3 การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม

เกณฑ์การกำหนดคะแนนการสังเกตพฤติกรรมของอาสาสมัคร กศน.ตามแบบ Rubric
Scoring พฤติกรรมที่แสดงออกระหว่างการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่างปฏิบัติ งานได้ดีเยี่ยม (5 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดีมาก (4 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดี (3 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดีพอใช้ (2 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่างปฏิบัติ งานต้องปรับปรุง (1 คะแนน)
1. การสำรวจ และการจัดทำ ข้อมูลกลุ่ม เป้าหมาย	สำรวจและจัดทำ ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ได้ครบถ้วนทุกกลุ่ม ครบถ้วนทุกกลุ่ม	สำรวจข้อมูลทุกกลุ่ม และจัดทำข้อมูลเกิน กว่า 80%	สำรวจข้อมูลทุก กลุ่มและจัดทำ ข้อมูลเกินกว่า 50%	สำรวจข้อมูลทุกกลุ่ม และจัดทำข้อมูลได้ 30%	สำรวจข้อมูลไม่ครบ ทุกกลุ่มและจัดทำ ข้อมูลได้ 20%
2. ให้คำแนะนำ ด้านการศึกษา และการเรียนรู้	แนะนำกิจกรรมการ เรียนรู้ แผนการ เรียนรู้ ที่เหมาะกับแต่ ละบุคคล ชุมชน/ หมู่บ้านรวมทั้งประชา สัมพันธ์กิจกรรมด้าน การศึกษาและการ เรียนรู้แหล่งการเรียนรู้ ให้กับประชาชน	แนะนำกิจกรรมการ เรียนรู้ ที่เหมาะกับแต่ ละบุคคล ชุมชน/ หมู่บ้าน รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมด้านการ ศึกษาและการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ให้กับ ประชาชน	แนะนำกิจกรรม การเรียนรู้ที่ เหมาะให้กับ ชุมชน/หมู่บ้าน รวมทั้งประชา สัมพันธ์กิจกรรม ด้านการศึกษา และการเรียนรู้	แนะนำกิจกรรมการ เรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับ ชุมชน/หมู่บ้าน รวมทั้งประชา สัมพันธ์กิจกรรม ไม่ครบถ้วน	แนะนำกิจกรรม การเรียนรู้ที่เหมาะสม ให้กับชุมชน/ หมู่บ้าน แต่ไม่มีการ ประชาสัมพันธ์
3. ช่วยเหลือ ครู กศน.ตำบลใน การจัดกิจกรรม การศึกษาและ การเรียนรู้ทั้งใน กศน.ตำบล และ ในพื้นที่อื่น ๆ ที่ กศน.ตำบลนั้น ๆ รับผิดชอบ	ช่วยเหลือทางด้าน การเรียนให้กับกลุ่ม เป้าหมายผู้อยู่นอก ระบบในชุมชน/หมู่ บ้านและการสอนการ รู้หนังสือ การเป็น วิทยากรในหลักสูตร การศึกษาต่อเนื่อง การส่งเสริมการอ่าน การเป็นวิทยากร	ช่วยเหลือทางด้าน การเรียนให้กับกลุ่ม เป้าหมายผู้อยู่นอก ระบบในชุมชน/ หมู่บ้าน และ การ สอนการรู้หนังสือ การเป็นวิทยากรใน หลักสูตรการศึกษา ต่อเนื่อง การส่งเสริม การอ่าน	ช่วยเหลือทางด้าน การเรียนให้กับ กลุ่มเป้าหมาย ผู้อยู่นอกระบบใน ชุมชน/หมู่บ้าน และ การสอนการ รู้หนังสือและการ เป็นวิทยากร	ช่วยเหลือทางด้าน การเรียนให้กับกลุ่ม เป้าหมาย ผู้อยู่นอก ระบบในชุมชน/ หมู่บ้านและ การ สอนการรู้หนังสือ	ช่วยเหลือทางด้าน การเรียนให้กับ กลุ่มเป้าหมายเป็น บางครั้ง

แบบสังเกตพฤติกรรมฯ (ต่อ)

