

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินการประเมินโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิต เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน หลักการประเมินโครงการ และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและหลักการการดำเนินโครงการชีวิตเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ
4. รูปแบบการประเมินโครงการและรูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)
5. โครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย
6. บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครไทย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

### แนวคิดและหลักการการดำเนินโครงการชีวิตเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับทุกคน เพราะการประกอบอาชีพเป็นหลักพื้นฐานของการพัฒนาตนเองและสังคม การวางพื้นฐานการประกอบอาชีพให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้มีประชากรประสบปัญหาการว่างงานเพิ่มมากขึ้นและขยายความรุนแรง จนเป็นปัญหาอาชญากรรมที่กระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กลายเป็นปัญหาความมั่นคงของชาติทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานยังมีผลตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะผลกระทบต่อชุมชน ดังนั้นทางภาครัฐบาลได้ตระหนักถึงคุณค่าของการประกอบอาชีพของประชากรที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิต จึงเร่งพัฒนาการส่งเสริมวิชาชีพทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ทั้งให้ความสำคัญในการฝึกวิชาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ซึ่ง พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร พระราชทานพระราชดำรัสเกี่ยวกับ “เศรษฐกิจพอเพียง” เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 เสด็จไปประทับแรมที่เขื่อนสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อปฏิบัติ

ภารกิจในภาคอีสาน และทรงมีพระราชเสาวนีย์ห่วงใยวิถีชีวิตของพสกนิกรที่ปฎิญาณตนช่วยกันรักษาป่า วิทยาลัยการอาชีพนครไทย จึงรับสนองพระราชดำริของทั้ง 2 พระองค์ โดยการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนิน “โครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย” เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชนและประชากรของประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก จัดทำโครงการฝึกวิชาชีพระยะสั้นให้กับนักเรียน และชุมชน ตามความเหมาะสมกับภารกิจ ชีตความสามารถและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สอดคล้องกับ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2557 : 14-15) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บัญญัติไว้ในมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน และ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560 : 14) กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ 1) จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย 2) มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะ สูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพสามารถพัฒนากำลังคนให้มีอาชีพได้อย่างหลากหลายตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

ปัญหาของกำลังคนด้านแรงงานที่ผู้ประกอบการกำลังเผชิญอยู่ คือ การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทำให้ประสบปัญหาในการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตให้สามารถแข่งขันตลาดโลกที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่สูงได้ ซึ่งในส่วนของภาครัฐนั้นที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทรัพยากรมนุษย์ได้ หน่วยงานที่ผลิตกำลังคน คือสถานศึกษายังคงมุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาในระบบเป็นส่วนใหญ่ และขาดเครือข่ายในการจัดอาชีวศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพ

และปริมาณ ส่งผลให้นักเรียนนักศึกษาที่มีข้อจำกัดในเรื่องสมรรถนะวิชาชีพ และปริมาณกำลังคนเมื่อเข้าสู่โลกของอาชีพ ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และความอยู่ดี กินดีของประชาชน และนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 : 49-50) พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาไม่เป็นแหล่งวิชาการทางวิชาชีพแก่ชุมชน และสังคมเท่าที่ควร รวมทั้งไม่สามารถจัดการศึกษารองรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตแรงงานระดับอาชีวศึกษาไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในสถานประกอบการ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น การอาชีวศึกษาจะต้องผลิตและพัฒนาผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาระดับต่างๆ ให้มีคุณภาพและเพียงพอับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพเป็นไปตามมาตรฐาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้นำเสนอปรัชญาพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตรมาปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา ด้วยการจัดตั้ง “โครงการชีววิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดยส่งเสริมให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ มีความเป็นอยู่อย่างพอประมาณ ลดการใช้สารเคมี ตามวิถีภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นหัวใจในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลไกในการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือส่งเสริมให้มีการลด ละ การใช้สารเคมีเริ่มจากในครัวเรือนและขยายไปสู่ชุมชน โดยการใช้กลุ่มจุลินทรีย์ที่มีประสิทธิภาพ Effective Microorganisms (EM) เป็นเครื่องมือหลัก เพราะต้นทุนต่ำ เรียนรู้ง่ายนำไปใช้ได้จริงใน 4 กิจกรรมที่มีอยู่รอบตัวเรา ทั้งการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์บก การเลี้ยงสัตว์น้ำ และการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมชุมชนด้วยการพาลงมือทำให้ได้เรียนรู้ ทดลอง และลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดความเชี่ยวชาญ กระทั่งมั่นใจว่าสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สามารถทดแทนการใช้สารเคมีได้ในทุก ๆ กิจกรรม จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในที่สุด

กว่า 20 ปี ของการดำเนินโครงการฯ เราได้วางแนวทางการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบด้วยแนวคิดทาง “ชีววิถี” สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมให้เกิดการเกื้อกูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพึ่งพากันในชุมชน โดยในปัจจุบัน มีชุมชนไม่น้อยกว่า 300 แห่งทั่วประเทศ ที่ได้นำแนวทางนี้ไปปฏิบัติใช้ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

กฟผ. ได้ลงนามความร่วมมือกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ตั้งแต่ปี 2546 -ปัจจุบัน โดยมีทั้ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยประมง วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง เข้าร่วมโครงการมากกว่า 100 แห่งทั่วประเทศ และนำแนวทางนี้ไปส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนและราษฎรที่อยู่ใกล้เคียง ส่งผลให้เกิดแนวร่วมในการพัฒนาชุมชน ต่อยอดการเรียนรู้ไปยังบุคลากรทางการศึกษา

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม ที่เกี่ยวข้องกับ “ชีววิถี” ซึ่งมีมากกว่า 200 ชิ้นงาน ที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชนต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาดำเนินงานร่วมกัน

ในส่วนการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยะสันทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการสำหรับบุคคลทั่วไปหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันในรายวิชาชีพที่ขาดแคลนกำลังคน มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันฐานสมรรถนะ “Education to Employment: Vocational Boot Camp” เปิดสอนในประเภทวิชาที่หลากหลาย เป็นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและสอดคล้องกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหรือ New Engine of Growth ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และยังสอดคล้องกับโครงการสานพลังประชารัฐ โดยภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเน้นพัฒนา “สมรรถนะหลัก” ควบคู่กับ “คุณธรรม” โดยเรียกว่า “SEE: Skills, English, Ethics” ซึ่งการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยะสันทั้งในและนอกสถานศึกษา สำหรับบุคคลทั่วไปหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะการฝึกวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยการอาชีพนครไทยให้กับนักเรียน และชุมชน

ซึ่งนักเรียน และชุมชน ต้องการเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้ครบครัน จึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ หรือสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ได้รับโอกาสในการฝึกทักษะอาชีพอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ต้องการให้พัฒนาทักษะแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น การดำเนินโครงการดังกล่าวเพื่อเพิ่มทักษะให้นักเรียน และชุมชน สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ มีรายได้ดูแลตนเองและครอบครัว พร้อมที่จะกลับไปเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิทยาลัยการอาชีพนครไทย ที่ดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน

วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และมีทักษะด้านวิชาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ให้กับผู้เรียนหรือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพสาขาต่างๆ ตามความต้องการของชุมชนที่เป็นผู้เรียนหรือความต้องการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการฝึกวิชาชีพพระยาศน์ให้กับนักเรียน และชุมชน ซึ่งจากผลการสำรวจของงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน ร่วมกับงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย (2561) ที่ได้สำรวจความต้องการฝึกวิชาชีพพระยาศน์ของนักเรียน และชุมชน พบว่า ภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรื่องที่มีความต้องการสูงสุด ได้แก่ ต้องการนำความรู้และทักษะไปต่อยอดประกอบอาชีพ รองลงมาเป็นการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่เพื่อเป็นทางเลือกในการปรับเปลี่ยนอาชีพเดิมหลังจบการศึกษา และต้องการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพที่มีอยู่ก่อนหรืออาชีพเดิมให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นตามลำดับ

### **บันได 3 ขั้นสู่แนวทางการพัฒนา “ชุมชนชีววิถี”**

**ขั้นอยู่รอด :** มุ่งเน้นการส่งเสริมชุมชนรายครัวเรือน ให้เรียนรู้พึ่งพาตนเอง จาก สิ่งต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวภายในรั้วบ้าน เพื่อลดรายจ่ายครัวเรือน จากการมีอาหาร ปลอดภัยไว้บริโภค จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้มแข็ง

**ขั้นพอเพียง :** รวบรวมครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ ผนึกกำลังกันเป็นชุมชน ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง นำของที่เหลือจากการบริโภคในรั้วบ้านมาแบ่งปัน เกิดการแลกเปลี่ยนและต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้ลงมือทำร่วมกัน มีผลผลิตเหลือ พอสำหรับขาย สร้างรายได้ควบคู่ไปกับการลดรายจ่าย ภาระหนี้สินเริ่มลดลง

**ขั้นยั่งยืน :** มีการจัดตั้งกลุ่มบริหารชุมชนอย่างเป็นระบบ ทั้งการจัดการ องค์ความรู้พื้นฐานเดิม และการต่อยอดความรู้ใหม่ เป็นแหล่งศึกษาดูงาน มีการนำผลผลิตมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์เริ่มนำแนวคิด “ชีววิถี” ไปใช้ใน อาชีพหลักนอกเหนือจากภายในครัวเรือน และมีความพร้อมสู่การพัฒนาเป็น วิสาหกิจชุมชนต่อไป

### **แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์**

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) มีการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยาศน์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยาศน์ทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการสำหรับบุคคลทั่วไปหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้ดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) โดยจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในรายวิชาชีพที่ขาดแคลนกำลังคน มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นฐานสมรรถนะ “Education to Employment: Vocational Boot Camp” เปิดสอนในประเภทวิชาที่หลากหลาย เป็นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษายกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและสอดคล้องกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหรือ New Engine of Growth ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และยังสอดคล้องกับโครงการสานพลังประชารัฐ โดยภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่าย ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรม เน้นพัฒนา “สมรรถนะหลัก” ควบคู่กับ “คุณธรรม” โดยเรียกว่า “SEE: Skills, English, Ethics”

### หลักการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2551 : 6 - 25) กล่าวถึงการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกแผนการเรียนและวิธีการศึกษาตามศักยภาพ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยทางการศึกษามีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิตตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะวิชาชีพหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นนั้น มีความแตกต่างไปจากการพัฒนาหลักสูตรทั่วไป จะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นแรกคือ สำรวจความต้องการอาชีพในท้องถิ่น ขั้นที่สอง กำหนดคุณลักษณะอาชีพที่ต้องการ ขั้นที่สาม วิเคราะห์อาชีพและเขียนรายการงานเฉพาะด้านทักษะ ขั้นที่สี่ วิเคราะห์งานเฉพาะและเขียนรายการงานเฉพาะด้านความรู้ ขั้นที่ห้า เขียนพฤติกรรมปลายทางและพฤติกรรมย่อย ขั้นที่หก กำหนดคำอธิบายและมาตรฐานรายวิชา ขั้นที่เจ็ด กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ และขั้นสุดท้ายขั้นที่แปดคือ ขออนุมัติหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหรือหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น สอดคล้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพไทย และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เนื่องจาก

เป็นงานอาชีพเฉพาะทาง ซึ่งต้องวิเคราะห์งานที่ทำกันจริงๆ ในแต่ละอาชีพ ระบุสมรรถนะที่ผู้เรียนจะต้องฝึกปฏิบัติตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น และระดับชาติ

การจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปี 2560 ได้ดำเนินงานตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนากำลังคนสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ New Engine of Growth (S-Curve, New S-curve), Super Cluster และ Thailand 4.0 เน้นพัฒนา “สมรรถนะหลัก” ควบคู่กับ “คุณธรรม” โดยเรียกว่า “SEE” ทั้งในหลักสูตร Growth Engine (First S-Curve, New S-Curve, Thailand 4.0 Super Cluster) และหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ Skills: ทักษะการทำงาน เกิดจากการที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับการพัฒนาและลงมือปฏิบัติจริงด้วยอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในสถานประกอบการ ภายใต้การดูแลของครูและวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ที่จะช่วยผลิตคนให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง English : ภาษาอังกฤษ จะเน้นฝึกภาษาอังกฤษสำหรับอาชีพต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษสำหรับอากาศยาน ภาษาอังกฤษสำหรับการเดินเรือ ภาษาอังกฤษในเรื่องของหุ่นยนต์ รวมทั้งจะมีการพัฒนาแอปพลิเคชัน Echo Vocational สำหรับเด็กอาชีวะได้ฝึกภาษาอังกฤษด้วยตนเอง Ethics: คุณธรรม จะเน้นให้มีการปลูกฝังด้านคุณธรรมตลอดช่วงเวลาของการฝึกอบรม ตามแนวคิด “Work Hard be Nice” เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีความขยัน ใฝ่เรียนรู้ ตรงเวลา และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม โดยเปิดสอนให้กับนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประชาชนที่ต้องการนำความรู้ไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งอาชีพอิสระ ซึ่งเปิดสอนกว่า 2,000 หลักสูตร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve อาทิ หลักสูตรงานบำรุงรักษาจักรยานยนต์ขนาดใหญ่ (big bike) หลักสูตรเทคโนโลยีปรับฉีดพลาสติก หลักสูตรเทคโนโลยีระบบลิฟต์และการซ่อมบำรุง หลักสูตรอาหารแห่งอนาคต เป็นต้น และกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ New S-Curve อาทิ หลักสูตรหุ่นยนต์สำหรับกระบวนการผลิต หลักสูตรการตรวจซ่อมใหญ่วงล้อและระบบเบรกอากาศยาน หลักสูตรงานควบคุมหลอดไฟบ้านผู้สูงวัยด้วยคอมพิวเตอร์ ระบบสมองกลฝังตัว

กล่าวโดยสรุป หลักการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกแผนการเรียนและวิธีการศึกษาตามศักยภาพ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยทางการศึกษามีโอกาสเข้ามาศึกษาหา

ความรู้ตลอดชีวิตตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

### **มาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2560**

กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2560 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

**มาตรฐานการอาชีวศึกษา** หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

**การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น** หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะ อาชีพระยะสั้น ทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการสำหรับบุคคลทั่วไปหรือสำหรับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

**การจัดการศึกษา** หมายความว่า การฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

**สถานศึกษา** หมายความว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

มาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2560 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ

#### **มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา**

ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา คุณธรรม มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของหลักสูตร ผู้สำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจ และสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการ และมีสัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษา เทียบกับผู้เข้ารับการศึกษาคตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 2 ตัวบ่งชี้คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ระดับความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดของผู้สำเร็จการศึกษาและหรือผู้สำเร็จการศึกษาในการนำความรู้ ความสามารถไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้ารับการการศึกษา



## มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารจัดการศึกษา

สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สมาคม ชมรม สถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับคุณภาพในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ร้อยละของครูผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นที่ได้รับการพัฒนา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ด้านครุภัณฑ์ และด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระดับคุณภาพในการประสานความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

## มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของสถานศึกษาและตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2558 ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตามหลักสูตร มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความต้องการของตลาดแรงงานและของกลุ่มบุคคลผู้ประสงค์จะเข้ารับการศึกษา จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ระดับคุณภาพในการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

## มาตรฐานที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา

ทั้งนี้ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2560 ที่คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษากำหนด

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2560 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพภายใน

#### แนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นตามกรอบมาตรฐาน จัดทำขึ้นโดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นคู่มือหรือแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น สอดคล้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพไทย และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรในระดับสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เนื่องจากเป็นงานอาชีพเฉพาะทาง ซึ่งต้องวิเคราะห์งานที่ทำกันจริงๆ ในแต่ละอาชีพ ระบุสมรรถนะที่ผู้เรียนจะต้องฝึกปฏิบัติ ตามมาตรฐานสมรรถนะหรือมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ วัลลภา อยู่ทอง (2558 : 13 - 14) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรตามกรอบการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นที่กำหนดแนบท้ายระเบียบ โดยการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพตามหลักสูตร สังคม ชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และคำนึงถึงการที่นักศึกษาจะไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพเสริม การเปลี่ยนอาชีพใหม่ การพัฒนางานในอาชีพเดิม การเข้าทดสอบมาตรฐานอาชีพ การเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ

ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ซึ่งสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2549 : 3 - 25) ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น มีรายละเอียด ดังนี้

### หลักการและเหตุผล

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งจะแข่งขันกับนานาประเทศได้ ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ที่ผ่านมาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมายกำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นผลกระทบต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 จึงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นความสมดุล ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมควบคู่เศรษฐกิจ ไม่เน้นเป้าหมายเชิงปริมาณแต่เน้นเชิงคุณภาพและให้เข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์โดยกำหนดกรอบแนวคิดด้วยการนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวปฏิบัติ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคีการพัฒนา สำหรับในส่วนของคนและสังคมมุ่งพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมเป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ในส่วนของการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันต่อคนและสังคมโดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานรองรับการแข่งขันของประเทศ

ปัจจุบันประเทศไทยใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา ทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามความถนัด ตามความสนใจและได้รับการบริการด้านการศึกษาจากรัฐอย่างมีคุณภาพ โดยในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 ได้กล่าวถึงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไว้ โดยให้จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ

กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่และประสานความร่วมมือกับบุคลากรในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ในการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีศักยภาพ โดยยกระดับทักษะฝีมือและเตรียมความพร้อมให้คนไทยมีทักษะที่ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนไป ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยมากขึ้น มีการเรียนการสอนด้านภาษามากขึ้น มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนและครูผู้สอนควรสอนวิชาการควบคู่กับการสอนจริยธรรม รวมทั้งความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน่วยผลิตบุคลากรและสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน่วยผู้ใช้บุคลากร ดังนั้น นโยบายการศึกษาด้านวิชาชีพจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เศรษฐกิจ สังคม ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งให้ผู้ศึกษามีความรู้ลึกและกว้างเพื่อให้ปฏิบัติงานได้จริง ทั้งการบูรณาการระเบียบวินัยเข้าด้วยกัน และจะต้องสร้างความเป็นเอกภาพการจัดการอาชีวศึกษา

เนื่องจากหลักสูตรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงต้องมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรได้เอง โดยยึดกรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษาที่กำหนดให้ผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมมีสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพ ตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการ ชุมชน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบและบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน

## **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ**

### **ความหมายและความสำคัญของโครงการ**

การวางแผนหรือกำหนดการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้งานดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาและงบประมาณที่ระบุไว้ที่แน่นอนหรือเรียกว่าโครงการดำเนินงาน

### **ความหมายของโครงการ**

ความหมายของโครงการ ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายความหมายไว้หลากหลาย เช่น รัตนะ บัวสนธ์ (2551 : 4) ได้ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ทรัพยากรในการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น

สำราญ มีแจ่ง (2550 : 6) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม แผนงาน หรือ ส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550 : 80 - 81) กล่าวว่า โครงการเป็นลักษณะงานที่ไม่ใช่งานประจำ เป็นงานที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสังคม จะต้องดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาและงบประมาณที่ระบุไว้ที่แน่นอน เมื่องานเสร็จสิ้นโครงการก็สิ้นสุดลง

พิสนุ พงศ์ศรี (2551 : 34) กล่าวว่า โครงการไม่ใช่งานประจำตามปกติที่มีลักษณะเป็นโปรแกรมที่กำหนดไว้ตลอด แต่จะช่วยเสริมงานปกติให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้

สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 23 - 24) กล่าวว่า โครงการหมายถึงหน่วยของแผนงานหรือกลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีลักษณะเด่นชัดมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดที่แน่นอน และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานประจำ โครงการประกอบด้วยงาน (Task) และกิจกรรม (Activity)

เชาว์ อินใย (2553 : 2) กล่าวว่า โครงการเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

รอยซ์ แอท ออล (Royse et al, 2001 : 67) ได้ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของโครงการโดยนักวิชาการสรุปได้ว่า โครงการหมายถึงชุดของกิจกรรมที่ไม่ใช่เป็นกิจกรรมหรืองานปกติ เป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบจะนำไปปฏิบัติได้โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน กิจกรรมมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน มีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

### ความสำคัญของโครงการ

มนุษย์ได้มีการวางแผน หรือกำหนดการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มาตั้งแต่อดีตมาแล้ว เพียงแต่ในสมัยก่อนจะมีกิจกรรมไม่มากนักหรือไม่สลับซับซ้อนมากนัก จึงอาจกำหนดลำดับขั้นการปฏิบัติงานไว้ในใจได้ แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมและกิจกรรมต่างๆ มีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ การวางแผนหรือโครงการต้องทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งความสำคัญของโครงการ มีดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้

2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้

3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องไม่ให้เกิดกิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน

4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของโครงการเพื่อเป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมมีความต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี

### ลักษณะของโครงการที่ดี

พิสนุ พงศ์ศรี (2551 : 38) กล่าวว่า โครงการเป็นชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานในกิจกรรมขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีแผนในการจัดกิจกรรมต่างๆ และกำหนดวัตถุประสงค์ตามระยะ เวลาที่กำหนด โครงการที่ดีจะเอื้อประโยชน์แก่บุคคล หน่วยงาน ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งลักษณะของโครงการที่ดี 9 ประการ ดังนี้

1. มีพื้นฐานมาจากข้อมูลที่เป็นจริงและผ่านการวิเคราะห์แล้ว
2. สนองตอบความต้องการของประชากรหรือผู้รับบริการ
3. สามารถแก้ปัญหา พัฒนางค์การหรือหน่วยงานได้
4. มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้สูง
5. สาระของโครงการมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น วัตถุประสงค์สอดคล้องกับปัญหา กิจกรรมหรือวิธีการดำเนินการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น

6. มีรายละเอียดโครงการเพียงพอ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้สะดวก
7. มีระยะเวลาแน่นอนในการดำเนินงานทั้งเริ่มต้นและสิ้นสุด
8. ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
9. สามารถติดตามประเมินผลได้

สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 23 - 24) กล่าวว่า โครงการที่ดีมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ของโครงการหนึ่งๆ อาจมีหลายข้อ
2. มีความเป็นเอกเทศ โครงการแต่ละโครงการจะต้องมีการกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

3. มีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกับโครงการหนึ่งๆ จะต้องมีการดำเนินงานต่างๆ ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุดโครงการที่เป็นระบบและมีระเบียบ

4. มีการระบุทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งทรัพยากรด้านบุคคล และแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนโครงการ งบประมาณและแหล่งเงินทุนที่จะนำมาดำเนินงาน

5. มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะสิ้นสุดที่แน่นอนโครงการจะต้องมีการกำหนดจุดเริ่มต้นว่าเริ่มโครงการเมื่อใดและจะดำเนินงานต่อไปจนถึงระยะเวลาอันใดเป็นเวลาสิ้นสุดโครงการ จึงไม่ใช่เป็นงานที่ทำประจำเรื่อยๆ แต่มีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างแน่นอน

6. สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เป็นโครงการที่เลื่อนลอยหรือสวดยหรู นำไปปฏิบัติไม่ได้

เชาว์ อินโย (2553 : 10 - 11) กล่าวว่า โครงการค่อนข้างมีลักษณะที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้สามารถแยกโครงการที่ดีและไม่ดีออกจากกันได้ ลักษณะของโครงการที่ดี คือ

ประการแรก โครงการต้องมีคณะทำงาน (Staffing) โครงการที่ขาดคณะทำงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญก็จะทำงานได้ไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท ก็ต้องมีคณะทำงานที่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการกองทุน คณะทำงานอาจจะมีเวลาทำงานพร้อมกันหลายๆ โครงการ หรืออุทิศตัวเพียงโครงการเดียว

ประการที่สอง โครงการต้องมีงบประมาณ (Budgets) เพราะว่าการทำงานของคณะบุคคลต้องใช้ทรัพยากรที่เป็นเงิน บางครั้งโครงการถูกแบ่งแยกโดยงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตามมีโครงการที่ใช้เงินทุนน้อย

ประการที่สาม การให้เงินทุนที่มั่นคง (Stable Funding) มีความสำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ขวัญกำลังใจและผลงานจะลดลงเมื่อลูกจ้างไม่ได้รับเงินเดือนตามปกติหรือให้ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่

ประการที่สี่ โครงการที่ดีมีลักษณะโดดเด่นในตัวของมันเอง โดยสรุป สามารถมองเห็นได้หรือเป็นที่รู้จักของสาธารณชน หรือประชาชนจะจำโครงการที่ดีจากคำขวัญ สัญลักษณ์ หรือ การโฆษณาของรัฐบาล เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค และโครงการบ้านเอื้ออาทร เป็นต้น เมื่อองค์กรมีโครงการหลายโครงการ บางครั้งอาจจะมีปรัชญานโยบาย กระบวนการและวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่วิธีการดำเนินงานของคณะทำงาน และเวลาที่ใช้ในการจัดทำโครงการ การเปรียบเทียบทำได้ง่าย ๆ เพื่อแยกแยะความแตกต่างระหว่างโครงการหนึ่งออกจากโครงการอื่นๆ

ประการที่ห้า ประชญาการให้บริการที่ดี โครงการของรัฐบาล เช่น โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรคจะมีประชญาการให้บริการว่า ยินดีต้อนรับทุกคน ประชญาการให้บริการเป็นการสื่อสารได้อย่างชัดเจนว่ากลุ่มลูกค้าต้องถูกต้องเสมอ โครงการที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจนจะสร้างปัญหาอย่างมากให้ผู้ประเมิน ดังนั้น โครงการต่างๆ ที่ดีจะถูกสร้างบนความน่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์ และมีการตีพิมพ์ในวารสารที่มีชื่อเสียงนั่นก็คือ ก่อนที่ผู้ดำเนินโครงการจะลงไปแก้ปัญหาสังคม และ เริ่มให้การช่วยเหลือจะต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดนำไปใช้ในโครงการต่างๆ

ประการที่หก โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) นั่นก็คือ ก่อนที่ผู้จัดทำโครงการจะลงไปแก้ปัญหาสังคมและเริ่มให้ความช่วยเหลือ มีบางสิ่งบางอย่างที่จะต้องคิดว่า ทำไมปัญหาจึงเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะเป็นการทำงานที่ดีที่สุดที่จะแก้ไขสถานการณ์นั้นๆ โมเดลเชิงทฤษฎีจะสร้างหลักการในแต่ละโครงการ และเสนอแนะวิธีการที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะทำความพยายามในการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจน

กล่าวโดยสรุป โครงการที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือมีคณะทำงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระบุทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงาน การกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการกำหนดการดำเนินงานที่สอดคล้อง กลมกลืนกัน มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

### **ความหมายของการประเมินและการประเมินโครงการ**

การประเมินโครงการเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการดำเนินโครงการ การประเมินโครงการเป็นการประเมินคุณค่าของงานโครงการ หรือกิจกรรมทางการศึกษาต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ใช้ในวงการอื่นทั่วไปหรือกิจกรรมอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจ การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข งานโครงการ หรือกิจกรรมนั้นๆ ให้เจริญก้าวหน้า

### **ความหมายของการประเมิน**

สำหรับความหมายของการประเมินได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ในที่นี้ จะกล่าวถึงความหมายของการประเมินที่สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินที่ใช้ในครั้ง นี้ บางครั้งใช้คำว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Evaluation โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550 : 8 - 9) ให้ข้อสรุปว่า การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตัดสินใจคุณค่าขั้นสุดท้าย เช่น Assessment ใช้เพื่อหาคำตอบว่านักเรียนเป็นอย่างไร ได้รับความสำเร็จด้านไหน ส่วน Evaluation ใช้หาคำตอบถึงผลหรือประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า Assessment เป็นส่วนหนึ่งของ Evaluation ในด้านการประเมินผลโครงการ มีแนวความคิดที่พิจารณาได้จากความหมายของการประเมิน ดังนี้



1. การประเมินหมายถึง การวัด ในช่วง ค.ศ. 1900-1930 นักประเมินผลทางการศึกษานิยามการประเมินว่าเป็นการวัดผล ทำให้การประเมินเน้นความเป็นปรนัย/ความถูกต้องที่เป็นอยู่จริงความเที่ยงตรงของการวัดมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากคะแนนที่วัดได้ การค้นหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานโครงการสำหรับการตัดสินใจและการวินิจฉัยคุณค่า

2. การประเมินเป็นการวิจัย กล่าวคือ การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม เป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เพื่อนำผลการวิจัยมาตัดสินและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและติดตามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำโครงการไปปฏิบัติ มีการประเมิน มีการออกแบบวิจัย สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงตรรกวิทยาอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งตอบคำถามว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ และมีความสำเร็จระดับใด (แต่ไม่มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ) ผลการศึกษาจะนำไปใช้ในการตัดสินใจและเป็นทางเลือกในการปฏิบัติ

3. การประเมินเป็นการตรวจสอบและติดตามผลงานที่ได้ประเมินแล้ว กล่าวอีกนัยหนึ่งคือโครงการใดที่ได้ผ่านการประเมินแล้ว ก็จะมีการประเมินอีกครั้งเพื่อดูว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่โดยมีกระบวนการและเทคนิควิธีสำหรับอ้างอิงผลการประเมินอย่างมีระบบ

อัลคิน (Alkin, 1987 : 2) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้เป็นแนวทางเลือกวิธีการปฏิบัติ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550 : 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผลหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งถือเป็นนิยามพื้นฐานในทางการจัดการ การประเมินค่าหรือการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอาศัยสารสนเทศที่ถูกต้อง

สุพักตร์ พิบูลย์ (2551 : 70) กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ งานประเมินที่พบได้โดยทั่วไป คือ การประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ

พิสนุ พองศรี (2551 : 4) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึงกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 37) ให้ความหมายของการประเมินว่าหมายถึงการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ซึ่งเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้

ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง การประเมิน (Evaluation) ประกอบด้วย การวัด (Measurement) บวกกับการตัดสินใจ (Judgment)

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การประเมินนั้นเป็น กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสนเทศที่ ชัดเจน จะได้นำไปใช้ในการตัดสินใจคุณค่า คุณภาพ และประกอบการตัดสินใจ หาแนวทางเลือกที่ เหมาะสมในการปฏิบัติต่อไป

### ความหมายของการประเมินโครงการ

ในส่วนที่เกี่ยวกับความหมายของการประเมินโครงการ ได้มีนักการศึกษาหรือนักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้ให้ความหมายการประเมินโครงการไว้ เช่น

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และ สุรียา วีรวงศ์ (2551 : 5) กล่าวว่า การประเมินโครงการ (Project Evaluation) ในความหมาย “นักประเมินผล” คือการพิสูจน์ว่า ผลที่ได้รับเป็นไปตามที่ คาดหมายหรือไม่เพียงใด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล หมายถึงการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งถือเป็นนิยามพื้นฐานในทางการจัดการ นิยม นิยามการ ประเมินค่าหรือการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การ ตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอาศัยสารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อผ่านการสังเคราะห์ให้เป็นองค์ ความรู้จะทำให้เกิดปัญญา

พิชญ์ พงศรี (2551 : 68) ได้สรุปความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า เป็นกระบวนการ ตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใดหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน ระวัง ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการนั่นเอง

เชาว์ อินโย (2553 : 4) ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมิน โครงการหมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จาก ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุ วัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

จากความหมายของการประเมินโครงการตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวพอสรุป ได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการ ที่เชื่อถือได้ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้ว ตัดสินคุณค่าหรือปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

### ประเภทของการประเมินโครงการ

ประเภทของการประเมินโครงการ สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 38 - 40) ได้อธิบายไว้ว่าการประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่ง ประเภทของการประเมินแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ แบ่งโดยยึดจุดมุ่งหมายของการประเมิน ยึดหลักในการประเมิน และลำดับเวลาในการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินเพื่อปรับปรุงบางครั้งที่เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

1.2 การประเมินสรุปผลเรียกว่า การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation)

2. แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal – Based Evaluation) เป็นการประเมินที่ว่าทำได้บรรลุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนประเมินว่าโครงการนี้มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

2.2 การประเมินที่อิสระโดยไม่ยึดวัตถุประสงค์โครงการ (Goal– Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งเป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินการโครงการและหลังจากสิ้นสุดโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre – Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการ รวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การประเมินก่อนเริ่มโครงการมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ถ้าตัวโครงการนั้นได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม สมเหตุสมผลมีความจำเป็น คุณภาพดี ความเป็นไปได้ โอกาสที่โครงการจะประสบความสำเร็จก็ย่อมสูง เสมือนว่าโครงการนั้นได้บรรลุผลสำเร็จไปแล้วครั้งหนึ่ง การประเมินเพื่อการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปสำหรับการตัดสินใจเลือกโครงการนี้มีชื่อเรียกต่างกัน ส่วนใหญ่เรียกว่า “การวิเคราะห์โครงการ” คำศัพท์ภาษาอังกฤษใช้หลายคำ Project Appraisal, Project Analysis ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม เรียกว่า Feasibility Study หรือการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นต้น ไม่ว่าจะใช้ชื่อใด แต่โดยหลักการกว้างๆ การประเมินในขั้นนี้จะเน้นการพิจารณาใน 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ

1. ความเหมาะสมของโครงการ ประเมินเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็นของการทำโครงการ (Need Assessment) ซึ่งเป็นการตรวจสอบขั้นต้นเพื่อกำหนดปัญหา กำหนด

ความจำเป็นและเหตุผลที่สำคัญในการเริ่มโครงการนั้น ๆ ขึ้น และการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ (Feasibility Studies) โดยพิจารณาความครอบคลุม ดังนี้

- ความเป็นไปได้ทางเทคนิควิชาการ
- ความพร้อมทางการบริหารโครงการนั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย
- ความพร้อมในการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร โดยเฉพาะความเป็นไปได้ทางการเงิน กำลังคน วัสดุและการจัดการ ถ้าเป็นโครงการทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมก็จะมี การวิเคราะห์ทางการตลาด รวมทั้งศึกษาความสอดคล้องกับนโยบายและปัญหา

2. การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการดำเนินโครงการ (Return of Investment) โดยทั่วไป พิจารณาจากอัตราผลได้ผลเสีย วิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดูจากอัตราผลตอบแทนการลงทุน ดำเนินโครงการ (Rate of Return) หรือพิจารณาจากการวิเคราะห์ต้นทุน และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Cost Effectiveness Analysis) และดูจากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลกำไร (Cost Benefit Analysis) และดูจากการวิเคราะห์รายจ่ายโดยเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ หรือการวิเคราะห์อรรถประโยชน์ (Cost – Utility Analysis) เป็นต้น สำหรับโครงการทางด้านการศึกษาจะเน้นในเรื่องของการวิเคราะห์ Cost – Effectiveness มากกว่า Cost – Benefit

3. การศึกษาและการคาดคะเนถึงผลประโยชน์หรือสิ่งที่จะเกิดตามมาจากการดำเนินโครงการนั้น (Consequence Analysis) การศึกษาเชิงคาดคะเนถึงผลที่จะตามมาจากการดำเนินงานยังไม่ค่อยแพร่หลาย แต่จะเป็นสิ่งที่มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ส่วนใหญ่จะพิจารณาเพื่อค้นหาแรงต้านทานต่อการดำเนินโครงการ เป็นการคาดการณ์เกี่ยวกับผลที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อม ตลอดจนเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 การประเมินในระหว่างการทำงาน (Implementation Evaluation or Process Evaluation) เป็นการประเมินการทำงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการนั้น พยายามตอบคำถามว่าทำไมจึงเกิดปัญหา อุปสรรค หรือไม่เกิดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ถ้าเกิดปัญหาจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ การประเมินในขณะดำเนินโครงการจึงมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินโครงการโดยตรง

3.3 การประเมินหลังการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลจากโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

หรือไม่ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งการประเมินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินทันทีที่สิ้นสุดโครงการ 2) การติดตามผลต่อมา โดยเฉพาะการประเมินผลกระทบของโครงการที่ต้องอาศัยการทิ้งช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 1 – 2 ปี เป็นต้นไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ประเมินไว้ตั้งแต่เริ่มการดำเนินงานโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการ บางท่านเรียกการประเมินลักษณะนี้ว่า การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation)

สำหรับนักวิชาการที่มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน ได้แบ่งประเภทของการประเมิน โดยแบ่งตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ประเภทของการประเมินที่จะกล่าวต่อไปแบ่งได้ 5 ประเภทดังต่อไปนี้

## 1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินแบบนี้เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.2 การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

## 2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้นทำให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ดีและเป็นความต้องการของผู้รับโครงการหรือหน่วยงานนั้นอย่างแท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำโครงการ เช่น ด้านกำลังคน เทคนิค สภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ประชากร

การประเมินประเภทนี้ถ้าเป็นโครงการขนาดใหญ่จะต้องทำการสำรวจหรือวิจัยอย่างกว้างขวาง แต่ถ้าเป็นโครงการที่จะทำในองค์กร โรงเรียน อาจใช้การตั้งคำถามเพื่อสำรวจความพร้อม เช่น มีคนพอหรือไม่ มีเวลาพอหรือไม่ มีงบประมาณพอหรือไม่ เป็นต้น

2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรจำเป็นที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และเพียงพอหรือทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน

2.4 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ

2.5 การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลจากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่คุ้มค่าเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มุ่งตอบคำถามว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจยุติ ปรับ ขยายโครงการ

2.6 การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการที่จัดทำขึ้น ก่อให้เกิดผลอื่นใดเกิดขึ้นตามมาหรือไม่ เป็นทั้งผลที่คาดหวัง และไม่คาดหวัง และทั้งในทางที่ดีและไม่ดี

2.7 การประเมินการติดตาม (Follow up Evaluation) เป็นการดำเนินงานประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานไปแล้วระยะหนึ่ง เช่น อาจเป็น 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี เพื่อดูผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการต่างๆ ได้อย่างชัดเจนขึ้น

2.8 การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินงานประเมิน เป็นการพิจารณาตัดสินคุณภาพ หรือคุณค่าของการประเมิน ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของรายงานการประเมิน และรายงานการประเมินได้ดำเนินการครอบคลุมกิจกรรมของการประเมินหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy) เพื่อจะได้นำไปพัฒนา รายงานการประเมินให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### 3. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

3.1 การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ ผู้ประเมินเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดีก็คือ

เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงทราบและเข้าใจสิ่งที่ประเมินได้เป็นอย่างดี ข้อเสียก็คือ เมื่อเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจึงอาจมีความลำเอียงเกิดขึ้นได้

3.2 การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ผู้ประเมินไม่ได้เป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดีก็คือ มีความเป็นกลางในการประเมิน แต่มีข้อเสียก็คือ ไม่เข้าใจรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอ และเนื่องจากเป็นบุคคลภายนอกอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานประเมิน

#### 4. แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

4.1 การประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้าการประเมินผลสรุปและการประเมินเพื่อการพัฒนา

4.2 การประเมินตามข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพ และแบบผสม

4.3 การประเมินตามวิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินเชิงธรรมชาติและเชิงทดลอง

4.4 การประเมินตามจุดเน้นที่ประเมิน ได้แก่ การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

#### 5. แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเอื้อต่อการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

5.1 การประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ โดยมุ่งเน้นประเมินตัวโครงการว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือไม่ มีความเป็นไปได้ คุ้มทุน มีเวลาเพียงพอหรือไม่ และจะมีอุปสรรค หรือปัญหาอะไรที่จะทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินก่อนดำเนินงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินโครงการ

5.2 การประเมินระหว่างการทำงาน การประเมินแบบนี้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 การประเมินหลังดำเนินงาน เป็นการประเมินผลเมื่อการทำงานได้สิ้นสุดแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effect) อะไรบ้าง

การประเมินก่อนดำเนินงานจะใช้การประเมินบริบทและการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินระหว่างการทำงานจะใช้การประเมินกระบวนการ ส่วนการประเมินหลังการทำงานจะใช้การประเมินผลผลิตและการประเมินผลลัพธ์

แพทตัน (Patton, 2004 : 277) ได้แบ่งประเภทการประเมินตามเกณฑ์มิติ การประเมิน เป็น 4 ประเภท คือ

1. ตามวัตถุประสงค์แบ่งได้เป็นการประเมินความก้าวหน้า ประเมินผลสรุปและประเมินเพื่อการพัฒนา
2. ตามข้อมูลแบ่งได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพและแบบผสม
3. ตามการประเมินแบ่งได้เป็น เชิงธรรมชาติ และเชิงทดลองหรือเชิงระบบ
4. ตามจุดเน้นที่ประเมินแบ่งได้เป็น การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ผลกระทบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุปการประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่งประเภทของการ โดยเน้นการประเมินแบบแบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน

### ความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการอย่างมีระบบย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักถึงคุณภาพของแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองต่อความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดและช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ

นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินโครงการ ไว้ ดังนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2552 : 65) กล่าวไว้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญและประโยชน์ คือ

1. การประเมินโครงการจะช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น
2. การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่
3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานเป็นไปด้วยดี
4. การประเมินโครงการช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ก่อให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง
5. การประเมินโครงการช่วยควบคุมคุณภาพของโครงการ
6. การประเมินโครงการ ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงการ
7. การประเมินโครงการช่วยตัดสินใจในการบริหารโครงการ เป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหารโครงการ



ในขณะที่ สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 37 - 38) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงจรการวางแผนและบริหารงานโครงการ เพราะการประเมินมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนและบริหารโครงการ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารนิเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและโครงการตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม
2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน
3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานโครงการ
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป
5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ่มค่ากับการลงทุนหรือไม่

สำหรับ เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550 : 93 - 95) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการบริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้
2. ช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินลงทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง
3. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่าโครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน
5. ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ
6. ช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป

นอกจากนี้ พิสนุ พองศรี (2551 : 36) ได้สรุปว่าความสำคัญของการประเมินโครงการต้องทำเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญและจะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้
2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้
3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไม่ให้เกิดกิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน
4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการประเมินโครงการ เป็นการช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักถึงคุณภาพของแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดและช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร

#### กระบวนการประเมินโครงการ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินโครงการ สมคิด พรหมจ้อย (2552 : 43 - 48) ได้กล่าวไว้ว่าในการประเมินโครงการซึ่งถือเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่ง มีกระบวนการดำเนินการประเมินเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินอะไร : การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน
2. ทำไมจึงต้องประเมิน : หลักการและเหตุผลของการประเมิน
3. ประเมินเพื่ออะไร : กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
4. มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง : ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน
5. จะประเมินได้อย่างไร : การออกแบบการประเมิน
  - กำหนดรูปแบบการประเมิน
  - กำหนดประเภทของตัวแปรหรือข้อมูลหรือตัวชี้วัด
  - กำหนดแหล่งข้อมูล / ผู้ให้ข้อมูล
  - กำหนดเครื่องมือ / วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล
  - กำหนดเกณฑ์การประเมิน
6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
7. จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใด : การเก็บรวบรวมข้อมูล

8. จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร : การวิเคราะห์ข้อมูล

9. จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร : รายงานผลการประเมิน

ในการดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 ถึง 5 เมื่อเสร็จสิ้นถึงขั้นตอนที่ 5 ผลลัพธ์ของงานที่นักประเมินได้ก็คือ คำโครงการประเมิน (Evaluation Proposal) หรือแผนการประเมินโครงการ ซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป

รายละเอียดการดำเนินการประเมินโครงการในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. วิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน : ประเมินอะไร

ในส่วนนี้เป็นการบรรยายโครงการเพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมินโครงการคือ กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมีความเป็นเอกเทศและแต่ละกิจกรรมจะมีเป้าหมายอันเดียวกัน มีลักษณะที่เด่นชัด มีการกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดโครงการ และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานประจำ

1.1 ประโยชน์ของการวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน

การวิเคราะห์/บรรยายโครงการที่มุ่งประเมินมีประโยชน์ที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1.1.1 ทำให้ผู้ประเมินรู้จักโครงการนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น หรือรู้จักเป็นอย่างดีก่อนที่จะประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เป็นนักประเมินภายนอก

1.1.2 ทำให้มองเห็นกรอบแนวทางในการวางแผนประเมินโครงการ

1.1.3 เมื่อพบจุดเด่น – จุดด้อย หรือความสำเร็จ – ล้มเหลวของโครงการนักประเมินจะสามารถอธิบายเหตุผล หรือสาเหตุได้อย่างคมชัดยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์เชื่อมโยงความสำเร็จ ความล้มเหลวนั้นกับสภาพการดำเนินงานโครงการ

