

# บทที่ 1

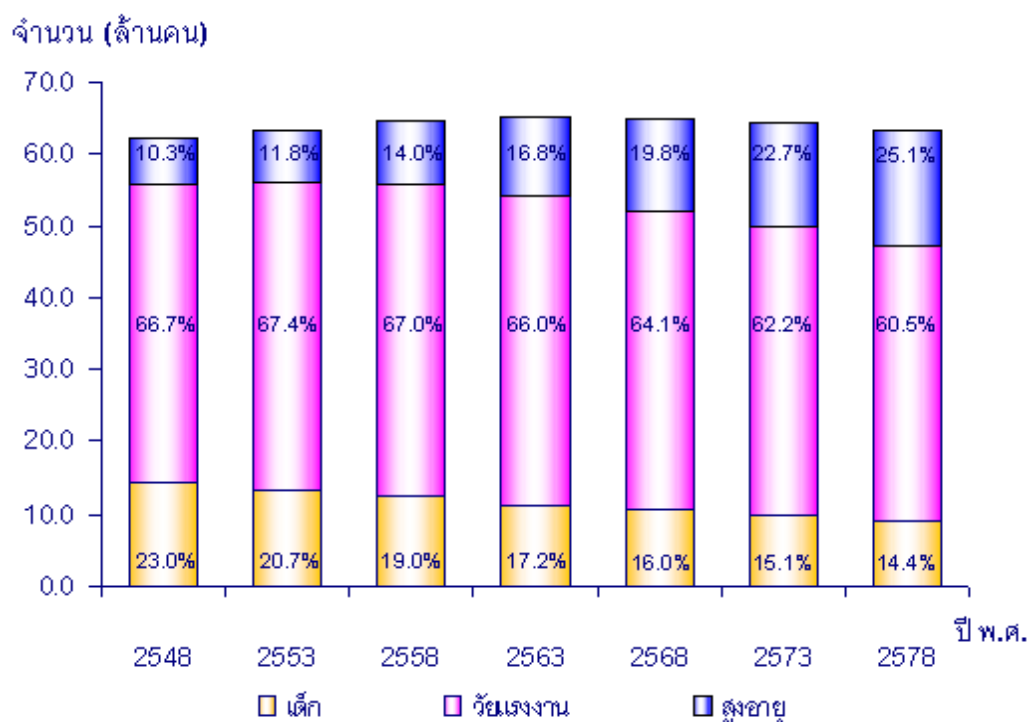
## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานนับเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ และรัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งเน้นด้านแรงงานเป็นสำคัญ เช่น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ หรือเงินเดือน 15,000 บาท สำหรับปริญญาตรี ทำให้เกิดแนวความคิดการที่จะเข้าเรียนระดับมหาวิทยาลัยของนักเรียนที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รวมถึงผลได้จากการศึกษาแสดงสัญญาณให้เห็นว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า รวมถึงนโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่อุดมศึกษาได้มากขึ้น เช่น การให้การอุดหนุนผู้เรียนผ่านทางมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาผ่านเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ส่งผลให้นักเรียนเลือกที่จะเรียนสายสามัญและสอบเข้าเพื่อเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา และส่งผลให้รัฐบาลรวมถึงนักเรียนเองต่างละเลยความสำคัญของการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ที่เป็นการศึกษาเพื่อการนำไปประกอบอาชีพโดยเฉพาะอาชีพในด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยส่งผลให้จำนวนผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาลดลง ประกอบกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างมีอยู่อย่างจำกัด จึงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นที่พึงประสงค์ ส่งผลให้ตลาดแรงงานของกลุ่มอาชีวศึกษามีความจำเพาะเจาะจงและมีความแยกส่วนค่อนข้างสูง ทั้งที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (แก้วขวัญ ตั้งติงศ์กุล, 2555)

นอกจากระบบการศึกษาผลิตแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด มีอีกหนึ่งสาเหตุที่สำคัญคือโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนของกำลังแรงงานในวัยทำงานจะมีแนวโน้มไปในทิศทางที่น้อยลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ส่งผลต่อความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานในระยะยาว แนวทางแก้ไขปัญหาคือการขาดแคลนแรงงานและพัฒนาศักยภาพของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา อาจทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การสร้างความร่วมมือในการวางแผนการผลิตแรงงานอาชีวศึกษาของภาคเอกชนและภาครัฐร่วมกัน โดยให้ภาคเอกชนที่เป็นผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและทำให้รัฐทราบข้อมูลของภาคอุตสาหกรรมทิศทางในการพัฒนา

การที่โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไป เป็นผลเนื่องมาจากภาวะเจริญพันธุ์ที่ลดต่ำลงและคนไทยมีชีวิตยืนยาวขึ้น ทำให้โครงสร้างอายุของประชากรเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจน เมื่อพิจารณาจำนวนประชากร เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2578 จะมีจำนวนลดลงจาก 14 ล้านคน (ร้อยละ 23 ของประชากรทั้งหมด) เหลือ 9 ล้านคนเศษ (ร้อยละ 14) ส่วนประชากรวัยแรงงาน อายุ 15 – 59 ปี มีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย กล่าวคือในช่วง พ.ศ. 2548 – 2558 จำนวนจะเพิ่มขึ้นจาก 41 ล้านคน เป็น 43 ล้านคน หลังจากนั้นจะลดจำนวนลงเหลือ 38 ล้านคนในปี พ.ศ. 2578 อาจกล่าวได้ว่าจำนวนประชากรวัยแรงงานในอนาคตอีก 30 ปีข้างหน้าเกือบไม่เปลี่ยนแปลงเลยก็ว่าได้ ทั้งนี้การที่จำนวนประชากรวัยเด็กจะลดลงอย่างมาก จะมีผลทำให้จำนวนประชากรในวัยเรียน (อายุ 6 – 21 ปี) ลดลงอย่างต่อเนื่อง จาก 16 ล้านคนในปี พ.ศ. 2548 เป็น 11 ล้านคนในปี พ.ศ. 2578 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2549) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนประชากรวัยต่าง ๆ พ.ศ. 2548 – 2578

บริษัท เดอะไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงในการประกอบการและมีชื่อเสียงในด้านสินค้าและบริการ การขยายตลาดและกลุ่มเป้าหมายถือเป็นความท้าทายหลักที่บริษัทต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญในตัวสินค้าและบริการ “ทำอย่างไรให้ได้บุคลากรร่วมงานที่มีศักยภาพ” และ “ทำอย่างไรให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจสูงสุด” ถือเป็นจุดมุ่งหมายหลักของบริษัท บริษัทเล็งเห็นว่าการศึกษาช่วยพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และมีความ

ประสงค์อยากจะช่วยยกระดับการศึกษาไทยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นผ่านสถาบันการศึกษาระดับ อาชีวศึกษา จึงเกิดความร่วมมือระหว่าง บริษัทกับสถาบันการศึกษา และกรมการจัดหางานที่มี บทบาทช่วยสนับสนุนให้คนมีงานทำ ในการร่วมการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพและตอบสนองความ ต้องการได้ ทั้งสองฝ่ายถือเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน โดยใช้ระบบการฝึกงานตามหลักสูตรของ สถานศึกษาเทียบเป็นประสบการณ์ทำงานจริง และเมื่อสำเร็จการศึกษา บริษัทการันตีการมีงานทำ รวมถึงโอกาสพัฒนาเป็นระดับผู้บริหารภายในระยะเวลาอันสั้น จึงเกิดโครงการบันทึกสัญญาความ ร่วมมือ (MOU) ขึ้นครั้งแรก ภายใต้ความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2555 ระหว่าง บริษัท เดอะไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) กับสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและเอกชน ในการร่วมพัฒนาบุคลากร โดยสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพ เข้ามาศึกษาต่อระดับ ปวส. และเข้า มาเป็นพนักงานของบริษัท เพื่อร่วมพัฒนาเป็นพนักงานในระดับบริหารผ่านกระบวนการต่างๆ ของ บริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะได้พนักงานที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

วิทยาลัยเทคนิคบางแสน จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีพันธกิจ คือ 1) การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบการ และนโยบายของรัฐบาลตามโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) การบริการชุมชน 3) พัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) พัฒนาสิ่งแวดล้อม สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน 5) จัดการศึกษาให้ผู้พิการและผู้ด้อย โอกาส และ 6) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมผู้เรียน ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2556 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2557 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพระยะสั้น

จังหวัดชลบุรีมีสภาพเศรษฐกิจ ดังนี้ 1) การเกษตรกรรม ได้แก่ ทำไร่ไถนา ไร่มันสำปะหลัง ไร่สับปะรด ทำนา ทำสวนผลไม้ และมีกำลังแรงงาน รวมจำนวน 1,035,287 คน จำแนกเป็น ผู้มี งานทำ จำนวน 1,029,935 คน และผู้ว่างงาน จำนวน 5,35 คน 2) การท่องเที่ยว ได้แก่ แหล่ง ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวบ้านเชิงสมัยใหม่ ซึ่งมีความสมบูรณ์ครบถ้วน สวยงาม และ คงสภาพเดิม มีขนบธรรมเนียมประเพณี สัมกับ “ชลบุรี คือศูนย์กลางการท่องเที่ยวแห่งทะเล ตะวันออก” 3) การอุตสาหกรรม เป็นพื้นที่เป้าหมาย โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก ปี 2553 มีโรงงานอุตสาหกรรม ทั้งสิ้นจำนวน 3,853 แห่ง อยู่นอกนิคม อุตสาหกรรม จำนวน 2,947 แห่ง และในนิคมอุตสาหกรรม 5 นิคม จำนวน 1,231 แห่ง จำนวน 349,264 คน ภาคอุตสาหกรรมจึงจัดเป็นรายได้หลักของจังหวัดชลบุรี โดยมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง 4) การ ศาสนา ปัจจุบันนับถือศาสนาพุทธมากถึง 97 เปอร์เซ็นต์ ส่วนที่เหลือนับถือศาสนาคริสต์ อิสลาม และอื่นๆ โดยผสมผสานความเชื่อความศรัทธาในสิ่งศักดิ์สิทธิ์เข้าไปในศาสนาที่ตนนับถือ และ 5)

การสาธารณสุข โดยมีโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 1 แห่ง เอกชน จำนวน 10 แห่ง สถานีอนามัย จำนวน 208 แห่ง คลินิก จำนวน 399 แห่ง และศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 15 แห่ง

ในปีการศึกษา 2561 บริษัท เดอะไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ร่วมมือกับ วิทยาลัยเทคนิคบางแสน ภายใต้โครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา รับสมัครบุคคลผู้ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า เข้าศึกษาต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) ระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สาขาการโรงแรม สาขาวิชาการ โรงแรม จำนวน 20 คน และจำนวน 20 คนในปีการศึกษาถัดไป ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก “5ม” คือ 1) มีระบบที่ฝึกฟรีตลอดหลักสูตรที่เรียน 2 ปี 2) มีงานทำ 3) มีรายได้ 4) มีวุฒิหลังสำเร็จ การศึกษา (ปวส.) และ 5) มีทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี โดยบริษัทเชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะเกิดขึ้นได้ จากการปลดปล่อยความสามารถในตัวบุคลากรให้ถึงขีดสุดและจะเดินหน้าพัฒนาคน ต่อไป เพราะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักในการสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคมและประเทศ ดังคำกล่าว ของไมเนอร์ที่เชื่อว่า “Minor สร้างคน คนสร้างชาติ”

โครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นโครงการที่เน้นพัฒนา ทักษะและเพิ่มศักยภาพของแรงงาน จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ความรู้ ได้ประสบการณ์ มี รายได้ระหว่างเรียน มีทักษะวิชาชีพติดตัว สามารถเลือกเรียนได้หลากหลาย ได้รับความนิยมจาก ตลาดแรงงาน และโอกาสเรียนต่อระดับอุดมศึกษา รวมทั้งได้มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น และเป็นการ แก้ไขปัญหาภาวะขาดแคลนพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) ภาวะขาดแคลนคนเก่งหรือพนักงานที่มี ประสิทธิภาพ และการว่างงานในประเทศ หลังจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจทั่วโลก มี วัตถุประสงค์ คือ 1) สร้างบุคลากรด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรและ ตลาดแรงงาน 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านวิชาชีพ และส่งเสริมให้นักศึกษามีงานทำ และมีรายได้ 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้อง กับความต้องการของภาคธุรกิจ 4) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้ดีขึ้น เพื่อลดปัญหาทางสังคม และ 5) เพื่อพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยการศึกษา ระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียน การสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ ในการผลิตและพัฒนากำลังคน

จากการดำเนินโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัท ไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน เพื่อให้ทราบว่าการดำเนิน โครงการได้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลดี ผลเสีย และการดำเนินงานที่ควรปรับปรุง

แก้ไข หรือพัฒนา ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง หรือให้ข้อเสนอแนะการแก้ไขการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นปีการศึกษา 2563 ผู้ประเมินจึงได้รายงานการประเมินโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam, 2004) เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และ 4) การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

### วัตถุประสงค์การประเมินโครงการ

1. เพื่อประเมินบริบทของโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน
2. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน
3. เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน
4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

### ขอบเขตการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam, 2004) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และ 4) การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) รายละเอียดดังนี้

#### 1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)

##### 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินด้านบริบทเป็นการประเมินก่อนดำเนินงานตามโครงการ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการ ความสอดคล้อง หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ ความ

ชัดเจนเป้าหมายของโครงการ และการเตรียมการภายในโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

## 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครู จำนวน 48 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 22 คน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และสถานประกอบการ จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 126 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 37 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 คน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และสถานประกอบการ จำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 97 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 : 345; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

## 1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัญหาและความต้องการ ความสอดคล้อง หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ ความชัดเจนเป้าหมายของโครงการ และการเตรียมการภายในโครงการ

## 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ประเมินก่อนดำเนินโครงการ ช่วงภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562

## 2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

### 2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินก่อนดำเนินงานตามโครงการ เพื่อศึกษาบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ แหล่งเรียนรู้ และการสนับสนุนของผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ โครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

### 2.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครู จำนวน 48 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 22 คน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และสถานประกอบการ จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 126 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 37 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 คน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และสถานประกอบการ จำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 97 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย

ใช้ตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 : 345; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

### 2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ แหล่งเรียนรู้ และการสนับสนุนของผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ

### 2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ประเมินก่อนดำเนินโครงการ ช่วงภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562

## 3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินด้านกระบวนการเป็นการประเมินระหว่างการดำเนินโครงการ เพื่อศึกษาการพัฒนารายวิชาและการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ตามรายวิชา การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามรายวิชา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ตามรายวิชา โครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

### 3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครู จำนวน 48 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 22 คน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และสถานประกอบการ จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 126 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 37 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 17 คน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และสถานประกอบการ จำนวน 28 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 97 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 : 345; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

### 3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนารายวิชาและการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ตามรายวิชา การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามรายวิชา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ตามรายวิชา

### 3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ปีการศึกษา 2563

## 4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)

### 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินด้านผลผลิตเป็นการประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ โดยกำหนดให้มีการประเมินให้ครอบคลุมประเด็นดังกล่าว ดังนี้

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการต้นกล้าอาชีพ พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

4.1.2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.1.3 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกอาชีพและการทำงานของ ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

4.1.4 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และ วิทยาลัยเทคนิคบางแสน

4.1.4.1 กิจกรรมระยะที่ 1 ก่อนเข้าร่วมโครงการ

- 1) การสมัครเข้ารับการศึกษา
- 2) การปฐมนิเทศ
- 3) เยี่ยมชมสถานประกอบการบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

(มหาชน)

4.1.4.2 กิจกรรมระยะที่ 2 ระหว่างการดำเนินงานโครงการ

- 1) การเรียนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- 2) การฝึกอาชีพในสถานประกอบการแบบมีอาชีพ
- 3) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านภาษาอังกฤษ
- 4) การจัดสวัสดิการ (ค่าเบี้ยเลี้ยงการทำงาน ฟรีที่พัก/ค่าเทอม ชุดพนักงานฟรี ส่วนลดผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ มีงานรองรับเมื่อจบการศึกษา และทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี)

4.1.4.3 กิจกรรมระยะที่ 3 หลังการดำเนินงานโครงการ

- 1) การติดตามและประเมินผลการเรียน การฝึกอาชีพ
- 2) รับรองผลสำเร็จการศึกษาและการฝึกอาชีพ (ประกาศนียบัตรของสถานศึกษาและสถานประกอบการ)



4.1.5 ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษา โดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

#### 4.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เรียน จำนวน 21 คน ผู้ปกครอง จำนวน 21 คน และสถานประกอบการ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 48 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 45)

#### 4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ ปีการศึกษา 2563

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การประเมินโครงการ** หมายถึง กิจกรรมการตรวจสอบของผู้ประเมิน ซึ่งดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ด้วยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งแปลความหมายของข้อมูลที่รวบรวมได้ อภิปรายผล เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการหรือเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

2. **การประเมินโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัทไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน** หมายถึง การนำเสนอกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่านโยบาย แผนงาน หรือโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมีมาตรฐานและเครื่องมือในการวัดที่แม่นยำและเชื่อถือได้ของการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบ การประเมินแบบซิปป (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สต๊ฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam, 2004) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 **การประเมินบริบท (Context Evaluation)** หมายถึง การประเมินก่อนดำเนินการโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ

2.2 **การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)** หมายถึง การประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสมและความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ ระยะเวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

2.3 **การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)** หมายถึง การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ

**2.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)** หมายถึง การประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ การประเมินโครงการแบ่งตามระยะเวลา มี 3 ประเภท คือ

**2.4.1 การประเมินก่อนเริ่มโครงการ** หมายถึง การประเมินขั้นวางแผนโครงการ ด้านความเหมาะสมของโครงการและวิเคราะห์ผลตอบแทนโครงการ

**2.4.2 การประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการ** หมายถึง การประเมินในช่วงเวลาของการปฏิบัติงานโครงการ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างจะได้แก้ไขทันท่วงที เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**2.4.3 การประเมินหลังการดำเนินงานโครงการ** หมายถึง การประเมินเมื่อการปฏิบัติงานโครงการเสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อเป็นการมองโดยภาพรวมว่าวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นเช่นไร ทรัพยากรของโครงการเป็นอย่างไร มีความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ หากมีการดำเนินงานโครงการช่วงต่อไป จะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

**3. การศึกษาระบบทวิภาคี** หมายถึง การจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

**4. การบูรณาการ** หมายถึง การรวบรวมเนื้อหาทักษะความคิดรวบยอดหรือประสบการณ์การเรียนรู้จาก 2 วิชาหรือมากกว่า ที่สามารถตอบสนองต่อจุดประสงค์การเรียนรู้เดิมไว้และการรวมเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องสนองต่อความต้องการและสภาพจริงของผู้เรียน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

**5. สมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวผู้เรียนที่จบการศึกษาโครงการจัดการอาชีวศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายวิชา เป็นสิ่งผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนตัว ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

**5.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์** หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

**5.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้เรียนที่กำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรมที่ประสงค์ร่วมกัน

**5.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**6. ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดในวิทยาลัยเทคนิคบางแสน ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

**7. ครู** หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน วิทยาลัยเทคนิคบางแสน

**8. บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นในวิทยาลัยเทคนิคบางแสน ยกเว้น นักการภารโรง ยามรักษาการณ์ และพนักงานขับรถ วิทยาลัยเทคนิคบางแสน

**9. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา ตามคำสั่งวิทยาลัยเทคนิคบางแสน ปีการศึกษา 2562

**10. ผู้เรียน** หมายถึง นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สาขาวิชาการโรงแรม สาขางานบริการอาหารและเครื่องดื่ม ที่เข้าศึกษาในโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัท ไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

**11. ผู้ปกครอง** หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองดูแลชอบตามกฎหมาย ในการปกครองดูแลผู้เยาว์ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะและไม่มีบิดามารดา หรือบิดามารดาถูกถอนอำนาจปกครองของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สาขาวิชาการโรงแรม สาขางานบริการอาหารและเครื่องดื่ม ที่เข้าศึกษาในโครงการต้นกล้าอาชีพพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับบริษัท ไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยเทคนิคบางแสน

**12. สถานประกอบการ** หมายถึง บริษัท ห้างหุ้นส่วน ร้านค้า ในประเทศที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือสถาบันในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

**13. สถานประกอบการในการประเมินด้านผลผลิต** หมายถึง บุคลากรที่ดูแลโครงการแผนก Minor Corporate University บริษัท ไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่ร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคบางแสน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการอาชีวศึกษา

และการฝึกอบรมวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาการศึกษาและความร่วมมือ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายพัฒนาการศึกษาและความร่วมมือ ผู้ช่วยฝ่ายพัฒนาการศึกษา และผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายพัฒนาการศึกษา

**14. ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกยินดีหรือรู้สึกมีความสุขกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กำลังกระทำหรือกำลังได้รับ และหากผลลัพธ์นั้นเป็นไปตามคาดหวัง

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินโครงการ

1. สภาพและแนวทางการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

2. แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ความรู้ ได้ประสบการณ์ มีรายได้ระหว่างเรียน มีทักษะวิชาชีพติดตัว สามารถเลือกเรียนได้หลากหลาย ได้รับความนิยมาจากตลาดแรงงาน และโอกาสเรียนต่อระดับอุดมศึกษา รวมทั้งได้มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น

3. การจัดการศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

4. นักศึกษามีรายได้ระหว่างเรียน มีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นบุคลากรด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาภาวะขาดแคลนพนักงานที่มีศักยภาพ (Talent) ภาวะขาดแคลนคนเก่งหรือพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และการว่างงานในประเทศ