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่างปฏิบัติงาน งานได้ดีเยี่ยม (5 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดีมาก (4 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดี (3 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่าง ปฏิบัติงานได้ดีพอใช้ (2 คะแนน)	พฤติกรรมที่แสดง ออกระหว่างปฏิบัติงาน งานต้องปรับปรุง (1 คะแนน)
4. สลับหมุนเวียน ในการปฏิบัติงาน ที่ กศน. ตำบล โดยมีกิจกรรมที่ ร่วมดำเนินการ ได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของ หมู่บ้าน - จัดทำศูนย์การ เรียนรู้ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง - จัดทำศูนย์ ดิจิทัลชุมชน - จัดทำศูนย์ เรียนรู้ตลอดชีวิต ของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการ ปฏิบัติงานที่ กศน. ตำบล สัปดาห์ละ 5 วันโดยมีกิจกรรมที่ ร่วมดำเนินการ ได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของหมู่บ้าน - จัดทำศูนย์การเรียนรู้ - จัดทำศูนย์ดิจิทัล ชุมชน - จัดทำศูนย์เรียนรู้ ตลอดชีวิตของ หมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนในการ ปฏิบัติงานที่ กศน. ตำบลสัปดาห์ละ 4 วัน โดยกิจกรรมที่ ร่วมดำเนินการ ได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของหมู่บ้าน - จัดทำศูนย์การ เรียนรู้ - จัดทำศูนย์ดิจิทัล ชุมชน - จัดทำศูนย์เรียนรู้ ตลอดชีวิตของ หมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนใน การปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบล สัปดาห์ละ 3 วัน โดยมีกิจกรรมที่ ร่วมดำเนินการ ได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของ หมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนใน การปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบลสัปดาห์ ละ 2 วัน โดยมี กิจกรรมที่ร่วม ดำเนินการ ได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของหมู่บ้าน	สลับหมุนเวียนใน การปฏิบัติงานที่ กศน.ตำบลสัปดาห์ ละ 1 วัน โดยมี กิจกรรมที่ร่วม ดำเนินการ ได้แก่ - จัดทำศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของ หมู่บ้าน
5. ร่วมจัดทำแผน ชุมชน ศึกษา ชุมชนของตนเอง และวางแผนการ ใช้ทรัพยากรใน ชุมชน	ร่วมจัดทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของ ตนเองและวางแผนการ ใช้ทรัพยากร ในชุมชนทุกครั้ง	ร่วมจัดทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของ ตนเองและวางแผนการ ใช้ทรัพยากร ในชุมชนหลายครั้ง	ร่วมจัดทำแผน ชุมชน ศึกษา ชุมชนของตนเอง และวางแผนการ ใช้ทรัพยากรใน ชุมชนเป็นบางครั้ง	ร่วมจัดทำแผน ชุมชน ศึกษาชุมชน ของตนเองและวางแผนการ ใช้ ทรัพยากรในชุมชน บ้าง	ไม่เคยเข้าร่วมจัด ทำแผนชุมชน ศึกษาชุมชนของ ตนเองและวางแผนการ ใช้ ทรัพยากรในชุมชน
6. มีเทคนิคการ สื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	การเลือกช่วงเวลา ที่เหมาะสมการนำเข้าสู่ การพูดคุย การสื่อสาร ด้วยการพูดภาษากาย ทุกครั้ง	การเลือกช่วงเวลา ที่เหมาะสม การชัก นำเข้าสู่การพูดคุย การสื่อสารด้วยการ พูดบ่อยครั้ง	การสื่อสารด้วย คำพูดและภาษา กายบ้างเป็น บางครั้ง	การสื่อสารด้วย คำพูดและภาษากาย นาน ๆ ครั้ง	ไม่ค่อยได้พูดและไม่ ค่อยได้ใช้ภาษากาย

ภาคผนวก ง

ตารางคะแนนการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ของอาสาสมัคร กศน.

.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ประสบการณ์ในการทำงาน ปี

สถานที่/หน่วยงาน..... จังหวัด.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน..... พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ อาสาสมัคร กศน.ทุกตำบล

ผู้รวบรวมจัดหมวดหมู่ข้อมูล นางริสา วัฒนะรัตน์

ประเด็นคำถาม

1. ก่อนมาเป็นอาสาสมัคร กศน. ท่านทำอะไรมาก่อน.....

.....
.....

2. ทำไมถึงเข้ามาเป็นอาสาสมัคร กศน.....

.....
.....

3. ท่านมีความเข้าใจในงาน กศน.มาก่อนหรือไม่ และเข้าใจว่าอย่างไร

.....
.....

4. การเป็นอาสาสมัคร กศน. ครอบคลุมเวลาของครอบครัวท่านหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....

5. การเป็นอาสาสมัคร กศน.ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันของท่านยุ่งยากมากขึ้นหรือไม่
อย่างไร.....

.....
.....

6. ท่านคิดว่างาน กศน.มีประโยชน์ต่อท่านและคนในชุมชนอย่างไร.....

.....
.....

7. มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างที่เกิดขึ้นหลังการอบรมที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร
กศน.เช่น

7.1 การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

7.2 การแสดงบทบาทหน้าที่การเป็นอาสาสมัคร กศน.ที่ต้องทำงานร่วมกับครู กศน.
ตำบลมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

7.3 มีความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่อาสาสมัคร กศน. ควรจะได้รับมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
กศน.อำเภอคีรีมาศ

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

สอบถามผู้บริหาร ครูและบุคลากร กศน.อำเภอศีรีมาศ

ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ

ชาย หญิง

2.อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 25 ปี
 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี
 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี
 46 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ปวช-ปวส ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4.ประสบการณ์การทำงาน

1 – 3 ปี 4 – 6 ปี 7 – 9 ปี
 10 ปีขึ้นไป

5.ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ ข้าราชการ ครู กศน.ตำบล
 ลูกจ้างทั่วไป

ตอนที่ 2 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 คะแนน หมายถึง มีผลลัพธ์เกิดขึ้น มากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง มีผลลัพธ์เกิดขึ้น มาก
 3 คะแนน หมายถึง มีผลลัพธ์เกิดขึ้น ปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง มีผลลัพธ์เกิดขึ้น น้อย
 1 คะแนน หมายถึง มีผลลัพธ์เกิดขึ้น น้อยที่สุด

แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการฯ

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ผลลัพธ์ด้านการบริหารสถานศึกษา					
1. มีบุคลากรช่วยงาน กศน.เพิ่มขึ้น					
2. การทำงาน กศน.มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
3. การประสานการทำงานกับชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4. การประชาสัมพันธ์งาน กศน.ทำได้รวดเร็ว					
5. ได้รับการสะท้อนข้อมูลชุมชนเพื่อใช้ในการวางแผน					
6. การนำแผนสู่การปฏิบัติทำได้รวดเร็ว					
7. การติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานทำได้ถูกต้องรวดเร็ว					
8. ได้ข้อมูลสารสนเทศของชุมชนเพื่อการวางแผน					
ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา					
1. การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร นศ.ทำได้รวดเร็วและทั่วถึง					
2. การวางแผนรับสมัคร นศ.ร่วมกับอาสาสมัคร กศน.					
3. การสนองตอบการจัดทำโครงการร่วมกับชุมชน					
4. การประสานการจัดการศึกษาในชุมชน					
5. การร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้					
6. การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน					
7. การสะท้อนข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา					
8. ร่วมวางแผนจัดทำโครงการกับสถานศึกษา					
9. ร่วมนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา					
10. ร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพ กศน.					
ผลลัพธ์ด้านการนิเทศติดตามผล					
1. เป็นตัวแทนผู้นิเทศของสถานศึกษา					
2. ให้ข้อเสนอแนะการนิเทศแก่สถานศึกษา					
3. ร่วมวางแผนนิเทศกับสถานศึกษา					
4. สะท้อนข้อมูลการนิเทศให้สถานศึกษา					
5. ร่วมสรุปผลการนิเทศกับสถานศึกษา					

แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการฯ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ผลลัพธ์ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน					
1. รายงานผลการปฏิบัติตามกำหนดเวลาที่สถานศึกษากำหนด					
2. อาสาสมัคร กศน.เข้าใจในรูปแบบการรายงาน					
3. รายงานกิจกรรม กศน.ครบถ้วน					
4. การเขียนรายงานเป็นไปตามที่ได้รับการอบรม					
5. มีคลิปสั้น ๆ ประกอบการรายงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

กศน.อำเภอคีรีมาศ

ภาคผนวก ข

ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ของอาสาสมัคร กศน.

ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ด้านที่ 1 การประเมินปฏิริยาตอบสนอง