1.1.4 จะเป็นประโยชน์ต่อการบรรยายโครงการไว้ในรายงานการประเมินในขั้นของการเขียนรายงานการประเมิน

1.2 การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน

เป็นการยากที่ผู้ประเมินจะสามารถประเมินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากความรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน โดยข้อเท็จจริงและหลักการของการประเมินโครงการ ยิ่งผู้ประเมินมีความรอบรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมินมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้สามารถประเมินโครงการนั้นได้อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับแก่คนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้ประเมินควรทำการศึกษาหรือบรรยายโครงการที่มุ่งประเมินโดยการวิเคราะห์เอกสารโครงการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามหัวข้อต่อไปนี้

1.2.1 โครงการมีความเป็นมาอย่างไร ใครทำ ทำไมต้องทำโครงการนี้ ทำแล้วได้อะไร ตลอดจนหลักการและเหตุผลของโครงการ

1.2.2 ลักษณะของโครงการ เป็นโครงการทดลอง โครงการประจำที่ดำเนินการต่อเนื่อง หรือโครงการพิเศษ เป็นต้น

1.2.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการคืออะไร ปฏิบัติประเมินได้หรือไม่

1.2.4 รูปแบบการบริหารโครงการเป็นอย่างไร ผู้บริหารโครงการมีใครบ้าง มีบุคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือไม่

1.2.5 ทรัพยากรของโครงการมีอะไรบ้าง ใครหรือหน่วยงานใดเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ

1.2.6 มีกิจกรรม เนื้อหาสาระ และขั้นตอนในการดำเนินโครงการอย่างไร

1.2.7 โครงการเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อไร

1.2.8 มีการกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินผลสำเร็จของโครงการหรือไม่ ถ้ามีเกณฑ์เหล่านั้นคืออะไร

1.2.9 โครงการมีความเหมาะสมเพียงไรในเรื่องของความชัดเจน เป้าหมาย ผลงานและความเป็นไปได้ของโครงการ

## 2. หลักการและเหตุผลของการประเมิน : ทำไมจึงต้องประเมิน

ในขั้นตอนนี้ต้องกล่าวถึงความเป็นมาของโครงการ ตลอดจนความจำเป็นและความสำคัญของการประเมินผลโครงการนี้ รวมถึงผลดีของการประเมินโครงการหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นถ้าไม่ได้ทำการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่นำไปสู่การค้นคว้าเกี่ยวกับเหตุผลและความเป็นมาของโครงการที่จะถูกประเมินว่า ทำไมต้องมีการประเมิน เพื่อทราบความก้าวหน้า ทราบผลของโครงการปัญหา และอุปสรรคของโครงการ ฯลฯ ประเมินเพื่อใคร ผู้สนับสนุนโครงการ ผู้ดำเนินโครงการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และจะนำผลของการประเมินไปใช้ได้อย่างไร เพื่อปรับปรุงพัฒนาโครงการบริหารงาน ตัดสินใจยุบ หรือต่อโครงการ ฯลฯ

## 3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน : ประเมินเพื่ออะไร

วัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นกรอบหรือทิศทางให้ทราบว่า การประเมินครั้งนี้มุ่งศึกษา มุ่งประเมินในด้านใดบ้าง จะเป็นการควบคุมทิศทาง การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด การประเมินโครงการนั้นมุ่งให้ได้ข่าวสารหรือข้อมูลที่เชื่อถือได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินจะต้องเขียนอย่างชัดเจน และให้ทิศทางในการประเมินต้องตรงกับความต้องการ ใช้ผลการประเมินของผู้บริหารโครงการและ

ผู้ที่เกี่ยวข้องเฉพาะเจาะจง วัดได้ ประเมินได้ เป็นปรนัย และเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมิน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินบ่อยครั้งที่ได้ใช้แบบจำลองการประเมินเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน ตัวอย่างเช่น

- 1) เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ
- 2) เพื่อประเมินการบริหารโครงการ
- 3) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการ
- 4) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและผลกระทบของโครงการ

#### 4. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน : มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง

เป็นการศึกษาถึงแนวคิด หลักการ ทฤษฎี แนวทางในการประเมินแบบจำลองการประเมินรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินตลอดจนศึกษากรณีตัวอย่าง งานประเมินที่ทำการประเมินโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้ให้นักการประเมินโดยเฉพาะนักประเมินมือใหม่ เห็นแนวทางในการดำเนินงานประเมินได้ชัดเจนมากขึ้น

#### 5. การออกแบบการประเมิน : จะประเมินได้อย่างไร

ในขั้นนี้เป็นการกำหนดกรอบแนวทางการประเมินในรายละเอียดว่าตัวแปร หรือ ข้อมูลที่ต้องการศึกษามีข้อมูลด้านใดบ้าง จะสุ่มตัวอย่างอย่างไร เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งใด มีแนวทางการวัดอย่างไร และจะวัดด้วยเครื่องมือประเภทใด จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างไรและตัดสินผลการประเมินด้วยเกณฑ์อะไร

#### 6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีหรือยัง จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรือจะต้องสร้างขึ้นใหม่ ถ้าสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องสร้างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน ข้อคำถามควรเฉพาะเจาะจง เป็นปรนัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพขั้นพื้นฐานของเครื่องมือ เช่น ดัชนีความเที่ยง ความตรง ความยาก ฯลฯ ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้จริง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอาจจะเป็นแบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบแจกนับ แบบวิเคราะห์ และแบบทดสอบ เป็นต้น

#### 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล : จะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยวิธีการใด

ในขั้นนี้จะเป็นส่วนนำไปสู่ความชัดเจนในวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือจะทำให้ทราบว่าอะไรคือแหล่งของข้อมูลที่ต้องการ จะต้องเก็บข้อมูลที่ไหน เมื่อไร จากใคร เวลาใด และจะใช้เทคนิควิธีใดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดสมบูรณ์ และถูกต้องตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องอาศัยวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจจะเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีที่

ตอบสนองสภาพการดำเนินงานโครงการที่รับผิดชอบได้อย่างดีที่ผู้ประเมินอาจเลือกใช้ หรือคิดค้นวิธีการใหม่ได้ตลอดเวลา ตัวอย่างวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าสนใจและน่าจะสอดคล้องกับธรรมชาติของการประเมินโครงการ ได้แก่ การวิเคราะห์ผลงาน การสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงาน การประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้สถานการณ์จำลอง การอภิปราย การใช้เทคนิคเดลฟาย การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การนับ การวัด เป็นต้น

#### 8. การวิเคราะห์ข้อมูล : จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลปกติจะไม่ใช้วิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนมากนัก อาจใช้วิธีการเชิงสถิติบ้างตามความจำเป็น เช่น ถ้าเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถนำมาวิเคราะห์โดยสถิติต่างๆ อาทิเช่น แจกแจงความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อัตราส่วน ร้อยละค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ t - test, F - test เป็นต้น ข้อควรระวังในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ จะใช้สถิติใดต้องตรวจสอบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ ส่วนข้อมูลที่ไม่ใช่ปริมาณนั้นสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์ หากผลการเปรียบเทียบสอดคล้องกัน หรือผ่านเกณฑ์ หรือแตกต่างกันอย่างชัดเจน การตัดสินใจคุณค่าก็อาจทำได้โดยตรงไปตรงมา แต่ถ้าเป็นกรณีที่ข้อมูลมีลักษณะกำกวมกั้นการตัดสินใจคุณค่าจะยากลำบากมากขึ้น และในกรณีดังกล่าวอาจต้องดูข้อมูลสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบด้วย

#### 9. รายงานผลการประเมิน : จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร

เป้าหมายปลายทางของการประเมินโครงการ คือ การนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้เพื่อการวินิจฉัย สั่งการ หรือตัดสินใจในการปรับปรุง และพัฒนางานโครงการนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ดังนั้นในขั้นตอนนี้ที่ประเมินจะต้องจัดทำรายงานการประเมินเพื่อนำเสนอเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ขั้นตอนนี้ที่ประเมินจะต้องจัดทำรายงานการประเมินเพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ รายงานการประเมินสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ รายงานสรุปสำหรับผู้บริหารเป็นรายงานการสรุปผลการประเมินที่สั้นกะทัดรัด ปกติมีความยาว 1 - 3 หน้า ให้สารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารได้ ลักษณะของรายงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ สำหรับรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ทั่วไปจะมีรายละเอียดที่ชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประเมินเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการประเมิน ผลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

สอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2551 : 102 - 105) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการหรือขั้นตอนการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินสิ่งอื่นๆ ซึ่งในที่นี้เห็นควรเป็น 8 ขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินก่อน ระหว่าง หรือสิ้นสุดโครงการก็

ตาม และถ้าการประเมินงานประเมินโครงการด้วยก็จะเป็น 9 ขั้นตอน คือ เป็นการตรวจสอบผลการประเมินนั่นเอง ในขั้นตอนต่างๆ ทั้ง 8 ขั้นตอน อาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ เช่น บางขั้นตอนอาจมีรายละเอียดแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของโครงการที่จะประเมิน และปัจจัยอื่นบางขั้นตอนก็มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน บางขั้นตอนก็อาจบูรรวมกันได้ บางขั้นตอนก็อาจสลับกันได้ ฯลฯ เป็นต้น สำหรับสาระโดยสรุปของขั้นตอนทั้ง 8 มีดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดการประเมินและศึกษาวิเคราะห์โครงการ พร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องการจะประเมินสิ่งใดหรือประเมินโครงการ ผู้ประเมินต้องศึกษาแนวคิดการประเมินโครงการและสาระที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาจศึกษาเรื่องการติดตามโครงการด้วยก็ได้ ตลอดจนอาจศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารอ้างอิงทำยบท และเอกสารหรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพิ่มเติมด้วยก็ได้ หลังจากนั้นก็ต้องศึกษาวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งจากเอกสาร บุคคลที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

ผลจากการศึกษาดังกล่าวก็เพื่อให้ได้ข้อสรุปนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินและพัฒนาตัวชี้วัดในขั้นตอนต่อไป โดยอาจนับได้ว่าในขั้นตอนที่ 1 นี้ เป็นการศึกษารายละเอียด โดยยังไม่ลงมือทำอะไรเป็นหลักเป็นฐาน จะเริ่มลงมือเขียน หรือปฏิบัติการเตรียมการประเมินโครงการเบื้องต้นในขั้นที่ 2 ต่อ

## 2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด

ในขั้นตอนนี้ นำผลสรุปจากการศึกษาของขั้นตอนที่ 1 มากำหนดวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมิน เมื่อได้วัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินที่ชัดเจนคงที่ หรือค่อนข้างชัดเจนแล้ว ก็จะเป็นตัวตั้งให้นำไปพัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินอาจได้จากวัตถุประสงค์โครงการ รูปแบบการประเมิน ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือผู้ว่าจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร้องขอ ฯลฯ ให้ประเมิน ประสิทธิภาพของผู้ประเมินเอง หรือได้จากการร่วมกันกำหนดของผู้เกี่ยวข้อง ฯลฯ โดยอาจได้จากหลายๆ แหล่งร่วมกันก็ได้

การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน ถ้าจะให้สะดวกรวดเร็วแบบอาหารกึ่งสำเร็จรูปก็สามารถใช้รูปแบบการประเมินที่กำหนดประเด็นการประเมินมาให้แล้วก็ได้ เช่น รูปแบบ CIPP และรูปแบบของ Kirkpatrick เป็นต้น แต่ก็ต้องประเมินให้ครบข้อกำหนดของรูปแบบ คล้ายกับต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือกฎหมายที่กำหนด เข้าทำนองง่ายตอนแรกแต่อาจยุ่งยากตอนหลัง ซึ่งจากประสบการณ์ พบว่า นักประเมินที่ชำนาญมักจะไม่ใช้รูปแบบการประเมินเพราะจะทำให้มีความยืดหยุ่นน้อย

เมื่อได้วัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินแล้ว ก็จะใช้เป็นกรอบในการเลือกพัฒนาหรือสร้างตัวชี้วัด ซึ่งในทางปฏิบัติตัวชี้วัดสำหรับการประเมินโครงการยังมีไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับโครงการที่จะประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพัฒนาด้วยการปรับให้สอดคล้องกับโครงการที่จะ

ประเมินหรือสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งตัวชี้วัดที่ได้จะเป็นตัวตั้งในการกำหนดเกณฑ์ ค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) แหล่งข้อมูล เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น ถ้าตัวชี้วัดไม่ชัดเจนพอก็จะส่งผลต่อการเตรียมงานในขั้นต่อไปได้ บางครั้งต้องกลับมาปรับตัวชี้วัดใหม่ก็มี ตัวชี้วัดเป็นเรื่องสำคัญมากในการประเมินโครงการหรือประเมินสิ่งอื่นๆ

### 3. การกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี)

คำว่า เกณฑ์ในที่นี้ หมายถึง เกณฑ์การตัดสิน ส่วนค่าน้ำหนัก หมายถึง ระดับความสำคัญของประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด ซึ่งยิ่งเกณฑ์มีความละเอียดและค่าน้ำหนักสอดคล้องกับสภาพโครงการเท่าไร สารสนเทศจากการประเมินก็ยิ่งครอบคลุมชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น แม้ว่าต้องแลกกับความยุ่งยากบ้างก็ตาม เช่นเดียวกับความละเอียดของจอภาพ เครื่องรับโทรทัศน์ หรือจอคอมพิวเตอร์ ที่มีรายละเอียดเป็นพิกเซล (Pixel) ยิ่งจำนวนพิกเซลมากก็ยิ่งคมชัดมาก

ในการกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักนั้น อาจแยกได้เป็น 4 ระดับ เรียงตามลำดับความละเอียดจากน้อยไปหามาก คือ ตั้งแต่ไม่กำหนดเกณฑ์ตัดสินเลยมีแต่เกณฑ์ในการแปลความหมาย มีเกณฑ์ตัดสินของตัวชี้วัดเพียง 2 ระดับ คือ ผ่านกับไม่ผ่าน มีเกณฑ์ตัดสินเพียง 2 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดและสุดท้าย คือ มีเกณฑ์ตัดสินมากกว่า 2 ระดับ และมีค่าน้ำหนัก

### 4. การกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

เมื่อได้วัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์ (ถ้ามี) และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) แล้วนำมารวมกันเป็นกรอบแนวคิดการประเมิน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ประเด็นการประเมินกับตัวชี้วัด ถ้าจะให้ละเอียดยิ่งขึ้นก็กำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักโดยเกณฑ์อาจจะกำหนดไว้มากกว่า 2 ระดับ และทำเป็นตารางกรอบแนวคิด ซึ่งมีช่องตารางตามองค์ประกอบข้างต้น

จากสาระหรือองค์ประกอบสำคัญของกรอบแนวคิดของการประเมินจะนำไปสู่การกำหนดขอบเขตการประเมินที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นๆ เช่น พื้นที่ เวลา และแนวทางการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามต้องการ โดยจะทำเป็นตารางสรุปและนำไปรวมกับตารางหรือสาระสำคัญของกรอบแนวคิดการประเมิน รวมเป็นตารางกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

### 5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล

การประเมินต้องตัดสินใจผลจากสารสนเทศที่เก็บมาได้ โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งโครงการแต่ละโครงการจะมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างกันมาก จึงยากที่จะใช้เครื่องมือของผู้ที่สร้างหรือพัฒนาไว้ได้ อย่างน้อยก็ต้องมาปรับบ้างยกเว้นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มีมาตรฐานเหมือนกันนำมาปรับใช้ได้เลย ส่วนเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น



แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกต มักจะต้องปรับหรือสร้างใหม่เสมอ เมื่อสร้างแล้วถ้าเป็นไปได้ก็ควรพัฒนาหาคุณภาพของเครื่องมือด้วย

#### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเตรียมปฏิบัติการประเมินขั้นตอนที่ 5 จะนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ในส่วนขั้นตอนนี้เป็นการเริ่มปฏิบัติจริงในภาคสนามโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต ถ้าเป็นกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก็อาจใช้เทคนิคต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

#### 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการจะง่ายกว่าการวิจัย เพราะมักจะใช้สถิติพื้นฐานง่าย ๆ เช่น จำนวนนับ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อาจจะมีที่ยากขึ้นบ้างก็คือ สถิติที่ใช้ทดสอบ ซึ่งมักจะเป็นการทดสอบที (t - test) และสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ เช่น การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้สูตร KR - 20 หรือสูตรอัลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบัค (Cronbach) เป็นต้น

#### 8. การเขียนรายงานการประเมิน

รายงานการประเมินโครงการที่สมบูรณ์ จะมีโครงสร้างคล้ายกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ คือ มีส่วนนำ ส่วนที่เป็นเนื้อหา 5 บท และส่วนท้ายซึ่งจะเป็นภาคผนวกต่างๆ ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ การรายงานการประเมินจะเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการมากกว่าเผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานทั่วไป เหมือนกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้การเขียนรายงานการประเมินจะต้องอาศัยความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าช่วย เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้จริง อย่างไรก็ตามในกรณีโครงการขนาดเล็กหรือมีความเร่งด่วนอาจเขียนรายงานการประเมินโครงการโดยสรุป ไม่ต้องมีโครงสร้างสมบูรณ์เช่นเดียวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่อนุญาตให้เขียนหน้าเดียวหรือเพียง 5 - 10 หน้าก็ได้

#### 9. การประเมินงานประเมินโครงการ (ถ้ามี)

การประเมินงานประเมินโครงการ หรืองานประเมินอื่น ๆ ยังมีน้อยมาก แต่ในที่นี้เห็นว่าควรจะนำเสนอไว้ในลักษณะการตรวจสอบคุณภาพของรายงานการประเมินด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือเร่งรัดให้การประเมินโครงการมีคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะยังมีการประเมินงานประเมินโครงการน้อยแต่คาดว่าในอนาคตจะต้องมีการนำไปใช้กันมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปกระบวนการประเมินโครงการหรือขั้นตอนการประเมินโครงการ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ผู้ประเมินต้องศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติด้วยความรอบคอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าโดยสรุปมี 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประเมินอะไร : การวิเคราะห์โครงการที่มุ่ง

ประเมิน 2) ทำไมจึงต้องประเมิน : หลักการและเหตุผลของการประเมิน 3) ประเมินเพื่ออะไร : กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน 4) มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง : ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน 5) จะประเมินได้อย่างไร : การออกแบบการประเมิน 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 7) จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใด : การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร : การวิเคราะห์ข้อมูล และ 9) จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร : รายงานผลการประเมิน

## รูปแบบการประเมินโครงการและรูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)

### รูปแบบการประเมินโครงการ

นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550 : 27) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการได้พัฒนามาจากการประเมินโครงการทางการศึกษา แล้วจึงนำมาประยุกต์ใช้ประเมิน โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Attainment Model) หรือ Objective Based model) เป็นแบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ นักประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) และ ครอนบาค (Cronbach)

2. รูปแบบการตัดสินคุณค่า (Judgement Model) เป็นแบบจำลองที่ให้ความสนใจกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ นักประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ สเตค (Stake), โพรวัส (Provus) และ สคริฟเวน (Scriven)

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Oriented Model) เป็นแบบจำลองที่ผลิตสารสนเทศเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจในการบริหาร นักประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam), อัลคิน (Alkin), เวลช์ (Welch), แฮมมอนด์ (Hammond)

ในขณะที่ สมคิด พรหมจรรย์ (2552 : 50 - 72) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินไว้ว่า รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งมีนักวิชาการทางด้านประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้มีอยู่หลายรูปแบบ รูปแบบประเมินโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลักโดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1943) ครอนบาค (Cronbach : 1973) และ เคริกแพตทริก (Kirkpatrick : 1975)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น ได้แก่รูปแบบการประเมินของสแตค (Stake : 1967) สคริฟเว่น (Scriven : 1967) โพรวัส (Provus : 1971)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมิน ของเวลช์ (Welch : 1967) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP : 1983) อัลคิน (Alkin : 1969)

รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท สำหรับที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งหมด 7 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการประเมินของ ราฟท์ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W.Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของ มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของ แมลคอล์ม เอ็ม โพรวัส (Melcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของ เคริกแพตทริค (Kirkpatrick)
5. รูปแบบการประเมินของ เดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman)
6. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)
7. รูปแบบการประเมิน “CPO” ของเยาวตี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี

### 1. รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler 1949) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

ไทเลอร์มีความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างต้องปรับปรุงแก้ไขและถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมี ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน

เฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาที่ต้องการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวความคิดของไทเลอร์มาใช้ในการประเมินโครงการ  
การประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
โดยเขียนในรูปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2) จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

3) ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน

4) เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม

5) ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว

6) ประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียน  
และหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างไรและมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์

7) นำผลการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนเพื่อแก้ไข  
ปรับปรุงต่อไป

ในปี 1986 ไทเลอร์ ได้นำเสนอกรอบความคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New  
Tyler 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1) การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)

2) การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)

3) การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program  
Development)

4) การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluating Program Implement)

5) การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome  
of an Educational Program)

6) การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

## 2. รูปแบบการประเมินของ อัลคิน (Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า CSE  
(Center for the Study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวความคิดของอัลคิน  
คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจและได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขต  
ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์

ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

จากความหมายของการประเมินตามความคิดของอัลคิน การประเมินจะประกอบด้วย การจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ การประเมินจำเป็นต้องประเมินใน 5 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น การประเมินระบบ จะช่วยให้เราสามารถกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษา ได้แก่ ความต้องการ และสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ กัน

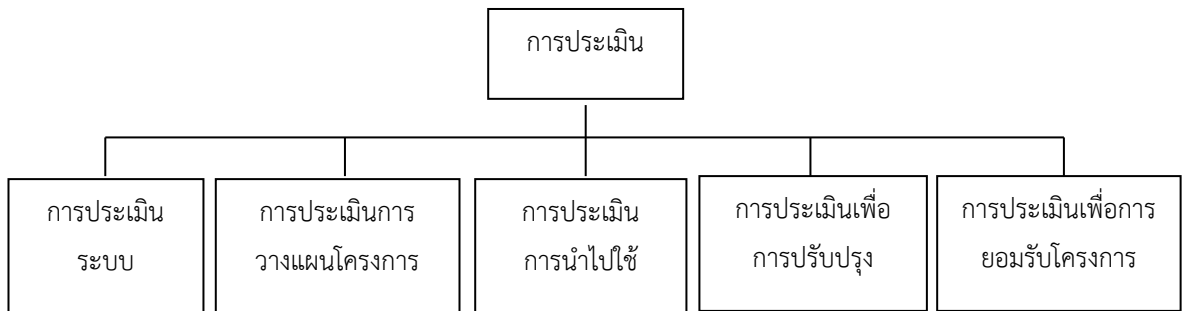
2) การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจ พิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายพร้อมกับประเมินผลที่ได้รับจากการใช้วิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอกและการประเมินจากเกณฑ์ภายใน

3) การประเมินการนำไปใช้หรือดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่กำลังดำเนินโครงการ เพื่อตรวจสอบดูว่า การดำเนินของโครงการนั้นได้เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้หรือคาดหวังไว้เพียงใด

4) การประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูล ที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อน ดังนั้นนักประเมิน จึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุกๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5) การประเมินเพื่อการยอมรับและศักยภาพในการสรุปโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการ อ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่นๆ ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมิน จะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินการกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิกปรับปรุงใหม่ หรืออาจขยายโครงการออกไปอีก เป็นต้น

สรุปรูปแบบการประเมินของอัลคิน แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน

### 3. รูปแบบการประเมินของ โพรวัส (Provus)

โพรวัส (Provus 1971) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐาน เพื่อเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่ไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังจะได้รับจากการดำเนินงาน

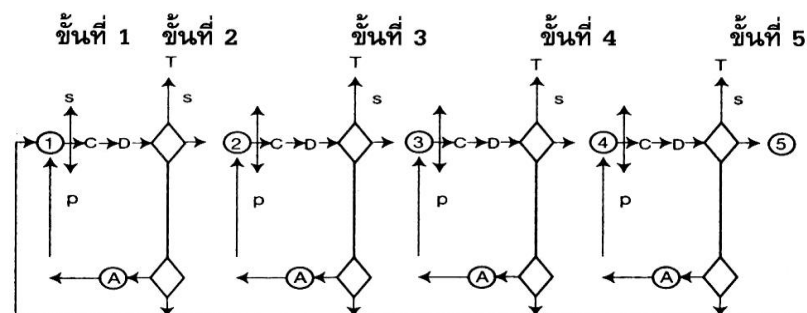
ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากโครงการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และกำไร

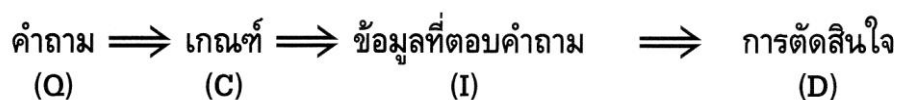
การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งที่ได้อ้างมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่ และทำการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางเอาไว้เป็นเกณฑ์ นับเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่องดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโพรวัส

- S หมายถึง มาตรฐาน (Standard)  
 T หมายถึง ยกเลิก (Terminate)  
 P หมายถึง การดำเนินงาน (Program performance)  
 A หมายถึง การเปลี่ยนแปลง (Alteration)  
 C หมายถึง เปรียบเทียบ (Compare) เกี่ยวกับ P หรือ S  
 D หมายถึง สารสนเทศที่แสดงความไม่สอดคล้อง (Discrepancy information)

การประเมินในแต่ละขั้นตอนถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนั้น ๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem solving) ซึ่งประกอบด้วยคำถามตัวเอง เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดข้อบกพร่องนั้น ๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากสาเหตุนั้น สำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่ดังนี้



เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 ถ้าจะดำเนินการหรือเริ่มวงจรใหม่ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

#### 4. รูปแบบการประเมินของ เคริก แพตทริก (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคริกแพตทริก (Donald L. Kirkpatrick, 1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด”

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกโครงการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคริก แพตทริก เห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
- 2) ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ

3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร  
ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคริกแพททริก เสนอไว้ว่า ควรดำเนินการ  
ประเมินประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะ คือ

1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก  
หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

2) ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียน  
โดยตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

3) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็น  
การตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปตามคาดหวังของโครงการหรือไม่

4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบ  
ว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพของ  
องค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่ให้ผู้ที่จะ  
จะเข้ารับการฝึกอบรมนั้น มีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจหรือไม่  
ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้นต้องการได้รับ  
ข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะ  
ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก เคริก แพททริก กล่าวว่า มีอยู่  
บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสียหรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการ  
ฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน วิธีการที่จะช่วย  
ให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมาย / และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม  
ได้แก่

1.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยา  
ตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการ  
ฝึกอบรม บรรยากาศฝึกอบรม ฯลฯ

1.2 ออกแบบของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถ  
นำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ  
เพิ่มเติมในข้อคำถามต่าง ๆ



1.5 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง จึงสมควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองไปในแบบสอบถาม

อนึ่งในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนี้ ผู้ประเมินต้องแน่ใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบทุกข้อ ควรอธิบายก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไปและส่งคืนกลับมาในภายหลัง

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคริก แพตทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.1 ต้องการวัดความรู้ ทักษะและเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลัง

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายชื่อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว เปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติมี 2 แบบคือ

1. ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน  
2. สร้างแบบสอบขึ้นใช้เอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สร้างขึ้น  
เองนี้อาจจะใช้รูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ก็ได้ เช่น

- แบบ “ถูก” หรือ “ผิด”
- แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 หรือ 5 หรือ 6 สเกลก็ได้
- แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด
- แบบเติมคำ / ข้อความลงในช่องว่าง

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น

- ควรจะออกไปประเมินผลเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังจากการฝึกอบรม)

- จะเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเอง)

3.1 ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อน และ หลังการฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะ ๆ ไปเช่นประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

3.3 ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและจากกลุ่มผู้ที่ผ่านการอบรม เคริกแพตทริค เห็นว่าการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อเสนอที่กล่าวมานั้นจะนำไปใช้จริง ๆ จะต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินผลเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดใหญ่ และโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลาย ๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กทั่ว ๆ ไปอาจใช้วิธีการง่าย ๆ ดังนี้

- กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์

- ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลาย ๆ กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริง ๆ หรือไม่

- ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะได้นำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

อนึ่งถ้าเป็นการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะต้องแน่ใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบหรือสัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิตอัตราการ

ลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้น อะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคริกแพตริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ ดังนี้

4.1 ควรวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานวิธีหนึ่งที่จะทำได้คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

### 5. รูปแบบการประเมินของเดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman)

เดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman, 1998) ได้เสนอแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้โมทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเอง โดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ช่วยตนเอง พัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการประเมินแบบเสริมพลังจึงประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเองและนักประเมินแบบเสริมพลังจึงประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเองและนักประเมินภายนอกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ให้คำแนะนำไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน เป็นการตัดสินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือเทคนิคและสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การประเมินแบบนี้ได้จับลงแค่การทราบคุณค่าของการประเมินเหมือนการประเมินแบบเก่า แต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องดำเนินต่อไปตลอดระยะของการพัฒนาโครงการ

#### ขั้นตอนการประเมิน

เฟตเทอร์แมนได้เสนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคลากรในโครงการให้สามารถประเมินได้ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ

1. การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) เป็นการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการ

2. การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุเป้าหมาย (Setting Goals) ที่กำหนดนั้นต้องมีความท้าทาย แสดงถึงศักยภาพเป็นไปได้ ลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการแหล่งทรัพยากรในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะใช้วิธีการระดมสมอง โดยจัดบรรยากาศให้มีลักษณะแบบประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันหรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการบรรลุ

3. การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) ขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันรับผิดชอบและพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้กิจกรรมในโครงการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้การระดมสมอง การพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่พัฒนาจะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล และความเหมาะสม

4. การจัดทำหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการพิจารณาถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือ

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวข้างต้นนักประเมินภายนอกและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในโครงการจะทำงานร่วมกัน โดยตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำบทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

### ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง

จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาปรับปรุงโครงการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลัง นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรหลายลักษณะดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน เทคนิคการประเมินทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการมากกว่าให้ความรู้ต่าง ๆ ดังที่ เฟทเธอร์แมน ได้กล่าวในเชิงเปรียบเทียบว่า “ถ้าสอนวิธีจับปลาแก่เขา เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต”

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมิน กระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินสนองผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร หรือแหล่งทุนสนับสนุน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากการประเมินอาจจะเป็นไปทางบวก คือ บรรลุผลตามที่ต้องการก็สามารถของการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ

4. การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำงานประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตา ทำให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) เกิดขึ้นหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา และทำให้เขาเหล่านั้นสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่า ควรพัฒนาไปในทิศทางใดถือเป็นการให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาางานของตนเองกล่าวคือ เป็นการทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

## 6.รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)

นิศา ชูโต (2552: 20-22) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบการวิเคราะห์ระบบไว้ว่า ในการวิเคราะห์นั้นจะต้องมุ่งถึงผลที่ได้จากโครงการ และพยายามหาความเกี่ยวข้องของรูปแบบของแผนงานที่วางในโครงการกับตัวบ่งชี้ต่างๆ ข้อมูลต่างๆ และผลที่จะเกิดจากโครงการต้องวัดในเชิงปริมาณ และสาเหตุที่เป็นเรื่องของเหตุและผลได้ ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติและวิธีการประเมินส่วนใหญ่มักจะเป็นเทคนิคการทดลองเพื่อดูผลของการวางแผนแบบต่างๆ ในสภาพการณ์ทางธรรมชาติ รูปแบบนี้ได้นำแนวคิดและเทคนิคของการวางแผนการจัดการให้สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณ เทคนิคนี้เรียกว่า PPB (Planning Programming and Budgeting) เพื่อการสร้างผลผลิตสูงสุด โดยมีความเชื่อที่ว่าปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะฟังก์ชันการผลิตที่สม่ำเสมอและมั่นคง การประเมินตามแนวคิดนี้นิยมใช้การทดลอง มีการออกแบบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อหาข้อสรุประหว่างปัจจัยเบื้องต้นและผลผลิต พร้อมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ รูปแบบการวิเคราะห์ระบบสามารถประเมินได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินว่า ปัจจัยที่ต้องการมีอะไรบ้างพอเพียงหรือไม่ ภายใต้อุปกรณ์ที่มีทางเลือกใดหรือโปรแกรมใดที่เราควรดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

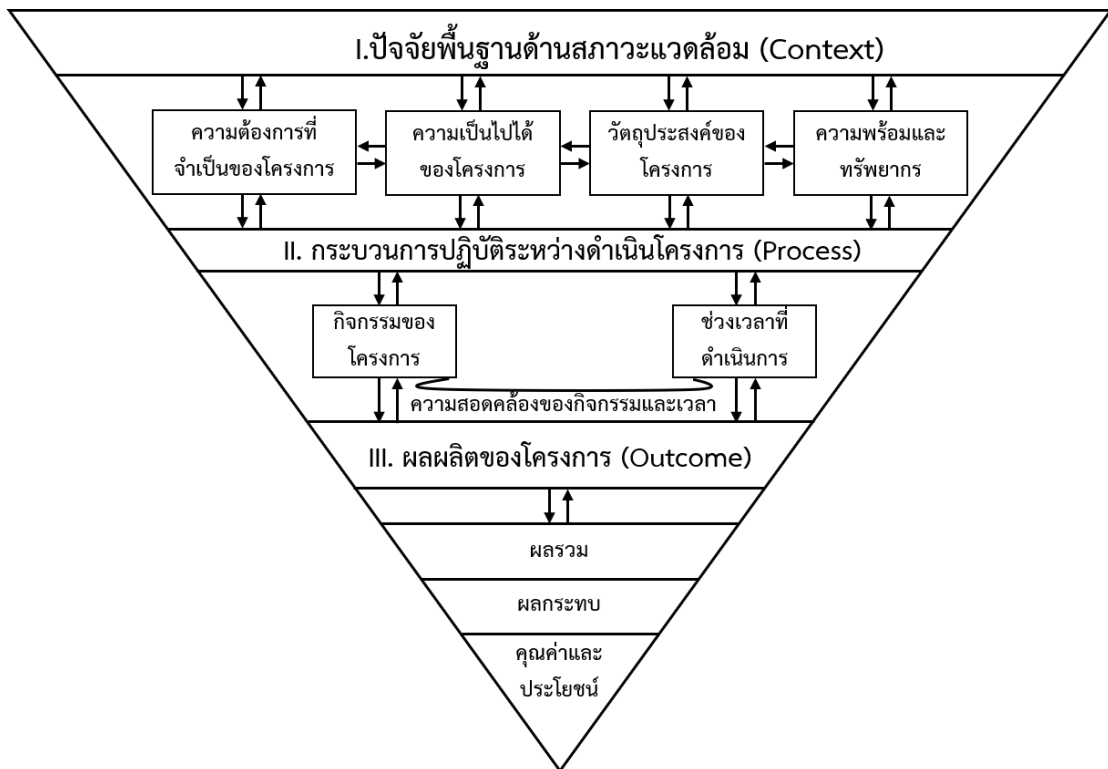
ของโครงการ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการ เลือกแผนจัดโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม หรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไปแล้วผลจากการประเมิน ปัจจัยก็จะให้คำตอบว่าการดำเนินโครงการที่ทำไปนั้นได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่

2. การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินว่า ได้นำโครงการไปปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินกระบวนการสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ มีการประเมินก่อนการนำไปปฏิบัติจริง ลักษณะที่สอง คือการประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการดำเนินโครงการอย่างมาก

3. การประเมินผลผลิต (Output) เป็นการประเมินผลว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุดและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานต่อมาอีกภายหลังในช่วง 6 เดือน เป็นต้น การประเมินช่วยให้การตัดสินใจการรับรอง ล้มเลิก หรือปรับขยายโครงการ

### 7.รูปแบบการประเมิน “CPO” ของเยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550 : 187 - 189) ได้ชี้ให้เห็นว่า “การประเมิน” เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งจะประเมิน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรและความพร้อม กิจกรรม โครงการ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน สถาบัน องค์กร หรือสังคมนั้น ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งจะประเมินดังกล่าวรวมทั้งการพัฒนาสังคมโดยรวม “การประเมินโครงการ” นั้น เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นอันจะนำไปสู่การตัดสินความสำเร็จ รวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ตลอดจนการสร้างและการกำหนดทางเลือกใหม่ในการดำเนินโครงการ ดังนั้น กิจกรรมการประเมินโครงการ จึงเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยขั้นพื้นฐานของโครงการ ตลอดจนกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินการและผลผลิตของโครงการ ภายใต้กิจกรรมและช่วงเวลาที่ได้กำหนดหรือวางแผนไว้ ดังนั้น เพื่อช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เยาวดี วิบูลย์ศรี จึงได้พัฒนาเป็นรูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินโครงการขึ้น ซึ่งคิดว่าน่าจะเหมาะที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยโดยตรง ดังปรากฏในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองการประเมิน “CPO” (CPO’S Evaluation Model)

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ที่ใช้มีดังนี้

1. ----- หมายถึง เส้นแบ่งระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแยกกันไม่เด็ดขาด
2. —————> หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบในลักษณะของ  
 <----- การสื่อสารแบบสองทางอย่างครบวงจร
3. C หมายถึง Context
4. P หมายถึง Process
5. O หมายถึง Outcome

ตัวแบบ CPO ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนใหญ่ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องตามลำดับ คือ

1. ปัจจัยพื้นฐานด้านสถานะแวดล้อมของโครงการ (Context) ปัจจัยด้านนี้หมายถึง “บริบท” ต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวกับโครงการทั้งหมด เช่น ปัจจัยทางการเมือง ทางสังคม ทางวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ เป็นต้น การประเมินในส่วนนี้ เป็นการประเมินสถานะแวดล้อมหรือ “บริบท” ต่างๆ ของโครงการนั้นๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยพิจารณาถึง

1.1 ความต้องการของโครงการ (Needs Assessment) เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นหรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงการ

1.2 ความเป็นไปได้ของโครงการ (Feasibility) เพื่อให้ทราบถึงโอกาสในการจัดทำโครงการ

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อระบุถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นจากโครงการ

1.4 ความพร้อมและทรัพยากรในด้านต่างๆ เช่น เงินทุนหรืองบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร เป็นต้น

2. กระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการ (Process) คำว่า “กระบวนการ” หมายถึง ขั้นตอนหรือกรรมวิธีที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับก่อนหลังอย่างเป็นระบบ และครบวงจรในระหว่างดำเนินโครงการ กระบวนการดังกล่าวอาจจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมายในเชิงปรัชญาของแต่ละโครงการ เช่น โครงการธุรกิจ เป้าหมายหลักก็คือ การแสวงหากำไรจากการดำเนินธุรกิจนั้นๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยลดต้นทุนการดำเนินงานให้เหลือน้อยที่สุด ส่วนโครงการทางการศึกษาของรัฐ เป้าหมายหลักก็คือ การปลูกฝังความรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งเด็กเยาวชนและบุคคลทั่วไป โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติในระยะยาว โครงการบางประเภทนี้จะไม่มุ่งแสวงหากำไรสูงสุดเป็นหลัก เป็นต้น ถึงแม้ว่ากระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการอาจจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายในเชิงปรัชญาของแต่ละโครงการนั้นๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว แต่สำหรับการประเมินโครงการโดยทั่วไป มีองค์ประกอบสำคัญที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ ก็คือความสอดคล้องของกิจกรรมและช่วงเวลา โดยพิจารณาถึง

2.1 กิจกรรม (Activity) เพื่อให้ทราบว่า กิจกรรมนั้น ๆ มีความสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ และมีการจัดลำดับที่เหมาะสมต่อเนื่องกันมากน้อยเพียงใด

2.2 ช่วงเวลา (Timing) เพื่อให้ทราบว่า ช่วงเวลาที่จะดำเนินโครงการทางด้านกิจกรรมนั้น มีความเหมาะสมเพียงไร มีข้อจำกัดประการใด และช่วงเวลาที่กำหนดไว้นั้น สามารถจะปรับเปลี่ยนไปจากเดิมได้ตามความจำเป็นหรือไม่ และเพราะเหตุใด

3. ผลผลิตของโครงการ (Outcome) คำว่า “ผลผลิต” (Outcome) นั้น นักประเมินบางท่านใช้คำว่า “ผลผลิต” (Product) ซึ่งหมายถึง ผลที่ได้รับจากการกระทำใดๆ แต่บางท่านใช้คำว่า “ผลลัพธ์” (Output) ซึ่งหมายถึง ผลงานหรือสิ่งที่ปรากฏออกมาภายหลัง ดังนั้น คำว่า “ผลผลิต” ที่ใช้นี้ จึงมีความหมายครอบคลุมคำศัพท์ภาษาอังกฤษทั้ง 3 คำ ดังที่กล่าวมาแล้ว ด้วยเหตุนี้ คำว่า “ผลผลิตของโครงการ” จึงหมายถึง ผลงานหรือผลที่ได้รับจากการกระทำกิจกรรมใดๆ ของแต่ละโครงการ โดยสามารถแบ่งผลงานดังกล่าวเป็น 3 ประเภท คือ ผลรวม (Overall) ผลกระทบ (Impact) และคุณค่าหรือประโยชน์ (Utility) ตามลำดับ



3.1 ผลรวม (Overall) เพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดจากกิจกรรมของโครงการ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม

3.2 ผลกระทบ (Impact) เพื่อให้ทราบถึงผลที่ตามมาจากการดำเนินโครงการนั้นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจากที่คาดหวังไว้และมีได้คาดหวังไว้ด้วยคุณค่าหรือประโยชน์ (Utility) เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าหรือความสำคัญของผลที่ได้มาจากการประเมิน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ หรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

ในขณะที่ สมถวิล วิจิตรวรรณ (2552 : 23 - 25) ได้อธิบายถึงรูปแบบการประเมินโครงการ ไว้ว่า โมเดลการประเมินหรือรูปแบบการประเมินคือ กรอบความคิดในการประเมินที่เสนอโดยนักประเมิน ที่มีชื่อเสียง มีผู้เสนอรูปแบบการประเมินหลากหลาย ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะรูปแบบที่นิยมใช้จำนวน 7 รูปแบบ แต่ละรูปแบบการประเมินมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน รูปแบบการประเมินโครงการตั้งแต่ 1 ถึง 5 เป็นรูปแบบการประเมินดั้งเดิมก่อน ค.ศ.1989 ต่อมาการประเมินตั้งแต่ ค.ศ.1989 พัฒนาไปในแนวทางการเน้นการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน การประเมินแบบมีส่วนร่วมและการประเมินที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน (Stakeholder) ทำให้เกิดรูปแบบการประเมิน 6 ถึง 7 ในที่นี้จะกล่าวสรุป ทั้ง 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Objective model หรือรูปแบบ Tyler) นิยามการประเมินรูปแบบนี้ คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของโครงการ โครงการที่ประสบผลสำเร็จ คือ โครงการที่บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ การเลือกรูปแบบนี้ จุดมุ่งหมายของโครงการ ต้องเขียนอย่างชัดเจน ครอบคลุม และสามารถทำได้

2. รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP model) นำเสนอโดยสตีฟเฟิลบีม นิยามการประเมินรูปแบบนี้ คือ กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจ มีรูปแบบการประเมิน 4 ด้าน คือ

2.1 การประเมินสภาวะแวดล้อม (context Evaluation : C) เป็นการประเมินสภาวะแวดล้อมก่อนการกำหนดโครงการ เช่น ประเมินสภาพสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดโครงการขึ้นมา

2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมพอเพียงของทรัพยากร เพื่อนำทรัพยากรมาใช้ เพื่อให้โครงการบรรลุผล

2.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินในระหว่างดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการปฏิบัติการ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะได้นำไปปรับปรุงพัฒนาแก้ไขการดำเนินการในแต่ละช่วงให้ทันเวลาต่อไป

2.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นบรรลุจุดประสงค์โครงการเพียงใด การประเมินจะต้องปรับปรุงหรือขยาย หรือยกเลิกในเรื่องใดบ้าง

3. รูปแบบการประเมินเชิงระบบ (System Approach) คือ การประเมินปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิต การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เนื้อหา หลักสูตร เป็นต้น กระบวนการเป็นการประเมินการดำเนินงาน เช่น ความถูกต้อง รวดเร็วของการดำเนินงาน การประสานงาน การให้บริการ เป็นต้น สำหรับผลผลิตเป็นการประเมินผลที่ได้จากการดำเนินงาน

4. รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมแบบเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick model) เป็นรูปแบบที่ออกแบบเพื่อประเมินการอบรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.1 ประเมินปฏิกิริยา ความพึงพอใจด้านบริการต่าง ๆ ของผู้รับการอบรม

4.2 ประเมินความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมผู้รับการอบรม

4.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้รับการอบรม

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การของผู้รับการอบรม อาทิ การเพิ่มคุณภาพการผลิต การลดค่าใช้จ่าย การลดความผิดพลาด เป็นต้น

5. รูปแบบการประเมินแบบเคาน์ทิแนนซ์ของสเตค (Stake's Countenance Model) การประเมินประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ การบรรยายและการตัดสินใจ ประกอบด้วย

5.1 บรรยายลักษณะตัวแปร 3 ด้าน (สิ่งที่มีอยู่ก่อน กระบวนการ ผลผลิต) ของโครงการบรรยายความสัมพันธ์ (เชิงเหตุผล) ในสิ่งที่วัดระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ด้าน บรรยายความสัมพันธ์ (เชิงประจักษ์) ที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงระหว่างตัวแปร บรรยายความสอดคล้องระหว่าง สิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละตัวแปร

5.2 ตัดสินคุณค่าจากข้อมูลของตัวแปรที่เป็นมาตรฐานกับข้อมูลส่วนที่เป็นการตัดสินใจ

6. รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Evaluation) เป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมการประเมินมาเป็นผู้ให้ความร่วมมือให้คำปรึกษาหารือที่สร้างสรรค์ ให้ความรู้วิธีที่จะปรับปรุงโครงการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานประเมินร่วมกัน และมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ (เดิมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเพียงแหล่งข้อมูลการประเมิน) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งในกระบวนการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมิน ซึ่งมีประโยชน์ระยะยาวแก่ผู้มีส่วนร่วมมากกว่าการใช้ผลการประเมินเท่านั้น นอกจากนี้ผู้วิจัยมีบทบาทเป็นตัวกลางในกระบวนการ

เจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ แต่ทั้งนี้ ระดับของการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน มีตั้งแต่มีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย จนถึงระดับที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน

7. รูปแบบการประเมินของแพตตันที่มุ่งใช้ประโยชน์จากการประเมิน (Patton's Utilization model) การประเมินโครงการที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมินแบบเดิมที่ใช้รูปแบบหรือแบบจำลองต่างๆ เช่น CIPP มักมีข้อจำกัดว่าไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เท่าที่ควร แต่เป็นการประเมินตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้น Patton จึงเกิดแนวคิดที่ว่า ถ้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน (Stakeholder) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินตั้งแต่ต้น ก็จะทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและมีการนำผลไปใช้ และผู้วิจัยควรเปลี่ยนบทบาทจากการดำเนินการประเมินอย่างเข้มงวดเหมือนการจับผิดมาเป็นบทบาทในบรรยากาศที่สนับสนุน แนะนำประสานงานกับผู้ดำเนินโครงการ มีการแลกเปลี่ยนความเห็น ปรีksenำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาโครงการเป็นระยะ การประเมินในรูปแบบนี้มีลักษณะโน้มเอียงเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative)

นอกจากนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2553 : 113 – 127) ยังได้สรุปรูปแบบการประเมินไว้ 28 รูปแบบ ดังนี้

### 1. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ (SD Models)

รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ประกอบด้วย

#### 1.1 System Analysis

กระทรวงกลาโหมของสหรัฐ (1956) ได้นำเทคนิค Planning, Programming and Budgeting System (PPBS) ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มาใช้ในหน่วยงานของทางรัฐบาลเพื่อการสร้างผลผลิตสูงสุด โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะฟังก์ชันการผลิตที่สม่ำเสมอ มั่นคง และสามารถวัดผลได้ในเชิงปริมาณ การประเมินตามแนวคิดนี้นิยมใช้การทดลอง มีการออกแบบกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมเพื่อหาข้อสรุปเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเบื้องต้นและผลผลิต พร้อมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ตลอดจนนิยมเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับโครงการ อื่นๆ ในแง่ผลผลิตตามที่คาดหวังโดยใช้เกณฑ์การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

#### 1.2 Cost – related Analysis

รูปแบบนี้ได้ประยุกต์การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมินโดยเสนอแนวคิดและเทคนิคในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ Cost – effectiveness Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ Cost – benefit Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน Cost – utility Analysis เป็นการเปรียบเทียบ

ค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย และ Cost – feasibility Analysis เป็นการคาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่

### 1.3 Program Evaluation and Review Techniques (PERT)

PERT เป็นเทคนิคการทบทวนและประเมินการจัดกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยอาศัยการสร้างแผนผังการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนและประมาณเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม เพื่อหาเส้นทางการดำเนินกิจกรรมที่วิกฤติ จะได้ระดมทรัพยากรตามความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อเส้นทางวิกฤติ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเสร็จทันกำหนดเวลา

### 1.4 Rossi, Freeman, and Wright's Approach (RFWA)

เป็นรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบที่พยายามเน้นการประเมินที่มีการวางแผนกำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรงและเป็นปรนัย RFW เสนอว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินควรเน้นที่การดำเนินงานว่า เข้าถึงประชากรเป้าหมายเพียงไร? เป็นไปตามแผนหรือไม่? มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงไร? โดยการประเมินนั้นจะต้องให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการติดตามควบคุมผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเศรษฐศาสตร์การดำเนินงาน

### 1.5 Experimental Approach

รูปแบบนี้ได้นำหลักการวัดและการทดลองมาใช้เป็นแนวทางหนึ่งของการประเมิน การประเมินควรออกแบบอย่างรัดกุม (ถ้าเป็นไปได้) ควรใช้แบบแผนการทดลองหรือกึ่งทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างได้มาตรฐาน การตัดสินผลควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าที่จะใช้มาตรฐานส่วนตัว แล้วพยายามสรุปผลในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อจะได้นำผลไปใช้อ้างอิงได้กับโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ผลการประเมินควรมีบทบาทในการกระตุ้นการอภิปรายทางการเมืองและสร้างอิทธิพลทางความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหาร

### 1.6 Goal – based (Behavioral objectives) Approach

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินเป็นหลักในการประเมินความสำเร็จ วัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินจึงเป็นทั้งเป้าหมายของการประเมินและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งสามารถนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินผลสำเร็จของการดำเนินงานในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมิน จึงต้องมีความชัดเจนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อที่นักประเมินจะวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อันเป็นการตัดสินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

### 1.7 Discrepancy Approach

รูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นการชี้จุดเด่น/จุดด้อยของการดำเนินงาน โดยการบรรยายเอกสารที่เกี่ยวข้องสังเกตการณ์ในสนาม ประเมินการบรรลุเป้าหมายระหว่างทาง ประเมินการบรรลุเป้าหมายปลายทาง และเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโครงการ/กิจกรรม นักประเมินจะต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐานความสอดคล้องของแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ถ้าความสอดคล้องเกิดขึ้นไม่ถึงระดับที่ยอมรับได้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน หรือเปลี่ยนเกณฑ์ หรือยุติโครงการ / กิจกรรม

### 1.8 Context – Input – Output Approach (CIPP)

เป็นการประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย / จุดมุ่งหมายของโครงการ/การดำเนินงาน (planning decisions) การกำหนดยุทธวิธี แผนงานและการดำเนินงาน (structuring decisions) การปรับเปลี่ยนยุทธวิธี / แผนงาน / การดำเนินงานให้เหมาะสม (implementing decisions) และการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน / คง – ขยาย / ยุบ – เลิกโครงการ (recycling decisions) นักประเมินจะต้องออกแบบการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพการตัดสินใจของผู้บริหารโดยการระบุประเภท ระดับและคาดคะเนสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์และวางแนวทางการประเมิน จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผล

### 1.9 Center for the Study of Evaluation Approach

รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE Approach เป็นการประเมินกระบวนการของการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยการประเมินควรประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ คือ การประเมินความต้องการของระบบ (System Assessment) ประเมินการวางแผนโครงการ (Program planning) ประเมินการดำเนินงานตามแผน (Implementation Evaluation) ประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) นักประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ และให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร โดยจะต้องทราบว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องการข้อมูลอะไร และนักประเมินควรเป็นคนกลางที่ไม่มีส่วนร่วมในโครงการ

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ โดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (ND Models) รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

### 2.1 Utilization – Focused Approach (UFA)

รูปแบบการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ Patton ให้แนวทางว่า บุคลิกภาพของนักประเมินเป็นกุญแจสู่การใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน นักประเมินจะต้องสร้างสัมพันธ์กับผู้ต้องการใช้ข้อมูลโดยตรง เพื่อล่วงรู้ความต้องการข้อมูล การตัดสินใจที่ต้องการทำ และ ป้อนข้อมูลที่เขาต้องการ โดยระบุผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ต้องการใช้ผลการประเมิน กำหนดประเด็น ของการประเมินให้ชัดเจน เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้เกณฑ์การตัดสินใจ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมิน เสนอผลการประเมินโดยให้ผู้ใช่ผลการประเมินเป็นผู้สรุป และ ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน จากนั้นจึงทำการเผยแพร่ผลการประเมิน

### 2.2 Stakeholder – Based Approach

เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญและเน้นการสนองตอบความต้องการ ทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน (multiple stakeholder groups) กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินถูกนำมาให้มีส่วนร่วมใน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับรายงาน ซึ่งต่อมาได้เสนอแนวคิดในการเลือกกลุ่มผู้สนใจ และเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน โดยพิจารณาเป้าหมายของการมีส่วนร่วม ถ้าเพื่อเป็นการส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน (utilization) ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้านนโยบายและควรให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง กลุ่มดังกล่าว เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดดำเนินการที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย แต่ถ้าเพื่อเป็นตัวแทนของกระบวนการ ตัดสินใจ (decision making process) ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และไม่จำเป็นต้องให้ มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด แต่ถ้าเพื่อการสร้างพลังในการตัดสินใจ (empowerment) ที่สอดคล้องกับกระบวนการ ประชาธิปไตย ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจน้อยในการตัดสินใจ แต่มีบทบาทของการต่อรองสูง เช่น ผู้ใช้บริการกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มพลังต่างๆ เป็นต้น

### 2.3 Responsive (Countenance) Model

รูปแบบการประเมินที่สนองความต้องการสารสนเทศของผู้สนใจใช้ผลการ ประเมิน โดยพยายามสะท้อนคุณค่าของการดำเนินงานตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอย่าง กว้างขวาง Stake เสนอให้ใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) รวบรวมข้อมูลโดยเน้นการ สังเกตและสัมภาษณ์ตามสภาพธรรมชาติ โดยใช้นักสังเกตหลาย ๆ คนทำการสังเกตกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง หลาย ๆ กลุ่ม เน้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้กระบวนการและผลกระทบในด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาองค์ประกอบของการประเมิน 3 ส่วน คือ Antecedents, Transaction และ Outcomes วิธีการประเมินเน้นการบรรยายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามที่คาดหวังและเกิดขึ้น จริง และตัดสินคุณค่าโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ส่วนการตัดสินใจ

คุณค่าสุดท้ายให้เป็นหน้าที่ของผู้ใช้ผลการประเมิน จะกำหนดเกณฑ์และทำการชั่งน้ำหนักคุณค่าของฝ่ายต่าง ๆ เอาเอง

#### 2.4 Creative Approach

รูปแบบนี้ได้เห็นว่า ไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวในการประเมินเนื่องจากทุกสถานการณ์ของการประเมินมีความสลับซับซ้อน และมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะ เจื้อนไข ทรัพยากร ข้อจำกัด กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ค่านิยม และการเมือง ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการประเมินแตกต่างกัน การประเมินที่ดีควรสอดคล้องกับสถานการณ์ (situation responsive) เน้นผลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ (utilization-focused) และมีวิธีการที่ยืดหยุ่น (methodologically flexible) Patton ได้เสนอว่า creative evaluation เป็นการประเมินที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์และการประเมินให้เหมาะสมกัน โดยอาศัยความสามารถส่วนตัวของนักประเมินในการสังเกตเจาะจงตรง ปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบแวดล้อม เพื่อออกแบบการประเมิน จึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น ตอบสนองได้ไว ปรับตัวได้ดี และสามารถให้ความรู้ผู้เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจในกระบวนการประเมิน และการใช้ผลการประเมินโดยมีสไตล์ที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง

#### 2.5 Transactional Approach

รูปแบบนี้ ใช้แก้ไขความแตกแยกหรือขัดแย้งอันเนื่องมาจากการดำเนินโครงการและประสานรอยร้าวด้วยหลักการบริหารความขัดแย้งรูปแบบการประเมินนี้เริ่มด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สร้างเครื่องมือติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เกี่ยวกับการรับรู้ปัญหา ความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสมโดยสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ติดตามควบคุม และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่

#### 2.6 Illuminative Approach

รูปแบบนี้ เน้นการใช้เทคนิคการสังเกตแบบปลายเปิด (open – ended observation) เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของโครงการข้อตกลงเบื้องต้น สถานการณ์แวดล้อมปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อโครงการเพื่อบรรยาย แปลความหมาย และจัดทำเอกสารรายงานเกี่ยวกับผลดี / ผลเสียของสถานการณ์แวดล้อม นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ที่สำคัญตลอดจนการแสวงหาหลักการทั่วไป

#### 2.7 Democratic Approach

เป็นแนวทางการประเมินแบบประชาธิปไตยที่ให้ความสำคัญต่อผู้มีผลประโยชน์จากการดำเนินงานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน นักประเมินทำหน้าที่ติดต่อเจรจา / ประสานงานระหว่างแหล่งทุน ผู้บริหาร ผู้ร่วมโครงการ และผู้ได้รับผลจากโครงการ /

ประชาชนทั่วไป ตลอดจนทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลของโครงการ เสนอ และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ การตัดสินใจคุณค่า และข้อเสนอแนะขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย

### 3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้เชิงระบบ (SV Models)

#### 3.1 Consumer – oriented Approach

รูปแบบการประเมินที่เน้นความสำคัญของผู้บริโภค เป็นการตัดสินใจคุณค่าเชิงสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การประเมินมีจุดมุ่งหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริโภคสำหรับตัดสินใจเลือกการบริโภคที่คุ้มค่า หรือสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ก็ตามควรตัดสินใจคุณค่าตามมาตรฐานของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ผู้บริโภคอาจเป็น ผู้ซื้อสินค้า ผู้ใช้บริการ ผู้เข้าโครงการฝึกอบรม ผู้เลือกสถานศึกษา นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ผู้เสียภาษี เป็นต้น การประเมินในลักษณะนี้ นักประเมินควรเป็นผู้ประเมินภายนอกที่มีความเป็นอิสระ คำถามการประเมินที่สำคัญ คือ อะไรเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด? หรือคุ้มค่าที่สุด? ภายใต้ความแตกต่างของบริบท ด้านราคา ความต้องการ คุณค่าของสังคม ผลกระทบทางบวก / ลบ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ขั้นตอนการประเมินที่สำคัญควรประกอบด้วยรายการกิจกรรมของการวัด การตีค่า การจัดลำดับความสำคัญ การชั่งน้ำหนักผลตอบแทนและสังเคราะห์เพื่อสรุปผล

#### 3.2 Judicial (Adversarial) Approach

รูปแบบนี้ได้้นำการพิพาทภาคีมาใช้เป็นวิธีการบรรลุข้อยุติเกี่ยวกับการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ด้วยการนำสืบพยาน / หลักฐานของทีมนักประเมิน 2 ฝ่ายที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของโครงการแตกต่างกัน เพื่อเปิดโอกาสให้นักประเมินแต่ละฝ่ายแสดงหลักฐานที่น่าเชื่อถือที่สุดของฝ่ายตน โดยมีการซักถามพยานของตนและฝ่ายตรงกันข้าม พิพาทและลูกขุนฟังการเสนอข้อเท็จจริง และการสืบสวนพยานจากทีมนักประเมินแต่ละฝ่าย เพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมินพร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะโดยมีขั้นตอนในการประเมิน คือ กำหนดประเด็นปัญหาเพื่อใช้เป็นกรอบของการสืบสวน คัดเลือกประเด็นและเรียงลำดับความสำคัญ เปิดโอกาสให้นักประเมินแต่ละฝ่ายเสนอข้อมูล หลักฐานของผลการประเมินนำสืบพยานและเสนอข้อโต้แย้ง คณะลูกขุนสรุปผลตัดสินใจคุณค่า และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางนี้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการสืบสวนสอบสวนกับมนุษย์ถือว่าเป็นหลักฐานที่สำคัญที่สุด เพราะนอกจากจะได้ข้อเท็จจริงแล้ว ยังสามารถครอบคลุมถึงอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม สีหน้าท่าทาง ซึ่งจะเป็นส่วนประกอบที่นำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าที่เหมาะสม

#### 3.3 Accreditation (Professional Review) Approach

ตอนต้นศตวรรษที่ 20 ได้เกิดการตื่นตัวในการรวมกลุ่มของนักวิชาชีพเป็นสมาคมวิชาชีพต่างๆ เพื่อคุ้มครองพิทักษ์สิทธิการประกอบวิชาชีพของสมาชิก ในขณะเดียวกัน



สมาคมวิชาชีพดังกล่าวยังได้ทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ การพิจารณาผลงานทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Professional Review รูปแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ทำการประชุม กำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพของผลการปฏิบัติ ผลงานทางวิชาการ การรับรองวิทยฐานะ (Accreditation) การให้วุฒิบัตร เป็นต้น

### 3.4 Goal – free Approach

เป็นรูปแบบหนึ่งที่ยพยายามลดความลำเอียงของการประเมินที่เน้นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) หรือผลทั้งหมดของโครงการทั้งในแง่ผลที่คาดหวัง และผลที่มีได้คาดหวัง เช่น ผลข้างเคียง ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ เป็นต้น มีการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินคุณค่าของโครงการ การประเมินโครงการแบบไม่อิงวัตถุประสงค์ของโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบผลทั้งหมดของโครงการ เปรียบเทียบการดำเนินโครงการกับโครงการอื่นๆ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย เพื่อศึกษาอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล จากนั้นจึงสรุปผลการประเมินบุคลากรการดำเนินงาน และคุณค่าสรุปของโครงการ

### 3.5 Training Approach

รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา / ปรับปรุงโครงการฝึกอบรม หรือตัดสินใจยุติหรือดำเนินโครงการต่อไป Kirkpatrick ได้เสนอว่าควรทำการประเมินผลของการฝึกอบรมเป็น 4 ลำดับขั้น ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) อันเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการของผู้เข้ารับการอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหา สาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่สันทนาการ ระยะเวลา เป็นต้น 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) อันเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะ ก่อน - หลังการฝึกอบรม เป็นต้น 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) อันเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก่อน - หลังการฝึกอบรมและหลังจากกลับไปปฏิบัติงาน เป็นต้น และ 4) การประเมินผลต่อองค์กร (Results) เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การลดลงของปัจจัยเสี่ยง การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ประสิทธิภาพ เป็นต้น

### 3.6 Theory – Based Approach

รูปแบบการประเมินแบบอิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎี โดยใช้ทฤษฎีโครงการ เป็นเครื่องนำทางสำหรับตัดสินว่า โครงการนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่? และปัจจัยใดเป็นสาเหตุของผลของโครงการที่เกิดขึ้น เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาโครงการลักษณะนั้นต่อไป การประเมินตามแนวคิดนี้เริ่มจากการใช้ตรรกศาสตร์ของโครงการ ด้วยการพัฒนาทฤษฎีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเที่ยงตรงภายใต้บริบทของโครงการ แนวคิดทางทฤษฎีจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างปัจจัย กิจกรรมการดำเนินงาน และผลลัพธ์อันเป็นผลสำเร็จของโครงการมีการระบุตัวแปรต้น และตัวแปรตาม พร้อมทั้งการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุ ผลการประเมินทำให้ทราบว่าปัจจัยต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมการดำเนินงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ตามคำทำนายของทฤษฎีหรือไม่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นประสบผลสำเร็จเพียงใด? และปัจจัยใดเป็นส่วนสำคัญต่อการเกิดผลสำเร็จ / ไม่สำเร็จนั้น ความเหมาะสมของการใช้รูปแบบการประเมินนี้อยู่ที่ความสามารถในการสร้างทฤษฎีโครงการที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ถ้าทฤษฎีมีความสอดคล้องกับโครงการ และบริบทของโครงการทฤษฎีนั้นช่วยนำทางทำให้สามารถตรวจสอบผลของโครงการได้อย่างน่าเชื่อถือ

### 3.7 Value – Added Approach

รูปแบบการประเมินแบบเน้นผลลัพธ์ที่เป็นมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเป็นการติดตามกำกับผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ (Outcome monitoring) สำหรับประเมินความองกงาน พัฒนาการ หรือคะแนนเพิ่ม โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานเป็นเครื่องมือติดตามประเมินความก้าวหน้า / แนวโน้มของผลสัมฤทธิ์ / พัฒนาการของระบบการศึกษา สถานศึกษาหรือผู้เรียนในระดับชั้นต่างๆ อย่างต่อเนื่องว่ามีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเพียงไร สำหรับเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา ขนาด ประเภท สังกัด เพื่อจัดกลุ่มคุณภาพและจัดทำรายงานข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบ การศึกษาในภาพรวม นักประเมินอาจใช้ตัวบ่งชี้เชิงระบบเป็นกรอบของการติดตามความก้าวหน้า หรือพัฒนาการ คำถามเชิงประเมินที่สำคัญของรูปแบบการประเมินนี้ เช่น ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคิดเป็นมูลค่าเพิ่มเท่าใด? แนวโน้มพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร? ส่วนใดของระบบที่มีผลลัพธ์ที่ดีที่สุด? ส่วนใดแย่ที่สุด? ส่วนใดบ้างที่ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ระบบโดยภาพรวม ประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จเพียงใด? เป็นต้น

#### 4. การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (NV Models)

รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

##### 4.1 Effective Approach

รูปแบบนี้พยายามเพิ่มโอกาสของการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เรียกว่า Effective Evaluation ซึ่งเป็นวิธีที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดการประเมินแบบตอบสนองความต้องการ

ของผู้ใช้สารสนเทศ (responsive evaluation) กับวิธีการประเมินแบบธรรมชาติ (naturalistic methodologies) ซึ่งเน้นวิธีการที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์โดยเริ่มต้นจากการระบุผู้เกี่ยวข้องในข่ายที่จะใช้สารสนเทศจากการประเมิน ระบุงบค้ประกอบที่ต้องการประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนว่า ต้องการประเมินคุณค่าภายในและ / หรือคุณค่าภายนอก ประเมินแบบ formative และ / หรือ summative จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาคุณค่าที่ต้องการประเมินและเกณฑ์มาตรฐานเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลแปลผลตัดสินคุณค่าภายใน / ภายนอก ตลอดจนจัดทำรายงานผลและข้อเสนอแนะ

#### 4.2 Criticism Approach

รูปแบบนี้ได้ประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปวิจารณ์ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (descriptive aspect) ตีความหมายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (interpretive aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (evaluative aspect) Eisner เสนอว่าการประเมินตามแนวทางของศิลปวิจารณ์ ประกอบด้วยศิลปะของการรับรู้ อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา

#### 4.3 Authentic Approach

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงได้เริ่มพัฒนามาตั้งแต่ ค.ศ.1900 เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของการทดสอบด้วย ข้อสอบเขียนตอบแบบหลายตัวเลือกให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่นที่จะใช้กับการประเมินภาคปฏิบัติ (Performance assessment) ที่ใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงทางสังคม เช่น การประเมินตามสภาพปัญหาจริงเกี่ยวกับความคิด การทำงานร่วมกัน ชิ้นงาน งานเขียน แฟ้มสะสมงาน (portfolio) ทักษะชีวิต เป็นต้น โดยการพิจารณาตัดสินตามมิติคุณภาพ (rubrics) ซึ่งเป็นระดับมาตรฐานที่ยอมรับสำหรับใช้เปรียบเทียบภายในกลุ่มระหว่างกลุ่ม ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสภาพจริงประกอบด้วย กำหนดทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน เลือกลักษณะการณ และเครื่องมือประเมินที่เป็นสภาพจริง จัดกิจกรรมปฏิบัติการกำหนดมิติคุณภาพเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมิน ทำการประเมินผลการปฏิบัติ ตรวจสอบความถูกต้อง และรายงานผล

#### 4.4 Constructivist Approach

รูปแบบการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการประเมินที่อยู่บนพื้นฐานของการให้บริการที่ตอบสนองต่อความห่วงใยของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พื้นฐานความคิดมาจากความเชื่อว่า ความจริงไม่ใช่สิ่งสากลที่ยั่งยืน แต่ยึดถือว่าความจริงเป็นเพียงปฏิบัติการตามอัตวิสัย

ของผู้เกี่ยวข้องผู้ประเมินจึงมีบทบาทในการควบคุมการประเมินและทำการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องมือมนุษย์ที่สามารถทำให้เกิดฉันทามติร่วมกันได้ ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเด็นการประเมินและตัวแปรของการประเมิน ส่วนผู้ประเมินมีหน้าที่ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกของตนเองให้เกิดพลังของความร่วมมือที่จะพัฒนาสังคม กลุ่มและตนเอง รวมทั้งรักษาคุณภาพระหว่างวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เมื่อผู้ประเมินและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นด้วยกับแนวทางนี้ และตกลงใจที่จะร่วมมือกันจนเกิดฉันทามติของการประเมิน โดยผู้ประเมินจะต้องมีคุณธรรม มีบารมี และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

#### 4.5 Empowerment Approach

รูปแบบการประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายการประเมินตามรูปแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินตามรูปแบบสร้างพลังนี้ มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Stakeholders) ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้มาร่วมกันดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้ ความเข้าใจในการประเมินและสามารถดำเนินการประเมินได้เอง ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน กับการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย อยู่ที่ตรงที่การประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้ประเมินมีบทบาทของการควบคุมการประเมินและดำเนินการประเมินจนเกิดการยอมรับการประเมินและผลการประเมินร่วมกัน แต่การประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน ผู้ประเมินไม่ได้มีบทบาทเป็นผู้ควบคุมการประเมิน ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือเชิงเทคนิคและสร้างพลังการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษา รูปแบบการประเมินโครงการดังกล่าวข้างต้น รูปแบบการประเมินหรือโมเดลการประเมิน คือ กรอบความคิด แนวความคิดในการประเมินที่เสนอโดยนักประเมินที่มีความรู้และมีชื่อเสียง ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น โดยมีนักวิชาการทางด้านประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้ สรุปโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1949) ครอนบาค (Cronbach : 1984) และเคริกแพตทริก (Kirkpatrick: 1975) 2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judemental Evaluation Model) ได้แก่รูปแบบการประเมินของสแตค (Stake : 1967) สคริฟเวน (Scriven : 1967) โพรวัส (Provus : 1971) 3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมิน ของเวลช์ (Welch : 1967) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP : 1983) อัลคิน (Alkin : 1969)

### รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)

รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation) ซึ่งผู้ประเมินได้นำมาใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ โดย แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam, 1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินแบบชิปโมเดล (CIPP Model) ว่าเป็นการประเมินด้วยกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมินคือการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจากคำว่า Context, Input, Process และ Product สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยายการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น

- เป็นโครงการที่สนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่
- วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรหรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่
- เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาส ที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ หรือไม่

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้จะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดหมายของโครงการหรือไม่ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- ปัจจัยที่กำหนดไว้ในโครงการ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่
- กิจกรรมที่ได้เลือกสรรแล้วที่กำหนดไว้ในโครงการมีความเป็นไปได้เพียงใด

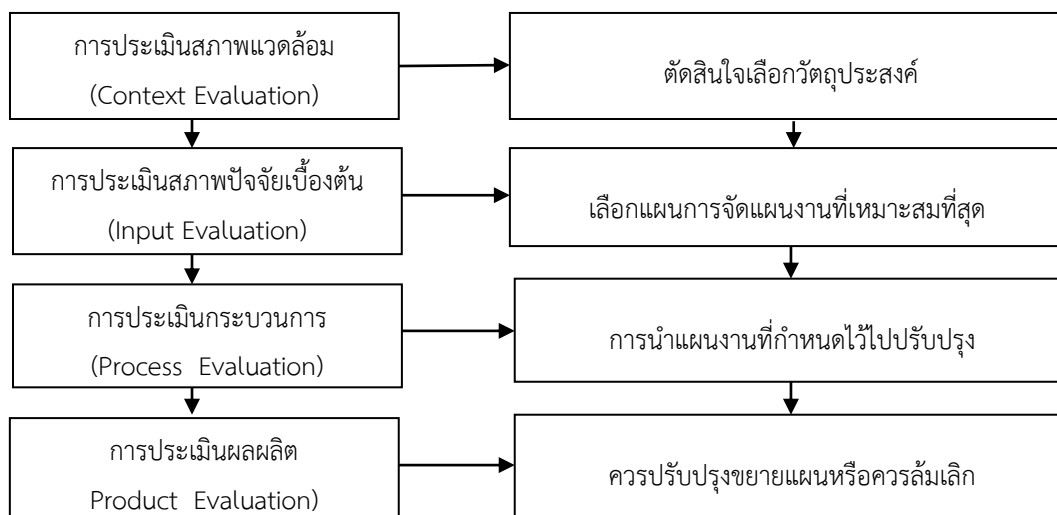
3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างการค้าเนินโครงการ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการนั้นด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่
- เกิดปัญหา อุปสรรค ไม่ราบรื่น ไม่คล่องตัว หรือไม่อย่างไร
- มีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็น การตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ ๆ เช่น

- เกิดผล / ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่
- คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร
- เกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่

สรุปกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินแบบซิป แสดงได้ในแผนภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4 แสดงประเภทของการประเมินและการตัดสินใจของสต๊อฟเฟิลบีม

ที่มา: ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมณเลิศ, 2556 : 95

รัตนะ บัวสนธิ์ (2556 : 10-17) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน CIPP เป็นการนำตัวอักษรตัวแรกของมิติการประเมิน 4 ด้านมาประกอบกัน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ซึ่ง สต๊อฟเฟิลบีม พัฒนานำเสนอขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์การทำการประเมินโครงการทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่กลางปี 1960 โดยต้องการที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อจำกัดของรูปแบบการประเมินแบบดั้งเดิม รูปแบบการประเมิน CIPP ปรากฏขึ้นเป็นลายลักษณ์ชัดเจนในหนังสือชื่อ Educational Evaluation

and Decision Making ซึ่งตีพิมพ์ในปี 1971 และปรับปรุงอีกครั้งในปี 2007 ในหนังสือ Evaluation Theory Models and Applications โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ปัญหา และโอกาสที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งๆที่กำหนด การประเมินบริบทอาจจะประเมินได้ทั้งก่อน ระหว่าง หรือแม้กระทั่งหลังการดำเนินโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงอื่นๆ ในกรณีประเมินบริบทก่อนการดำเนินโครงการ องค์กร หรือหน่วยงาน จะใช้ผลจากการประเมินบริบทเพื่อช่วยจัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมายสำหรับโครงการนั้น แต่ถ้าเป็นการประเมินบริบทระหว่างหรือหลังดำเนินโครงการ องค์กร และหน่วยงาน มักจะดำเนินการและจัดทำรายงานการประเมินบริบทควบรวมไปกับการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กรณีนี้การประเมินบริบทจึงมีประโยชน์สำหรับการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายของโครงการ และช่วยให้ผู้รับบริการได้ประเมินว่าโครงการหรือสิ่งแทรกแซงดังกล่าวมีคุณประโยชน์ตอบสนองหรือเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงไร เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินบริบทควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมสารสนเทศอย่างหลากหลาย ครอบคลุมสมาชิกที่เป็นประชากรเป้าหมาย รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ของโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ซึ่งโดยปกติมักเริ่มจากการซักถามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อช่วยระบุขอบข่ายการศึกษา หลังจากนั้นนักประเมินอาจจะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการรับบริการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ ผลการประเมินบริบทสามารถนำมาใช้ได้อย่างกว้างขวางยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการจำเป็น แต่สำหรับนักพัฒนาโครงการก็สามารถที่จะนำผลการประเมินบริบทไปใช้เพื่อสนับสนุนขอรับทุนหรือจัดทำสัญญาต่างๆ เกี่ยวกับโครงการ สำหรับโรงเรียนนั้นก็อาจใช้การประเมินบริบทเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครองในการชี้แนะและพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของนักประเมินก็ต้องใช้ผลการประเมินบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้นๆ

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จุดมุ่งเน้นหลักของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยจัดลำดับโครงการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็น โดยการศึกษาและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับแนวทางต่างๆ ที่มีศักยภาพหรือมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การประเมินปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกล่วงหน้าถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือประสิทธิผลของความพยายามเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่โครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้นๆ ต้องการให้เกิดจุดมุ่งเน้น ประการที่สองของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่างๆ และเพราะเหตุใดจึงเลือกแนวทางนั้น ในกรณีเช่นนี้สารสนเทศ

ที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้าจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับ บ่งบอกให้เห็นถึงความรับผิดชอบ รับชอบใดๆ ของผู้พัฒนาโครงการที่พยายามออกแบบและปรับปรุงงบประมาณใดๆ ของโครงการหรือ สิ่งแทรกแซงดังกล่าว นอกจากนี้แล้วการประเมินปัจจัยนำเข้าก็จะช่วยจำแนกและจัดลำดับแนวทางที่ เกี่ยวข้อง ให้แก่ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ใช้เป็นทางเลือกสำหรับการดำเนินงานต่อไป โดยสรุปการประเมิน ปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนอง ความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับประโยชน์ ก่อให้เกิดแผนงาน ที่ปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้ อย่างเหมาะสม รวมทั้งการบันทึกและสร้างสำเนาเก็บหลักฐานเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร และ วิธีการดำเนินงานในแผนงานนั้นๆ นอกจากนี้แล้วหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินปัจจัย นำเข้า ก็เพื่อช่วยให้ผู้นำโครงการหลีกเลี่ยงความสูญเปล่าใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้วัตรกรรมหรือ โครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าถึงทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไป

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตรวจสอบการนำแผนงาน หรือโครงการไปใช้หรือตรวจสอบการดำเนินงานการใช้แผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญ ประการหนึ่งของการประเมินกระบวนการก็คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการและปฏิบัติงานใน โครงการนั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโครงการว่าเป็นตามตารางเวลาที่กำหนดหรือไม่ การใช้งบประมาณและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งก็เพื่อชี้แนะ แนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการปรับปรุงการใช้งบประมาณและแนวทางการดำเนินงานของ โครงการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเมื่อมีการเริ่มต้นการดำเนินงานของโครงการ หรือแผนงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่สามารถที่จะกำหนดสิ่งต่างๆ ได้ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัด กิจกรรม การใช้บุคลากร งบประมาณ หรืออื่นๆ ดังนั้น การได้รับสารสนเทศจากการประเมิน กระบวนการก็สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในโครงการให้สามารถ ดำเนินการต่อไปและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในการประเมิน กระบวนการนั้น ควรทำการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมและค่าใช้จ่ายจริงกับกิจกรรมในแผนงาน โครงการ และงบประมาณที่กำหนดไว้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร รวมทั้งบรรยายให้เห็นถึง ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้และท้ายที่สุดก็ควรจัดทำรายงานที่ผู้ร่วมโครงการหรือผู้ทำ การสังเกตได้ตัดสินใจคุณภาพของกระบวนการใช้โครงการ แผนงานดังกล่าว

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) วัตถุประสงค์หลักของการประเมินผล ผลิตก็เพื่อสอวัด ติความ และตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ของโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงว่าตอบสนอง บรรลุความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลผลิตก็ยังต้อง ประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งที่เป็นไปในทางบวกและทางลบอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นบ่อยครั้งนี้นักประเมินยังขยายขอบเขตการประเมินผลผลิตไปสู่การประเมินในสิ่งที่



เรียกว่า ผลลัพธ์ระยะยาวอีกด้วย การประเมินผลผลิตควรดำเนินการโดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์การตัดสินใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินนั้น ในบางครั้งก็อาจทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและก็มีอยู่บ่อยๆ ที่ผู้รับบริการจากโครงการต้องการจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวได้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ และมีประโยชน์คุ้มกับการลงทุนดำเนินการเพียงไร ดังนั้นในทางที่เหมาะสมแล้วนักประเมินก็ควรที่วิเคราะห์ตีความให้เห็นว่าจุดอ่อนของการใช้โครงการหรือแผนปฏิบัติงานส่วนใดที่เป็นสาเหตุทำให้ได้ผลลัพธ์อ่อนด้อยลงไปด้วย เทคนิควิธีการที่ใช้ประเมินผลผลิตมิได้กำหนดไว้อย่างเป็นแบบแผนตายตัว แต่นักประเมินอาจต้องใช้วิธีการอย่างหลากหลายร่วมกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาผลลัพธ์ทั้งหมดของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งยังช่วยในการตรวจสอบข้ามกันไปมาระหว่างข้อค้นพบที่หลากหลายอีกด้วย

ในการประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น นักประเมินจำเป็นต้องศึกษา ค้นหาผลลัพธ์ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการรับฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งที่ได้รับ เป็นการประเมินเพื่อที่จะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน และสืบหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบสำหรับยืนยันหรือไม่ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ดังกล่าว ประเด็นสำคัญที่ต้องพึงระวังในการจัดทำรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ก็คือ นักประเมินไม่ควรเร่งรีบประเมินผลผลิตและจัดทำรายงานสู่สาธารณะอย่างทันทีทันใด เพราะเหตุว่าการดำเนินโครงการต้องการระยะเวลาพอสมควรที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ การจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตที่ยังไม่มีวุฒิภาวะสุกงอม (Premature) อย่างเพียงพออาจไม่สามารถตัดสินใจได้เกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการเพราะเหตุว่าทำให้ไม่พบผลลัพธ์ใดๆ เกิดขึ้นเลย เนื่องจากผลลัพธ์ของโครงการต้องใช้ระยะเวลายาวพอสมควรในการศึกษา ติดตาม ดังนั้นถ้าหากการจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตสู่สาธารณะได้มีการหน่วงเวลาอย่างสมเหตุสมผลแล้ว นักประเมินอาจจะพบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังและสำคัญสำหรับใช้สนับสนุนการดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่องต่อไป

กล่าวโดยสรุป รูปแบบของการประเมินโครงการมีหลากหลายรูปแบบ การนำรูปแบบใดไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ ผู้ประเมินต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และลักษณะของโครงการที่ดำเนินการ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัวเอง ดังที่มีการกล่าวกันว่า ไม่มีรูปแบบการประเมินผลโครงการใดที่ดีและเหมาะสม สามารถนำไปใช้ประเมินได้ทุกโครงการ ในการประเมินโครงการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพพระยะสั้นให้กับทหารก่อนปลดประจำการและทหารกองประจำการค่ายขุนจอมธรรม (ร.17 พัน 4) ผู้ประเมินเลือกใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบรูปแบบชิป (CIPP Model: Context-Input-Process-Product) ด้วยเหตุผลคือ ทำให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลต่างๆ ในการดำเนินโครงการ

อย่างเป็นระบบ คือ สภาพที่เกี่ยวข้องกับงานและโครงการ (Context) ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน (Input) กระบวนการในการดำเนินงาน (Process) และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ (Product)

## โครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

โครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย เป็นการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพให้กับผู้เรียน และชุมชน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดของโครงการดังนี้

### 1. ชื่อโครงการ

โครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

### 2. ความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ ทฤษฎีบท ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม ข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน

2.2 ความสอดคล้องกับภารกิจและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(✓) 1) ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ

(✓) 2) ด้านการสร้าง/ขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

(✓) 3) ด้านยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

(✓) 4) ด้านยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

(✓) 5) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.3 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(✓) 1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียน (✓) 2) เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ

(✓) 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (✓) 4) เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ

2.4 ความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา

(✓) 1. พัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะด้านวิชาชีพ เกิดองค์ความรู้ใหม่ คิดค้นสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

(✓) 2. พัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ คุณธรรม นำความรู้ไปประกอบอาชีพและพัฒนาชุมชน

#### 2.5 ความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(✓) ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2

(✓) ด้านที่ 2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 ทุกตัวบ่งชี้

(✓) ด้านที่ 3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.3

### 3. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวมลลดา บุญลือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครไทย

### 4. ความเป็นมาของโครงการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บัญญัติไว้ในมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ 1) จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย 2) มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพสามารถพัฒนากำลังคนให้มีอาชีพได้อย่างหลากหลายตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี

การจัดการศึกษาวิชาชีพพระยาศรีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อาชีวศึกษา ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในรายวิชาชีพที่ขาดแคลนกำลังคน มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นฐานสมรรถนะ “Education to Employment: Vocational Boot Camp” เปิดสอนในประเภทวิชาที่หลากหลาย เป็นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษายกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและสอดคล้องกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหรือ New Engine of Growth ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งการจัดการศึกษาวิชาชีพพระยะสั้นของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพพระยะสั้นทั้งในและนอกสถานศึกษา สำหรับบุคคลทั่วไปหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะการฝึกวิชาชีพพระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีพนครไทยให้กับนักเรียน และชุมชน เพื่อใช้ชีวิตประกอบสัมมาอาชีพตามที่ตนเองต้องการ เป็นการเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้แก่กลุ่มนี้ จึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระหรือสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการ

วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และมีทักษะด้านวิชาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นให้กับผู้เรียนหรือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพสาขาต่างๆ ตามความต้องการของชุมชนหรือความต้องการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการทำงานตามนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคน สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในรายวิชาชีพที่ขาดแคลนกำลังคน และเปิดสอนในประเภทวิชาที่หลากหลาย รวมทั้งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและสอดคล้องกับกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0 ปัญหาการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของสถานศึกษาพบว่า ด้านหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ไม่ทันสมัย ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ ด้านครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เน้นปฏิบัติ ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงที่หลากหลายและไม่ส่งเสริมกิจกรรมในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะต้องเร่งแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน สอดรับกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ที่ต้องการฝึกวิชาชีพให้กับผู้เรียนและชุมชน ตามนโยบายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ต้องการขยายโอกาสทางการฝึกวิชาชีพให้กับบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชนและประชากรของประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงได้ร่วมกับวิทยาลัยการอาชีพนครไทย

จัดทำโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย เพื่อให้ผู้เรียน และชุมชน นำความรู้และทักษะวิชาชีพ ไปใช้ประกอบ อาชีพหรือพัฒนาเป็นอาชีพใหม่ในการประกอบอาชีพในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อประเมินคุณภาพผู้เรียนวิชาชีพและชุมชนที่ร่วมโครงการ ด้านการประยุกต์ใช้ ความรู้ ด้านการใช้ทักษะปฏิบัติ และด้านเจตคติและกิจนิสัยที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

5.2 เพื่อติดตามผู้เรียนและชุมชนที่ผ่านการฝึกวิชาชีพตามโครงการเสริมทักษะวิชาชีพ แก่ผู้เรียนและชุมชน ด้วยกิจกรรมชีวิตวิถี เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ได้นำ ความรู้ไปประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมตามที่ได้รับการฝึกอบรม

5.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชนที่มีต่อโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

5.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการเสริม ทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพ นครไทย

## 6. เป้าหมาย

### 6.1 เสิ้งปริมาณ

6.1.1	ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	3	คน (ไม่รวมผู้ประเมิน)
6.1.2	ครูผู้สอน	จำนวน	38	คน
6.1.3	ผู้เรียน	จำนวน	120	คน
6.1.4	ชุมชน	จำนวน	30	คน
		รวมจำนวน	191	คน

### 6.2 เสิ้งคุณภาพ

#### 6.2.1 คุณภาพผู้เรียน

6.2.1.1 คุณภาพผู้เรียนวิชาชีพและชุมชนในโครงการเสริมทักษะวิชาชีพ แก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ด้าน การประยุกต์ใช้ความรู้ ผลประเมินระดับดีขึ้นร้อยละ 80

6.2.1.2 คุณภาพผู้เรียนวิชาชีพและชุมชนในโครงการเสริมทักษะวิชาชีพ แก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ด้าน การใช้ทักษะปฏิบัติ ผลประเมินระดับดีขึ้นร้อยละ 80

6.2.1.3 คุณภาพผู้เรียนวิชาชีพและชุมชนในโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ด้านเจตคติและกิจนิสัยที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ผลประเมินระดับดีขึ้นร้อยละ 80

6.2.2 จำนวนผู้เรียนและชุมชนที่ผ่านการฝึกวิชาชีพตามโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชน ด้วยกิจกรรมชีวิตวิถี เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมตามที่ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 80 ขึ้นไป

6.2.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชนที่มีต่อโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2.4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

## 7. วิธีดำเนินการ

7.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

7.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

7.3 ประชุมคณะกรรมการวิทยาลัย ครูผู้สอน และผู้เรียน และชุมชน เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการ

7.4 ประชาสัมพันธ์โครงการแก่ผู้เรียน และชุมชนที่เกี่ยวข้อง

7.5 ดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

7.6 นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการ

7.7 ประเมินผลการดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินโครงการและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ

## 8. แผนการดำเนินงาน

**ตารางที่ 2** แผนการดำเนินงานโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิวิถีเพื่อ  
การพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ของผู้เรียนและชุมชน		1-20 มิถุนายน 2562	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้สอน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบ โครงการและกิจกรรมภายใต้โครงการ		มิถุนายน 2562	- ผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารประชุมคณะกรรมการวิทยาลัย ครูผู้สอน ผู้เรียนและชุมชน เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการ		กรกฎาคม 2562	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้สอน
4. ดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ ประกอบด้วย		สิงหาคม 2562และ	- ผู้บริหาร สถานศึกษา
4.1 กิจกรรมฝึกอบรมการทำน้ำหมักชีวภาพ (EM)	5,000	ติดตามผล จนถึงสิ้นปี	- งานโครงการพิเศษ และบริการชุมชน
4.2 กิจกรรมฝึกอบรมการทำ EM Ball (ดั่งโงะ)	15,000	การศึกษา	และงานพัฒนา หลักสูตรการเรียน
4.3 กิจกรรมฝึกอบรมการทำฮอร์โมนผลไม้	10,000		การสอน
4.4 กิจกรรมฝึกอบรมการทำสารไล่แมลง (สไต้จู้)	10,000		- ครูผู้สอน - ผู้เรียน
<b>รวม</b>	<b>40,000</b>		

### 9. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563

### 10. งบประมาณ 40,000 บาท

จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	จำนวน 27,000 บาท
จากวิทยาลัยการอาชีพนครไทย	จำนวน 13,000 บาท
- ค่าวัสดุ เป็นเงิน 40,000 บาท	
- ค่าตอบแทน เป็นเงิน - บาท	

### 11. สถานที่ดำเนินการ

- วิทยาลัยการอาชีพนครไทย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

### 12. การติดตามและประเมินผลโครงการ

- การตรวจเยี่ยมการดำเนินงานตามโครงการ

**ตารางที่ 3** การติดตามและประเมินผลโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรม  
ชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือการประเมิน
1. คุณภาพผู้เรียนวิชาชีพและชุมชนใน โครงการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพของ วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ให้กับผู้เรียน และชุมชน ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการใช้ทักษะ ปฏิบัติ และด้านเจตคติ และกิจนิสัยที่พึง ประสงค์ในการ ปฏิบัติงาน	- ศึกษาข้อมูลจากแบบ รายงาน	- แบบรายงาน
2. จำนวนผู้เรียนและชุมชนที่ผ่านการฝึก วิชาชีพตามโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ ผู้เรียนและชุมชน ด้วยกิจกรรมชีวิตวิถี เพื่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพ นครไทย ได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพ ด้านเกษตรกรรมตามที่ได้รับการฝึกอบรม	- ศึกษาข้อมูลจากแบบ รายงาน	- แบบรายงาน



### ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือการประเมิน
3. ความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชนที่มีต่อโครงการ เสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วย กิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย	- สอบถามผู้เรียน	- แบบสอบถาม
4. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย	- สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	- แบบสอบถาม

### 13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 ผู้เรียนวิชาชีพและชุมชนในโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย มีคุณภาพด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการใช้ทักษะปฏิบัติ และด้านเจตคติและกิจนิสัยที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์การประเมิน

13.2 จำนวนผู้เรียนและชุมชนที่ผ่านการฝึกวิชาชีพตามโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชน ด้วยกิจกรรมชีวิตวิถี เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมตามที่ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 80 ขึ้นไป

13.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนและชุมชนที่มีต่อโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

13.4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก

## บริบทของวิทยาลัยการอาชีพนครไทย

### ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพนครไทย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้น ตามโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวระดับอำเภอของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อันเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาล ในการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพแก่ชุมชนผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมืองโดยให้สอดคล้อง เพียงพอต่อความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ก้าวทันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้ผู้เรียนได้มีความสามารถในการประกอบอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นอีก

สภาพาบบลเนินเพิ่มเติมมอบที่ดิน สาธารณประโยชน์ บริเวณ “โนนหนองใหญ่ซ้ายาง” หมู่ 3 ตำบลเนินเพิ่ม อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ประมาณ 205 ไร่ 1 งาน 75 ตารางวา ให้แก่กรมอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 สำหรับเป็นที่จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพนครไทย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติในหลักการให้กรมอาชีวศึกษา ใช้ที่ดินดังกล่าว สำหรับสร้างวิทยาลัยการอาชีพนครไทยได้ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0718/12580 ลงวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพนครไทยอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ.2540 โดย นายสุขวิช รังสิตพล วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ได้เริ่มเปิดดำเนินการเรียนการสอนครั้งแรก ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2541 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันรวม

### การจัดการศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพนครไทย ได้จัดการเรียนการสอน ออกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย  
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1. สาขาวิชาช่างยนต์
2. สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
3. สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
5. สาขาวิชาการบัญชี

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1. สาขาวิชาช่างยนต์
2. สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
3. สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
5. สาขาวิชาการบัญชี

### ข้อมูลของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ข้อมูลผู้เรียนระดับชั้น ปวช. วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

ระดับชั้น	ปกติ	ทวิภาคี	ทวิศึกษา	รวม
ปวช. 1	200	0	102	302
ปวช. 2	129	0	75	204
ปวช. 3	106	0	69	175
<b>รวม ปวช.</b>	<b>435</b>	<b>0</b>	<b>246</b>	<b>681</b>

ตารางที่ 5 ข้อมูลผู้เรียนระดับชั้น ปวส. วิทยาลัยการอาชีพนครไทย

ระดับชั้น	ปกติ	ทวิภาคี	รวม
ปวส. 1	0	142	142
ปวส. 2	0	102	102
<b>รวม ปวส.</b>	<b>0</b>	<b>244</b>	<b>244</b>

### ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 6 ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาวិชาลัยการอาชีพนครไทย ปีการศึกษา 2560

ระดับชั้น	แรกเข้า	สำเร็จการศึกษา	คิดเป็นร้อยละ
ระดับชั้น	แรกเข้า	สำเร็จการศึกษา	คิดเป็นร้อยละ
ปวช. 3	95	83	87.37
ปวส. 2	94	94	100.00

ตารางที่ 7 ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาวิชาลัยการอาชีพนครไทย ปีการศึกษา 2561

ระดับชั้น	แรกเข้า	สำเร็จการศึกษา	คิดเป็นร้อยละ
ปวช. 3	99	84	84.85
ปวส. 2	106	95	89.62
<b>รวม</b>	<b>205</b>	<b>179</b>	<b>87.32</b>

## ข้อมูลบุคลากร

## ตารางที่ 8 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพนครไทย

ประเภท	ทั้งหมด (คน)	มีใบประกอบ วิชาชีพ (คน)	สอนตรง สาขา (คน)
ผู้บริหาร/ ผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการ/ ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	4	4	-
ข้าราชการครู/ ครูเอกชนที่ได้รับการบรรจุ	7	7	7
พนักงานราชการครู	9	9	9
ครูพิเศษสอน	20	18	19
เจ้าหน้าที่	17	-	-
บุคลากรอื่นๆ (นักการภารโรง/ ยามรักษาการ/ พนักงานขับรถ/ ฯลฯ )	10	-	-
<b>รวมครู</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>35</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>67</b>	<b>34</b>	<b>35</b>

## ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ของสถานศึกษา

## ปรัชญา

กล้าเลิศจิตการ

ชำนาญวิชาชีพ

เร่งรีบตรงเวลา

พัฒนาสังคมไทย

## อัตลักษณ์

มีใจบริการ

## เอกลักษณ์

พัฒนาอาชีพสู่สังคม

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

## วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นจัดการอาชีวศึกษา พัฒนาเทคโนโลยี สร้างคนดี สู่สังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาที่เข้าถึงชุมชนอย่างทั่วถึงและตลอดชีวิตโดยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยให้ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยภายใต้หลักคุณธรรมนำความรู้สู่วิชาชีพในชุมชนอย่างมีความสุข
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น
4. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพหลากหลายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
5. จัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา บูรณาการคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องความต้องการของชุมชน และตลาดแรงงาน

### เป้าประสงค์

1. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริงเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา
2. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาวะที่ดี
3. ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิริยาที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมศักยภาพกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา
5. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. พัฒนาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

8. สถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

9. สร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการจัดการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

10. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน

#### ยุทธศาสตร์

1. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ
4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา
5. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

#### กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับขอเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและ/หรือขอเท็จจริงเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิต เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการใหญ่เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจ และรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษาสีงแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านกีฬา องค์กรวิชาชีพ และลูกเสือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ 6 พัฒนาครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ครุภัณฑ์

กลยุทธ์ที่ 8 บริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 9 แสวงหาความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 10 สนับสนุนให้ผู้เรียนมีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตาม วัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

### มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคเชิงคำ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 10 ประเด็น ดังนี้

#### มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ และการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ดานความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับขอเท็จจริงตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเนนความรู้เชิงทฤษฎีและ หรือขอเท็จจริง เบนไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

2. ดานทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเบนไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ การศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตอยู่รวมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาพที่ดี

3. ดานคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกณนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติ ไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเบนประมุข มีจิตสาธารณะและมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

4. สงเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดานกีฬา อดการวิชาชีพ และลูกเสือ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา สงเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรดาน กีฬา อดการนักวิชาชีพและลูกเสือวิสามัญ เพื่อความเป็นเลิศและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

## มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตร ฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เนนผู้เรียนเบนสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงาน ตนสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ดานหลักสูตรอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือ กำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการ ของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ดานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา และมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเบนผู้พร้อมทั้งดาน คุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เนนผู้เรียน เบนสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตรมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือขอบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการ



ประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้ครูจัดการเรียนการสอน รายวิชาใหญ่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

3. ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี สารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถาน ศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการ บริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้ง การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

### มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสร้าง ความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การ จัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ดานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

## สรุปคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

## ตารางที่ 9 สรุปคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	
ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ.2561	คะแนนที่ได้
<b>มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์</b>	<b>95.13</b>
ประเด็น 1.1 ด้านความรู้	95.00
ประเด็น 1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้	95.00
ประเด็น 1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	95.38
<b>มาตรฐานที่ 2 การจัดการศึกษา</b>	<b>85.81</b>
ประเด็นที่ 2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	76.00
ประเด็นที่ 2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	84.00
ประเด็นที่ 2.3 ด้านการบริการจัดการ	94.67
ประเด็นที่ 2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	88.57
<b>มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้</b>	<b>96.25</b>
ประเด็นที่ 3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	100.00
ประเด็นที่ 3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	92.50
<b>สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา</b>	<b>92.40</b>
<b>สรุป คุณภาพสถานศึกษา</b>	
<input type="checkbox"/> ยอดเยี่ยม (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) <input type="checkbox"/> ดีเลิศ (ร้อยละ 70.00 – 79.99) <input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ 60.00 – 69.99) <input type="checkbox"/> ปานกลาง (ร้อยละ 50.00 – 59.99) <input type="checkbox"/> กำลังพัฒนา (นอกร้อยละ 50.00)	

### ผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา

สรุปผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 10  
**ตารางที่ 10** ผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	ด้านการประเมิน	ค่าน้ำหนัก (100)	คะแนนที่ได้จากการประเมินแต่ละด้าน	ร้อยละของคะแนนที่ได้จากการประเมิน (ผลรวมคะแนนที่ได้จากการประเมินของด้าน x น้ำหนักคะแนนของด้าน) / คะแนนรวมของด้าน
1	ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	50	238	$(238 \times 50) / 250 = 47.60$
2	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	10	38	$(38 \times 10) / 50 = 7.60$
3	ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	20	100	$(100 \times 20) / 100 = 20.00$
4	การมีส่วนร่วม	10	50	$(50 \times 10) / 50 = 10.00$
5	ปัจจัยพื้นฐาน	10	42	$(42 \times 10) / 50 = 8.40$
<b>ร้อยละคะแนนที่ได้จากการประเมินในภาพรวม</b>				<b>93.60</b>

#### สรุป ระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

- ยอดเยี่ยม (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)  ดีเลิศ (ร้อยละ 70.00 – 79.99)  ดี (ร้อยละ 60.00 – 69.99)  
 ปานกลาง (ร้อยละ 50.00 – 59.99)  กำลังพัฒนา (นอยกวาร้อยละ 50.00)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ชัยรัช สิริสุข (2558 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินเรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการ ในพื้นที่จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ กระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการ และผลผลิตของโครงการ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมิน 2 ชุด คือแบบประเมินสำหรับครูฝึกวิชาชีพมีค่าความเชื่อมั่น 0.9632 และแบบประเมินสำหรับทหารกองประจำการมีค่าความเชื่อมั่น 0.9321 และนำไปรวบรวมข้อมูลจากครูฝึกวิชาชีพ 84 คน และทหารกองประจำการ 349 คน จากหน่วยทหาร 10 หน่วย ที่ดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพ ผลการประเมินพบว่า 1. ครูฝึกวิชาชีพและทหารกองประจำการประเมินด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการโดยรวมสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ พบว่า มี 3 ด้าน ที่ได้รับการประเมินในระดับมาก คือ ความต้องการจำเป็นของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนองค์ประกอบที่ประเมินสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพร้อมและทรัพยากรของโครงการ 2. ครูฝึกวิชาชีพและทหารกองประจำการประเมินในด้าน กระบวนการปฏิบัติ ระหว่างดำเนินโครงการโดยรวมสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับมาก 3. ครูฝึกวิชาชีพ และทหารกองประจำการประเมินด้านผลผลิตของโครงการโดยรวมสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับมาก

กอบสุข อัทธิ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากวิทยาลัยสารพัดช่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจากวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา และวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง เกี่ยวกับการนำความรู้และทักษะจากวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ และติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมจากความคิดเห็น ของนายจ้าง ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำความรู้จากสายวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการอบรมทั้งหมดสามารถนำความรู้และทักษะจาก รายวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก และตามความคิดเห็นของผู้ที่ เป็นนายจ้างและผู้ร่วมงานตลอดจนผู้รับบริการ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน การอบรม พบว่า ทั้งหมดมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม ทั้งที่ประกอบอาชีพอิสระและเป็นลูกจ้าง สำหรับปัญหา อุปสรรคของการนำความรู้และทักษะจากการอบรมไปใช้ คือ จำนวน ชั่วโมงเรียนบางรายวิชาค่อนข้างน้อย ความเข้าใจ ศัพท์เทคนิค ความหลากหลายของ ผู้เข้ารับการอบรม และการจำกัดจำนวนการรับเข้าอบรมแต่ละรุ่น

ดุจเดือน ศรีปากดี (2558 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน หมวดเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพหลักสูตรระยะสั้นหมวดเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน ของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้รูปแบบชิโม่เดล เป็นแนวประเมินในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษา ความเห็นของเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการ และผู้เข้าอบรมตามโครงการมีความเห็นทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ ดังนี้ 2.1 ด้านความเหมาะสมกับพฤติกรรมการนำไปใช้ พบว่า ในภาพรวมผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ ส่วนด้านที่เหมาะสมในระดับปานกลางไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 1 ด้าน คือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเป็นวิทยากรฝึกอบรมให้กับผู้อื่นได้ 2.2 ด้านการนำความรู้ไปเผยแพร่ พบว่า ในภาพรวมผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ได้ในระดับปานกลาง ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 2.3 ด้านผลกระทบ แยกวิเคราะห์เป็น 2 ด้าน คือ ผลกระทบด้านบวกและผลกระทบด้านลบ ซึ่งการฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อผู้เข้าอบรมในด้านบวก

อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ สำหรับผลกระทบด้านลบในภาพรวม สรุปได้ว่าการฝึกอบรมมีผลกระทบด้านลบต่อผู้เข้าอบรมในระดับน้อย ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 2.4 ด้านความพึงพอใจ พบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร และด้านกระบวนการฝึกอบรม และด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ ด้านเวลา และด้านวัสดุอุปกรณ์

ศรันย์ น้ำผึ้ง (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพทหารกองประจำการ กองทัพเรือปีงบประมาณ 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ติดตามผลผู้สำเร็จผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพทหารกองประจำการ กองทัพเรือปีงบประมาณ 2557 ตัวแปรที่ศึกษาคือ คุณลักษณะของผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ ด้านความรู้ทางทฤษฎีและทักษะวิชาชีพ ด้านความสามารถในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ จำนวน 210 คน และหัวหน้างานของผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ ด้านความรู้ทางทฤษฎีและทักษะวิชาชีพ ด้านความสามารถในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัญญาสุทธิ์ จันทรวงศา (2558 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและการดำเนินงานตามโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต 2) เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ผลการประเมินพบว่า 1. ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการในภาพรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ความต้องการความจำเป็นของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ และความพร้อมของทรัพยากรทั้งสามองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่วัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก 2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ พบว่าภาพรวมมีความ

สอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ความเห็นของครูฝึกต้องการให้ภาครัฐหรือเอกชนมีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมของโครงการอยู่ในระดับมาก 3. ด้านกระบวนการปฏิบัติระหว่างการค้าเนินโครงการทหารกองประจำการได้รับความรู้อยู่ในระดับมาก การปฐมนิเทศช่วยให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก 4. ด้านผลผลิต ผลทางตรงมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลของการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพแล้วสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ยงยุทธ อินยาไส (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการของศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการของศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกที่ 3 การศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาประชากรได้แก่ทหารกองประจำการของศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกที่ 3 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ ระยะที่ 2 นำผลจากระยะที่ 1 และแนวคิดการฝึกอบรมวิชาชีพ การพัฒนาบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้ มาสังเคราะห์เป็นร่างกระบวนการ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสังเคราะห์เอกสาร ระยะที่ 3 ประเมินกระบวนการโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินคุณภาพของกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ ซึ่งประยุกต์ใช้ในมาตรฐานการประเมินที่พัฒนาโดย Stuffebeam และคณะ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของกระบวนการวิชาชีพทหารกองประจำการ ด้านการวิเคราะห์ความต้องการ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านวิธีดำเนินโครงการ ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการมีการดำเนินการในระดับปานกลาง ด้านการประเมินการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการมีการดำเนินการในระดับน้อย 2. การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการมีวิธีการ/ขั้นตอนประกอบด้วย 1) คำสั่งศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกที่ 3 2) การวิเคราะห์ความต้องการ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ 4) วิธีดำเนินการโครงการ 5) การดำเนินการฝึกอบรม 6) การประเมินการฝึกอบรม 7) การติดตามผลหลังการฝึกอบรม 3. คุณภาพของกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ ด้านอรรถประโยชน์ความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

เมธา ณ พิกุล (2559 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินเรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง (CIPP Model) ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ทหารกอง

ประจำการ สังกัดกองบังคับการมณฑลทหารบกที่ 32 และผู้บริหารโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 120 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ร่วมกับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณที่เป็นแบบสอบถาม ผลการประเมินพบว่า ด้านสถานะแวดล้อม (Context) โครงการมีหลักการและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันสามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม บรรลุวัตถุประสงค์ทุกอาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินงานเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง เล็งเห็นความต้องการของผู้ฝึกวิชาชีพ ผู้ฝึกอาชีพมีความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และผู้ฝึกอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะ ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว มีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอน วัสดุ อุปกรณ์ที่มียังไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการของทหารที่เข้าร่วมโครงการ อาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการฝึกวิชาชีพ มีสื่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับการฝึกอาชีพมีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านกระบวนการ (Process) ผลการศึกษาพบว่า การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการ ประชุมวางแผนก่อนดำเนินโครงการ ดำเนินการตามองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องและครบทุกองค์ประกอบ นิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผน มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ ทำการประเมินโครงการหลังจากการสิ้นสุดการฝึกอาชีพเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการตอบแบบสอบถามหรือจากการสำรวจ มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านผลผลิต (Product) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ฝึกอาชีพนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพได้ ผู้ฝึกอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถนำความรู้ที่ได้ไปฝึกทำให้เกิดชำนาญจนสามารถไปประกอบอาชีพได้ หรืออีกทางหนึ่งคือสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ในครัวเรือน ผู้ฝึกอาชีพนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้ผู้อื่น นำความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือประชาชน นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาหน่วยงาน มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

พิชิต รัตนเพชร (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการการฝึกวิชาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพหลังปลดเป็นทหารกองหนุน : ศึกษาทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการการฝึกวิชาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพหลังปลดเป็นทหารกองหนุน : ศึกษาทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นทหารกองประจำการ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ฯ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการฝึกวิชาชีพ ในกลุ่มช่างยนต์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาคือ กลุ่มวิชาชีพช่างไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 23 และกลุ่มช่างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 21.30 นอกจากนี้ ทหารกองประจำการ ยังมีความต้องการฝึกวิชาชีพอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพที่กองทัพอากาศจัด

ฝึกอบรมให้คือ หลักสูตรที่เกี่ยวกับธุรกิจการค้าขายมากที่สุด รองลงมาคือ หลักสูตรที่เกี่ยวกับการให้บริการเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรที่เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยว

อรัญ อุปลา (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการและปัญหาการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ ของทหารกองพลทหารม้าที่ 2 ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการ ประชากร คือ ทหารกองประจำการ สังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในกรุงเทพมหานคร รุ่นปี 2550/2 ที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพทั้งหมด 150 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ทหารกองประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพมีความต้องการในการฝึกอบรมแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยสูงและมีปัญหาในการฝึกอบรมแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยต่ำ 2) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาในการฝึกอบรมโดยแบ่งกลุ่มตามระดับการศึกษา ทหารกองประจำการมีความต้องการและปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน

บัญชา เพ็งเหล็ง (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยประเมินโครงการเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรม พลทหารกองประจำการ กรณีศึกษา ค่ายสี่หราชเดโชไชย จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินการฝึกอบรมพลทหารกองประจำการ ในค่ายสี่หราชเดโชไชย จังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพลทหารกองประจำการรุ่นที่ 2558 โดยการสัมภาษณ์และจากการวิเคราะห์เอกสารการฝึกอบรมตามนโยบายการฝึกอบรมของกองทัพบก ผลการศึกษา ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า เนื้อหาสาระหลักสูตรมีความหลากหลาย นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง แต่ควรมีการอบรมรูปแบบใหม่ๆ บ้าง นอกจากนั้นแล้วครูฝึก วัสดุอุปกรณ์ที่มียังไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการของทหารที่เข้าร่วมโครงการ ด้านกระบวนการ พบว่า การดำเนินงานตามโครงการมีการประชุมวางแผนก่อนดำเนินการ ดำเนินงานตามองค์ประกอบอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ ด้านผลผลิต พบว่า พลทหารกองประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ หรือนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ในครัวเรือนทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนได้ ด้านผลลัพธ์ พบว่า พลทหารกองประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความรู้นำไปประกอบอาชีพได้

สันติ แยมไฟ (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามโครงการฝึกอาชีพทหารเกณฑ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการฝึกอาชีพและปัญหาของการฝึกอาชีพทหารเกณฑ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดขอนแก่นและทหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งทหาร



เกณฑ์เข้าฝึกอบรม รวม 10 คน และทหารเกณฑ์ที่เข้ารับการฝึกอาชีพจำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการฝึกอาชีพทหารเกณฑ์ประกอบด้วยกระบวนการวางแผน โดยมณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร ได้ร่วมมือกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น การติดต่อประสานงาน โดยมณฑลทหารบกที่ 23 จัดเตรียมทหารเกณฑ์ที่จะเข้ารับการฝึกและกำหนดช่วงเวลาฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานติดต่อประสานงานเรื่องวิทยากร สถานที่ฝึกและวัสดุฝึก ส่วนการกำหนดหลักสูตรเป็นการประสานร่วมงานกันระหว่างมณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทรและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาของการฝึกวิชาชีพทหารเกณฑ์ คือ ด้านงบประมาณ ไม่มีการตั้งงบประมาณสำหรับการฝึกในระยะแรกจึงทำให้เกิดปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรสำหรับเป็นครูฝึกไม่เพียงพอและสามารถแก้ปัญหาการสอนได้ทั้งหมด ทหารเกณฑ์ที่เข้ารับการฝึกมีเวลาจำกัดจึงไม่จบหลักสูตร สถานที่ฝึกมีปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ด้านหลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน การฝึกวิชาทหารเกณฑ์ มีความแตกต่างจากการฝึกวิชาชีพโครงการอื่นๆ คือ การเข้ารับการฝึกอบรมของทหารเกณฑ์มาจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชาส่วนมากไม่ตรงกับความต้องการและความสามารถของผู้เข้าฝึก

ปวีณวรรณ ฮุ่นตระกูล (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการในกองทัพบกก่อนปลดประจำการ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการหลังจากปลดประจำการจากกองทัพบกไปแล้วนั้นสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพขับรถ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ฯลฯ ซึ่งหลักสูตรที่ทางกระทรวงกลาโหมจัดการอบรมให้ นั้น ตรงกับความต้องการจริงของทหารกองประจำการ และตลาดแรงงานมากพอสมควร และเมื่อจำแนกอาชีพของผู้เข้ารับการอบรมแล้ว ทำให้ทราบว่า ส่วนมากก่อนที่จะเข้ามารับราชการทหาร มีอาชีพรับจ้างทั่วไป และในส่วนของการศึกษาทราบว่าส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ตามลำดับ และมีสถานภาพสมรสแล้ว ทั้งนี้พบว่า อาชีพที่ทางกระทรวงกลาโหมฝึกอบรมให้ นั้น มีความจำเป็นมากหลังจากที่กำลังพลได้ปลดไปแล้ว ทำให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

กันต์กวี แสนทวี (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของนักศึกษา โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษา หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านพัฒนาอาชีพ ด้านนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ด้านเพิ่มประสบการณ์

ความรู้ใหม่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และด้านนำความรู้ไปช่วยเหลือสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของนักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของ นักศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า 2.1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจด้านนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านพัฒนาอาชีพ ด้านนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ด้านเพิ่มประสบการณ์ความรู้ใหม่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และด้านนำ ความรู้ไปช่วยเหลือสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2.2 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านพัฒนาอาชีพ ด้านนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของ สังคม และด้านนำความรู้ไปช่วยเหลือสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ประจักษ์ ยิ้มภักดี (2561 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรม วิชาชีพใดเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน หลังจากปลดประจำการ เพื่อศึกษาความต้องการของทหาร กองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ รวม 17 สาขาอาชีพ โดย 5 ลำดับแรกจากความต้องการคือช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงาน อุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง พนักงานขับรถ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ และต้องการทำงานในประเทศไทย สำหรับทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานต่างประเทศ ต้องการไปทำงาน ณ ประเทศเกาหลี เป็นลำดับแรก รองลงมาคือประเทศอังกฤษ และจีน โดยอาชีพที่อยากไปทำงานในต่างประเทศ คือ ช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ ช่างแอร์ และช่างเชื่อม ตามลำดับ ในเรื่องของการจัดสถานที่ สำหรับการฝึกอบรมประสงค์ให้ฝึกอบรม ณ ที่ตั้งหน่วยทหารหรือสถานที่ที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้การฝึกอบรมควรมีการวางแผนให้รัดกุม เพื่อไม่ให้เสียเวลาและไม่ทำให้ผู้รับการฝึกเสียประโยชน์ รวมถึงให้กระทรวงกลาโหม และกระทรวงแรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานข้อตกลงอย่างเคร่งครัด และมีข้อเสนอแนะคือควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิต่อการบริหารจัดการการประกอบอาชีพ หลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ และ หลักสูตรและระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

สุจินต์ ว่างใหม่ (2561 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ฝึกวิชาชีพพระยะสั้นเพื่อชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบสร้างองค์ประกอบ และติดตามผลการดำเนินงานตามรูปแบบศูนย์ฝึกวิชาชีพพระยะสั้นเพื่อชุมชน ใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ พัฒนารูปแบบและสร้างองค์ประกอบ คือ คู่มือดำเนินงาน คู่มือพัฒนาครูผู้สอน และคู่มือพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ ภายในศูนย์ฝึกวิชาชีพพระยะสั้นเพื่อชุมชน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญประเมินจำนวน 24 และ 12 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.78) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือดำเนินงาน คู่มือพัฒนาครู และคู่มือพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.80 4.84 และ 4.87 ตามลำดับ) ครูผู้สอนและบุคลากรเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่อการพัฒนามากที่สุด และมีผลสัมฤทธิ์ภายหลังฝึกอบรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประชาชนทั่วไปมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ย 72.93% และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากที่สุดที่ระดับร้อยละ 90.67 ส่วนที่เหลือนำไปใช้พัฒนาอาชีพเดิมและนำไปสร้างอาชีพใหม่

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ทอโรลด์ (Thorold F, 1980 : 83) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของทหารกองประจำการในสังกัดศูนย์การทหารราบ ต่อการศึกษานอกระบบโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเสนอผลการวิจัยต่อวิทยาลัยการทัพบก พบว่า สถานภาพสมรสและอาชีพก่อนรับราชการมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของทหารกองประจำการต่อการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยทหารกองประจำการ ที่เคยมีงานทำและมีรายได้ประจำจะมีความสนใจที่จะเข้ารับการศึกษามากกว่าผู้ที่เป็นเกษตรกร เพราะมีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูง มีความคิดเพื่อที่จะก้าวหน้ามีรายได้มากขึ้นหลังปลดจากกองประจำการ

กริลโล (Grillo, 1980 : 121) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษานอกระบบโรงเรียนในหน่วยทหารของสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ทหารก่อนปลดประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดเตรียมทหารแต่ละคนให้สามารถเข้ากับสังคมภายนอกได้หลังปลดประจำการไปแล้ว ทหารทุกคนจะต้องได้รับการฝึกฝนวิชาชีพ หรือความชำนาญในอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือให้ความรู้พื้นฐานเพื่อที่จะนำไปใช้ในวิชาชีพได้ นอกจากนั้นยังให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการปรับตัวในสังคม การฝึกอบรมต่างๆ เหล่านี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อการฝึกทางทหารวิชาที่จัดให้มีอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภทวิชาทั่วไป ซึ่งจะช่วยปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคนให้เข้ากับสังคมภายนอกได้ อีกประเภทหนึ่งคือ วิชาเฉพาะเกี่ยวกับงานอาชีพ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานหรือการฝึกอบรมเฉพาะอย่างเพื่อไปศึกษาต่อการศึกษาต่างๆ ไปเกี่ยวกับการปรับปรุงบุคลิกภาพ

แอลเลน (Allen, 1982) ได้ทำการศึกษาติดตามผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส เอ แอนด์ เอ็ม ที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปี ค.ศ. 1972-1981 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมการศึกษาและจะได้นำผลการวิจัยมาสร้างระบบการติดตามผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง อันจะได้ข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับพอใจ ผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจในการสำเร็จการศึกษาของตนเองมากกว่าเพศหญิง ทางด้านผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา แต่ก็ได้นั้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร และตระหนักถึงประสบการณ์ในชีวิตจริงมากขึ้น

ครอส และแวลลีย์ (Cross and Valley, 1982) ได้ทำการศึกษาสาเหตุการเข้าฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นของผู้ใหญ่ โดยจำแนกสาเหตุในการเข้าฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นของผู้ใหญ่เป็น 9 ด้าน คือ ด้านความรู้ด้านสวนตัว ด้านชุมชน ด้านศาสนา ด้านสังคม ด้านการหนีสภาพความจำเจ ด้านการทำตามกฎระเบียบ ด้านเพื่อทำให้หน้าที่ดีขึ้น และด้านความรู้เชิงวัฒนธรรม พบว่า อายุ เพศ และสถานภาพทางสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นของผู้ใหญ่ คือด้านเพศนั้นปรากฏว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับสาเหตุด้านสวนตัว สวนเพศชายให้ความสำคัญกับสาเหตุด้านเพื่อทำให้หน้าที่ดีขึ้น ด้านศาสนา และด้านการหนีสภาพความจำเจ สวนด้านอายุปรากฏว่า ผู้ที่มีอายุสูงให้ความสำคัญกับด้านความรู้สวนผู้มีอายุน้อยให้ความสำคัญกับด้านสวนตัว สำหรับคนผิวดำให้ความสำคัญกับด้านสวนตัว ด้านชุมชน และด้านความรู้เชิงวัฒนธรรม

ฮีท (Heath, 1984) ได้ทำการวิจัยประเมินการจัดการฝึกอบรมประสบการณ์วิชาชีพออกมหาวิทยาลัยโอไฮโอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับก่อนออกฝึกงานจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างสภาพของสถานที่ฝึกงานและประสบการณ์ที่นักศึกษาจะได้รับ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ดูแลการฝึกงานของสถานฝึกประสบการณ์ ผู้สอน และนักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาทุกชั้นปีของหลักสูตร เพื่อให้นักศึกษาจะได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น

แมค คอร์กอร์ (Mc Corkle, 1987) ได้ทำการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นในด้านหลักสูตรพัฒนาการศึกษา และหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้สำเร็จการศึกษา ในปี ค.ศ. 1980 สถาบันฝึกทักษะวิชาชีพระยะสั้นในชิคาโก ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรพัฒนาการศึกษามีผลต่อการดำรงชีวิตมากกว่าในปีถัดมา

เบิร์ต (Baert, 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น สาขาอุตสาหกรรมศิลป์ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เมืองลองบีช ระหว่างปีการศึกษา 1982-1987 ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจในวิชาชีพที่สอน และมีความสามารถที่จะนำไปประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต

สติฟ (Steve, 2012) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและการฝึกอบรม: มุมมองทางทหาร พบว่า นักการศึกษาพลเรือนในสหรัฐอเมริกาที่กำลังติดอาวุธจะต้องได้รับการดูแลเป็นภาพสะท้อนของสังคมและสถาบันการศึกษาพลเรือนจะต้องแบ่งปันความรับผิดชอบในการให้ความรู้แก่สมาชิก การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเทคโนโลยีความก้าวหน้า ทำให้การศึกษาเป็นปัญหาเชิงกลยุทธ์ในการจัดโครงสร้างกองกำลังทหารสำหรับสหัสวรรษที่สาม ในการรับรู้ถึงความต้องการสำหรับบุคคลที่มีความสามารถ ในวิทยาลัยกองทัพมีแนวโน้มที่มีโอกาสการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไปจนถึงการรับสมัครเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่องในกองทัพ ผู้นำทางทหารบางคนตระหนักว่า "ความคล่องตัวทางปัญญา" พร้อมกับทักษะการทหาร เป็นความท้าทายสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการให้บริการการทหารคือการให้บริการสมาชิกที่มีคุณภาพสูง หลักสูตรปริญญาเทียบเท่ากับโปรแกรมในมหาวิทยาลัยที่คล้ายกัน (รวมถึงผู้ใหญ่หรือการศึกษาต่อเนื่อง) สำหรับนักเรียนแบบดั้งเดิม โปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้รับบริการควรเป็นโปรแกรมที่มุ่งเน้นเน้นย้ำถึงความสามารถในการโอนหน่วยกิตประสบการณ์การเชื่อมโยงและการพัฒนาตนเอง เป็นรายบุคคล ปรับให้เข้ากับความต้องการด้านการศึกษาตอบสนองความต้องการและแรงบันดาลใจ ด้านการศึกษาของชนกลุ่มน้อยและผู้หญิงสนับสนุนการวางแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความร่วมมือและความมุ่งมั่นช่วยเหลือทหารผ่านศึกเปลี่ยนจากการใช้งานเป็นการสำรองและพลเรือนสถานะและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของสมาชิก

แลงสตัน (Langston, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาผู้นำกองทัพในการฝึกอบรมและการศึกษาทางทหารอย่างมืออาชีพของกองทัพสหรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่และวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ของกองทัพสหรัฐ ให้หน่วยงานทางวิชาการของพลเรือนได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะลักษณะผู้นำทางทหารยังคงถูกจำกัดให้ศึกษาเพียงเฉพาะหน่วยงานทหารเท่านั้น อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ไม่สามารถแยกคุณลักษณะผู้นำทางทหารออกจากความเป็นทหารได้อย่างเด็ดขาด ความเป็นคุณลักษณะผู้นำทางทหารอาจมีได้แตกต่างจากคุณลักษณะผู้นำ ด้านอื่นๆ แต่ความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมทหารยังเป็นที่ยึดถือปฏิบัติและเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้ทหารต้องดำรงความเป็นผู้นำ ให้สมเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร อันได้แก่คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางตัว 2) ความกล้าหาญ 3) ความเด็ดขาด 4) ความไวเนื้อเชื่อใจ 5) ความอดทน 6) ความกระตือรือร้น 7) ความริเริ่ม 8) ความซื่อสัตย์สุจริต 9) ความพินิจพิเคราะห์

10) ความยุติธรรม 11) ความรอบรู้ 12) ความจงรักภักดี 13) ความรู้จักกาลเทศะ 14) ความไม่เห็นแก่ตัว และ 15) การมองการณ์ไกล

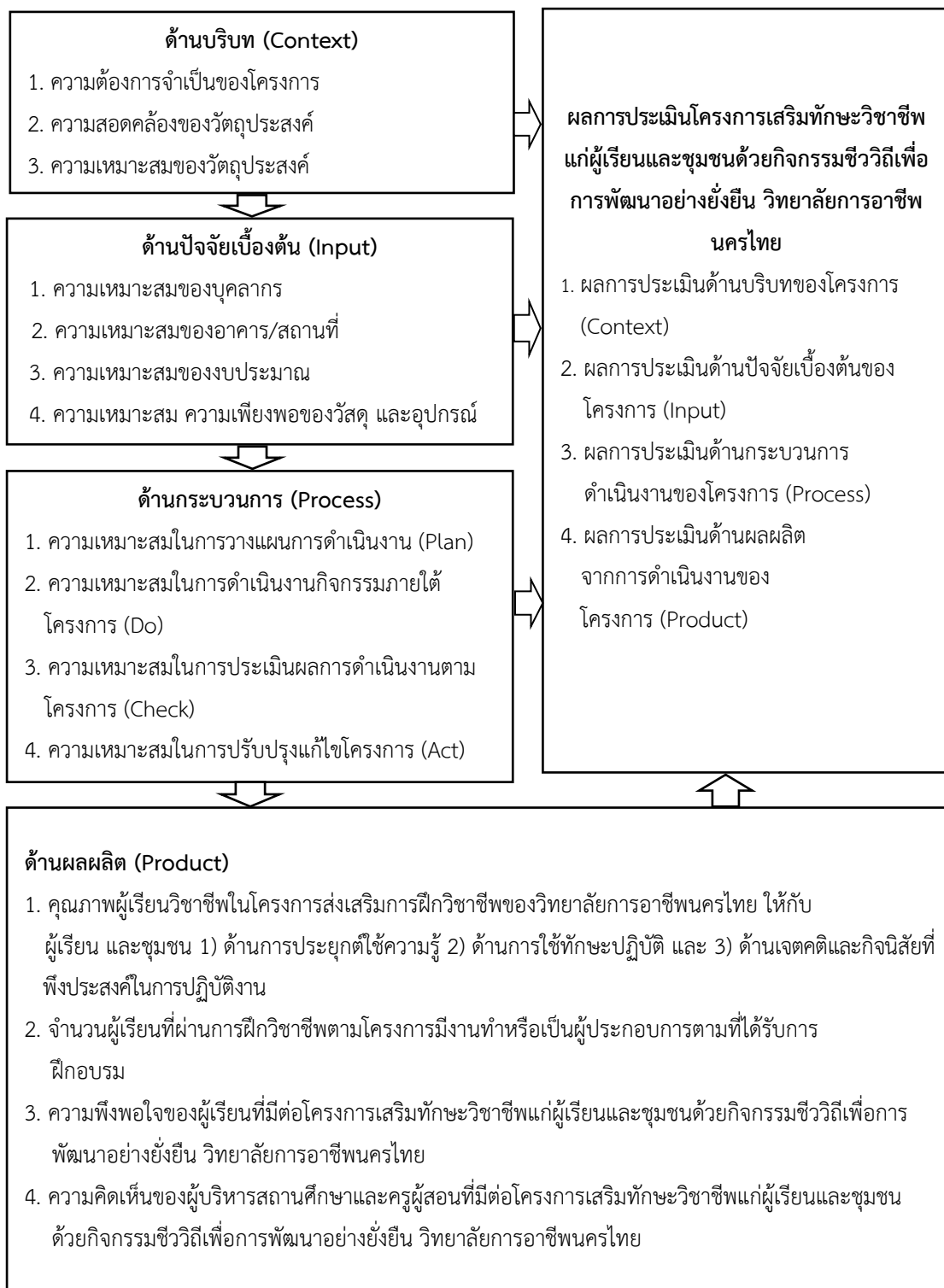
โคฮาร์ (Doudlah, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความท้าทายในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ : มุมมองจากนักบัญชีมืออาชีพในปากีสถาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักบัญชีจากสถาบันการบัญชีมืออาชีพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบสามเหลี่ยมประกอบด้วย การเชื่อมต่อ การสัมภาษณ์ทางปัญญา 3 ครั้ง และการสำรวจ ในระหว่างการสำรวจข้อมูลได้ถูกเก็บรวบรวมจากนักวิชาการสอนในสถาบันบัญชีมืออาชีพของปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่ของข้อจำกัด ที่พบได้ในวรรณกรรมที่เกี่ยวกับระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยนั้นไม่ปรากฏในมุมมองของสถาบันการบัญชีมืออาชีพ ในการวิจัยนี้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นรวมถึงองค์ประกอบที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานนักเรียนที่คาดหวังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการศึกษาการบัญชีเป็นคณิตศาสตร์ในธรรมชาติการลงทะเบียนนักเรียนมีทักษะทางวิชาการไม่เพียงพอ และขาดโอกาสฝึกอบรมสำหรับนักวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยและรายงานการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาไทย ให้กับทหารก่อนปลดประจำการและทหารกองประจำการค่ายจุมธรรม (ร.17 พัน 4) และรายงานประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบซิป (CIPP Model) ทั้งวิจัยประเมินโครงการในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การประเมินโครงการด้วยรูปแบบซิปได้รับความนิยมอย่างมาก ผู้ประเมินจึงนำมาใช้เป็นแนวทางการประเมินโครงการในครั้งนี้ เพราะจะทำให้ทราบว่าโครงการมีสถานะแวดล้อมหรือวัตถุประสงค์ของโครงการเหมาะสมหรือไม่ การดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ผลผลิตที่ได้รับจากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่จะแก้ไข ปรับปรุง หรือล้มเลิกโครงการ และพบว่า การประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบซิป (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน ตั้งวัตถุประสงค์ หรือตรวจสอบความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ ต่อมาก็ประเมินตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น และเมื่อมีการนำโครงการไปใช้จะประเมินกระบวนการ เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการ และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการของโครงการจะประเมินผลผลิตว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

### กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

จากที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาไทย ให้กับผู้เรียนและชุมชน เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น

จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่องเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนและชุมชนที่สำเร็จการศึกษาสามารถไปประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้นผู้ประเมินจึงสนใจที่จะประเมินโครงการเสริมทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนและชุมชนด้วยกิจกรรมชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิทยาลัยการอาชีพนครไทย โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการประเมินโครงการแบบซีป (CIPP Model: Context-Input-Process-Product) มาใช้ในการประเมินโครงการ เนื่องจากเป็นการประเมินอย่างมีระบบ มีกระบวนการรวบรวมและสกัดข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจได้ถูกต้อง เป็นการประเมินโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context) เป็นการประเมินความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินความเหมาะสม/ความสอดคล้องและความเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้นของโครงการที่จะอำนวยความสะดวกให้โครงการดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินที่ค้นหาข้อบกพร่องแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างดำเนินการและการประเมินผลผลิต (Product) เป็นการประเมินเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อให้การประเมินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้ประเมินได้กำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดการประเมินโครงการ