

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 มีขอบเขต การศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐาน และแนวทางการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต
 - 1.1 ความหมายของทักษะชีวิต
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต
 - 1.3 องค์ประกอบของทักษะชีวิต
 - 1.4 ความสำคัญของทักษะชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
 - 2.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
 - 2.5 รูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วม
3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
 - 3.1 ความหมายของการประเมินโครงการ
 - 3.2 ความสำคัญของการประเมินโครงการ
 - 3.3 ประเภทของการประเมินโครงการ
 - 3.4 รูปแบบของการประเมินโครงการ
4. รูปแบบการประเมินตามรูปแบบ CIPPIEST Model
 - 4.1 การประเมินด้านสภาพแวดล้อม (Context: C)
 - 4.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)
 - 4.3 การประเมินด้านกระบวนการ (Process: P)
 - 4.4 การประเมินด้านผลผลิต (Product: P)

- 4.5 การประเมินด้านผลกระทบ (Impact: I)
- 4.6 การประเมินด้านประสิทธิผล (Effectiveness: E)
- 4.7 การประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainability: S)
- 4.8 การประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้ (Transportability: T)
- 5. หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)
- 6. ความพึงพอใจ
 - 6.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 6.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 6.3 ทฤษฎีของ Herzberg
- 6. บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี
- 7. โครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิต

ความหมายของทักษะชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต

กานต์ชญญา แก้วแดง (2555: 25) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องในการที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กานต์รวี ดาวเรือง (2558: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ หรือทักษะทั้งภายนอกและภายในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้กับตนเอง และสามารถนำการเรียนรู้นั้นมาปรับใช้เมื่อเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ ซ้ำอีกครั้ง เป็นความสามารถในการปรับตัวและเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง

จัดการกับสิ่งท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่ต้องเผชิญได้ เพื่อให้อยู่รอดปลอดภัยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2558: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ครอบครัว และสังคม ด้วยความรู้ ความเข้าใจ และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม เลือกลงแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อให้บังเกิดในด้านสร้างสรรค์ ทำให้การดำรงชีวิตดำเนินต่อไปได้อย่างเป็นสุข

ถิรพันธ์ ผิวผา (2560: 37) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความต้องการสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านอารมณ์ การรู้จัก การตัดสินใจ สามารถปรับตัวและแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

วิระญา กิจรัตน์ (2560: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและเลือกแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับในอนาคตได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

ชนิษฐา สุขทวี (2562: 25) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมในปัจจุบัน และเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและลดประเด็นปัญหาที่สำคัญ ที่มากระตุนมากระทบจิตใจอันเกิดจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบทำให้บุคคลต้องใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดความเชื่อ และความต้องการของตนเองให้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัยสอดคล้องกลมกลืนกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

พัฒน์พงศ์ ตันเจริญ (2562: 27) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลที่จะคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ทักษะด้านสังคม ทักษะด้านการคิด และทักษะด้านการเผชิญทางอารมณ์ เพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

Maxwell (1981: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต

Nelson Jones (1997: 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ทักษะชีวิตที่นำมาซึ่งทางเลือกความรับผิดชอบส่วนบุคคล เมื่อบุคคลต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในตัวบุคคลนั้น ๆ อยู่ในกระบวนการการสร้างทางเลือกที่จะทำให้ชีวิตของตนเองนั้นสมบูรณ์และมีความสุขมากที่สุด ดังนั้นทักษะชีวิต จึงเป็นทักษะในการช่วยเหลือตนเอง (Self-helping Skills) หรือเป็นความสามารถที่บุคคลสามารถช่วยตนเองในด้านต่าง ๆ ในการจัดแจงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การอนามัยโลก (WHO 1997: 1) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถในการปรับตัว มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อเผชิญกับ สิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดการดำรงไว้ ซึ่งสภาวะจิตที่ดีสามารถปรับตัวและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในขณะที่เผชิญกับแรงกดดันหรือสิ่งที่กระทบกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว

กล่าวโดยสรุป ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมในปัจจุบัน และเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว รวมทั้งเป็นความสามารถในการปรับตัวและเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมที่ถูกต้องจัดการกับสิ่งท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถมีชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่ต้องเผชิญได้ เพื่อให้อยู่รอดปลอดภัยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต (Life Skills) ดังนี้

ทฤษฎีพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น (Child and Adolescent Development Theory)

สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2547: 35) ได้กล่าวถึงนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Arnold Gesell (1880-1961) ผู้เริ่มก่อตั้งสถาบันพัฒนาการเด็ก (Institute of Child Development) มหาวิทยาลัยเยล ระหว่างปี ค.ศ. 1930-1940 อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่าการเจริญเติบโตของเด็กทางร่างกาย เนื้อเยื่อ อวัยวะ หน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ และพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นเป็นรูปแบบที่แน่นอนและเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบรองที่ต่อเติมเต็มเสริมพัฒนาการต่าง ๆ Arnold Gesell เชื่อว่า วุฒิภาวะจะถูกกำหนดโดยพันธุกรรม และมีในเด็ก

แต่ละคนมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็ก แต่ละวัยมีความพร้อมทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ถ้าวุฒิภาวะหรือความพร้อมยังไม่เกิดขึ้นตามปกติ ในวัยนั้นสภาพแวดล้อมจะไม่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของเด็ก

ชวลวิทย์ จินดา (2560: 17) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการเด็กและวัยรุ่นว่าเป็นการทำความเข้าใจความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด สังคม และร่างกายที่เกิดขึ้นจากระยะเด็กสู่ระยะวัยรุ่นเป็นสิ่งสำคัญและเป็นแกนหลักของทฤษฎีพัฒนาการมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย (Biological Changes) การเปลี่ยนแปลงจากความเป็นเด็กสู่วัยรุ่นตอนต้นเป็นจุดเริ่มต้นของการเจริญเติบโตเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์ เมื่อฮอร์โมน ที่ควบคุมพัฒนาการทางด้านร่างกายเริ่มทำงาน เด็กส่วนใหญ่จะมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จะมีพัฒนาการลักษณะทางเพศขั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิก่อให้เกิดฮอร์โมนที่พร้อมจะสืบพันธุ์ และการเพิ่มขึ้นของแรงขับทางเพศวัยรุ่นบางคนอาจจะไม่ได้เตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านร่างกายที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความวิตกกังวลในบางครั้งและนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ

2. พัฒนาการด้านความคิดทางสังคม (Development of Social Cognition) กระบวนการเข้าใจตนเอง บุคคลอื่น และสัมพันธ์ภาพเป็นสิ่งสำคัญของการเจริญเติบโตจากวัยรุ่นไปสู่ผู้ใหญ่ ในช่วง 2 ปีแรกของเด็กนั้น เด็กจะรับรู้ในจินตนาการของตนเอง และประมาณ 8 ปี เด็กจะเริ่มสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถ สิ่งที่เขาชอบและไม่ชอบ การตระหนักรู้ทางสังคมจะเปลี่ยนมุมมองจากการสนใจตนเองไปสู่ความสามารถต่อการเข้าใจ การทำนาย และการตอบสนองต่อมุมมอง และความรู้สึกของบุคคลอื่นในช่วงวัยรุ่นตอนต้น

3. พัฒนาการด้านอารมณ์ (Emotional Development) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของพัฒนาการทางร่างกาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ของวัยรุ่นด้วย วัยรุ่นจะมีอารมณ์ไม่คงที่ รุนแรง และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปรับตัวทางอารมณ์ของวัยรุ่นนับเป็นเรื่องยาก ซึ่งในบางครั้งการควบคุมอารมณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับช่วงวัยรุ่น

4. พัฒนาการทางความคิด (Cognitive Development) ความคิดสามารถนิยามได้ว่าเป็นกระบวนการของการจัดการและสร้างความหมายของประสบการณ์ โดยในวัยทารกจะเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยผ่านประสาทสัมผัสโดยตรง (Direct sensory) ต่อมาในวัย 5-6 ปี เด็ก ๆ จะพัฒนาความซับซ้อนมากขึ้นสำหรับความเข้าใจในโลกโดยผ่านภาษา (Language) การเลียนแบบ (Imitation) การจินตนาการ (Imagery) และการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ (Symbolic Play) ตลอดจนการวาดรูป (Drawing) การเริ่มเปลี่ยนมาสู่วัยรุ่นตอนต้นจะเริ่มเพิ่มความเข้าใจในด้านของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเหตุผล

5. พัฒนาการทางสังคมและบริบทครอบครัว (Social Development and Family Context) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะกลายเป็นการเพิ่มความซับซ้อนของวัยเด็กที่กำลังจะเข้าสู่ ช่วงวัยรุ่น เวลาส่วนใหญ่ของเด็กวัยรุ่นใช้เวลาอยู่กับกลุ่มเพื่อน และจะมีปฏิสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามเพิ่มขึ้น เด็กในช่วงวัย 7-11 ปี เป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อ ซึ่งจะเริ่มห่างเหินจากบ้านหรือครอบครัวและจะใช้เวลามากขึ้นกับกลุ่มเพื่อน โรงเรียน และกลุ่มชุมชน ในช่วงวัยนี้เป็นช่วงสำคัญช่วงหนึ่งของชีวิต เนื่องจาก เด็ก ๆ จะเรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถหรือสร้างสรรค์ และรู้สึกดีต่อยุติธรรม ตลอดจนผล ที่จะเกิดขึ้นตามมา ของพัฒนาการทั้งทางสังคม อารมณ์ และสติปัญญา

6. เพศและพัฒนนาการ (Gender and Development) จากเอกสารและงานวิจัย ต่าง ๆ ที่ศึกษาถึงความแตกต่างของกระบวนการพัฒนาของทั้งเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายยังเป็นสิ่งที่ยังไม่สมส่วน กล่าวได้ว่าเด็กชายจะมีความเสี่ยงทางด้านจิตใจมากกว่าเด็กผู้หญิงในช่วงตลอดเวลาของวัยเด็ก และเด็กผู้หญิงก็มีความเข้มแข็งและการฟื้นฟูทางด้านจิตใจมากกว่าเด็กผู้ชายในช่วงวัยเด็ก ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความเสี่ยงอย่างมากในพัฒนาการของวัยรุ่นต่อมาเด็กผู้ชายจะมีการเผชิญกับ ความซึมเศร้า การพัฒนาการเรียนรู้ที่ผิดปกติ และการขาดการควบคุมตนเองมากกว่าเด็กผู้หญิง

7. พัฒนาการด้านศีลธรรม (Moral Development) พัฒนาการด้านศีลธรรมเป็นมิติสำคัญของพัฒนาการมนุษย์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณค่าของพัฒนาการด้านศีลธรรมและกฎระเบียบของบุคคล จะใช้สำหรับการสร้างความสมดุลและการวินิจฉัย ตัดสินเกี่ยวกับความขัดแย้งของตนเอง และบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามมีมุมมองเกี่ยวกับพัฒนาการทางด้านศีลธรรมที่หลากหลาย เช่น จากมุมมองของนักพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่า พฤติกรรมด้านศีลธรรมนั้น ก็มีความเหมือนกับพฤติกรรมอื่น ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการของการวางเงื่อนไขและตัวแบบ (Conditioning and Modeling) ส่วนนักทฤษฎีด้านความคิดกลับมองอีกทางหนึ่งว่าการพัฒนาด้านศีลธรรมจะเป็นไป ตามกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนาด้านความคิดของเด็ก สิ่งที่เด่นชัดมากขึ้นในการพัฒนาด้านศีลธรรมของผู้หญิงและผู้ชายต่อมุมมองของความมีเหตุผลในศีลธรรม กล่าวได้ว่า แนวความคิด ในด้านศีลธรรมของผู้หญิงจะมุ่งประเด็นปัญหาสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบและการดูแลเอาใจใส่ ในขณะที่ผู้ชายจะมุ่งประเด็นสำคัญในเรื่องของความถูกต้องและความยุติธรรม ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่าทั้งเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย จะมีการพัฒนาในเหตุผลและศีลธรรมภายใต้บริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ธีรพันธ์ ผิวผา (2560: 37) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการเด็กและวัยรุ่นว่าเป็นการเข้าใจ พัฒนาการของวัยรุ่นทั้งทางด้านชีวภาพ สังคม ความคิด ความแตกต่างระหว่างเพศ พัฒนาการจาก

วัยเด็กสู่วัยรุ่นเป็นสิ่งสำคัญที่เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านชีวภาพ มีการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย ทางด้านความคิด เข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง รักเพื่อน ชอบอยู่กับเพื่อนมากกว่าครอบครัว และสนใจเพศตรงข้าม

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กและวัยรุ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างวัยเด็กตอนกลางสู่วัยรุ่นนั้น มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ภาพกับกลุ่มเพื่อนและครอบครัว สำหรับวัยรุ่นตอนต้นในการคิดอย่างเป็นนามธรรม การคิดพิจารณาถึงปัญหาในหลาย ๆ มิติ และการพิจารณาอย่างรอบคอบต่อตนเองและบุคคลอื่น ดังนั้นการที่เข้าใจถึงพัฒนาการเหล่านี้ จะช่วยให้สามารถจัดทักษะชีวิตที่จำเป็นที่จะช่วยในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่เหมาะสมในวัยผู้ใหญ่ต่อไป

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ชวลวิทย์ จินดา (2560: 21) กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ว่าผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ คือ Albert Bandura โดยเน้นที่รูปแบบการเรียนรู้ทางสังคมและความคิด (Cognition-social Learning Theory) จากการศึกษาและวิจัยของ แบนดูรา มีความเชื่อว่า เด็กเรียนรู้ในการแสดงพฤติกรรมโดยผ่านการสั่งสอนและจากการสังเกต อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมจะถูกเสริมแรงหรือปรับเปลี่ยนโดยผลของการกระทำหรือการตอบสนองของบุคคลอื่น ๆ ต่อพฤติกรรมของตนเอง เด็กมีการเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมโดยผ่านการสังเกตและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่าแค่ผ่านการพูดหรือการสั่งสอน ดังนั้นเด็กควรจะได้รับการสอนเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการของการสั่งสอน (Instruction) การฝึกซ้อม (Rehearsal) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มากกว่าที่จะเพียงแค่อาศัยการสอนเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ Bandura ยังเน้นเกี่ยวกับความเชื่อในความสามารถแห่งตน (Self-efficacy) โดยได้ให้ความหมายของความเชื่อในความสามารถแห่งตนไว้ว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ความเชื่อในความสามารถแห่งตนนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะใช้ในการเรียนรู้และรักษาพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเผชิญกับความกดดันทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมีประเด็นสำคัญ 2 ประการที่มีอิทธิพลต่อโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม ประการที่ 1 การพิจารณาถึงความจำเป็นของการช่วยให้เด็กและวัยรุ่นเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือทักษะ สำหรับการเผชิญกับลักษณะภายในตนเองของชีวิตทางสังคม ที่ได้ดำเนินอยู่ เช่น การลดความเครียด (Stress Reduction) การควบคุมตนเอง (Self Control) และการสร้างการตัดสินใจ (Decision-making) เป็นต้น ประเด็นที่ 2 ประสิทธิภาพของการจัดโปรแกรม

ทักษะชีวิตและทักษะทางสังคมจำเป็นที่จะต้องจัดขึ้นด้วยกระบวนการที่เป็นธรรมชาติที่จะให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการส่วนใหญ่ที่ใช้ในการจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะทางสังคมเพิ่มเติมนอกจากการใช้วิธีการสอน ได้แก่ การสังเกต การใช้บทบาทสมมติ และกลุ่มเพื่อน

ธรินันท์ ผิวผา (2560: 37) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theories) ว่า วัยรุ่นเกิดการเรียนรู้โดยการสอน การสังเกตจากคนในครอบครัว และคนรอบข้างในสังคมซึ่งวัยรุ่นต้องมีแบบอย่างที่ดีจึงจะเกิดการเรียนรู้ และเกิดพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม

Albert Bandura (1986) กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์นั้นเกิดจากพฤติกรรมบุคคลนั้นมีการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคคลนั้น (Person) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ซึ่งทฤษฎีนี้ เน้นบุคคลเกิดการเรียนรู้โดยการให้ตัวแบบ (Learning Through Modeling) โดยผู้เรียนจะเลียนแบบจากตัวแบบ และการเลียนแบบนี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ การสังเกตการณ์ตอบสนองและปฏิกริยาต่าง ๆ ของตัวแบบ สภาพแวดล้อมของตัวแบบ ผลการกระทำ คำบอกเล่า และความน่าเชื่อถือของตัวแบบได้ การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยจึงเกิดขึ้นได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ของการเลียนแบบของเด็ก ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการดึงดูดความสนใจ (Attentional Process) กิจกรรมการเรียนรู้ที่เด็กได้สังเกตตัวแบบ และตัวแบบนั้นดึงดูดให้เด็กสนใจที่จะเลียนแบบ ควรเป็นพฤติกรรมง่าย ๆ ไม่สลับซับซ้อนง่ายต่อการเอาใจใส่ของเด็กที่เกิดการเลียนแบบและเกิดการเรียนรู้

2. กระบวนการคงไว้ (Retention Process) คือ กระบวนการบันทึกที่รหัส เป็นความจำ การที่เด็กจะต้องมีความแม่นยำในการบันทึกสิ่งที่ได้เห็นหรือได้ยินเก็บเป็นความจำ ทั้งนี้ เด็กดึงข้อมูลที่ได้จากตัวแบบออกมาใช้กระทำตามโอกาสที่เหมาะสม เด็กที่มีอายุมากกว่าจะเรียนรู้จากการสังเกตการณ์กระทำที่ฉลาดของบุคคลอื่น ๆ ได้มากกว่า โดยประมวลไว้ในลักษณะของภาพพจน์ (Imaginal Coding) และในลักษณะของภาษา (Verbal Coding) และเด็กโตขึ้นนำประสบการณ์และสัญลักษณ์ต่าง ๆ มาเชื่อมโยงและต่อมาจะใช้เวลาเรียนรู้มีเทคนิคที่นำมาช่วยเหลือความจำ คือ การท่องจำ การทบทวน หรือการฝึกหัด และการรวบรวมสิ่งที่เกี่ยวข้องกันในเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เขาได้เก็บสะสมความรู้ไว้ในระดับที่สามารถนำมาใช้ได้เมื่อต้องการ

3. กระบวนการแสดงออก (Motor Reproduction Process) คือ การแสดงผลการเรียนรู้ด้วยการกระทำ คือ การที่เด็กเกิดผลสำเร็จในการเรียนรู้จากตัวแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความแม่นยำเด็กจะต้องแสดงพฤติกรรมได้จากการเรียนรู้ด้วยการเคลื่อนไหวออกมาเป็นการกระทำออกมาในรูปแบบ

ของการใช้กล้ามเนื้อความรู้สึกด้วยการกระทำครั้งแรกไม่สมบูรณ์ ดังนั้น เด็กจำเป็นต้องลองทำหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้ได้ลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ แล้วเขาก็จะได้รับทราบผลของการกระทำจากประสบการณ์เหล่านั้น เพื่อนำมาแก้ไขพฤติกรรมที่ยังไม่เข้ารูปเข้ารอย สิ่งนี้จะทำให้เกิดพัฒนาการในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เด็กที่มีอายุมากกว่าจะมีกล้ามเนื้อที่แข็งแรงและ สามารถควบคุมได้ดีกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า

4. กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) คือ กระบวนการเสริมแรงให้กับเด็ก เพื่อแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบได้ถูกต้อง โดยเด็กเกิดการเรียนรู้จากการเรียนรู้จากการเลียนแบบตัวแบบที่จะมาจากบุคคลที่มีชื่อเสียงมากกว่าบุคคลที่ไม่มีชื่อเสียง จากการเลียนแบบตัวแบบที่มาจากบุคคลที่เป็นเพศเดียวกับเด็กมากกว่าจะเป็นเพศตรงข้ามกัน จากการเลียนแบบตัวแบบที่เป็นรางวัล เช่น เงิน ชื่อเสียง สถานภาพทางเศรษฐกิจสูง จากพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกลังโทษ มีแนวโน้ม ที่จะไม่ถูกนำมาเลียนแบบ และจากการที่เด็กได้รับอิทธิพลจากตัวแบบที่มีความคล้ายคลึงกับเด็ก ได้แก่ อายุ หรือ สถานภาพทางสังคม

แนวคิดของ Bandura เน้นพฤติกรรมใด ๆ ก็ตามสามารถปรับหรือเปลี่ยนได้ตามหลักการเรียนรู้ เป็นการกระตุ้นเด็ก มีการเรียนรู้พัฒนาการทางด้านสังคม โดยใช้การสังเกตตัวแบบ ที่เด็กเห็นเด็กมีระดับการเรียนรู้แล้ว เด็กจะมีทางเลือกใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเก็บสะสมพฤติกรรมที่เป็นไปได้เอาไว้ และยิ่งกว่านั้นตัวแปรจะช่วยให้เขาเลือกสถานการณ์ที่ดีที่สุดไว้ใช้ปฏิบัติต่อไป

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนจากลงมือปฏิบัติ และการสังเกต หรือการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์ ในชีวิตประจำวัน แล้วผู้เรียนสามารถการเรียนรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในอนาคตได้

ทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา (Problem-behavior Theory)

ซัลวิทย์ จินดา (2560: 22) กล่าวถึง ทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาว่า ผู้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา คือ Jessor, Donovan and Costa (1991: 17-37) โดยทฤษฎีนี้รับรู้และเข้าใจในพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ของวัยรุ่น และพฤติกรรมเสี่ยง จากหลักการพื้นฐานของทฤษฎี อาจกล่าวได้ว่าการลดหรือการช่วยเหลือในพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ไม่สามารถใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวในการช่วยเหลือหรือเข้าใจพฤติกรรม แต่เป็นผลผลิตของการปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาจะให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้านจิตสังคม (Psychosocial Variables) 3 ประเภท ได้แก่

1. ระบบบุคลิกภาพ (Personality System) ได้แก่ ค่านิยม ความคาดหวัง ความเชื่อ เจตคติ และทิศทางเกี่ยวกับตนเองและสังคม
2. การรับรู้ระบบของสิ่งแวดล้อม (Perceived Environment System) ได้แก่ การรับรู้ในเจตคติและพฤติกรรมของพ่อ แม่ และเพื่อน
3. ระบบพฤติกรรม (Behavior System) พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา ได้แก่ การใช้แอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ และการใช้ยาอื่น ๆ ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมทางเพศของบุคคล ระบบทางด้านจิตสังคมเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่จะกระตุ้น หรือควบคุมต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ถ้าตัวแปรกระตุ้นมีความเข้มแข็งก็จะมีแนวโน้ม หรืออาจเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าตัวแปรกระตุ้นไม่เข้มแข็ง และตัวแปรควบคุมเข้มแข็ง ก็จะทำให้ช่วยลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้

อรัญญาชยาต์ บุญชูกิตติยศ (2561: 17) กล่าวถึงทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแปรผันไปตามกฎเกณฑ์ของสังคม ดังนั้น การประเมินพฤติกรรมที่เป็นปัญหาด้วยมุมมองดังกล่าวจึงต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมาก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรมที่ให้อาจเกิดการประเมินที่ผิดพลาดได้ แต่หากจะมองอีกนัยหนึ่งสังคมเองก็มีส่วนในการกำหนดให้เกิดความเบี่ยงเบนของพฤติกรรมหรือกำหนดความมากน้อยของพฤติกรรม การเบี่ยงเบนได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น พฤติกรรมที่เป็นปัญหา จึงอาจจะหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แปลกแยกแตกต่างไปจากรูปแบบปกติทั่วไป ทั้งในรูปแบบที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับของสังคม

Jessor (1992: 34) ได้อธิบายถึงระบบ 2 ระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหา คือ ระบบด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ประกอบด้วย ความยากจน และโครงสร้างของครอบครัว และระบบที่ 2 คือ ระบบด้านพันธุกรรมและร่างกาย (Biology and Genetics) ประกอบด้วยประวัติครอบครัวของบุคคลที่มีประวัติการติดสุรา และระดับสติปัญญา สำหรับในระบบด้านพันธุกรรมและร่างกายจะใช้ประโยชน์สำหรับการระบุว่าเด็กกับความโน้มเอียงทางพันธุกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ แต่สำหรับปัจจัยนี้ยังมีข้อจำกัดในด้าน การป้องกัน ส่วนระบบด้านสิ่งแวดล้อมก็จะใช้ในการระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรกับพฤติกรรมเสี่ยง เช่น ผลการเรียนต่ำ (Poor School Performance) จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาหรือพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการแปรผันไปตามกฎเกณฑ์ทางสังคม ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังคมไม่เห็นด้วย หรือเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้รับการยอมรับ และมีแนวโน้มที่สังคมจะตอบสนองต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้นด้วยการปฏิเสธทางสังคมหรืออาจถูกควบคุมโดยสังคม

องค์ประกอบของทักษะชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 6-8) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับเด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ พร้อมทั้งพฤติกรรมที่คาดหวังและตัวชี้วัดทักษะชีวิตในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึง การรู้ความสามารถ ความถนัด จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและภาคภูมิใจในตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีเป้าหมายในชีวิตรวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การรู้จักแยกแยะข้อมูล ข่าวสาร รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา ประเมินปัญหาและสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถหาทางเลือก และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

3. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันอารมณ์ของบุคคล รู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลี้ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์ที่ ไม่พึงประสงค์ไปในทางที่ดี

4. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง การใช้ภาษาพูดและภาษากายเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ได้รับความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น เข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2554: 18-69) กล่าวถึง ทักษะการดำรงชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนประจำ เมื่อจบการศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมปัจจุบัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ 8 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมการส่งเสริมสุขนิสัย เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้านการดูแลตนเองที่ถูกสุขลักษณะ รู้จักการดูแลความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้าเครื่องนอน และอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัวอย่างถูกวิธี ตลอดจนการเก็บรักษาซ่อมแซมอุปกรณ์ เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย เครื่องใช้ส่วนตัวอย่างเป็นระเบียบแต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน เพื่อให้เกิดสุขนิสัยที่ดีและมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2. กิจกรรมการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถออกกำลังกายอย่างถูกวิธี เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง สดชื่น แจ่มใส มีพัฒนาการทางร่างกายเหมาะสมตามวัย ระวังการออกกำลังกาย และเป็นการเตรียมความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมของแต่ละวันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กิจกรรมหลักโภชนาการ เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถรับประทานอาหารอย่างถูกหลักโภชนาการ มีมารยาทในการรับประทานอาหาร ตลอดจน การจัดเก็บภาชนะ และการรักษาความสะอาดบริเวณที่รับประทานอย่างถูกสุขลักษณะ เพื่อให้เกิดสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหารและมีทักษะพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคม

4. กิจกรรมหลักไตรรงค์ เป็นกิจกรรมสร้างจิตสำนึกรักสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติ ผ่านกิจกรรมการฝึกความเป็นระเบียบวินัยในการเข้าแถวเคารพธงชาติ การร้องเพลงชาติ ปฏิบัติศาสนกิจ และร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี

5. กิจกรรมสร้างเสริมภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็น แสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงถึงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความสามัคคี สามารถทำงานกับผู้อื่น รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ และตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

6. กิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้นักเรียนมีความตระหนักในการใช้พลังงานอย่างประหยัด อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่และเหมาะสมกับการเป็นแหล่ง

เรียนรู้มีจิตสำนึกในการรักษาสาธารณสุขสมบัติ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีความรับผิดชอบ ชยัน อดทนและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

7. กิจกรรมส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น เป็นกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพในท้องถิ่นที่ตรงกับ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยการวางแผนการประกอบอาชีพอย่างเป็นระบบ รู้จักเลือกใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานอย่างคุ้มค่า เพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน และเป็นแนวทางในการประกอบ อาชีพสุจริตในอนาคต มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพสุจริตในท้องถิ่น ชยัน ซื่อสัตย์ อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน และอยู่อย่างพอเพียง

8. กิจกรรมการพัฒนาสุนทรียภาพ เป็นกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา นันทนาการ หรือกิจกรรมอื่นตามความถนัดและสนใจ สร้างผลงานตนเองรวมทั้ง มีความชื่นชมและ เห็นคุณค่าในผลงานผู้อื่น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ส่งเสริม ให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2558: 27-29) กล่าวถึง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ควรพัฒนาให้สอดคล้อง กับสังคมไทย สามารถแยกออกเป็น 7 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. มีความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณและการประเมิน (Critical Thinking and Evaluation) ประเทศไทยจำเป็นต้องส่งเสริมให้เด็กรุ่นใหม่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมีวิจารณ์ญาณ พอให้รู้จักวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่รู้เห็น และใช้ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด การเน้นผู้บริโภครที่ฉลาดเป็นสิ่งจำเป็นมาก สำหรับสังคมไทย ไม่ใช่การตามอย่างโดยไม่ไตร่ตรอง ทั้งนี้รวมถึงการวิเคราะห์สภาพการเมือง เศรษฐกิจ ในประเทศด้วยพร้อมกัน

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) เด็กไทยต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ด้วยการแยกแยะประเด็นและมุมมองต่าง ๆ อย่างหลากหลาย มองเห็น ที่มาที่ไป มองเห็นความเกี่ยวเนื่องและเชื่อมโยงกัน รวมถึงการมองความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและ กิจกรรมของสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ

3. ทักษะการคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Creativity and Imagination) สังคม มีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ถ้าเราเพียงวิเคราะห์แล้วไม่สร้างอะไรขึ้นมาใหม่ก็เป็นการยากที่จะพัฒนา ได้อย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นที่เราจะต้องส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการไป ในอนาคต คิดไปให้ถึงจุดที่ไม่รู้เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคใหม่ ๆ ให้แก่โลกได้

4. ทักษะการผลิตและคิดนวัตกรรม (Productivity and Innovation) เมื่อคิดสร้างสรรค์แล้ว ต้องนำความคิดสร้างสรรค์นั้นให้เป็นรูปธรรมด้วยการพัฒนาผลผลิตใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขึ้นมาให้ได้ ทักษะนี้เป็นทักษะที่จำเป็นสำคัญที่สังคมไทยต้องเน้นเป็นพิเศษที่จะทำให้ก้าวข้ามกับดักของตะวันตกไปได้

5. ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา (Change and Problem Solving) ทักษะการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหานี้สำคัญมากขึ้นอย่างมาก เนื่องจากสังคมโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัญหาของเด็กจะต้องรับหรือชักนำการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในอนาคต ให้เกิดผลดี แก่สังคมและแก่เด็กเอง

6. ทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเอง (Communication and Self Confidence) ในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีนำการสื่อสารจึงต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะต้องรู้ เท่าทัน การสื่อสารโดยเทคโนโลยี นอกจากนี้การที่เรามี Product เพื่อนำเข้าสู่โลกและโลกขยายไป อย่างกว้างขวาง เราต้องสื่อสารกับโลกได้ดี และมีความมั่นใจในสิ่งที่เราคิดและทำอย่างเพียงพอ

7. ทักษะทางคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Ethics and Responsibility) คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อเป็นทักษะสำคัญของอาเซียน จำเป็นต้องยึดมั่นในแนวทางนี้ไว้เพื่อสร้างคนให้มีคุณค่ากับสังคมอย่างแท้จริงให้เป็นสังคมของคนมีคุณภาพและความรับผิดชอบต่อ เสียสละ และมีจิตสาธารณะ

สังคมไทยต้องการคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดวิจรรณญาณ รู้จักแยกแยะได้ว่าอะไรเหมาะสม ไม่เหมาะสมเป็นเบื้องต้น ตามมาด้วยการคิดใหม่ ๆ มีจินตนาการ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถสื่อสารและมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมั่นใจ และพร้อมใช้ชีวิตอย่างรับผิดชอบต่อ มีคุณธรรม ไม่เอารอดเอาเปรียบคนอื่น

Mcguire (1981: 7-8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทักษะชีวิตว่า ควรมีทักษะที่จำเป็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ในตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-knowledge or Self-Awareness Skills) เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ตัวอย่างเช่น ทักษะประเมินตนเองหรือ การค้นหาข้อดีและข้อเสียของตนเองในขอบเขตของชีวิต ทักษะของการเข้าใจแรงจูงใจในตนเอง ความปรารถนา ความชอบ และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนเองอย่างชัดเจน เป็นต้น

2. ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Skills) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะอยู่ร่วมกันและใช้ชีวิตร่วมกัน ดังนั้นทักษะที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ทักษะ

การแสดงออกทางอารมณ์ของตน ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ทักษะในการตีความในแรงจูงใจของบุคคลอื่น ทักษะการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะการต่อต้านความกดดันจากสังคม และทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving Skills) ชีวิตของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยจะต้องเผชิญกับความซับซ้อนทางสังคมที่เกิดขึ้น ดังนั้นทักษะการแก้ปัญหาจึงจำเป็นและ มีความสำคัญในการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นทักษะการค้นหาข้อมูล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการคิดหาทางเลือกที่เหมาะสม ทักษะการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งทักษะต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์กับขอบข่ายของชีวิตในด้านแต่ละบุคคล เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตการเรียน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัวของการใช้เวลาว่าง เป็นต้น

องค์การอนามัยโลก (WHO 1997: 1-3) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทักษะชีวิต ดังนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นสิ่งนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถ้าบุคคลมีการตัดสินใจในการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินทางเลือกและประเมินผลจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้น ๆ ก็จะมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของบุคคลนั้น ๆ

2. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ทักษะการแก้ปัญหจะช่วยทำให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ จะทำให้เกิดภาวะความตึงเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคคลสามารถนำประสบการณ์ที่ผ่านมา มาใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การค้นหาทางเลือกต่าง ๆ และผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก ถึงแม้ว่ายังไม่มีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาก็ตาม

4. การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) เป็นความสามารถที่จะวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม เช่น ค่านิยม แรงกดดันจากกลุ่มเพื่อน อิทธิพลจากสื่อต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) เป็นความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทาง เพื่อแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรม

และสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น ความปรารถนา ความต้องการ การขอร้อง การเตือนและการขอความช่วยเหลือ

6. การสร้างสัมพันธภาพ (Interpersonal Relationship Skills) เป็นความสามารถที่ช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสามารถที่จะรักษาและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข และรวมถึงการรักษาสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในครอบครัวที่เป็นแหล่งสำคัญของแรงสนับสนุนทางสังคม

7. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เป็นความสามารถในการเข้าใจในจุดดีจุดด้อยของตนเอง สิ่งที่ตนเองปรารถนา และไม่พึงปรารถนาและเข้าใจในความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ

8. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและความเห็นใจบุคคลที่แตกต่างจากเรา ถึงแม้ว่าเราจะไม่คุ้นเคย ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทางสังคม เช่น ความแตกต่างทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม โดยเฉพาะบุคคลที่ต้องการได้รับการช่วยเหลือและดูแล เช่น ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้มีภาวะบกพร่องทางจิตใจ หรือบุคคลที่ไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม

9. การจัดการกับอารมณ์ (Coping with Emotions) เป็นการรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถตอบสนองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เช่น อารมณ์รุนแรงต่าง ๆ หรือความเศร้าโศกที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพ

10. การจัดการกับความเครียด (Coping with Stress) เป็นความสามารถในการรู้ถึงสาเหตุของความเครียด และรู้ถึงหนทางในการควบคุมระดับความเครียดเป็นการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของทักษะชีวิตที่กล่าวมาข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้รายงานได้ใช้องค์ประกอบทักษะชีวิตของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เนื่องจากเป็นทักษะชีวิตที่ใช้ในโรงเรียนประจำสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้นักเรียนนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานและการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต

ความสำคัญของทักษะชีวิต

สคูตาร์ดตัน พิมลรัตน์กานต์ (2558: 14-16) กล่าวว่า ทักษะชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคล ครอบครัว ประเทศ และสังคมโลก เนื่องจากทักษะชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหา

ในระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของประชากรโดยรวม ทักษะชีวิตมีความสำคัญต่อ การแก้ปัญหา ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาสุขภาพจิต เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากภายในสังคม ย่อมส่งผลต่อบุคคล ถ้าบุคคลมีทักษะชีวิตย่อมเข้าใจปัญหา รู้เท่าทันปัญหา และสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ด้วยหลักเหตุผล จนสามารถแก้ปัญหาได้ลุล่วง

2. ปัญหายาเสพติด ใช้ทักษะชีวิตเพื่อหลีกเลี่ยงและปกป้องตนเอง และครอบครัว จากการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3. ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ ทักษะชีวิตจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจเรื่องเพศสัมพันธ์ และรู้ว่าจะป้องกัน หลีกเลี่ยงและหาทางออกให้กับตนเองได้อย่างไร เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา การมีเพศสัมพันธ์

4. ปัญหาการทะเลาะวิวาทและใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดจากการใช้อารมณ์ ความรู้สึกมากกว่าการใช้เหตุผล ทำให้ขาดความยั้งคิดในการกระทำใด ๆ ซึ่งผู้ที่มีทักษะชีวิตสามารถนำหลักการแห่งเหตุผลมาตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. ปัญหาครอบครัว ทักษะชีวิตจะช่วยให้เยาวชนมีความเข้าใจและมีแนวทางที่ดี ให้กับตนเองได้แม้ว่าครอบครัวจะไม่สมบูรณ์ก็ตาม

6. ปัญหาสังคม ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครอง และระบบการสื่อสารโทรคมนาคม ส่งผลต่อทัศนคติ การคิดการตัดสินใจ และการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคล ถ้าเยาวชนไม่มีทักษะชีวิต ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่เหมาะสม อาจแสดงออกหรือกระทำการที่เป็นปัญหาของสังคม ทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญต่อเยาวชนในการคิดเลือกแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตัวเอง

7. ปัญหาการพัฒนาตนเอง เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะชีวิตจะช่วยให้เยาวชนรู้จักตนเอง รู้ความต้องการและความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

8. ปัญหาสุขภาพร่างกาย เพราะเยาวชนเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความกังวล ทักษะชีวิตจะช่วยให้เยาวชนเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของร่างกายและความต้องการของจิตใจควบคู่กัน สามารถปรับตัวเองและดูแลสุขภาพตัวเองในทางที่ถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัย

นิษฐา สุขทวี (2562: 39-40) กล่าวว่า ในกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าในคุณภาพชีวิตนั้น ทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้จำแนกไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อเด็กและเยาวชน ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เกิดปัญหาทางพฤติกรรม ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ส่วนใหญ่พบว่ามักเกิดขึ้นกับวัยรุ่น แนวโน้มปัญหาส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพใจ โดยปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การใช้สารเสพติด การฆ่าตัวตาย การติดเชื่อเฮดส์ และการกระทำความผิด จากปัญหาที่กล่าวมานั้น คือ ปัญหาสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะเด็กเหล่านี้จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า ดังนั้น หากเด็กและเยาวชนได้รับการดูแลป้องกันปัญหาเหล่านี้ ก็จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อตนเองและประเทศชาติได้ การดูแลปัญหาได้ในเบื้องต้นและการวางรากฐานที่ดีต่อชีวิตไว้นั้น คือ ทักษะชีวิต เพราะทักษะชีวิตจะทำให้เยาวชนเหล่านี้สามารถเรียนรู้และปรับตัว เพื่อเผชิญปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. ความสำคัญต่อสังคม ด้วยเหตุที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นจึงหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกันยากเป็นเหตุให้นำมาสู่ปัญหาความขัดแย้ง ไม่พอใจกับความขัดแย้งนี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะการประกอบกิจการต่าง ๆ เราจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน อีกทั้งลักษณะพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคมรอบข้าง ส่งผลต่อความรู้สึกและการกระทำของเรา เช่นกัน ดังนั้นหากเราดำเนินชีวิตอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็ย่อมเกิดความสุข ปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ทักษะชีวิตจึงเป็นการเสริมสร้างให้แต่ละบุคคลอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญต่อการศึกษา การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้น แต่คุณภาพเนื้อหาทางวิชาการเฉพาะศาสตร์เท่านั้น แต่การจัดการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในสภาพเหตุการณ์ปัจจุบันและปัญหาสังคม โดยบูรณาการสอดแทรกข้อคิด ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าใจสภาพการณ์จริงของสังคมไม่ใช่คนที่มีลักษณะความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด เพราะไม่สามารถแก้ไขปัญหาชีวิตได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องบูรณาการความรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิตด้านการสร้างสัมพันธภาพ เข้าไปในรายวิชาทุกวิชา ทุกคาบเรียน เพื่อเป็นทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่อไป

องค์การอนามัยโลก (WHO 1997: 17) กล่าวว่า ทักษะชีวิตเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนามนุษย์ในสังคมและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อเด็กและเยาวชน วัยรุ่นจำนวนมากมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา ได้แก่ การใช้สารเสพติด การสูบบุหรี่ การตั้งครกในวัยรุ่น การกระทำความผิด ดังนั้นการจัดกิจกรรมสามารถชี้แนวทางที่จะส่งเสริมเด็กและวัยรุ่นให้จัดการกับ

ความเครียดและความกดดันต่าง ๆ ดำรงชีวิตได้อย่างเข้มแข็ง และปรับเปลี่ยนตนเองให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมได้ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ในที่สุด

2. ความสำคัญต่อสังคม ด้วยเหตุที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความเจริญก้าวหน้าทางสังคม โดยเฉพาะในเด็กและวัยรุ่นจำเป็นต้องมีความสามารถในการดำรงชีวิตทั้งภายนอกและภายในครอบครัวอย่างเหมาะสม อาทิ เข้ากับผู้อื่น การสื่อสาร การแก้ไขความขัดแย้ง โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งถ้ามีความสัมพันธ์ในครอบครัวดีจะส่งผลให้เด็กและวัยรุ่นมองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่น รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ หากมีความสัมพันธ์ในครอบครัวไม่ดีส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่สังคม

3. ความสำคัญต่อการศึกษา ผู้เรียนที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบให้ผู้ใหญ่ออกคำสั่ง ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญกับเพื่อน ดังนั้นการเรียนการสอน ควรกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบคิดเอง แก้ไขปัญหาเอง และการเรียนรู้แบบการมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เรียนได้แบบอย่างเจตคติและทักษะต่าง ๆ และที่สำคัญเป้าหมายในการสอนทักษะชีวิตนั้น ผู้สอนจะเน้นให้วัยรุ่นเกิดทัศนคติหรือการแลกเปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ถูกต้อง และสามารถผ่านเหตุการณ์ที่ยั่วยุไปได้โดยเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขึ้นดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อโปรแกรมการศึกษาที่จะต้องสอนทักษะชีวิตเข้าไปด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อการป้องกันพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในบุคคล

กล่าวโดยสรุป ทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาเด็กและเยาวชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างทักษะชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการเผชิญปัญหาสังคม อย่างเข้มแข็ง และจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างครอบครัวต่อไปในอนาคตของวัยรุ่น ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขทั้งกายและใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลากหลายและแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลดังนี้

นาฏพิมล คุณเผือก (2555: 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ โดยการร่วมมือหรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ในการประเมินผลการดำเนินงาน

อนงค์ อัจจงทอง (2557: 44) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการทำงาน ร่วมการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมเป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และสังคมที่จะประกอบกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสมัครใจ โดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน นำเอาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะของแต่ละคนมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ นำความรู้ความคิดและประสบการณ์จากหลาย ๆ คนมาวางแผนงานแล้วนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

สุรินทร์ แก้วมณี (2558: 17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีบทบาทหน้าที่ร่วมกันตั้งแต่แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดจาก การบริหารงานในองค์กร

ดวงฤดี เสมามพู (2559: 11) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ และการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

สุนทรี แสงอุไร (2559: 80) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ชินวุฒิ ช่างกลาง (2560: 34) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Stogdill (1974: 7) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมประชุมอภิปราย แก้ปัญหา และร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Anthony (1978: 3) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดยผู้บริหารหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญ คือ ต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงการรับรู้และสัมผัสปัญหาเพียงผิวเผิน

Robbins (1990: 25) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล และร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินการนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี และจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

จร สุนทรายุทธ (2551: 540) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสร้างบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้เต็มที่ แต่การให้รางวัล ด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ คนทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจแม้จะไม่ได้เงินเดือนหรือ ค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม จากหลักการดังกล่าวจึงสรุปเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานในบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกระบวนการบริหาร

2. โดยธรรมชาติมนุษย์มีข้อจำกัดทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความสามารถ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ทำให้มนุษย์ไม่สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว จึงต้องมีการร่วมแรง ร่วมใจกันแก้ปัญหาในข้อจำกัดดังกล่าว

3. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้การทำงาน มีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ จึงทำให้การลงทุนมีความเสี่ยงน้อย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 119) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสานต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารแบบราชการความเข้มงวดมากเกินไป และความไม่ถือเป็น เรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหาร โดยการมีส่วนร่วม ทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์การ เหล่านี้ เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากขึ้น การบริหาร แบบการมีส่วนร่วม เน้นความสำคัญในการจูงใจพนักงาน และการสร้างองค์การไปสู่ เป้าหมายนั้น องค์การจึงถูกสร้างขึ้นมาสอดคล้องความต้องการของพนักงาน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งผลให้ผลผลิต ของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น

สุนทรี่ แสงอุไร (2559: 83) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการ ที่ผู้บริหารเปิดโอกาสตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ครู มีความเข้าใจตรงกัน ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประสานงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ทำให้ลดปัญหา ความขัดแย้งเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ผลที่เกิดจากการมี ส่วนร่วมในการ ตัดสินใจมีผลกระทบต่อทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นผู้บริหารและครูจะต้อง มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังสอดคล้องกับบรรยากาศการบริหาร ในเชิงประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าเป็นบรรยากาศที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นการทำงานในลักษณะที่ไม่ใช่เป็น การปฏิบัติงานประจำแต่เป็นการทำงานที่ซับซ้อนที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือมีความขัดแย้งที่ต้องการหา ข้อยุติร่วมกันหรือเป็นการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีบทบาท ในจุดนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง และการมีส่วนร่วมเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

สุรินทร์ แก้วมณี (2558: 17) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงาน มีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามประโยชน์ที่กล่าวมานี้จึงเป็นทั้งขององค์กรผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับตลอดถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยรวมด้วย

ศมนกร นาควารีย์ (2559: 22) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน การย้ายงานและการหยุดงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในด้านการควบคุมงานให้ลดน้อยลง และทำให้ผลงานดีขึ้น

สุนทรี่ แสงอุไร (2559: 85) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันจะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ในการทำงาน ร่วมกันตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน กับฝ่ายบริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพัน กับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ประสาร พรหมณา (2553: 4-5) การบริหารโดยครูมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยให้ครูมีส่วนร่วม ในรูปองค์คณะบุคคล ซึ่งมีดังนี้

1. การจัดให้มีครูเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
2. คณะกรรมการบริหารวิชาการ เพื่อให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. คณะกรรมการปกครองและดูแลนักเรียน
4. คณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อให้ครูเข้ามาได้มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมทำ เพื่อการพัฒนาครู พัฒนางาน เพื่อความก้าวหน้าของครู

ซาถนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554: 18) ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ ของผู้บริหาร

Likert (1961: 223) ได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาที่ตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติ ในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ และเปิดโอกาสให้กลุ่ม เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความร่วมมือ รวมพลังความสามัคคีการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม ทำให้มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาจำกัด บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารมีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การทำงานให้สูงขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้าน จากฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงานงานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคน มีการเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงาน ทำให้การใช้ทรัพยากรประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

รูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วม

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือประชาชนในเรื่องที่ได้รับผลกระทบหรือเกี่ยวข้องนั้นมีรูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

Arnstien (1969: 216) ได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมไว้ 3 ชั้น ดังนี้

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo-Participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจ แต่เป็นฝ่ายกระทำการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน (Partial Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟังและยอมรับเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

Wall and Lischeron (1977: 41-42) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมตามระดับขององค์กรได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับแรก การมีส่วนร่วมระดับล่าง (Local Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับล่างสุดของสายงานขององค์กร การมีส่วนร่วมระดับนี้เป็นการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ สำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องเฉพาะตัวบุคคลนั้นหรือเกี่ยวข้องหรือกระทบต่อบุคคลไม่กี่คน

2. ระดับที่สอง การมีส่วนร่วมระดับกลาง (Medium Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นความรับผิดชอบของระดับผู้จัดการในองค์กร ผลการตัดสินใจในระดับนี้จะกระทบต่อบุคคลจำนวนมาก ซึ่งอาจเป็นระดับกรม ฝ่ายหรืองาน

3. ระดับที่สาม การมีส่วนร่วมระดับห่างไกล (Distant Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับสูงขององค์กร เช่น ผู้จัดการใหญ่ขององค์กร เป็นต้น

Cohen and Upohff (1980: 223) กล่าวว่า ระดับการมีส่วนร่วมอาจแบ่งได้หลายวิธีการขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความละเอียดของการแบ่งเป็นสำคัญ การแบ่งระดับขั้นของการมีส่วนร่วมอาจแบ่งได้จากระดับต่ำที่สุดไปหาสูงที่สุด ตามจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและระดับของการเป็นปฏิภาคกับระดับของการมีส่วนร่วมได้ 7 ระดับ คือ

1. ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนงานโครงการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลแก่ผู้ตัดสินใจ แต่ไม่ได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ ซึ่งวิธีการให้ข้อมูลอาจกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ การทำหนังสือพิมพ์ ฯลฯ

2. ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีการขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง

3. ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับขั้นของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สูงกว่าการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการเจรจาอย่างเป็นทางการระหว่างผู้รับผิดชอบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ฯลฯ

4. ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับขั้นสูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตที่กว้างขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนเตรียมโครงการและผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เหมาะสมที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีข้อขัดแย้ง และการเจรจาประนีประนอมกัน

5. ระดับร่วมปฏิบัติ เป็นระดับขั้นที่สูงถัดไปจากระดับของการวางแผนร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. ระดับของการร่วมติดตาม ตรวจสอบประเมินผล เป็นระดับของการมีส่วนร่วมที่มีผู้เข้าร่วมน้อย แต่มีประโยชน์ต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถคอยติดตามกำกับกำกับการดำเนินกิจกรรม นั้น ๆ ได้

7. ระดับการควบคุมโดยผู้มีส่วนได้เสีย เป็นระดับสูงสุดของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ เช่น การลงประชามติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบและระดับของการมีส่วนร่วมนั้นมีรูปแบบและระดับแตกต่างกันหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมอง วิธีการ จำนวนของผู้เข้าร่วม เนื้อหา ความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม และผลกระทบต่อกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจนั้น เช่น การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมินโครงการ

โครงการ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน เพื่อไว้ดำเนินการตามโครงการ และจำเป็นต้องมีการประเมินโครงการว่ามีผลการดำเนินการเป็นอย่างไร ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินโครงการซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554: 2) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษา แสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินโครงการว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่มีปัญหาและอุปสรรคอะไร และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่มีผลกระทบในแง่ลบต่าง ๆ อย่างไรที่เกิดขึ้นจากโครงการ

พงศ์เทพ จิระโน (2554: 3-7) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการวัด ตวงชี้คุณภาพโครงการที่กำหนดไว้ และการนำเกณฑ์มาเทียบกับการวัดทำให้ได้ผลการประเมินที่นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการหรือนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินโครงการ

สำราญ มีแจ่ม (2558: 16-17) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูล ที่มีระบบ โดยใช้เครื่องมือตัดสินคุณค่าอย่างหลากหลาย โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย เป็นการพิจารณาตัดสินคุณภาพ การประมาณคุณค่าของงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วย ในการตัดสินใจ

รำไพ แสงนิกุล (2559: 13) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินงานโครงการที่ระบุไว้ในแผนงานโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้น อย่างเป็นระบบจนได้สารสนเทศ ที่สามารถชี้ให้เห็นระดับความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค แล้วตัดสินว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น เพื่อดำเนินการต่อหรือยุติโครงการ

ปิยมาศ ฉายชวงค์ (2560: 13) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการ ตรวจสอบ ติดตาม และตัดสินคุณค่าของการบริหารจัดการโครงการ โดยการเก็บรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงโครงการ ต่อไป

พัคตร์พีไล วงศ์ละ (2560: 37) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์พิจารณาข้อมูลตลอดจนการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการกำหนดคุณค่าการดำเนินงานของโครงการเพื่อทราบจุดเด่น จุดด้อยของโครงการว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการ เป็นไปตามหลักการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีผลกระทบที่เกิดจากโครงการอย่างไรบ้างเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด เพื่อที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อหรือยุติโครงการนั้น

Stufflebeam (1983: 261) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการบรรยายเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการและผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมวิเคราะห์ แผลผล และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่า การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี บรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด รูปแบบแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม ใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

ความสำคัญของการประเมินโครงการ

โดยทั่วไปโครงการมักจะเริ่มต้นจากปัญหาหรือความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วสภาพปัญหาที่ควรหมดสิ้นไปหรือลดน้อยลงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โครงการใดจะมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับความสำคัญของปัญหาที่โครงการนั้น มุ่งหวังจะแก้ปัญหา

ประชุม รอดประเสริฐ (2539: 40) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินโครงการ มีดังนี้

1. การประเมินโครงการจะช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่สำคัญของการดำเนินการมีความชัดเจนขึ้น
2. การประเมินโครงการทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปได้อย่างคุ้มค่าหรือ เกิดประโยชน์เต็มที่
3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานไปด้วยดี
4. การประเมินโครงการมีส่วนช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อเสียหายน้อยลง

5. การประเมินโครงการ ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงการ

6. การประเมินโครงการช่วยควบคุมคุณภาพของโครงการ

7. การประเมินโครงการเป็นการช่วยตัดสินใจในการบริหารโครงการ เป็นข้อมูล อย่างสำคัญ ในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

สมคิด พรหมจ้อย (2550: 30) กล่าวว่า การประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนและบริหารโครงการ ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน และโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2. ช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน

3. ช่วยจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินโครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินการโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยาย การดำเนินงานต่อไป

5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งถึงอิทธิพลของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อยและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 93) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้ แต่ก็สามารถรับรองคุณภาพของการให้บริการในระดับหนึ่ง

2. การประเมินช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านการเงินทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรค ในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

3. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่า โครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากันทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหา ในการคัดเลือกโครงการ ตลอดจนช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมืองอันเนื่องจากโครงการ มีจำนวนมาก

5. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ทำให้ทราบถึงข้อมูลจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงโครงการตลอดจน เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ

6. การประเมินช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป

สำราญ มีแจ้ง (2558: 8-9) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญ ดังนี้

1. ชี้ให้เห็นว่าจุดประสงค์ของการดำเนินงานนั้นว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด การดำเนินงานหรือโครงการใดจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงาน การประเมินจะเป็นตัวช่วยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการโครงการนี้และการดำเนินงานนั้นมีความเป็นไปได้เพียงใด

2. ทำให้ทราบว่า การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การประเมินโครงการนอกจากประเมินส่วนอื่นแล้วจะต้องประเมินว่าการดำเนินงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3. กระตุ้นให้มีการเร่งรัดปรับปรุงการดำเนินงาน การประเมินจะเป็นตัวกระตุ้น ผู้ดำเนินงานให้มีการเร่งรัดและปรับปรุงการดำเนินงาน เมื่อพบข้อบกพร่องในการดำเนินงาน

4. ช่วยให้เห็นข้อบกพร่องในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะต้องใช้เป็นหลักในการปรับปรุงการดำเนินงาน การประเมินการดำเนินการทุกขั้นตอนจะทำให้พบข้อบกพร่อง

5. ช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการลดความสูญเสียในการใช้ทรัพยากร ผู้ดำเนินงานบางคน บางครั้งไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีและ เต็มความสามารถ การประเมินจะช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพได้

6. ช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้บริหารในด้านการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องการทราบข้อมูลทุกแง่มุมของผลจากการประเมินใช้ประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ สั่งการได้ถูกต้อง

7. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในครั้งต่อไป การประเมินโครงการที่ดำเนินในปัจจุบันจะทำให้ทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิธีการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ไขที่จะดำเนินโครงการประเภทนี้ต่อไป

รำไพ แสงนิกุล (2559: 16) กล่าวว่า การประเมินโครงการช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้นช่วยในการใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์สูงสุดช่วยในการแก้ปัญหา อันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการ และทำให้โครงการเสียหายน้อยลง

ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ และที่สำคัญการประเมินโครงการ ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการประเมินโครงการนั้น เป็นความมุ่งหมายเพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานโครงการในการปฏิบัติ เพราะทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามโครงการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดอย่างมีข้อบกพร่องน้อยลง ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละโครงการให้มากขึ้น

ประเภทของการประเมินโครงการ

ประเภทของการประเมินมีหลายประเภท สามารถแบ่งได้ตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นตามแต่ว่าจะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่ง ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งประเภทของการประเมินโครงการดังนี้

ธีรศักดิ์ อุณารมย์เลิศ (2556: 11-15) ได้แบ่งประเภทของการประเมินไว้ 9 ประเภทดังต่อไปนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินโครงการขณะที่โครงการเริ่มดำเนินการหรือกำลังดำเนินการเพื่อให้ได้รับสารสนเทศเพื่อนำไปสู่การเตรียมความพร้อมหรือปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินโครงการเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

1.2 การประเมินสรุปผลรวม (Summative Evaluation) เป็นการประเมินโครงการในระยะเวลาโครงการสิ้นสุดวงจรของโครงการเพื่อสรุปตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปสู่การยุติหรือขยายผลโครงการต่อไปเป็นงานประจำ (Routine Work)

2. แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินที่อิงวัตถุประสงค์ (Goal-based Evaluation) เป็นการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้

2.2 การประเมินที่ไม่อิงวัตถุประสงค์ (Goal-free Evaluation) เป็นการประเมินโครงการที่นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ ทำให้การประเมินมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งได้ 5 ประเภท ดังนี้

3.1 การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Preliminary Evaluation, Pre-Implementation Evaluation) ได้แก่ การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) และความต้องการจำเป็นเร่งด่วน (Needs Assessment) และความพร้อมของปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) หรืออาจจะเรียกรวม ๆ กันว่า การวิเคราะห์โครงการ (Project Analysis/Project Appraisal)

3.2 การประเมินระหว่างการทำงาน (Formative, Implementation, On-going, Process Evaluation) ได้แก่ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

3.3 การประเมินหลังการทำงาน (Summative Evaluation) ได้แก่ การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ความสำเร็จ/ล้มเหลว การขยายหรือยุติโครงการ

3.4 การประเมินเพื่อการติดตามผล (Follow-up Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) และการประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) เป็นต้น

3.5 การประเมินงานประเมิน (Meta Evaluation) หรือการประเมินอภิมาน ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพของรายงานประเมินอีกครั้งหนึ่ง สามารถประเมินได้ทั้งโครงการเดียวหรือหลาย ๆ โครงการพร้อมกันซึ่งเป็นการประเมินเพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพและความเหมาะสมของงานประเมิน ซึ่งนิยมประเมินใน 4 มาตรฐานดังนี้

3.5.1 มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards)

3.5.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

3.5.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

3.5.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

4. แบ่งตามลักษณะของกิจกรรมที่ต้องการประเมิน แบ่งได้ 6 ประเภท ดังนี้

4.1 การประเมินองค์การ (Organization Evaluation) ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ เช่น การประเมินคุณภาพการศึกษา การประเมินบุคลากร การประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์การ เป็นต้น

4.2 การประเมินการวางแผน (Planning Evaluation) ได้แก่ การประเมินความเหมาะสมของการวางแผนในแต่ละระดับของการดำเนินงาน หรือประเมินความเหมาะสมของแผนการดำเนินงาน

4.3 การประเมินนโยบาย (Policy Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลความเหมาะสมในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

4.4 การประเมินแผนงาน (Program Evaluation) ได้แก่ การประเมินแผนงานของหน่วยงาน ซึ่งมีโครงการหลาย ๆ โครงการอยู่ภายใต้แผนงาน

4.5 การประเมินโครงการ (Project Evaluation) ได้แก่ การประเมินโครงการแต่ละโครงการซึ่งอยู่ภายใต้แผนงานหรืออาจจะเป็นโครงการหลักสุดก็ได้

4.6 การประเมินกิจกรรม (Activity Evaluation) ได้แก่ การประเมินกิจกรรมที่จัดขึ้น อาจอยู่ภายใต้โครงการหรือไม่อยู่ในโครงการก็ได้

5. แบ่งตามลักษณะรูปแบบการประเมิน แบ่งได้ 6 ประเภท ดังนี้

5.1 รูปแบบการประเมินเน้นวัตถุประสงค์ (Objective Based Model) โดยนักประเมินกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าการประเมินคุณค่าของสิ่งใดก็ตามก็ต้องประเมินที่ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นักประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ Tyler, Cronbach and Kirkpatrick เป็นต้น

5.2 รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) โดยที่นักประเมินกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่าการประเมินใดก็ตามเพื่อประเมินผลแล้วจะต้องมีความตัดสินคุณค่าโดยนักประเมิน ถ้านักประเมินไม่ได้ตัดสินคุณค่าก็ถือว่ายังค้างทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ นักประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ Stake, Provus and Scriven เป็นต้น

5.3 รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ โดยที่นักประเมินกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่าการประเมินควรเป็นไปเพื่อให้ได้สารสนเทศแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ และกำหนดเกณฑ์การตัดสินความสำเร็จของโครงการภายใต้สภาพแวดล้อมของสิ่งที่ประเมิน นักประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ Stufflebeam, Alkin and New Tyler

5.4 รูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์การ (Results-oriented Evaluation Model) โดยที่นักประเมินกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่าการประเมินความสำเร็จควรประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานทุกมิติที่สนับสนุนความสำเร็จซึ่งกันและกันของแต่ละงานต่าง ๆ แล้วนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในภาพใหญ่ โดยมุ่งเน้นการประเมินผลตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPI) ของการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลจะมีความสัมพันธ์กับการวางแผนปฏิบัติงานขององค์กร รูปแบบการประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

การบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result- based Management) และการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective) เป็นต้น

5.5 รูปแบบการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Model) เป็นรูปแบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมองว่าผู้เชี่ยวชาญมีความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์ สิ่งที่ประเมินจากประสบการณ์ เป็นการใช้อรรถาภิธานในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive Aspect) และตีความหมายของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive Aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น เพื่อให้ข้อเสนอแนะ มุมที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงาน โครงการ ได้แก่ แนวคิดการประเมินของ Elliot Eisner

5.6 รูปแบบการประเมินแบบสร้างสรรค์นิยมแบบตอบสนอง (Responsive Constructivist Evaluation Model/Approach) ซึ่งเป็นการประเมินทางเลือก(Alternative Evaluation) ที่เป็นมโนทัศน์การประเมิน (Concept) หรือมุมมอง (Approach) มากกว่าการเป็นรูปแบบ (Model) หรือเป็นการประเมินที่เน้นการประเมินเพื่อตอบสนองผู้ที่ต้องการใช้สารสนเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมากกว่าการประเมินเพื่อการตัดสินคุณค่า การประเมินเชิงสร้างสรรค์นิยมแบบตอบสนอง (Responsive Constructivism Evaluation) โดยกระบวนการการประเมินที่นักประเมินอาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมดำเนินการประเมินร่วมกันกับนักประเมินของชุมชนเพื่อการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ การประเมินแบบมีส่วนร่วม การประเมินแบบอิงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจและการประเมินแผนที่ผลลัพธ์ เป็นต้น

6. แบ่งตามวิธีการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

6.1 วิธีการประเมินเชิงระบบ (Systematic Approach) การประเมินแนวทางนี้เชื่อในหลักการของปฏิฐานนิยม/ประจักษ์นิยม (Positivism/Empiricism) โดยการประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยมองว่าคุณค่าของแต่ละสิ่งมีเพียงคุณค่าเดียว (Single Merit/Worth/Value) จะต้องได้ข้อมูลจากวิธีการเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถวัดออกเป็นตัวเลข ซึ่งมีความเป็นวัตถุวิสัยสูง (Objectivity) อาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์อย่างเคร่งครัด โดยปราศจากอคติส่วนบุคคล โดยจะทำให้ได้ทราบคุณค่าที่แท้จริงโดยปราศจากค่านิยม (Value Free) เข้ามาปะปนด้วย

6.2 วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) การประเมินตามแนวทางนี้เชื่อในหลักการของการตีความและการสร้างความรู้ (Interpretativism/Constructivism) โดยการมุ่งแสวงหาความรู้ คุณค่าจากปรัชญาปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) หรือการได้ข้อเท็จจริงต้องมา

จากการตีความ (Interpretative) โดยมองว่าความจริงเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นไม่ปรากฏชัดเจน นักประเมินจะสามารถเข้าถึงความจริงได้ด้วยการเข้าไปสัมผัส หรือมีส่วนร่วมในปรากฏการณ์ในเชิงลึก มีความยืดหยุ่นสูง แล้วสรุปข้อเท็จจริงจากการตีความปรากฏการณ์โดยเชื่อมโยงกับจากข้อค้นพบต่าง ๆ แล้วสรุปออกเป็นคุณค่าของสิ่งที่ประเมินมองว่าคุณค่าของแต่ละสิ่งมีได้มากกว่าหนึ่งคุณค่า (Multiple Merit/Worth/Value)

6.3 วิธีการประเมินเชิงผสมผสาน (Mixed Method Approach) การประเมินแนวนี้เชื่อในหลักการของปฏิบัตินิยมและประโยชน์นิยม (Pragmatism/Utilitarianism) โดยมองการประเมินที่มีคุณค่าจะต้องนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยใช้ทั้งวิธีการ เชิงระบบเพื่อให้เกิดความเป็นปรนัยวิสัย และวิธีการเชิงธรรมชาติเพื่อให้เกิดการเข้าใจปรากฏการณ์ อย่างลุ่มลึกเพื่อการนำไปสู่การใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

7. แบ่งตามความระดับของการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

7.1 การประเมินเทียม (Pseudo Evaluation) เป็นการประเมินที่ให้ข้อค้นพบที่ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากมักได้รับแรงกดดันจากทางการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่ม โดยพยายามทำให้ผลการประเมินตรงตามความต้องการของกลุ่มการเมืองบางกลุ่มเพื่อสร้างความชอบธรรม โดยอาศัยหลักการทางวิชาการเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ แล้วดำเนินนโยบายตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย เอาไว้ทำให้ผลที่ได้บิดเบือนจากความเป็นจริง

7.2 การประเมินเชิงกึ่งประเมิน (Quasi-evaluation Studies) เป็นการประเมินที่ให้ความเชื่อมั่นในบางครั้งว่าเป็นการประเมินที่มีคุณค่าภายในและคุณค่าภายนอกอย่างแท้จริง แต่บางครั้งก็มีแนวทางที่ค่อนข้างบกพร่องในการที่ระบุคุณค่าภายในและคุณค่าภายนอกทำให้ไม่เกิดความมั่นใจในผลการประเมินว่ามีอคติเข้ามาปะปนด้วยหรือไม่ ได้แก่ การประเมินโดยเน้นการใช้คำถาม การประเมินที่เน้นวิธีการประเมิน

7.3 การประเมินที่แท้จริง (True Evaluation) เป็นความพยายามหาหนทางที่ทำให้ผลการประเมินไม่เกิดอคติถือความลำเอียงเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในประสิทธิภาพ การประเมินโดยเน้นถึงการประเมินเพื่อการปรับปรุงและแสดงความรับผิดชอบและการประเมิน ที่ตอบสนองต่อสังคม ได้แก่ การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ/การแสดงความรับผิดชอบ การประเมิน ที่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ การประเมินเพื่อให้การรับรองหรือรับรองวิทยฐานะ การประเมินที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ การประเมินแบบประชาธิปไตย การประเมินที่เน้นการนำไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น

8. แบ่งตามลักษณะหรือบทบาทของนักประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

8.1 นักประเมินภายนอก (External Evaluator) เป็นบุคคลภายนอกของหน่วยงานหรือโครงการ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือนักประเมินมืออาชีพ (Professional) หรือผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เป็นการประเมินโดยกลุ่มบุคคลภายนอกจะมุ่งเน้น ในด้านการสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หรือมีหลักวิธีวิทยา (Methodology) และความเป็นกลางในกระบวนการประเมิน เหมาะสมสำหรับการประเมิน เพื่อตัดสินคุณค่า แต่มีข้อจำกัดในด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินโครงการ อย่างแท้จริง

8.2 นักประเมินภายใน (Internal Evaluator) เป็นบุคลากรภายในองค์กรหรือโครงการนั้น ๆ เป็นผู้ประเมินผลโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจะเข้าร่วมในกระบวนการประเมินนับตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนจนกระทั่งการเผยแพร่และการใช้ผลของการประเมินจะทราบข้อมูลที่แท้จริงของการดำเนินโครงการเพราะสัมผัสใกล้ชิดกับโครงการโดยตรง และยอมรับผลการประเมินเพื่อการเปลี่ยนแปลงเหมาะสมสำหรับการประเมินความก้าวหน้ามากกว่า แต่มีข้อจำกัดคือ การตัดสินคุณค่าของโครงการอาจจะเกิดความลำเอียง (Bias) หรือการตัดสินเกี่ยวกับโครงการแบบมีอัตวิสัย (Subjectivity) ได้

9. แบ่งตามขอบข่ายของการประเมิน แบ่งได้ 6 ประเภท ดังนี้

9.1 การประเมินสื่อการสอน วัสดุ และอุปกรณ์/นวัตกรรมทางการศึกษา และนวัตกรรมการพัฒนาสังคม (Material and Innovation Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งประดิษฐ์ที่ถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้แก้ปัญหา ทั้งในรูปที่วัตถุหรือวิธีการ ได้แก่ การประเมินนวัตกรรมทางการศึกษาหรือนวัตกรรมทางสังคม ทั้งที่เป็นกระบวนการและผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์

9.2 การประเมินการเรียนรู้/สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน (Learning Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดประสบการณ์ให้แก่ กลุ่มผู้เรียน ผู้เข้ารับการอบรม หรือกลุ่มเป้าหมาย

9.3 การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะใช้การประเมินจากหลายฝ่ายร่วมกัน การประเมิน 90 องศา 180 องศา หรือ 360 องศา เป็นต้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อการสร้างการจูงใจหรือผลตอบแทนการปฏิบัติงาน

9.4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นการประเมินหลักสูตรที่จัดการเรียนรู้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว หรือหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ในด้านของขั้นตอนการริเริ่มจัดทำกรนำไปใช้ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรและตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตร เป็นต้น

9.5 การประเมินโครงการและแผนงาน (Project/Program Evaluation) เป็นการประเมินโครงการทางการศึกษาหรือโครงการทางการพัฒนาในระดับต่าง ๆ เพื่อสะท้อน การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงานและองค์กร

9.6 การประเมินองค์กร (Organization Evaluation) เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์หรือผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งที่เป็นองค์กรแสวงหากำไร และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โดยนำผลการประเมินมาพัฒนาองค์กรรวมทั้งการประเมิน เพื่อขอรับรองรางวัลต่าง ๆ หรือขอรับรองมาตรฐาน เช่น ISO มาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ การจัดอันดับหรือการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษา

ชนิดดา บุบผามาศ (2557: 25) กล่าวว่า ประเภทของการประเมินมีหลายประเภท แล้วแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่งการประเมิน ซึ่งเกณฑ์แต่ละประเภทจะมีวิธีการประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการ หรือบางประเภทก็แบ่งได้ไม่ครอบคลุมตามแต่ว่าจะเน้นตรงจุดใดมากจุดใต้น้อย โดยการประเมินก่อนดำเนินงานจะใช้การประเมินบริบทและการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินระหว่างการทำงานจะใช้การประเมินกระบวนการ ส่วนการประเมิน หลังการทำงาน จะใช้การประเมินผลผลิตและการประเมินผลลัพธ์

สำราญ มีแจ้ (2558: 255-256) ได้นำเสนอประเภทของการประเมินโครงการเป็น 2 ประเภท คือ

1. การประเมินรวมสรุป ใช้ในการตัดสินใจต่อโครงการในอนาคต ซึ่งจะแสดงความเชื่อมั่นในผลการประเมินและสรุปผลการประเมินที่ชัดเจน ตัดสินใจได้
2. การประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะ มี 3 ประเภท คือ การประเมินการดำเนินการประเมินความก้าวหน้า และการประเมินด้านเทคนิค

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่ผู้ประเมินเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินโครงการเป็นผู้ทำการประเมินโครงการนั้น ๆ ว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังหรือไม่ เพื่อจะนำผลการประเมินนั้นมาตัดสินใจว่าควรยุติโครงการหรือหากจะดำเนินโครงการต่อไปก็ควรนำเอาผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นแนวทาง ในการ

แก้ไขหรือปรับปรุงโครงการเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รูปแบบของการประเมินโครงการ

ความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการประเมินโครงการมีหลายรูปแบบ แต่ละแบบมีแนวคิดทฤษฎี เหตุผล และวิธีการประเมินที่มีผู้นิยมสนับสนุนนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการประเมินตาม ความเชื่อของแต่ละบุคคลและกลุ่มอาชีพ ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของปัญหาที่จะประเมินต่าง ๆ กันไป ดังนี้

นิตา ชูโต (2548: 43) ได้สรุปรูปแบบการประเมินโครงการไว้ 8 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach) เป็นการประเมินโครงการที่ยึดผลงานในเชิงปริมาณที่สามารถวัดได้เป็นหลัก รูปแบบการประเมินเน้นการทดลองข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ และผลงานที่ได้จะนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับโครงการโดยวิธีหาความสำคัญ

2. รูปแบบที่ยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objective or Gold-based Approach) เป็นการประเมินโครงการที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักหรือเป็นฐานในการประเมิน

3. รูปแบบที่ยึดการตัดสินใจ (Decision Making Approach) เป็นการประเมินโครงการที่ยึดถือรูปแบบหรือกระบวนการตัดสินใจเป็นบรรทัดฐาน โดยผู้ประเมินจะต้องเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นผู้พิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรกับโครงการ บุคคลสำคัญที่เสนอแนวคิดนี้คือ Stufflebeam ที่รู้จักกันและเข้าใจในรูปแบบที่เรียกว่า “CIPP Model”

4. รูปแบบที่ยึดความเป็นอิสระจากวัตถุประสงค์ (Gold-free Approach) เป็นการประเมินที่มีรูปแบบตรงข้ามกับรูปแบบที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก เป็นการประเมินทุกส่วนและทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากโครงการ แล้วพิจารณาว่าเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ โดยไม่ต้องเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ การประเมินแบบนี้ต้องการลดความลำเอียงของผู้ประเมินที่มุ่งพิจารณาส่วนหนึ่งส่วนใดของโครงการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ละเลยหลายสิ่งหลายอย่างที่เกิดขึ้นแล้ว

5. รูปแบบศิลปวิจารณ์ (Art Criticism Approach) เป็นรูปแบบการประเมินโครงการที่วิวัฒนาการมาจากศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์งานศิลป์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหรือโครงการเป็นอย่างดี แล้วชี้แจงให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณา

ตัดสินใจดำเนินการโครงการได้เข้าใจ ทราบถึงข้อดีข้อเสีย และคุณค่าของโครงการอย่างเด่นชัด พยายามโน้มน้าวจิตใจของผู้เกี่ยวข้องให้เกิดความรู้สึกรุนแรงกับโครงการในลักษณะของความเคลิบเคลิ้มหลงใหลหรือเกลียดชังไม่เห็นด้วยกับโครงการนั้น นอกจากนี้ประสบการณ์และการศึกษาอบรมของผู้ประเมินและผู้รับฟังเป็นเกณฑ์สำคัญของการตัดสินใจดำเนินการโครงการอีกด้วย

6. รูปแบบการตรวจสอบทางวิชาชีพ (The Professional Review Approach) เป็นการประเมินโครงการซึ่งเกิดจากการรวมตัวของผู้ประกอบการชนิดเดียวกัน ประเมินการปฏิบัติงานของกันและกัน โดยปกติคณะผู้ประเมินจะไปเยี่ยมชมกิจกรรมแล้วให้ข้อวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม แล้วคณะผู้ประเมินจะไปตรวจเยี่ยมชมอีกครั้ง หากได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนเป็นที่น่าพอใจของผู้ประเมิน ผู้ประเมินก็จะเสนอให้มีการรับรองยอมรับการดำเนินโครงการนั้น

7. รูปแบบกึ่งกฎหมาย (Quasi-legal Approach) เป็นการประเมินโครงการโดยเลียนแบบการพิจารณาของศาลไต่สวนโดยคณะลูกขุน โดยผู้เชี่ยวชาญ (คณะลูกขุน) จะทำการสืบค้นและสอบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นข้อดีและข้อเสียของโครงการจากทั้งสองฝ่าย คือ ผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับโครงการ และเมื่อได้ข้อเท็จจริงเป็นที่น่าพอใจแล้วก็จะสรุปและพิจารณาตัดสินใจดำเนินการนั้น

8. รูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (The Case-study Approach) เป็นการประเมินโครงการที่ผู้ประเมินอธิบายรายละเอียดของโครงการให้เข้าใจแก่ผู้ดำเนินงานโครงการ และผู้ที่ได้รับประโยชน์จากโครงการแล้ว บุคคลทั้งสองฝ่ายต่างต่อรองซึ่งกันและกันที่จะตกลงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง การประเมินโครงการตามแนวคิดนี้ จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างละเอียด และบันทึกรายละเอียดและเหตุผลเหล่านั้นไว้

สมคิด พรหมจ้อย (2550: 42) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังที่เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยการตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลักโดยดูว่าเกิดการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Tyler, Cronbach and Kirkpatrick

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าโครงการนั้น ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Stake, Scriven and Provus

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Secision Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Welch, Stufflebeam and Alkin

สุภมาศ อังศุโชติ (2555: 5-6) ได้แบ่งรูปแบบของประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์ (Objective Based Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ตรวจสอบว่าผลที่เกิดจากนโยบาย แผนงานหรือโครงการนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการ แผนงาน และนโยบายนั้นหรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Tyler, Cronbach and Kirkpatrick บทบาทของนักประเมิน คือ ผู้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน โดยใช้วัตถุประสงค์ของโครงการ แผนงาน หรือนโยบายเป็นเกณฑ์

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมสารสนเทศ เพื่อกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของนโยบาย แผนงานหรือโครงการ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Scriven, Stake and Provus บทบาทที่สำคัญที่สุดของนักประเมิน คือ การตัดสินคุณค่า ถ้านักประเมินไม่ได้มีส่วนในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินถือว่ายังปฏิบัติหน้าที่ไม่สมบูรณ์

3. รูปแบบการประเมินเพื่อตัดสินใจ (Discision-oriented Evaluation Model) รูปแบบการประเมินที่มุ่งผลิตสารสนเทศเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Stufflebeam and Alkin รูปแบบการประเมิน ของ New Tyler และรูปแบบการประเมินเชิงระบบ บทบาทของนักประเมิน คือ การตอบสนองความต้องการสารสนเทศของผู้บริหาร โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดบริบทของการตัดสินใจ และเกณฑ์การตัดสินใจทางการบริหาร เพราะจะทำให้เสียความเป็นกลางในการประเมิน ฉะนั้นนักประเมินควรมีบทบาทเพียงเสนอสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการมีความหลากหลาย สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ กลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจ และกลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า ซึ่งมีข้อดี จุดเด่น และความเหมาะสมแตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในการประเมินโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ตามรูปแบบแบบซีบีพี (CIPP Model) ของ Stufflebeam เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจสำหรับการบริหารงานโครงการต่อไป

รูปแบบการประเมินตามรูปแบบ CIPP-IEST Model

ในการประเมินโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ผู้รายงานได้เลือกรูปแบบแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของ Stufflebeam (1971: 3) ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อม (Context: C) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I) 3) ด้านกระบวนการ (Process: P) และ 4) ด้านผลผลิต (Product: P) และรูปแบบการประเมิน CIPPIEST คือ ส่วนปรับขยายของรูปแบบการประเมิน CIPP โดยปรับขยายการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ออกเป็นการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) การประเมินประสิทธิผล (Effective Evaluation) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ (Transfer Evaluation) ของสิ่งที่ได้รับการประเมินซึ่งมักได้แก่โครงการ แผนงาน หรือสิ่งแทรกแซงต่าง ๆ โดยส่วนขยายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้นนี้มีความหมายครอบคลุมรวมถึง การประเมินผลผลิตเดิมและการประเมินผลลัพธ์นั่นเอง ทั้งนี้ความหมายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้น พิจารณาได้จากการตั้งคำถามการประเมิน (Evaluation Questions) แต่ละมิติ (มาเรียม นิลพันธุ์ 2553: 31-32) เป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน เพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้รายงานขอเสนอข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

การประเมินด้านสภาพแวดล้อม (Context: C)

1. ความหมายของการประเมินด้านสภาพแวดล้อม

เชาว์ อินโย (2553: 126-127) กล่าวว่า การประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดโครงการเป็นสิ่งที่อยู่นอกโครงการแต่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ และเป็นการพิจารณาความจำเป็นที่ต้องจัดทำโครงการ ดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวนประชากร สภาพเศรษฐกิจ และปัญหาของชุมชน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ตัดสินใจวางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย และกำหนดจุดหมายของโครงการได้อย่างเหมาะสมต่อไป

พิสนุ พองศรี (2554: 44-45) กล่าวว่า การประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดการดำเนินงาน โดยประเมินสภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น วิธีการประเมินจะใช้การบรรยาย

และเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวัง บริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่คาดหวังกับที่เป็นจริง รวมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของความไม่สอดคล้องระหว่างความเป็นจริงและสิ่งที่คาดหวังดังกล่าว

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557: 112) กล่าวว่า การประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนกำหนดเป็นผลลัพธ์ ที่คาดหวัง ของโครงการหรือวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม เป็นการประเมินเกี่ยวกับนโยบาย ปรัชญา เป้าหมาย แรงกดดันทางเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการ ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแรงกดดันทางการเมือง

วรรณิา เคลื่อนคนโท (2560: 53) กล่าวว่า การประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินความพร้อมก่อนการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ โครงการตามความต้องการและความจำเป็นในการจัดทำโครงการ การประเมินด้านบริบท ช่วยในการ ตัดสินใจถึงความเป็นไปได้ของโครงการตามสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ ได้แก่ นโยบาย ปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน โครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจน ความต้องการ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

Stufflebeam (1985: 159) กล่าวว่า การประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินโครงการใด ๆ หรือมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการและเหตุผล รวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องจัดทำโครงการดังกล่าว การชี้ประเด็นปัญหาตลอดจนการ พิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมายของโครงการ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินความพร้อมก่อนการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามความต้องการและความจำเป็นในการจัดทำโครงการ การประเมินด้านบริบท ช่วยในการตัดสินใจ ถึงความเป็นไปได้ของโครงการตามสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ ได้แก่ นโยบาย ปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน โครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนความต้องการของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

2. แนวทางการประเมินด้านสภาพแวดล้อม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542: 209-210) กล่าวถึง แนวทางการประเมินสภาพแวดล้อม ดังนี้ 1) ความสอดคล้องโครงการ เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับ

นโยบาย รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่เกิดขึ้น และเพื่อปรับปรุงโครงการในอนาคตต่อไป 2) ความต้องการของโครงการ เพื่อเป็นการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงการมากน้อยเพียงใด 3) ความชัดเจนของโครงการ เพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้มากน้อยเพียงใด 4) ความคาดหวังของโครงการ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการว่าเกิดขึ้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

เยาวดี ราชชัย วิบูลย์ศรี (2551: 305-315) กล่าวว่า แนวทางในการประเมินสภาพแวดล้อม ดังนี้ 1) ความต้องการของโครงการเพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นหรือความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงการ 2) ความเป็นไปได้ของโครงการเพื่อให้ทราบถึงโอกาสในการจัดทำโครงการ 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากโครงการ 4) ความพร้อมและทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เช่น เงินทุนหรืองบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร เป็นต้น

ศิริรัตน์ นิลนาก (2562: 34) กล่าวว่า แนวทางในการประเมินสภาพแวดล้อม เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ เช่น เป็นโครงการที่สนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินสภาพแวดล้อม หมายถึง การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี กับสภาพปัจจุบัน

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)

1. ความหมายของการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

สมคิด พรหมจ้อย (2542: 57) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง การประเมินปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ต้องการมีอะไรบ้าง เพียงพอหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542: 209-210) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง การตัดสินใจด้านอัตราค่าจ้าง เวลา งบประมาณ วิธีการที่มีศักยภาพและเป็นวิธีการกำหนดในการใช้ทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ การประเมินปัจจัยเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่าเหมาะสมหรือไม่ และเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมความเพียงพอของทรัพยากร เพื่อใช้ในการดำเนินงาน

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 59) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง การประเมินความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนเทคโนโลยี และแผนของการดำเนินงาน

นฤมล การวัฒน์ (2556: 62) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง กระบวนการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ในด้านการกำหนดโครงสร้างที่ใช้ในการบริหารงาน ทั้งในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรสนับสนุน ด้านการจัดระบบการบริหาร ด้านสื่อประกอบ การดำเนินงาน ด้านสถานที่ดำเนินงาน และด้านนโยบายให้การสนับสนุน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง การประเมินทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา ที่นำมาใช้ในการดำเนินงานโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินงานหรือไม่

2. แนวทางการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

พิสนุ พองศรี (2554: 44-45) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเป็นการตรวจสอบความพร้อมด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนระบบบริหารจัดการที่วางแผนไว้เพื่อวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ วิธีการประเมินใช้การบรรยายและวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่รวมถึงกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทิวัตต์ มณีโชติ (2554: 5-7) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินเพื่อค้นหาประสิทธิภาพขององค์ประกอบที่นำมาเป็นปัจจัยในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงานเป็นต้น เป็นการพิจารณาถึงความเพียงพอ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของปัจจัยที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ แต่ละปัจจัยต้องพิจารณารายละเอียดลงไปอีก เช่น บุคลากรนอกจากพิจารณาถึงจำนวนแล้ว แต่ละคนอาจพิจารณาถึงเพศ อายุ สถานภาพ ศักยภาพ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้ วุฒิทางการศึกษา คุณลักษณะ

ส่วนบุคคล และลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโครงการ เป็นต้น การประเมินนี้ อาจสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิม ก่อนว่ามีอะไรบ้าง และตัดสินใจว่าจะใช้ปัจจัยใดเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557: 112) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมิน เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการและกลวิธีดำเนินโครงการ เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้นต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เป็นต้น เป็นการประเมินเพื่อมุ่งเน้นว่ามีปัจจัยพร้อมมูลที่จะดำเนินการหรือไม่ แผนหรือโครงการที่เสนอเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงส่วนใด สารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการสร้าง เพื่อเลือกแผนการจัดโครงการหรือแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วรรณภา เคลือบคนโท (2560: 53) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพว่ามีความพร้อมที่จะดำเนินการตามโครงการหรือไม่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เทคโนโลยี ตลอดจนแผนงาน การดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Stufflebeam (1985: 159) กล่าวว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนเทคโนโลยี และแผนของการทำงาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพว่ามีความพร้อมที่จะดำเนินการตามโครงการได้หรือไม่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เทคโนโลยี ตลอดจนแผนงานการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การประเมินด้านกระบวนการ (Process: P)

1. ความหมายของการประเมินด้านกระบวนการ

ประชุม รอดประเสริฐ (2539: 39) กล่าวว่า การประเมินกระบวนการ หมายถึง การประเมินกิจกรรมและช่วงเวลาระหว่างการดำเนินงานโครงการ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการพร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคของโครงการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 59) กล่าวว่า การประเมินกระบวนการ หมายถึง การประเมินเพื่อการเตรียมการ การดำเนินงานตามขั้นตอน การเลือกการดำเนินงาน การประเมินผล

การปรับปรุง การตรวจสอบการดำเนินงานในการตัดสินใจปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานโครงการให้มีประสิทธิภาพตามต้องการ การประเมินกระบวนการเป็นการประเมินให้รู้ว่าได้นำโครงการไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินโครงการได้อย่างเหมาะสม

นฤมล การวัฒน์ (2556: 65) กล่าวว่า การประเมินกระบวนการ หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับการติดตามกำกับ การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการพัฒนาปรับปรุง

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินกระบวนการ หมายถึง การพิจารณาและตรวจสอบระดับปฏิบัติของโครงการตามระบบวงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA) ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านปฏิบัติตามแผน ด้านตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินโครงการให้ดีขึ้น

2. แนวทางการประเมินด้านกระบวนการ

เชาว์ อินโย (2553: 126-127) กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือไม่ สารสนเทศต่าง ๆ จะถูกวิเคราะห์รวบรวม และนำเสนอผู้ดำเนินโครงการ อาจต้องการสารสนเทศทุกวันหรือในตอนเริ่มต้นโครงการเป็นการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินงานโครงการไว้เป็นหลักฐาน การประเมินกระบวนการมีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดแข็งหรือจุดด้อยของโครงการ นำไปใช้ในการพัฒนาแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินการโครงการต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิสนุ พงศ์ศรี (2554: 44-45) กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นการศึกษา จุดแข็งตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ เป็นการจัดหาสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที่ การประเมินขั้นนี้ จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสิ่งที่จะดำเนินการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 59) กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ เพื่อนำมาแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อบกพร่องต่าง ๆ หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะสั่งการเพื่อการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ บันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557: 112) กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จ ซึ่ง

เป็นการประเมินขณะดำเนินการ หรือประเมินในเชิงความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหาร หรือการดำเนินโครงการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรค จุดเด่น จุดด้อย

วรรณ เคลือบคนโท (2560: 55) กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นการประเมิน ระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อค้นหาข้อบกพร่องในการนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะมีการจดบันทึกไว้เป็น หลักฐานในแต่ละขั้นตอนเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Stufflebeam (1985: 159) กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นวิธีการประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินงานโครงการเพื่อทำการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อบกพร่องนั้น ๆ หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะสั่งการเพื่อการพัฒนางานต่าง ๆ บันทึกภาวะของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กล่าวว่า การประเมินด้านกระบวนการเป็นการ ประเมินกระบวนการในระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อค้นหาข้อบกพร่องในการนำมาเป็น ข้อมูล ในการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะมี การจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานในแต่ละขั้นตอนเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการประเมินโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ในครั้งนี้ได้ดำเนินการด้านกระบวนการตามระบบ วงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA) ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านปฏิบัติตามแผน ด้านตรวจสอบ และด้าน การปรับปรุงแก้ไข

ในการประเมินกระบวนการตามโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วม ของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 ผู้รายงานได้นำรูปแบบ การประเมินตามระบบวงจรควบคุมคุณภาพ (Deming Cycle: PDCA) มาปรับใช้ในการประเมินโครงการ เพื่อให้การประเมินด้านกระบวนการมีความสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งขออธิบายเพิ่มเติมดังนี้

การประเมินด้านผลผลิต (Product: P)

1. ความหมายของการประเมินด้านผลผลิต

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 59) กล่าวว่า การประเมินด้านผลผลิต หมายถึง การประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ

เขาว์ อินใย (2553: 126) กล่าวว่า การประเมินผลผลิต หมายถึง การประเมินที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ่มค่าเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

นฤมล การวัฒน์ (2556: 67) กล่าวว่า การประเมินผลผลิต หมายถึง กระบวนการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อการพิจารณาการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์ของโครงการ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินด้านผลผลิต หมายถึง การประเมินผลเพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 ว่ามีความสอดคล้องมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

2. แนวทางการประเมินด้านผลผลิต

พิสนุ พงศ์ศรี (2554: 44-45) กล่าวว่า การประเมินด้านผลผลิตเป็นการประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงานเป็นการประเมินผลของสิ่งที่ประเมินเพื่อจะตอบคำถามให้ได้ว่า การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ่มค่าหรือไม่เพียงใด การดำเนินงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งมักใช้เทคนิคการติดตามผลหรือศึกษาย้อนรอย ผลการประเมินจะให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของการดำเนินงานว่าควรคง ปรับ ขยายการดำเนินการ หรือควรสิ้นสุดการดำเนินงานไปตามเวลาที่กำหนดไว้หรือยกฐานะ เป็นการดำเนินงานประจำ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 59) กล่าวว่า การประเมินด้านผลผลิตเป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขอโครงการที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557: 112) กล่าวว่า การประเมินด้านผลผลิตเป็นกระบวนการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินผลหลังจากการดำเนินการโครงการสิ้นสุดลง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ

วรรณภา เคลือบคนโท (2560: 55) กล่าวว่า การประเมินด้านผลผลิตเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการของโครงการว่าผลการดำเนินงานตามโครงการที่เกิดขึ้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงพอ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินบริบท ปัจจัยและกระบวนการร่วมด้วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต

ของโครงการว่ามีความคุ้มค่าเพียงใด ที่จะดำเนินการต่อ หรือต้องปรับปรุงในส่วนใดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

Stufflebeam (1985: 159) กล่าวว่า การประเมินด้านผลผลิตเป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยายหรือปรับเปลี่ยนโครงการ การจัดประเภทของการประเมินดังกล่าวแสดงถึงการประเมินที่พยายามให้ครอบคลุมกระบวนการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอนตามแนวคิดที่รู้จักกันดีในนามว่า “CIPP” สิ่งที่ควบคู่กับการประเมินทั้ง 4 ประเภทข้างต้น ได้แก่ การตัดสินใจ เพื่อการดำเนินการใด ๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้อีก 4 ประเภทเช่นกัน คือ

1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน การตัดสินใจที่อาศัยการประเมินสถานะแวดล้อม มีบทบาทสำคัญที่การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการเป็นการตัดสินใจที่อาศัย การประเมินตัวป้อน มีบทบาทสำคัญคือการกำหนดโครงสร้างของแผนงานและขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินกระบวนการ มีบทบาทสำคัญ คือ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

4. การตัดสินใจเพื่อการทบทวนโครงการ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยผลจากการประเมินที่เกิดขึ้น มีบทบาทหลักคือการตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติ ล้มเลิก หรือขยายโครงการในช่วงเวลาต่อไป

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางในการประเมินด้านผลผลิตมีไว้เพื่อเป็นการประเมินผล เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการว่า ผลการดำเนินงานตามโครงการที่เกิดขึ้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดโดยอาศัยข้อมูลจากด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่ามีความคุ้มค่าเพียงใด ที่จะดำเนินการต่อหรือต้องปรับปรุงในส่วนใดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

การประเมินด้านผลกระทบ (Impact: I)

การประเมินผลกระทบ คือกระบวนการวิเคราะห์กิจกรรมการดำเนินงานในองค์กร และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานหากกิจกรรมดังกล่าวเกิดการหยุดชะงักขึ้น การวิเคราะห์ผลกระทบ มีขั้นตอนหลัก ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุกิจกรรมการดำเนินงาน (Business Process) เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร

2. การประเมินผลกระทบหากกิจกรรมดังกล่าวเกิดการหยุดชะงักตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อหากิจกรรมสำคัญ (Critical Business Process) ขององค์กร

3. การกำหนดกรอบระยะเวลาและเป้าหมายในการกลับมาดำเนินงานได้ของกิจกรรมสำคัญ (Critical Business Process) ขององค์กรหลังการหยุดชะงัก ซึ่งกรอบระยะเวลาและเป้าหมายที่ต้องกำหนดประกอบด้วยค่าต่าง ๆ ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์ความต่อเนื่องทางธุรกิจขั้นต่ำสุด (Minimum Business Continuity Objective หรือ MBCO) หมายถึง ระดับต่ำสุดของการบริการ และ/หรือ ผลิตภัณฑ์ที่องค์กรยอมรับ โดยยังคงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจในระหว่างเกิดการหยุดชะงัก

3.2 ช่วงเวลาการหยุดชะงักที่ยอมรับได้สูงสุด (Maximum Tolerable Period of Disruption หรือ MTPD) หมายถึง ช่วงเวลาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้ไม่สามารถยอมรับได้จากการจัดส่งสินค้า หรือให้บริการ หรือดำเนินกิจกรรม หรือระยะเวลาที่การดำเนินงานขององค์กร สามารถหยุดชะงักได้นานที่สุด

3.3 ระยะเวลาเป้าหมายในการฟื้นคืนสภาพ (Recovery Time Objective หรือ RTO) หมายถึง ระยะเวลาภายหลังจากเกิดอุบัติเหตุขึ้นที่ทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการต้องกลับคืนสภาพเดิม กิจกรรมต้องกลับมาดำเนินการได้ และทรัพยากรต้องได้รับการฟื้นฟู

3.4 เป้าหมายของการฟื้นคืนสภาพ (Recovery Point Objective หรือ RPO) หมายถึง จุดซึ่งสารสนเทศที่ใช้ในกิจกรรมต้องได้รับการฟื้นฟูเพื่อให้สามารถกลับมาดำเนินกิจกรรมต่อไปได้ หรือ ความถี่ในการสำรอง (Backup) ข้อมูลขององค์กร

4. การระบุทรัพยากรที่สนับสนุนกิจกรรมสำคัญ เพื่อให้กิจกรรมสำคัญเหล่านี้สามารถกลับมาดำเนินการได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้หลังจากเกิดเหตุหยุดชะงัก

สรุปได้ว่า การประเมินผลกระทบ เป็นการประเมินโดยตั้งคำถามว่าสิ่งที่ผู้รับผลประโยชน์ (จากโครงการหรือสิ่ง แทรกแซง) ได้รับเกินไปกว่าเป้าหมายความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ความจำเป็นนั้นคืออะไรบ้าง คำถามนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าสิ่งที่ได้รับเกินไปกว่าที่กำหนดไว้ นั้นจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ล้วนแต่เป็นผลกระทบทั้งสิ้น

การประเมินด้านประสิทธิผล (Effectiveness: E)

หลักประสิทธิผล โดยปกติจะควบคู่กันไปกับหลักประสิทธิภาพ โดยที่หลักประสิทธิผลจะมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อกล่าวถึงการปฏิบัติราชการ ก็จะต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและอยู่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่มีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยง มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
2. ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ
3. กระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน
4. ติดตามประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่อง

วิธีการประเมินประสิทธิผลแยกเป็นแนวทางใหญ่ ๆ ได้ 3 แนวทาง ได้แก่

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่า บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กร ในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเน้นที่ตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์มาวัดประสิทธิผลองค์กร เช่น เกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นเป็นการตั้งคำถามว่าโครงการหรือสิ่งแทรกแซงบรรลุตอบสนองความต้องการความจำเป็นของกลุ่มผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ได้อย่างครอบคลุมหรือไม่

การประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainability: S)

ความยั่งยืนไม่ใช่คงที่ตลอดไป เป้าหมายแห่งความยั่งยืนแบ่งออกได้หลายประเภท ตั้งแต่เจตนารมณ์ การกระทำ กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ จนถึงระบบ เช่น องค์กร สังคม เป็นต้น

สิ่งที่สนใจเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงทิศทางแนวโน้ม อัตราและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เรียกว่า กระแส ไม่ว่าจะกระแสด้านความคิด กระแสนิยม กระแสสังคม ก็ล้วนเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น

ความยั่งยืน หมายถึง ความสามารถในการดำรงสภาพอยู่ได้ต่อไปยังอนาคต ภายใต้เงื่อนไข และข้อจำกัด ตามวงจรการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก โดยมีองค์ประกอบเป็นเงื่อนไข ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่

1. ความอยู่รอด ได้แก่ เผชิญรอดพ้นผ่านการดำเนินงาน การดำเนินชีวิต ผ่านการแข่งขัน ต่อสู้เอาเปรียบ ผ่านการทดสอบยอมรับของสังคม รวมถึงภัยอันตรายและวิกฤตการณ์ เรียกรวมว่า ผ่านกระบวนการประเมิน คือ รับกับเหตุการณ์หรือปัจจัยภายนอกในแนวทางที่ถูกต้อง

2. ความเจริญ ได้แก่ พัฒนาก้าวหน้าผ่านการบำรุงรักษาซ่อมแซม ผ่านการทบทวนฝึกฝน เรียนรู้ ผ่านการสร้างเสริมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเหมาะสมขึ้น เรียกรวมว่า ผ่านกระบวนการวิวัฒน์ คือ ปรับปัจจัยภายในให้ดีขึ้น

ความยั่งยืนยังเป็นวัตถุประสงค์โดยตรงของการบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการกำกับดูแลกิจการ จึงต้องมีอยู่ในทุกส่วนทุกกิจกรรมขององค์กร ทั้งคิด พูด ทำ ทั้งในวิสัยทัศน์ แผน เป้าหมาย กระบวนการ และผลงานผลิตภัณฑ์บริการ ต้องอยู่ในจิตสำนึก ถึงจะรับและปรับตัวได้เร็ว พอหรือทันเหตุการณ์ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรยั่งยืน ได้แก่

1. อุดมการณ์องค์กร (Ideology): องค์กรที่ขาดอุดมการณ์ชัดเจนมักไม่มีแนวทางในการ ดำเนินธุรกิจที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน รวมถึงไม่มีแก่นยึดในการที่จะมุ่งดำเนินไปข้างหน้า องค์กรที่เริ่มต้น ด้วยอุดมการณ์ที่ชัดเจนจะทำให้องค์กรรู้ภารกิจสำคัญของตน และรู้ว่าสิ่งที่ควรทำนั้นคืออะไร สิ่งที่ไม่ควรทำนั้นคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อให้องค์กรมีรายละเอียดในด้านอื่น ๆ ที่ชัดเจนตามมาด้วย อีกอย่าง อุดมการณ์จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกความมุ่งมั่นขององค์กรได้เป็นอย่างดีอีกทางหนึ่งด้วย

2. คุณค่าของธุรกิจและองค์กร (Value): คุณค่าของธุรกิจและองค์กรในที่นี้ไม่ใช่อยู่ที่ตัวเงิน แต่อยู่ที่การตีคุณค่าของแต่ละองค์กรเอง หากองค์กรตีค่าของธุรกิจของตนให้มีคุณค่าก็จะถือว่าองค์กร ให้ความสำคัญและภาคภูมิใจในธุรกิจนั้น ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินกิจการในระยะยาวได้ดียิ่งขึ้นด้วย แต่หากเราไม่เห็นคุณค่าของธุรกิจของตนเอง เราอาจไม่เห็นโอกาสในการเติบโต ไม่เห็นโอกาสทางการค้า รวมถึงไม่เห็นคุณค่าขององค์กรในธุรกิจนั้นได้ หากเรารู้จักสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจและองค์กรเราอาจ กลายเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ และเมื่อเราเห็นค่าเราก็จะผลักดันให้เดินต่อไปในระยะยาว ได้เช่นกัน

3. วิสัยทัศน์ (Vision): วิสัยทัศน์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะพาองค์กรไปได้ไกลเพียงไร หากเรามองเห็นโอกาส ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ยอดเยี่ยม ย่อมมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ วิสัยทัศน์ที่ยิ่งก้าวไกลยิ่งมีส่วนให้องค์กรมีความยั่งยืนเพิ่มมากขึ้น ตามการวางวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกได้ว่าองค์กรนั้นจะก้าวไกลเพียงไร

4. พันธกิจ (Mission): เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดีแล้วย่อมนำไปสู่การวางพันธกิจขององค์กรนั่นเอง องค์กรที่พร้อมจะยั่งยืนระยะยาว จะมีการสร้างแนวทางในการประกอบธุรกิจของตนให้เป็นหลักการในการปฏิบัติตาม เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิถีของตนได้อย่างชัดเจน การขับเคลื่อนวิถีของตนนั้น บ่งบอกได้ถึงการวางแผน การปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนเป้าหมายที่เห็นได้ชัด และการมุ่งสู่เป้าหมายที่ไม่ลังเล แนวทางในการประกอบธุรกิจนี้จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีรูปธรรมและมีประสิทธิภาพด้วย

5. นโยบาย (Policy): เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ดีแล้วมักจะนำไปสู่นโยบายบริษัทที่ดี ซึ่งนี่คือสิ่งที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรได้จริง การมีนโยบายที่ชัดเจนจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรสามารถปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในที่สุด หากนโยบายไม่ชัดเจน ก็ย่อมทำให้การประกอบการไม่มีทิศทางที่ชัดเจน และนั่นก็อาจทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างสะดวกเช่นกัน

6. แผนปฏิบัติการ (Action Plan): แผนปฏิบัติการอาจจะเป็นสิ่งที่เป็รูปธรรมที่สุดสำหรับการประกอบกิจการใดๆ หากบริษัทมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนก็มักจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย บริษัทที่มีการวางแผนปฏิบัติการในระยะยาวได้ด็นั้นก็ย่อมทำให้องค์กรมีเป้าหมายในการยืนระยะยาวด้วย และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรยั่งยืนด้วยนั่นเอง

สรุปได้ว่า การประเมินความยั่งยืนของผลที่เกิดขึ้น เป็นการประเมินโดยตั้งคำถามว่า แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบหรือเป็นทางการเกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนคืออะไร คำถามดังกล่าวมุ่งพิจารณาประเมินความคงอยู่หรือความต่อเนื่องในการทำโครงการที่ประสบผลสำเร็จไปใช้ รวมถึงวิธีการในการรักษาไว้ซึ่งความสำเร็จของโครงการดังกล่าว

การประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ (Transportation: T)

ความหมายของการถ่ายโยงความรู้

Nokes (2009: 1-36) สรุปว่า การถ่ายโยงความรู้จะสามารถใช้ในการเผชิญปัญหาใหม่และประสบการณ์ใหม่ที่ไม่เคยกระทำมาก่อน สามารถระบุปัญหาเดิมและใหม่เพื่อเปรียบเทียบกัน นำความรู้จากปัญหาหรือประสบการณ์หนึ่งไปสู่ปัญหาเรื่องใหม่

Ven Merriënboer (1997: 61) สรุปว่า การถ่ายโยงความรู้ หรือการฝึกอบรมจะรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติของทักษะทางปัญญาที่ซับซ้อน (Cognitive Complex Skill) ในสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเผชิญมาก่อนหรือความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยกระทำมาก่อน

Perkins (1992: 98-101) สรุปว่าการถ่ายโยงความรู้เป็นการถ่ายโยงความรู้และทักษะจากสถานการณ์ในการแก้ปัญหาหนึ่งไปยังสถานการณ์อื่น ซึ่งมีความสำคัญมากในการให้นักเรียนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เขาได้เรียนในโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายนอกห้องเรียน

Stenberg and Williams (2002: 39-50) สรุปว่า การถ่ายโยงความรู้ เป็นวิธีการนำความรู้จากปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งไปสู่ปัญหาเรื่องใหม่หรือสถานการณ์ใหม่

นริศรา ทองยศ (2557) สรุปว่า การถ่ายโยความรู้ เป็นความสามารถในการถ่ายโยความรู้ไปสู่สถานการณ์อื่น คือ การที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานอื่น ๆ ที่มีความหมายและไม่เหมือนกับแบบฝึกหัดที่ทำในห้องเรียน จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจนำวิธีการที่ถูกต้องไปใช้ในการแก้ปัญหา

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การถ่ายโยความรู้ หมายถึง ความสามารถในการถ่ายโยความรู้และทักษะจากสถานการณ์ในการแก้ปัญหาหนึ่งไปยังสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยเผชิญมาก่อน ซึ่งมีความสำคัญมากในการให้นักเรียนได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เขาได้เรียนในโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ภายนอกห้องเรียนหรือในชีวิตจริงได้โดยจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจนำวิธีการที่ถูกต้องไปใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การประเมินด้านการถ่ายโยความรู้ เป็นการประเมินผลที่สามารถถ่ายทอดขยายผลต่อเนื้อได้เป็นการประเมินโดยตั้งคำถามว่า มีการนำโครงการหรือสิ่งแทรกแซงที่ประสบผลไปประยุกต์หรือปรับปรุงใช้ในที่อื่น ๆ หรือไม่

จะเห็นว่ามิติการประเมินที่เพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน จากการขยายการประเมินผลผลิตตามรูปแบบการประเมิน CIPP เดิม นั้น แท้ที่จริงก็คือ การประเมินในส่วนที่ สตีฟเฟิลบีม เรียกว่า “ผลลัพธ์” (Outcomes) ของโครงการนั่นเอง เพียงแต่เป็นการจำแนกและตั้งคำถามการประเมินให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นวิธีการนำรูปแบบการประเมิน CIPPIEST ไปใช้จึงยังคงมีลักษณะเช่นเดียวกับการใช้รูปแบบการประเมิน CIPP เนื่องจากรูปแบบการประเมินแบบ CIPPIEST Model เป็นรูปแบบการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้านรวมทั้งยังมีเหตุผลและเป็นระบบ ไม่เน้นการวิเคราะห์จุดใดจุดหนึ่ง แต่เป็นรูปแบบการประเมินที่มีความต่อเนื่องทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

Deming (1986: 117) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือ วงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ตามแนวคิดของเดมมิงปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากล ที่ทุกคนทราบกันดี นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดของเดมมิงกล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน (Plan)

สุมิน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2544: 11) ได้กล่าวว่า การวางแผน (Plan) จะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาในรายละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ ดังนั้น การวางแผนจึงต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้แผนที่สมบูรณ์และดีที่สุด โดยกำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และกำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

วิฑูรย์ สิมะโชคตี (2545: 43) ได้กล่าวว่า การวางแผน (Plan) เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผน จะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผลทำให้กิจกรรมอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้น วางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 78) ได้กล่าวว่า การทำงานใด ๆ ต้องมีขั้นการวางแผน เพราะทำให้มีความมั่นใจว่าทำงานได้สำเร็จ เช่น วางแผนการสอน วางแผนวิจัย หัวข้อที่ใช้ในการวางแผน คือ วางแผนในหัวข้อต่อไปนี้ ทำทำไม ทำอะไร ใครทำ ทำกับกลุ่มเป้าหมายใด ทำเวลาใด ทำที่ไหน ทำอย่างไร ใช้งบประมาณเท่าไร การวางแผนวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวางแผนตามคำถามต่อไปนี้ ทำไม อะไร และอย่างไร ในขั้นตอนการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง คือ การกำหนดเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลาดำเนินการ การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินงานและกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ โดยมีกระบวนการในการวางแผน 6 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดลักษณะหรือคุณภาพของงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

2. การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย เป็นการช่วยให้การวางแผน มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะโรงเรียนจะได้ทราบถึงเป้าหมายใดมีความสำคัญมากน้อยกว่ากันเพียงใด เพื่อกำหนดกิจกรรม บุคลากรและทรัพยากร

3. กำหนดวิธีปฏิบัติงาน คือ การกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิด เชิงนามธรรม มาสู่รูปธรรมในทางปฏิบัติ โดยการคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่สำเร็จ

4. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ในการวางแผนจำเป็นต้องกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการช่วยให้ผู้รับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ สามารถวางแผนในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5. การกำหนดงบประมาณ หมายถึง การคิดถึงงบประมาณที่ต้องใช้ในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งหมด

6. การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน

ธีระยุทธ ราชูระ (2563: 16) ได้กล่าวว่า การวางแผน จะครอบคลุมในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ แก่ไข และจัดทำแผนการดำเนินงาน ในบรรดาองค์ประกอบของวงจรคุณภาพนั้น ขั้นตอนการวางแผนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่ไม่ได้หมายความว่า ไม่ว่าจะการดำเนินการในขั้นตอนที่เหลือจะเป็นอย่างไร ขอให้การวางแผนถูกต้องก็พอ แต่เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างต้องอาศัยแผน ดังนั้น ถ้าแผนไม่ดีเสียแล้ว งานอื่นก็ไม่ดีด้วย ซึ่งถ้าแผนเดิมมีการวางแผนอย่างดี การแก้ไข มีเล็กน้อยและกิจกรรมต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในการจัดทำแผนจำเป็นจะต้องระบุข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีและผลที่มีต่อแผน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุุดิบและเงินทุน ระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาหาวิธีการที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ถ้าเป็นไปได้ควรตรวจสอบความเป็นไปได้ในการผ่อนคลายนข้อจำกัดดังกล่าวด้วย ควรมีการพิจารณาข้อเสนอต่าง ๆ ก่อนที่จะกำหนดเลือกข้อเสนอที่ดีที่สุดให้เป็นแผนปฏิบัติการในแผนควรกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อตรวจสอบว่าแผนดังกล่าวมีการวางแผนที่ดีมีการปฏิบัติตามแผนอย่างถูกต้อง

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผน คือ การตั้งเป้าหมาย วางวัตถุประสงค์ เป็นการเตรียมการด้านปัจจัยก่อนการดำเนินโครงการ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวางแผนการบริหารโครงการการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

2. การปฏิบัติตามแผน (Do)

สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2544: 11) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามแผน (Do) ประกอบด้วย การทำงาน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวางแผนกำหนดการ ในระยะนี้มีการแยกแยะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการทำ กำหนดเวลาที่คาดว่าจะต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ระยะที่ 2 การจัดการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่าง ๆ มาช่วย และประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ระยะที่ 3 พัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยการทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมด ทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ และสามารถใช้ดุลยพินิจที่เหมาะสม ในการทำงานร่วมกัน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545: 43) ได้กล่าวว่า เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติ อย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ มีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติ อย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมด้วย

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 78) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติเป็นขั้นของการลงมือ ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยผู้บริหารโครงการมีบทบาทในการปฏิบัติ 4 ประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานอย่างมีความสุข
2. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำกับติดตามทุกระดับปฏิบัติการตั้งแต่ระดับรายบุคคล รายกลุ่ม เพื่อเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมการดำเนินงานเป็นไปตามแผน
4. การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้คำแนะนำ ปรีกษา หรือ ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการ

ธีระยุทธ ราชูระ (2563: 16) ได้กล่าวว่า การลงมือปฏิบัติหลังจากจบการวางแผนแล้วก็เข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ที่เสนอไว้ ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในขั้นตอนนี้

1. สร้างความมั่นใจ ว่าผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตระหนักถึงวัตถุประสงค์และความจำเป็นของงานอย่างถ่องแท้

2. ให้ผู้รับผิดชอบรับรู้เนื้อหาและดำเนินการตามแผนที่กำหนด

3. ให้มีการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อดำเนินการตามแผนอย่างถูกต้อง

4. จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นตามที่กำหนดและเมื่อต้องการ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผน (Doing) เป็นการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้รวมทั้งการประสานงานและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การตรวจสอบ (Check)

สุมิน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2544: 12) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบ (Check) ทำให้ทราบสภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนไว้ โดยมีกระบวนการดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ รวบรวมข้อมูล พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวนและคุณภาพของผลงานที่ได้รับในแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้ การรายงานและเสนอผลการประเมินรวม

วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2545: 44) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน 2 ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการหรือความไม่เหมาะสมของแผนการหรือจากทั้งสองประการรวมกัน เราจำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน ทั้งนี้เนื่องจากการนำไปปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการที่จัดทำขึ้นไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ผิดเนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอน

การวางแผนไม่เพียงพอ

3. ประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด

4. ประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุต่อไปนี้

1. ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง
2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ
3. การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ
4. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ
5. ประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551: 79) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบ เป็นขั้นตอนของการประเมินการทำงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ มีเรื่องอะไรปฏิบัติได้ตามแผน มีเรื่องอะไรไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน หรือปฏิบัติแล้วไม่ได้ผล การตรวจสอบนี้จะได้สิ่งที่สำเร็จตามแผน และสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางกรอบการประเมิน
2. การจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การแปลความหมาย
6. การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

ธีระยุทธ ราชูระ (2563: 16) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบผลการปฏิบัติ เมื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้สามารถเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และดำเนินการแก้ไขจนได้กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถกำหนดเป็นมาตรฐาน ควรมีการประเมินสองด้านและมีอิสระซึ่งกันและกัน 1) มีการดำเนินงานตามแผนอย่างถูกต้องหรือไม่ 2) เนื้อหาของแผนมีสาระเพียงพอหรือไม่ ถ้าวัดดูประสพของงานไม่บรรลุ นั่นหมายความว่าสภาพเงื่อนไขไม่เป็นไปตามข้อ 1) และข้อ 2) หรือทั้งสองข้อเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องพิจารณาว่าอยู่ในกรณีใด เพราะการแก้ไขที่ต้องการในแต่ละข้อจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การตรวจสอบ (Checking) หมายถึง การตรวจสอบหรือสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทางใด หรือเป็นการรวบรวมข้อมูล ปัญหาอุปสรรค และประเมินผลการดำเนินโครงการ และรายงานผลการประเมินโครงการ

4. การปรับปรุงแก้ไข (Act)

สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2544: 13) ได้กล่าวว่า การแก้ไขปัญหา (Act) จากผลการตรวจสอบหากพบว่าเกิดปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่อง ทำให้งานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือ

ผลงานไม่ได้มาตรฐาน ต้องวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อวางแผนปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือปฏิบัติการแก้ไข ปัญหาตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ โดยอาจใช้มาตรการดังนี้ การทบทวนนโยบาย การปรับปรุงระบบ หรือวิธีการทำงาน หรือการประชุมแก้ไขกระบวนการทำงาน หรือหากประสบผลสำเร็จก็วางแผนปรับปรุง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545: 44) ได้กล่าวว่า ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการนั้นอาจไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของ กระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการ แก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้ โดยการกำจัดสาเหตุ และขั้นตอนที่สำคัญ ก็คือ การทบทวนแผนการที่ต้องมีการชี้แจงถึงสาเหตุแห่งความล้มเหลว อย่างถูกต้อง และมีการเปลี่ยนแปลง แผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพ เป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าว มีความเชื่อถือได้และเหมาะสม การนำวงจรคุณภาพไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กรจะทำให้เราสามารถ ปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นผลลัพธ์ ที่ชัดเจน เมื่อปัญหาเดิมหมดไป เราก็สามารถแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี (2551: 79) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนการ นำข้อบกพร่องมาวางแผนเพื่อการปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่องแล้วลงมือแก้ไข ซึ่งในขั้นนี้พบว่าประสบ ความสำเร็จหรือมีข้อบกพร่องอีก ผู้บริหารโครงการต้องตรวจสอบเนื้อหาเพื่อแก้ไขแล้วนำไปแก้ไข อีกต่อไป ผู้บริหารโครงการควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงโครงการ โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1. ปรับปรุงการวางแผนใหม่เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ลงปฏิบัติตามแผนที่ปรับปรุงใหม่

3. ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานใหม่

4. ถ้ายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องปรับปรุงใหม่ จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์

ธีระยุทธ ราชูระ (2563: 16) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามผลการตรวจสอบหรือแก้ไข การปฏิบัติการใด ๆ ที่เหมาะสมตามผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบหากผลลัพธ์เป็นไปตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้จัดทำเป็นมาตรฐานซึ่งเรียกขั้นตอนนี้ว่าการนำไปปฏิบัติและกำหนดเป็นมาตรฐาน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปรับปรุงแก้ไข (Action) หมายถึงการนำข้อมูล จากผลการประเมินโครงการมาพัฒนาระบบ หรือกระบวนการทำงาน หรือหลังจากที่ได้ศึกษาผลลัพธ์

ดูแล้ว อาจไม่เป็นไปตามที่ต้องการหรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไข ก็ต้องดำเนินการแก้ไขตามที่จำเป็น หลังจาก
นั้น สรุปเป็นบทเรียนและพยากรณ์เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ต่อไป

ความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ดลพร รุ่งปงฉิม (2556: 8) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติ
ที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น
ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

เบญจพร ธีญญาวุฒิ (2556: 18) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเป็นเครื่องกระตุ้น ให้คนเกิด
ความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งจูงใจ ที่เป็นวัตถุ
ได้แก่ เงินสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ และ
สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเดียวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือ
เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกที่ทำให้บุคคลอยู่ในสภาพที่พอใจ

ขวัญฤดี เตือนแจ่ม (2558: 13) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือ
ทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี
ต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ธนภูมิ เพิ่มแพงพันธ์ (2558: 6) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึก
ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวัง
ของบุคคลนั้น ๆ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังที่ตั้งไว้

ชุตินา นิสังกาศ (2559: 18) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึก
มีความสุขหรือพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและบรรลุเป้าหมายของตนเอง
และนโยบายขององค์การ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ
ได้อย่างเหมาะสม

Frence (1994: 111) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์
ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแลความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำ

ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละคน

Herzberg (1999: 54) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า หมายถึง การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอนาคตจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Morse (2000: 99) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจว่า หมายถึง การลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนความเครียดจะลดน้อยลง และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น

Good (2001: 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพสภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือความประทับใจ ความชื่นชมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1970: 35-47) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการจูงใจ โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง คือ บุคคล จะมีความต้องการในระดับต่อไป เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1943, อ้างถึงในอริศรา จุลวงศาศิลป์ 2555: 13-14) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ

อยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจ อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะ เป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ถ้าหากความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการสูงในขั้นต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก ความพอใจ (Belongingness and Love Needs) ภายหลังจากที่ตนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการชื่อเสียงยกย่อง (Self-esteem Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization Needs) ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวังความทะเยอทะยาน ความใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากที่จะประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้อย่างสูงส่งในทัศนะของตน

ทฤษฎีของ Herzberg

ทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Theory) (อริศรา จุลวงศาศิลป์ 2555: 13-14) บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน สิ่งสำคัญที่ต้องทราบว่าเป็นเงื่อนไขอะไรที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจหรือความไม่พอใจในการทำงาน สิ่งแรกเป็นสมมติฐานมาจากปัจจัยที่ทำให้เกิด ทั้งความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน เราอาจจะสมมติว่ามีเงื่อนไขที่แน่ชัด ทำให้เกิด ความพอใจเพิ่มมากขึ้น และลดความพอใจในการทำงานให้น้อยลงขึ้นอยู่กับขอบข่ายตำแหน่งงาน ที่กำหนดในปัจจุบัน ตามทฤษฎี Herzberg เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งว่าความพอใจในการทำงาน (ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง) และความไม่พอใจในการทำงาน (ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำ) จะเกิดขึ้นได้จากแหล่งที่มาที่มีความแตกต่างกัน Herzberg ได้ทำการศึกษาวิจัยวิศวกรและนักบัญชีมากกว่า 200 คน โดยตั้งคำถามและให้คำอธิบายถึงความรู้สึกในขณะที่มีความพอใจในการทำงานหรือไม่มีความพอใจในการทำงาน พบคำตอบว่าเมื่อวิศวกรและนักบัญชีมีความรู้สึกที่ไม่พอใจในการทำงานเกิดขึ้นจากเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนมากกว่างานที่ทำ ตัวอย่างเช่น เกิดจากปัจจัยเงื่อนไขการทำงานทางกายภาพ ค่าจ้าง ความปลอดภัย และการติดต่อสัมพันธ์กันภายในหน่วยงาน ถ้าสภาพเงื่อนไขในการทำงานเป็นผลทางบวก ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น จึงต้องให้บุคคลมีบทบาทเป็นการป้องกันการเกิดปฏิกิริยาทางลบ

ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 อ้างถึงในศุภวัฒน์ วิรัชชะโม 2553: 15) ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจ ให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ

หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล ในองค์การ การมี โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็น ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจ ของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้า ในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและ ศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้ง ลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

นอกจากนั้น Hertzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่า เป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคล ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดีหากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือ กระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

โดยสรุปแล้ว จากแนวคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้จะพบว่าทฤษฎี สองปัจจัยจะพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและส่งผลต่อ ความพึงพอใจของบุคลากรในงานที่ทำหรือสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี เดิมชื่อ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มะขาม ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2504 รับนักเรียนอยู่ประจำ เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2504 ตรงกับขึ้น 15 ค่ำ เดือน 7 ปีฉลู ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีนักเรียนจำนวน 40 คน เป็นชายล้วน เริ่มเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในปีการศึกษา 2535 เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย ในปีการศึกษา 2543 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จันทบุรี เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2536 และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2556 (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี 2563: 1)

2. วัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี คือ เป็นโรงเรียน ที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา 10 ประเภท รับผิดชอบในเขตพื้นที่บริการ 4 จังหวัด ที่มีความลำบาก ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนปกติได้ และจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ เป็นพิเศษ เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมกับวัยและสามารถบรรลุถึง ศักยภาพขั้นสูงสุดได้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กด้อยโอกาสให้มีคุณภาพตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมงานอาชีพ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจของโรงเรียน (Mission)

3.1 จัดการศึกษาให้เด็กด้อยโอกาสได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่บริการอย่างทั่วถึง และเหมาะสมกับอัตลักษณ์

3.2 พัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และทักษะการดำรงชีวิตสำหรับเด็กด้อยโอกาส ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมงานอาชีพ เชิงบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทุกภาคส่วน

4. เป้าประสงค์ (Goal)

เด็กด้อยโอกาสในเขตพื้นที่บริการได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง และเหมาะสมกับอัตลักษณ์แห่งตน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรมสำนึกในความเป็นไทย มีทักษะอาชีพและเทคโนโลยีในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ร่วมสังคมอย่างมีความสุข

5. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กด้อยโอกาสให้ทั่วถึง และครอบคลุมเขตพื้นที่บริการ ผู้เรียนได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เหมาะสมกับอัตลักษณ์

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพมีทักษะเฉพาะทาง สามารถจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายการศึกษา

6. อัตลักษณ์

ยิ้มไหว้ พละนามัยสมบูรณ์

คำอธิบาย

ยิ้มไหว้ หมายถึง ความเป็นผู้มีความสุข มีการทักทายบุคคลอื่นด้วยกิจกรรมารยาทแบบไทย ด้วยการยิ้มและไหว้ตามโอกาสที่เหมาะสม

พละนามัยสมบูรณ์ หมายถึง ความเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี ร่างกายแข็งแรง

7. เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี มีสิ่งแวดล้อมดี

คำอธิบาย

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ให้กับเด็กด้อยโอกาสในเขตพื้นที่บริการ 4 จังหวัด ประกอบด้วย จันทบุรี ระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา

มีสิ่งแวดล้อมดี หมายถึง โรงเรียนมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด สวยงามประกอบด้วย สวนผลไม้ นานาพรรณ

โครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563

การดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย

1. โครงการ พัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แผนงาน บริหารวิชาการ

3. สนองกลยุทธ์ของ สพฐ. นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

4. สนองมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

ประเด็น 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย

4) มีสุขภาพะทางร่างกายและจิตสังคม

5) การมีทักษะการดำรงชีวิตสำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์/ราชประชานุเคราะห์

นุเคราะห์

5. สนองกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ลักษณะโครงการ ต่อเนื่อง

7. ระยะเวลาดำเนินการ ตลอดปีการศึกษา 2563

8. หลักการและเหตุผล

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมทั้งชีวิต ในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ วิธีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไป จากศตวรรษ ที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคน จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับเด็กทั่วไป มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งในด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีอาชีพเลี้ยงตนเอง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ซึ่งเด็กด้อยโอกาสเหล่านี้ยังขาดทักษะการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการดูแลตนเอง มีระเบียบวินัย มีความรู้พื้นฐานด้านงานอาชีพ มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข ดังนั้นโรงเรียนจึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

9. วัตถุประสงค์

- 9.1 เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 9.2 เพื่อให้นักเรียนมียอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย
- 9.3 เพื่อให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต

10. เป้าหมาย

10.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

นักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรีทุกคน

10.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

10.2.1 นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนดอยู่ในระดับดีเลิศ

10.2.2 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถภาพทางกายในระดับดีเลิศ

10.2.3 นักเรียนมียอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลายในระดับดีเลิศ

10.2.4 นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคมที่ดี ในระดับดีเลิศ

10.2.5 นักเรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำ ในระดับดีเลิศ

11. วิธีดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารโรงเรียน	ต.ค. 62	ครูเอมอรและคณะ
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ	ต.ค. 62	ครูอภิญา
3. ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน	ต.ค. 62	ครูเอมอร
4. ก่อนดำเนินโครงการสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม	15-31 พ.ค. 63	ผอ.สุภาพร และคณะ
5. จัดกิจกรรมตามโครงการพัฒนาทักษะดำรงชีวิต ดังนี้		
5.1 กิจกรรมอบรมทักษะชีวิตนักเรียนประจำ	พ.ค. 2563	ครูไพศาลและคณะ
5.2 กิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัย	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูณัฐวดี
5.3 กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูธีระ
5.4 กิจกรรมหลักโภชนาการ	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูสิดารัตน์
5.5 กิจกรรมหลักไทรรงค์	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูชัยเดช
5.6 กิจกรรมสร้างเสริมภาวะผู้นำ	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูบุญฤศิศา
5.7 กิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูอนุรักษ์
5.8 กิจกรรมส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูเบญจวรรณ
5.9 กิจกรรมพัฒนาสุนทรียภาพ	พ.ค. 63-ม.ค 64	ครูธีระ
6. ระหว่างดำเนินโครงการสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการ	มิ.ย. 63-ม.ค 64	ผอ.สุภาพร และคณะ
7. ประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ		
7.1 จัดทำแบบประเมินโครงการตามรูปแบบ CIPPIEST Model	พ.ค. 63-ม.ค 64	
7.2 จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	พ.ค. 63-ม.ค 2564	
7.3 ประเมินผลโครงการ	พ.ค. 63-มี.ค 2564	
7.4 ประเมินผลความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	พ.ค. 63-ม.ค 2564	

กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
8. สรุปผลการดำเนินงานโครงการและรายงานผู้เกี่ยวข้อง	มี.ค. 2564	ครูเบญจวรรณ

12. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

กิจกรรม/รายการ	เงินงบประมาณ				เงินนอกงบประมาณ	รวม
	ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม		
1. กิจกรรมอบรมทักษะชีวิตนักเรียน ประจำ	-	-	10,000	10,000	-	10,000
2. กิจกรรมส่งเสริมสุขนิสัย	-	-	500	500	-	500
3. กิจกรรมส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย	-	-	500	500	-	500
4. กิจกรรมหลักโภชนาการ	-	-	1,000	1,000	-	1,000
5. กิจกรรมหลักไทรรงค์	-	-	500	500	-	500
6. กิจกรรมสร้างเสริมภาวะผู้นำ	-	-	3,000	3,000	-	3,000
7. กิจกรรมอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม	-	-	500	500	-	500
8. กิจกรรมส่งเสริมอาชีพท้องถิ่น	-	-	10,000	10,000	-	10,000
9. กิจกรรมพัฒนาสุนทรียภาพ	-	-	10,000	10,000	-	10,000
รวม	-	-	36,000	36,000	-	36,000

13. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
1. นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด อยู่ในระดับดีเลิศ	สังเกตพฤติกรรมนักเรียน	แบบสังเกต

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
2. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย ในระดับดีเลิศ	การทดสอบสมรรถภาพ	แบบบันทึกการทดสอบสมรรถภาพ
3. นักเรียนมียอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลายในระดับดีเลิศ	สังเกต สอบถาม	แบบสังเกต แบบสอบถาม
4. นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคมที่ดี ในระดับดีเลิศ	สังเกต สอบถาม	แบบสังเกต แบบสอบถาม
5. นักเรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำ ในระดับดีเลิศ	สังเกต สอบถาม	แบบสังเกต แบบสอบถาม

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 14.1 นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 14.2 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย
- 14.3 นักเรียนมียอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย
- 14.4 นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคมที่ดีในระดับดีเลิศ
- 14.5 นักเรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในโรงเรียนประจำในระดับดีเลิศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิตยา ขอบกิจ (2553: 69) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน “ตาระ” สานสายใยสู่ชุมชน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการซึ่งประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณ สถานที่ เอกสารต่าง ๆ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม โดยรวมพบว่า มีความพร้อมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการประกอบด้วย การวางแผนในการจัดกิจกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรม โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลผลิตของโครงการพบว่า จำนวนผู้เข้าร่วม

กิจกรรม มีจำนวน 3,104 คน คิดเป็นร้อยละ 97.40 สูงกว่ากำหนดไว้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน “คาระ” ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 มีจำนวน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักเรียนแกนนำและกลุ่มแม่บ้าน อสม. สำหรับกลุ่มนักเรียน ในโรงเรียนในเครือข่ายมีความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาสวรรณ คลาดแคล้ว และสุพัตรา จิตตเสถียร (2553: ออนไลน์) ศึกษาการประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ศึกษาเฉพาะ : กรณีเงินอุดหนุนอำเภอละ 1 ล้านบาท มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการนี้ต้องการทราบ ว่า โครงการจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และเพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนในการดำเนินงานกับโครงการอื่น ๆ ต่อไป พบว่า

1. การประเมินผลบริบทของโครงการ (Context Evaluation) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดที่จัดขึ้นไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ยาเสพติดไม่มีการศึกษาสภาพปัญหา ยาเสพติดหรือสำรวจความต้องการในการแก้ไขปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้น ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารในลักษณะที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

2. การประเมินผลปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ผู้รับผิดชอบโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของอำเภอมีความพร้อมในการดำเนินโครงการน้อย ผู้บริหารโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ขาดความพร้อมในการกำกับดูแลบริหารจัดการโครงการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือ และเทคโนโลยีในการดำเนินโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด มีเพียงพอต่อความต้องการ งบประมาณไม่เพียงพอต่อได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกบ้าง

3. การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) ด้านการวางแผนในภาพรวม พบว่าการจัดการโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ที่ดำเนินการ ขาดการจัดทำประเมินผลโครงการควบคู่กับการดำเนินกิจกรรมโครงการ เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินโครงการ

3.1 ด้านการดำเนินการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการที่มีคุณสมบัติตรงตามหน้าที่ มีการประชุมชี้แจงบุคลากรที่มีส่วนร่วมทุก ๆ ฝ่าย ที่เข้าใจวัตถุประสงค์ การดำเนินโครงการ ขาดการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานโครงการในลักษณะที่ชัดเจน การจัดกิจกรรมโครงการแต่ละ

กิจกรรมไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด มีการจัดทำเครื่องมือติดตามประเมินผลให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่กำหนด และการดำเนินการประเมินเป็นไปตามแผนปฏิทินที่มีการบันทึกผลการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับผิดชอบโครงการบางครั้ง ขาดการประสานงานให้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินโครงการ

3.2 ด้านการติดตามและประเมินผล มีการติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามโครงการมีการประเมินโครงการระหว่างปีและสิ้นสุดโครงการและรายงานต่อเจ้าของงบประมาณค่อนข้างน้อย เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลกิจกรรมแต่ละกิจกรรมตามโครงการ

3.3 ด้านการนำผลการประเมินปรับปรุง/ มีการสรุปและรายงานผลการประเมินโครงการให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ในบางครั้ง และมีการนำผลการประเมินโครงการมาใช้ปรับปรุงพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินผล ผลผลิต (Product Evaluation) กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าอบรมโครงการมีความรู้ มีความเข้าใจในการป้องกันตนเองจากปัญหายาเสพติดในระดับน้อย และให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการอบรม รวมทั้งผู้เข้าร่วมอบรมยินดีให้ความร่วมมือกับภาครัฐ/ อำเภอกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด แต่ไม่มีความมั่นใจนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่

5. การประเมินผล ผลกระทบ (Impact Evaluation) เพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการปราบปรามยาเสพติดให้มากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีอบรมและทำกิจกรรมด้านการป้องกันยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง อาจจะทุก 6 เดือน หรือปีละครั้งภาคปฏิบัติงานในเขตตำบลชาวบ้านทุกหมู่บ้านมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือดีมาก การดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีงบประมาณสนับสนุนเป็นประจำทุกปี โครงการกิจกรรมแบบพื้นที่เป็นระยะ ขอให้มียายตรวจหมู่บ้านและตรอกซอยเป็นประจำและบ่อยขึ้น

เกสรฯ สุรพันธ์พิชิต (2554: 104) ได้พัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษาครอบครัวโรงเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตสำหรับนักศึกษาการศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านทักษะชีวิตของนักศึกษาการศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่สำคัญมี 4 ปัญหา ได้แก่ ปัญหายาเสพติด ปัญหาเรื่องเพศวิถีพฤติกรรมและอินเทอร์เน็ตสำหรับนักศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย ปัญหาทักษะชีวิตที่พบ คือ การตัดสินใจการแก้ปัญหาการจัดการกับอารมณ์และความเครียด ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกับการดำเนินชีวิตทำให้เกิดความสับสนคับข้องใจและวิตกกังวล หากปล่อยไว้จะเกิดเป็นปัญหารุนแรงต่อไปนอกจากนั้น

ยังพบว่าปัญหาการสอนทักษะชีวิต คือ รูปแบบการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ และเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้พัฒนาทักษะชีวิตได้

สุภัทรา สภาพัตต์ (2554: 78) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมความสามารถพิเศษ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ (Smart Class) โรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอนพบว่า ที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ การดำเนินงาน (Do) รองลงมา คือ การวางแผน (Plan) การนำผลไปปรับปรุงพัฒนา (Act) และการติดตามประเมินผล (Check) ตามลำดับ ผลการประเมินด้านผลผลิตเมื่อพิจารณาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดทุกระดับชั้น สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพบว่า โดยภาพรวมนักเรียน ครูผู้สอนตามโครงการ และผู้ปกครอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สูงกว่าที่กำหนด เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มตัวอย่างพบว่า นักเรียนและครูผู้สอนตามโครงการมีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินโครงการในระดับมากที่สุด ส่วนผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการในระดับมาก

มะรี เป็งสีมะ (2555: 147) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนไอลยราษฎร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ผลการประเมินพบว่า การประเมินโครงการ ตามความคิดเห็นของครู กรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง โดยภาพรวมทุกด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิต โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจต่อโครงการ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก

วิชยา เติมรอด (2555: 103) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการส่งเสริมการอ่านโรงเรียนสิรินธร ราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบทผู้บริหาร ประเมินโครงการส่งเสริมการอ่านด้านบริบทในภาพรวมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนประเมินโครงการส่งเสริมการอ่านด้านบริบทในภาพรวม มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหาร และครูผู้สอนประเมินโครงการส่งเสริมการอ่าน ด้านปัจจัยนำเข้าในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ประเมินโครงการส่งเสริมการอ่าน ด้านกระบวนการดำเนินงาน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

และด้านผลผลิต ผู้บริหาร และครูผู้สอน และนักเรียนประเมินโครงการส่งเสริมการอ่านด้านผลผลิต ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

พัทธนันท์ ประสารก (2556: 26) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในส่วนของกิจกรรมผู้ประสานงานพลังแผ่นดิน (25 ตำบลประรด) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเหมาะสม/ สอดคล้องการประเมินผลโครงการป้องกันและแก้ไข ปัญหา ยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในส่วนของกิจกรรมผู้ประสานงานพลังแผ่นดิน (25 ตำบลประรด) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาวะแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านปัจจัย นำเข้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลผลิต ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะพบว่า ด้านผลผลิต (Product) ให้ดำเนินการโครงการอย่างต่อเนื่องจริงจัง เข้าถึงชุมชนให้มากขึ้น มีมาตรการในการจับกุม ผู้ค้าและผู้เสพที่เข้มงวด ควรเปิดโอกาสให้แต่ละครอบครัวในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกัน และแก้ไข ด้านกระบวนการ (Process) ให้มีการฝึกอบรมอบรบด้านบทบาทหน้าที่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เช่น วิธีการดำเนินงาน งบประมาณรวมถึงแนะนำวิธีการที่จะช่วย ในการสอดส่องดูแล เยาวชนในหมู่บ้าน ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ควรมีเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้ปฏิบัติงานและ ควรกำหนดตั้งจุดตรวจให้มากขึ้นและสุดท้ายด้านสภาวะแวดล้อม (Context) ให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทุกปี

สุพัตรา เขติภษ (2556: 94-96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านไค้งตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้วยแบบจำลองชิปโมเดล (CIPP Model) ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านบริบทอยู่ในระดับดี ด้านปัจจัย เบื้องต้นพบว่า ความพร้อมและความเพียงพอของบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการประเมินด้านบริบทอยู่ในระดับพอใช้ ด้านกระบวนการ พบว่า การบริหารจัดการ การดำเนินการจัดกิจกรรมและการวัดประเมินผล ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินกระบวนการอยู่ในระดับดี ด้านประสิทธิผล พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ของนักเรียนในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับดี ด้านผลกระทบพบว่า ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557: 78) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายในทักษะ การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ทักษะ การสื่อสารและการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน โมเดลการวัดทักษะชีวิตและอาชีพมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมี ค่าไค-สแควร์ = 3.01; df = 2; p-value = 0.22, GFI = 0.99, AGFI = 0.99, RMR = 0.001, RMSEA = 0.04 เกณฑ์ปกติของทักษะชีวิตและอาชีพในระดับท้องถิ่น (Local norms) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีคะแนนปกติที่สูงกว่าเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นักเรียนเพศหญิงมีคะแนนปกติที่สูงกว่านักเรียนชาย

สุดาภัทร ประดับแก้ว (2557: 95) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้โปรแกรมทักษะชีวิตที่มีต่อความสามารถ ในการจัดการกับอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียน ที่เข้าร่วมโปรแกรมทักษะชีวิตที่มีต่อความสามารถในการจัดการอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถ ในการจัดการอารมณ์มากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และหลังการทดลอง นักเรียนกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมทักษะชีวิตที่มีต่อความสามารถในการจัดการอารมณ์มีค่าเฉลี่ย ของคะแนนความสามารถในการจัดการอารมณ์มากกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม ทักษะชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสภา แซ่ลี (2557: 77) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียน โดยประยุกต์ใช้ รูปแบบการประเมิน CIPP Model สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อมพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ ของโครงการมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รองลงมาคือ โครงการสอดคล้องกับ นโยบายของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด ด้านปัจจัยเบื้องต้นพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ อุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินโครงการอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ มีจำนวนบุคลากร ดำเนินกิจกรรมโครงการอย่างเพียงพอ และการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศของโรงเรียน ด้านกระบวนการพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมโครงการนำไปปฏิบัติจริง รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ และมีการ

รายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ และด้านผลผลิตพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

กานต์รวี ดาวเรือง (2558: 68-70) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิตและการวางแผนการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนชายหลังจากออกจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 18 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีสถานภาพโสด สาเหตุที่ต้องเข้ามาในศูนย์ฝึกฯ เนื่องจากใช้สารเสพติด มีระยะเวลาที่ต้องอยู่ในศูนย์ฝึกฯ 2 ปี ก่อนเข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯ พักอาศัยกับพ่อแม่และไม่ต้องการรายงานตัวกับศูนย์ฯ ทักษะชีวิตของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทักษะชีวิตในระดับมาก โดยมีทักษะชีวิตในด้านการรู้จักตนเอง รองลงมา คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการจัดการความเครียด ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนการวางแผนชีวิตของเด็กและเยาวชนพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนชีวิตในระดับมาก มีการวางแผนชีวิตด้านการอยู่ร่วมกับคนในสังคม โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกับครอบครัว การศึกษาต่อในสายวิชาชีพ และการทำงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรพบว่า การพักอาศัยก่อนเข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯ มีผลต่อทักษะชีวิตและการวางแผนชีวิตของเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ได้แก่ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควร ดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนเด็กและเยาวชนได้เลือกเส้นทางชีวิตตามความต้องการของเด็กและเยาวชน 2) ควรสร้างค่านิยมของสังคม และการยอมรับของสังคมที่มีต่อเด็กและเยาวชนที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน 3) ควรมีการบูรณาการงานร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ข้อเสนอแนะระดับการปฏิบัติ ได้แก่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนควรดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัดของเด็กและเยาวชน และมีโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล 2) ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดูแลเด็กและเยาวชนหลังจากออกจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนแล้ว

รัศมี นิรมจันทร์ (2558: 48) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมความสามารถพิเศษผู้เรียนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท ผู้บริหารและครูผู้สอนประเมินโครงการ

ด้านบริบทในภาพรวมมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ด้านปัจจัยเบื้องต้น ครูผู้สอนและนักเรียน ประเมินโครงการด้านปัจจัยเบื้องต้นในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการ ดำเนินการ ครูผู้สอนประเมินโครงการด้านกระบวนการดำเนินงานในภาพรวม มีประสิทธิภาพการ ดำเนินการในระดับมาก ด้านผลผลิต นักเรียนและผู้ปกครองประเมินโครงการ ด้านผลผลิตในภาพรวม มีประสิทธิผลในระดับมาก

กมลนันท์ บุญกล้า (2559: 113) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนบ้านหนองปลาชีว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชีว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีความเพียงพอ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และด้านผลผลิต (Product Evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ศิวพร นววงศานันต์ (2559: 36) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการยกระดับผลการทดสอบ ทางการศึกษาในระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนา และความช่วยเหลือนักเรียน เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ พฤติกรรมการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนและการศึกษาความพึงพอใจต่อโครงการยกระดับผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาและความช่วยเหลือนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ควรจัดครูให้สอนตรงตามความถนัดในแต่ละรายวิชาและใช้เวลาให้เหมาะสม มีเวลาทบทวนความรู้หลังเรียน 10 นาที พร้อมทั้งควรเตรียมสื่อ การสอนที่หลากหลายและเพียงพอ กับนักเรียน คะแนนจากแบบทดสอบภายหลังโครงการสูงกว่า ก่อนเข้าโครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการประเมินพฤติกรรมของนักเรียน ในการประเมินผลการเรียนรู้จากก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนพบว่า โดยภาพรวม มีพฤติกรรมทุกด้านในระดับทำเป็นประจำ การประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยรวมมีผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่าปี พ.ศ. 2557 แต่เมื่อพิจารณาจาก ผลคะแนนรวม ปี พ.ศ. 2558 พบว่า ผลรวมเฉลี่ยคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ยังไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความพึงพอใจต่อโครงการพบว่า รายด้านและโดยรวมทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

จิราวรรณ พักน้อย (2560: 24-30) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ของการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ของการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายเป็นนักเรียนหญิงที่ศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคการศึกษา 1 ปีการศึกษา 2559 ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 54 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 27 คน กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะชีวิตที่เน้นการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ครั้ง ระยะเวลา 5 สัปดาห์ กลุ่มเปรียบเทียบได้รับการเรียนการสอนตามปกติที่ทางโรงเรียนจัดให้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะแห่งตน และความคาดหวังในผลลัพธ์ของการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังในผลลัพธ์สูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.65, p < .001$ และ $t = 3.40, p < .05$ ตามลำดับ) และกลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้สมรรถนะแห่งตน และคะแนนความคาดหวังในผลลัพธ์ของการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในระยะหลังได้รับโปรแกรมสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 5.45, p < .05$, และ $t = 5.41, p < .05$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลชุมชนสามารถนำโปรแกรมนี้ไปใช้ได้เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในสมรรถนะของวัยรุ่นหญิงตอนต้น บนพื้นฐานการมีทักษะชีวิตที่ดีและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้

เมวิกา สุขะวิฑะ (2560: 96) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนวัดเนินพระ (ทรงบ้นชิตราชูฎรังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สำหรับผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากสามลำดับแรก ปรากฏว่าด้านกระบวนการ อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ สำหรับครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก สามลำดับแรก ปรากฏว่าด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านกระบวนการ ตามลำดับ และ

สำหรับนักเรียน โดยรวมและรายด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก สองลำดับแรก ปรากฏว่าด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านผลผลิต

พัฒน์พงศ์ ตันเจริญ (2562: 103) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของการพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุทักษะชีวิตพบว่า ตัวแปรอัตโนมัติ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยสัมพันธ์ภาพในมหาวิทยาลัย และบุคลิกภาพความเป็นครู ส่งอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาครู ในขณะที่เดียวกัน ตัวแปรเกรดเฉลี่ยสะสมส่งอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาครู โดยผ่านตัวแปรอัตโนมัติ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย และสัมพันธ์ภาพในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาครู ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทักษะชีวิตของนักศึกษาครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังที่แสดงในค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ $X^2 = 493.42$, $df = 121$, $X^2/df = 4.08$, $p = .000$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.96$, $RMSEA = 0.059$ สำหรับผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักศึกษาครูพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักศึกษาครู ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การเดินทางสู่ความสำเร็จ กิจกรรมที่ 2 ความสุขในบ้านและนอกบ้าน และกิจกรรมที่ 3 อาจารย์ในดวงใจ โดยที่ในแต่ละกิจกรรมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นสรุปและขั้นประเมินผล เนื้อหาการสอนประกอบด้วย อัตมโนทัศน์ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย สัมพันธ์ภาพและบุคลิกภาพความเป็นครู ผลการรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักศึกษาครูมีมาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง

พูลทรัพย์ เตินเตือน (2562: 73) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต และเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ และนำไปปรับปรุงพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อมหรือบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 307 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ ครูการศึกษานอกโรงเรียน

อำเภอท่าอุเทน จำนวน 19 คนใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง และแกนนำนักศึกษาการนอกโรงเรียน อำเภอท่าอุเทน จำนวน 9 ตำบล ๆ ละ 32 คน รวมจำนวน 288 คน ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้ประเมินได้สร้างขึ้น โดยใช้แบบจำลอง การประเมินรูปแบบการประเมิน (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เป็นแนวทาง ในการประเมินโครงการ สถิติที่ใช้ในการประเมินได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการประเมินพบว่า 1) ผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กิจกรรมพัฒนา ทักษะชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ และครูการศึกษานอกโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีผลการประเมินอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลผลิต รองลงมา ได้แก่ ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยเบื้องต้น ตามลำดับ 2) ผลการประเมินการประเมินโครงการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของแกนนำนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ท่าอุเทน มีการนำทักษะที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในชีวิตประจำวันมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านทักษะการตัดสินใจด้านทักษะการอดทนและควบคุมอารมณ์ด้านทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคล ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Martz (1981: 134) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการศึกษาด้านโภชนาการศาสตร์ ในโรงเรียนชนบทของรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ มีวิธีรวบรวมข้อมูลโครงการ คือ ด้านบริบทรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการประเมินความต้องการจำเป็นของนักเรียน ด้านปัจจัยเบื้องต้นทำการศึกษาพัฒนาการของโครงการ ที่เกิดขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปกครอง นักเรียน ชาวบ้านในชุมชน ครูและผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการ ศึกษากระบวนการดำเนินการของโครงการจากกิจกรรมที่ ทำทุกวัน และด้านผลผลิต ทำการทดสอบความรู้ด้านโภชนาการของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ และสัมภาษณ์ ผลการประเมิน พบว่า โครงการมีประสิทธิภาพดี นักเรียนมีความรู้ด้านโภชนาการในระดับสูง แต่ผู้วิจัยให้ข้อคิดเห็นว่าการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของโครงการในระยะยาวนั้น ไปได้ยาก

Zollinger, Saywell and Muegge (2003: 46-338) ได้ศึกษาผลของหลักสูตรการฝึกทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่สูบบุหรี่ในประเทศอินเดีย วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อประเมินการป้องกันการสูบบุหรี่ โดยมีโรงเรียนเป็นพื้นฐานและโปรแกรมควบคุม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล จำนวน 1,598 คน ทั้งนี้โดยประเมินผลของหลักสูตรการฝึกทักษะชีวิตต่อนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษา ในด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถในการสร้างการตัดสินใจที่ดีในการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศอินเดียมีผลการสูบบุหรี่ลดลง

Sharon, Sue and Juliana (2003: 74-165) ได้ศึกษาการสร้างทักษะชีวิตโดยผ่านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยความร่วมมือและการทดลองหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรด 6 โดยเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทักษะชีวิตหลังเลิกเรียน โดยการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการทดลอง ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพัฒนาการทักษะชีวิตทางสังคมเพิ่มขึ้นและประสบความสำเร็จในการเรียนเพิ่มขึ้น

Slicker et al. (2005: online) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ต่อการพัฒนาทักษะชีวิตของวัยรุ่นตอนปลายในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ในมหาวิทยาลัยมิทเซาท์ จำนวน 660 คน โดยการสำรวจการรับรู้ในพฤติกรรมการเลี้ยงดูของพ่อแม่ และการรับรู้ของทักษะชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ และด้านการพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง ผลจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะชีวิตของวัยรุ่นทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ในระดับสูง

Cauthen (2012: online) ได้ศึกษาพัฒนาระดับทักษะชีวิตใช้ในการกีฬาสำหรับเด็กและเยาวชนอายุระหว่าง 11-23 ปี เพื่อพัฒนาระดับทักษะชีวิตในการเล่นกีฬาของเยาวชนชายและหญิง ซึ่งเป็นนักเรียนประเทศสหรัฐอเมริกา อายุระหว่าง 18- 23 ปี และเพื่อประเมินทักษะชีวิตในการเล่นกีฬา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เยาวชนหนุ่มสาวอายุ 18-23 ปี จำนวน 631 คน เป็นชาย 178 คน หญิง 153 คน ร้อยละ 96 เป็นผู้ผ่านการเล่นกีฬามาแล้ว ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาทักษะชีวิตในการเล่นกีฬา ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการรับมือปัญหา ด้านการแก้ปัญหา ด้านความเป็นผู้นำความคิด ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวินัย และด้านการตัดสินใจ มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการในลักษณะต่าง ๆ ของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ที่แสดงไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ว่า นักวิชาการทั้งหลาย มีความเห็นตรงกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาทักษะชีวิตที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรให้โรงเรียน

บริหารจัดการตนเองตามสภาพปัญหาพื้นฐานของโรงเรียน ตามสภาพปัญหาพื้นฐานของนักเรียน และตามความต้องการของท้องถิ่น โดยความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน ตลอดจนองค์กรทั้งของรัฐและเอกชนในท้องถิ่นนั้น โดยมุ่งหวังประสิทธิผลของการศึกษาที่เกิดกับนักเรียนในโรงเรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้การจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้นต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และความต้องการของชุมชน ประสานกับทุกฝ่ายเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้ได้คุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียน บรรลุเป้าหมายเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ตามความต้องการของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชนต่อไป

ในการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรใช้รูปแบบ CIPPIEST Model ในการประเมินเพื่อเป็นการประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยการประยุกต์แนวคิดของ Stufflebeam เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นระบบ และครอบคลุมทุกด้านทุกขั้นตอนเหมาะกับการตัดสินใจเพื่อทำการประเมินโครงการพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนประจำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๘ จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 ในครั้งนี้ ได้เป็นอย่างดี ผู้รายงานจึงได้นำแนวคิดการประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบ CIPPIEST Model มาประเมินโครงการนี้