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<u>ความพึงพอใจด้านหลักสูตรการอบรม</u>						
1. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. มีแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. หลักสูตรทันต่อสถานการณ์ทางสังคม	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
4. หลักสูตรมีความสอดคล้องกับบทบาททางการศึกษา	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
5. การจัดเนื้อหาของหลักสูตรเป็นไปตามลำดับความยากง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. เนื้อหาของหลักสูตรสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้าอบรมได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. เนื้อหาของหลักสูตรสามารถพัฒนาทักษะการทำงานอาสาสมัครได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. การเรียงลำดับหัวข้อของแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<u>ความพึงพอใจด้านของวิทยากร</u>						
1. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจนและมีประสบการณ์เหมาะสมกับแผนจัดกิจกรรมที่อบรมมีความชัดเจนและมีประสบการณ์เหมาะสมเนื้อหาที่ถ่ายทอดเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหาเชื่อมโยงกับบทบาทอาสาสมัคร กศน.	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. การใช้น้ำเสียง พฤติกรรม บุคลิกภาพและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เข้ารับการอบรม	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
4. การใช้สื่อในการในการอบรมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. วิทยากรเรียงลำดับเนื้อหาตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. เนื้อหาครบถ้วนตรงตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC แบบสอบถามฯ (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1			
7. การใช้เวลาอบรมตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นและตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความพึงพอใจด้านสถานที่						
1. สถานที่จัดโครงการอบรมมีความสะอาด เอื้อต่อการอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานที่จัดโครงการอบรมจัดโต๊ะเก้าอี้ได้เหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
3. สถานที่จัดอบรมมีแสงสว่างเพียงพอต่อการอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานที่จัดโครงการอบรมมี อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. สถานที่อบรมไม่มีสิ่งรบกวนอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความพึงพอใจด้านระยะเวลา						
1. ระยะเวลาการอบรมมีความเหมาะสมพอดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. วันเวลาที่กำหนดการอบรมมีความสะดวกต่อผู้เข้าอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความพึงพอใจด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง						
1. สื่อประกอบการสอนมีความเหมาะสมกับหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สื่อที่ใช้มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สื่อมีความเหมาะสมกับเนื้อหารายวิชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สื่อที่ใช้ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้เร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. ด้านที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1			
ผลลัพธ์ด้านการบริหารสถานศึกษา						
1. มีบุคลากรช่วยงาน กศน.เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. การทำงาน กศน.มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. การประสานการทำงานกับชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
4. การประชาสัมพันธ์งาน กศน.ทำได้รวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ได้รับการสะท้อนข้อมูลชุมชนเพื่อใช้ในการวางแผน	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
6. การนำแผนสู่การปฏิบัติทำได้รวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. การติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานทำได้ถูกต้องรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ได้ข้อมูลสารสนเทศของชุมชนเพื่อการวางแผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา						
1. การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร นศ.ทำได้รวดเร็วและทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. การวางแผนรับสมัคร นศ.ร่วมกับอาสาสมัคร กศน.	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. การสนองตอบการจัดทำโครงการร่วมกับชุมชน	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
4. การประสานการจัดการศึกษาในชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. การร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. การติดตามช่วยเหลือผู้เรียน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
7. การสะท้อนข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ร่วมวางแผนจัดทำโครงการกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ร่วมนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพ กศน.	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ผลลัพธ์ด้านการนิเทศติดตามผล						
1. เป็นตัวแทนผู้นิเทศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ให้ข้อเสนอแนะการนิเทศแก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ร่วมวางแผนนิเทศกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สะท้อนข้อมูลการนิเทศให้สถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
5. ร่วมสรุปผลการนิเทศกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ผลลัพธ์ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน						
1. รายงานผลการปฏิบัติตามกำหนดเวลาที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC แบบสอบถามฯ (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. อาสาสมัคร กศน.เข้าใจในรูปแบบการรายงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. รายงานกิจกรรม กศน.ครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. การเขียนรายงานเป็นไปตามที่ได้รับการอบรม	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
5. มีคลิปสั้น ๆ ประกอบการรายงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ซ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1. ดร.ศรีโสภณ มีเจริญ	อดีตรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดสุโขทัย
2. นางสาวนุรัตน์ วรรณ	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบ้านฝาง
3. นางกฤษณา พลฤทธิ์	อดีตศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.จังหวัดอุดรธานี

ภาคผนวก ฅ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

คู่มือฉบับ

ที่ ศธ ๐๒๑๐.๘๐๐๓/ว๕๕๔

กศน. อำเภอกีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย

๖๕ หมู่ ๑๖ ตำบลโตนด ๖๔๑๖๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ศรีโสภณ มีเจริญ, ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบ้านฝาง, นางกฤษณา พลฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ด้วยนางริสา วัฒนะรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกีรีมาศ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและบริการ

ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือ เอกสารทางวิชาการในครั้งนี้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาสำหรับเก็บข้อมูลเพื่อกำหนดทำรายงานการประเมินโครงการดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางริสา วัฒนะรัตน์)

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกีรีมาศ

ฝ่ายอำนวยการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๕๕๖๙ ๕๐๑๒

ภาคผนวก ญ

หนังสือขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

คู่มือฉบับ

ที่ ศธ ๐๒๑๐.๘๐๐๓/ว๒๒๔

กศน. อำเภอกีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย

๖๕ หมู่ ๑๖ ตำบลโตนด ๖๔๑๖๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน รายละเอียดดังแนบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารรายงานการประเมินโครงการ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางริสา วัฒนะรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกีรีมาศ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและบริการ บัดนี้การดำเนินการดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงแล้ว

ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และได้โปรดตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามหนังสือตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวจะก่อประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางริสา วัฒนะรัตน์)

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอกีรีมาศ

๑. สำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุโขทัย
๒. สกร.ระดับอำเภอทุกแห่ง (9แห่ง) ใน จ.สุโขทัย
๓. สกร.ระดับเขตบางบอน กทม
๔. สกร.ระดับอำเภอสามเงา จ.ตาก
๕. สกร.ระดับอำเภองาว จ.ลำปาง
๖. สกร.ระดับอำเภอพรหมพิราม จ.พิษณุโลก
๗. สกร.ระดับอำเภอคำม่วง จ.กาฬสินธุ์
๘. สกร.ระดับอำเภอพระประแดง จ.สมุทรปราการ
๙. สกร.ระดับอำเภอเมืองพะเยา จ.พะเยา
๑๐. สกร.ระดับอำเภอขุนยวม จ.แม่ฮ่องสอน

ฝ่ายผู้อำนวยการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๕๕๖๙ ๕๐๑๒

ภาคผนวก ก

โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยของอาสาสมัคร กศน.

1.ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ของอาสาสมัคร กศน.

2. ความสอดคล้อง

นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2566

ข้อ 2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพ การศึกษา

ข้อ 4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ข้อ 4.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัยเพื่อการมีงานทำโดย บูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น

นโยบายและจุดเน้นสำนักงาน กศน.ประจำปีงบประมาณ 2566

ข้อ 2.10 สร้าง อาสาสมัคร กศน. เพื่อเป็นเครือข่ายในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตในชุมชน

ข้อ 2.13 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความพร้อมในการจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับ ประชาชน

3.หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 9 วรรค 3 กำหนดให้ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการ เรียนรู้มีกรดำเนินการ ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ มาตรา 10 วรรค 2 การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เพื่อการศึกษาและการยกย่อง ประกาศเกียรติ คุณสำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย และวรรค 3 สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสม ให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษานอกระบบ สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในฐานะที่ เป็นองค์กร หลักในการส่งเสริมสนับสนุน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย ให้กับประชาชน โดยมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความพร้อมในการที่จะสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของคนในชุมชน ได้แก่ ข้าราชการบำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สาขาต่าง ๆ เป็นต้น ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ที่อยู่นอกระบบ ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนา ศักยภาพกำลังคนและสังคมของประเทศ เป็น

องค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนาศักยภาพ กำลังคนและสังคมของประเทศ

ในการนี้ กศน.อำเภอศรีมหาศ เล็งเห็นความสำคัญในการจัดโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน. เพื่ออบรมการดำเนินงานให้กับอาสาสมัคร กศน. เพื่อมุ่งเน้นให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านและความพร้อมในการที่จะสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชนและมีจิตอาสาที่จะร่วมกับ กศน.ตำบล/แขวง ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ข้าราชการบำนาญ ศิษย์เก่า กศน. ฯลฯ เพื่อการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของอาสาสมัคร กศน. ได้

4.วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของชุมชน
4. เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

อาสาสมัคร กศน. จำนวน 3 คน/ตำบล รวมเป็น 30 คน

เชิงคุณภาพ

เพื่อให้สร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.วิธีดำเนินการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	พื้นที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
ชั้นวางแผนงาน (P) 1. กำหนดเป้าหมาย และระดับความสำเร็จ ของโครงการ	เพื่อกำหนดเป้าหมาย และระดับความสำเร็จ ของโครงการ	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	ต.ค.2565	-
	เพื่อหาวิธีการและ กระบวนการในการ ดำเนินงานดำเนินงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย และระดับความสำเร็จ ของโครงการ	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	ต.ค.2565	-
ชั้นดำเนินการ (D) 1. เสนออนุมัติโครงการ	เพื่อขอรับการอนุมัติ ดำเนินโครงการจาก ผู้บริหาร	-ผู้รับผิดชอบ โครงการ จำนวน 4 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	พ.ย.2565	-
2. ประชุมจัดเตรียม ติดต่อประสานงาน	เพื่อเตรียมความพร้อม/ มอบหมายภารกิจก่อน ดำเนินโครงการ	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	พ.ย.2565 ถึงม.ค. 2566	-
3. ดำเนินการจัด กิจกรรมตามโครงการ อบรมอาสาสมัคร กศน.	เพื่อให้สร้างความเข้าใจ และชี้แจงหน้าที่บทบาท ของอาสาสมัคร กศน. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้านให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา สำหรับชุมชนอย่างมี คุณภาพ เพื่อส่งเสริม บทบาทการมีส่วนร่วม ของประชาชนในชุมชนใน การเสริมสร้างการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อ ช่วยปฏิบัติงานต่างๆที่ เกี่ยวข้องกัน	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน -นักศึกษา อาสาสมัคร กศน. จำนวน 30 คน	กศน.อำเภอ คีรีมาศ	15 กุมภาพันธ์ 2566	5,960.-

วิธีดำเนินการ (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	พื้นที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
	การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ขั้นสรุปและประเมินผล (C) 1. รวบรวมข้อมูลและผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและระดับความสำเร็จของโครงการและสรุปผลการประเมินโครงการ	เพื่อเก็บข้อมูลในการดำเนินโครงการและสรุปผลการประเมินโครงการ	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 21 คน	กศน.อำเภอคีรีมาศ	15 กุมภาพันธ์ 2566	
ขั้นปรับปรุงตามผลการประเมิน (A) 1. กำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2. จัดทำข้อเสนอเพิ่มเติม (ถ้ามี)	เพื่อกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	-บุคลากร กศน. อำเภอคีรีมาศ จำนวน 13 คน	กศน.อำเภอคีรีมาศ	15 กุมภาพันธ์ 2566	

7.วงเงินงบประมาณทั้งโครงการ จำนวน 5,960.- บาท (-ห้าพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน-)

ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 แผนงาน : ยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 รหัสงบประมาณ 20002420016004100090 รหัสกิจกรรมหลัก 20002662720100000 แหล่งของเงิน 6611410 รายละเอียด ดังนี้

1. ค่าอาหารกลางวัน 1 มื้อ ๆ ละ 70 บาท x 30 คน	เป็นเงิน	2,100 บาท
2. ค่าอาหารว่าง 2 มื้อ ๆ ละ 25 บาท x 30 คน	เป็นเงิน	1,500 บาท
3. ค่าป้ายโครงการ	เป็นเงิน	360 บาท
4. ค่าวัสดุใช้ในโครงการ	เป็นเงิน	2,000 บาท
	รวมเป็นเงิน	5,960 บาท

หมายเหตุ ทุกรายการถ้วนเฉลี่ยจ่ายตามที่ได้จ่ายจริง

8. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	แผนการเบิกจ่าย			
	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
	1	2	3	4
จัดกิจกรรมตามโครงการ อบรมอาสาสมัคร กศน.		5,960	-	-

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสมคณิง จารุเสนีย์ ครูอาสาสมัคร กศน.

นางสาวปิยะพร บุญลือ บรรณารักษ์

นายกิตติภพ ไกรทอง ครู กศน.ตำบล

10. เครือข่าย

1. กศน.ตำบล

2. ห้องสมุดประชาชนอำเภอศรีราชา

11. โครงการที่เกี่ยวข้อง

1. โครงการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โครงการส่งเสริมการอ่าน

12. ผลลัพธ์ (Out Come)

1. สร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.

2. ส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13. ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
1. เพื่อสร้างความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.	1. อาสาสมัคร กศน. มีความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ	2. อาสาสมัคร กศน. มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. อาสาสมัคร กศน. มีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. อาสาสมัคร กศน. มีความเข้าใจในหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน.
2. อาสาสมัคร กศน. มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ
3. อาสาสมัคร กศน. มีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อช่วยปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. อาสาสมัคร กศน. ที่เข้าร่วมโครงการทุกคนได้ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

15. การติดตามและประเมินผลโครงการ

แบบทดสอบ แบบประเมินความพึงพอใจ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสมคณิง จารุเสนีย์)

(นายวัฒนพันธ์ มั่นอัน)

ครูอาสาสมัคร กศน.

ครูผู้ช่วย

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางริสา วัฒนะวัฒน์)

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคีรีมาศ

ภาคผนวก ฎ

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ของอาสาสมัคร กศน



คำสั่ง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศิริมาศ

ที่ 021 /2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โครงการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของ อาสาสมัคร กศน.

ด้วย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศิริมาศ ได้จัดโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน./ห้องสมุด ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 ให้กับนักศึกษา กศน.อำเภอศิริมาศ จำนวน 30 คน เพื่อให้สร้างความรู้ความเข้าใจและชี้แจงหน้าที่บทบาทของอาสาสมัคร กศน./ห้องสมุด เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับชุมชนอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชนเพื่อช่วยปฏิบัติงานต่างๆที่ข้องเกี่ยวกับจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอศิริมาศ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยความสะดวก มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทาง ให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวก จัดทำเอกสาร จัดทำกำหนดการ ประสานงาน บริการฝ่ายต่าง ๆ ควบคุมดูแลการดำเนินงาน ให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนแก้ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น กรรมการประกอบด้วย

1.1 นางริสา วัฒนะรัตน์	ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอศิริมาศ	ประธานคณะกรรมการ
1.2 นางสาวสกวรัตน์ ขวานา	ครู	คณะกรรมการ
1.3 นายสุวิจักขณ์ พรหมวิชรานนท์	นักวิชาการศึกษา	คณะกรรมการ
1.4 <u>นางสาวศศิธร งามงอน</u>	นักจัดการทั่วไป	คณะกรรมการ
1.5 นายวัฒนพันธุ์ มั่นอัน	ครูผู้ช่วย	คณะกรรมการและเลขานุการ
1.6 นางสมคณิง จารุเสนีย์	ครูอาสาสมัคร กศน.	คณะกรรมการและช่วยเลขานุการ

2. คณะทำงานฝ่ายการเงิน – พัสดุ มีหน้าที่จัดเตรียมจัดหาเกี่ยวกับการเงินและวัสดุอุปกรณ์ตามใช้ในการอบรม รวมถึงการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการบริหารเงินอย่างเพียงพอและเป็นประโยชน์มากที่สุด กรรมการประกอบด้วย

2.1 นายวัฒนพันธุ์ มั่นอัน	ครูผู้ช่วย	หัวหน้าคณะกรรมการ
2.2 นายสุวิจักขณ์ พรหมวิชรานนท์	นักวิชาการศึกษา	คณะกรรมการ
2.3 นางสาวสกวรัตน์ ขวานา	ครูผู้ช่วย	คณะกรรมการและเลขานุการ
2.4 <u>นางสาวศศิธร งามงอน</u>	นักจัดการทั่วไป	คณะกรรมการและช่วยเลขานุการ

4. คณะทำงานฝ่ายพิธีการ มีหน้าที่ดำเนินการพิธีเปิด - พิธีปิด เตรียมเอกสาร บันทึกภาพการจัดกิจกรรมตลอดโครงการ เตรียมคำกล่าวรายงาน คำกล่าวปิด อุปกรณ์เครื่องเสียง กรรมการประกอบด้วย

4.1 นายวัฒนพันธ์ มั่นอัน	ครูผู้ช่วย	คณะทำงาน
4.2 นายสกลนพล เจนใจ	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
4.3 นางสาวปิยะพร บุญลือ	บรรณารักษ์อัตราจ้าง	คณะทำงาน
4.4 นางสาวศนียง จารุเสณีย์	ครูอาสาสมัคร	คณะทำงานและเลขานุการ
4.5 นายกิตติภพ ไกรทอง	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงานและช่วยเลขานุการ

5. คณะทำงานฝ่ายอาคารสถานที่ มีหน้าที่จัดเตรียมสถานที่สำหรับการอบรมฯ ให้พร้อมสำหรับการอบรม เช่น ห้องประชุม อุปกรณ์เครื่องเสียง โปรเจคเตอร์ และอื่นๆ ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 กรรมการประกอบด้วย

5.1 นายสกลนพล เจนใจ	ครู กศน.ตำบล	หัวหน้าคณะทำงาน
5.2 นางสาวจินตนา สิทธิศักดิ์	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.3 นางวรรณมา จูมแพง	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.4 นางสาววรรณมา ม่วงปาน	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.5 นางสาวเรวดี สิทธิศักดิ์	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.6 นางสาวกัญญา สุริยะแก้ว	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.7 นางสาวทิพย์วารี เจาะจง	ครู ครช.	คณะทำงาน
5.8 นางสาวแสงทอง นาโตนด	ครู ครช.	คณะทำงาน
5.9 นายเกริกเกียรติ สิทธิศักดิ์	ครู ครช.	คณะทำงาน
5.10 นายวันชนะ เมธี	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.11 นางสาวชลดา อวารณ์	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.12 นางสุภาสินี จิวนีอด	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
5.13 นายกิตติภพ ไกรทอง	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงานและเลขานุการ
5.14 นายธวัช พูลสุวรรณ	พนักงานบริการ 2	คณะทำงานและช่วยเลขานุการ

6. คณะทำงานฝ่ายสรุป-รายงานผลการดำเนินงาน มีหน้าที่จัดเตรียมแบบประเมินความพึงพอใจและแบบประเมินโครงการ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการและผู้เกี่ยวข้องได้ประเมินและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบด้วย

6.1 นายวัฒนพันธ์ มั่นอัน	ครูผู้ช่วย	หัวหน้าคณะทำงาน
6.2 นายวันชนะ เมธี	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
6.3 นางสุภาสินี จิวนีอด	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
6.4 นางวรรณมา จูมแพง	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
6.5 นางสาวเรวดี สิทธิศักดิ์	ครู กศน.ตำบล	คณะทำงาน
6.6 นายเกริกเกียรติ สิทธิศักดิ์	ครู ครช.	คณะทำงาน
6.7 นายสุวิจักขณ์ พรหมวัชรานนท์	นักวิชาการศึกษา	คณะทำงานและเลขานุการ

ทั้งนี้ ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จทุกประการ

สั่ง ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

(นางริสา วัฒนะรัตน์)

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอศรีราชา

ภาคผนวก ฐ

ภาพกิจกรรมโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน.

ภาพการจัดโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน.



รับลงทะเบียนอาสาสมัคร กศน.



ผอ.กศน.อำเภอคีรีมาศกล่าวรายงานต่อประธาน



ผอ.สนง.กศน.สุโขทัย ประธานเปิดโครงการฯ



พิธีเปิดโครงการอบรม



แนะนำการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล



แจกบัตรประจำตัวให้กับอาสาสมัคร กศน.

ภาพการจัดโครงการอบรมอาสาสมัคร กศน.



อาสาสมัคร กศน.เข้ารับการอบรม



วิทยากรให้ความรู้



อาสาสมัคร กศน. เข้ารับการอบรม



บรรยายให้ความรู้



ประธานมอบรางวัลแต่อาสาสมัคร กศน.ดีเด่น



บรรยายให้ความรู้

ภาพกิจกรรมการเก็บข้อมูล อาสาสมัคร กศน.



ผู้ประเมินลงพื้นที่เก็บข้อมูลกับอาสาสมัคร กศน.



อาสาสมัคร กศน. ร่วมให้ข้อมูล



ให้คำแนะนำอาสาสมัคร กศน. ก่อนลงพื้นที่



ประชุมรายงานข้อมูล/ผลการดำเนินงาน



ครูเก็บข้อมูลจากอาสาสมัคร กศน.



อาสาสมัคร กศน. ลงพื้นที่เก็บข้อมูล

ภาคผนวก ๗

ผู้จัดทำ

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา	ตำแหน่ง
นายรามณรงค์ โตนชัยภูมิ	ผู้อำนวยการสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุโขทัย
นางสาวพจนา วิไลกิจ	รองผู้อำนวยการสำนักงาน สกร.ประจำจังหวัดสุโขทัย
ผู้จัดทำ	ตำแหน่ง
นางริสา วัฒนะรัตน์	ผู้อำนวยการ สกร.ระดับอำเภอคีรีมาศ

ประวัติผู้ประเมิน

ชื่อ - สกุล	นางริสา วัฒนะรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	16 มีนาคม พ.ศ 2515
สถานที่เกิด	อำเภอสุวรรณโคโลก จังหวัดสุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 44/63 หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านหลุม อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย 64000
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ 2539 – พ.ศ 2541	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด 2 ห้องสมุดประชาชนอำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
พ.ศ 2541 – พ.ศ 2544	บรรณารักษ์ 3 ห้องสมุดประชาชนอำเภอสสามเงา จังหวัดตาก
พ.ศ 2544 – พ.ศ 2546	บรรณารักษ์ 4 ห้องสมุดประชาชนอำเภอสสามเงา จังหวัดตาก
พ.ศ 2546 – พ.ศ 2548	บรรณารักษ์ 5 ห้องสมุดประชาชนอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ 2548 – พ.ศ 2551	บรรณารักษ์ 6ว ห้องสมุดประชาชนอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ 2551 – พ.ศ 2552	บรรณารักษ์ 7ว ห้องสมุดประชาชนอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ 2552 – พ.ศ 2554	บรรณารักษ์ ชำนาญการ ห้องสมุดประชาชนอำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ 2554 – พ.ศ 2558	บรรณารักษ์ ชำนาญการพิเศษ ห้องสมุดประชาชน อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย
พ.ศ 2558 – พ.ศ 2559	เปลี่ยนตำแหน่ง เป็น ครู กศน.อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง
พ.ศ 2559 – พ.ศ 2562	ครู กศน.อำเภอพรหมพิราม จ.พิษณุโลก
พ.ศ 2562 – ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ สกร.อำเภอศรีมาศ จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ปริญญาตรี ศศบ. บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามพิษณุโลก
พ.ศ. 2548	ปริญญาโท กศ.ม บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร