

การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ
ก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

ปัญญาสุทธิ จันทรวงศา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

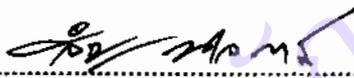
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2549

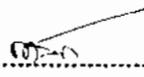
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

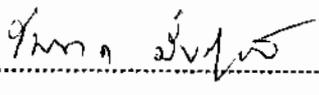
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่องการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพ
สำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เสนอโดย พันโท ปิยะจสุทธิ์ จันทรวงศา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา

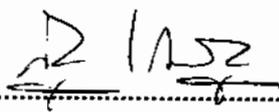

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์โอภาส)

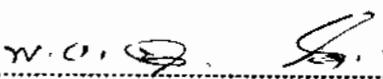
วันที่ 21 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2549

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นล้มฤทธิ์)


.....กรรมการ
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(พันเอก นิมิตร ไตอินทร์)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็น กองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์ มหาราช จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ
ชื่อนักศึกษา	ปัญญาสุทธิ จันทรวงศา
สาขา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ปีการศึกษา	2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและการดำเนินงานตามโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต 2) เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ สำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทหารกองประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ จำนวน 30 คน ครูฝึก 5 คน เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเรียงตามเนื้อหา ในขั้นแสวงหาแนวทาง และวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ สำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม

จากการประเมิน โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี พบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการในภาพรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า ความต้องการความจำเป็นของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการและความพร้อมของทรัพยากรทั้งสามองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่วัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการพบว่าภาพรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ความเห็นของครูฝึกต้องการให้ภาครัฐ หรือเอกชนมีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมของโครงการอยู่ในระดับมาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติระหว่าง การดำเนินโครงการ ทหารกองประจำการได้รับความรู้อยู่ในระดับมาก การปฐมนิเทศช่วยให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

4. ด้านผลผลิต ผลทางตรงมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลของการดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพแล้วสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

แนวทางการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

1. ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทราบข้อมูลการปฏิบัติของทหารกองประจำการภายหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ ว่าได้ผลอยู่ในระดับใดและจะดำเนินโครงการอย่างไร

2. ควรมีการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ให้มีความสมบูรณ์และบริหารงานได้ในแนวทางการประหยัดงบประมาณในปัจจุบัน

3. อาจใช้บุคคลภายนอกทำการประเมินหาข้อมูลในการทำการประชุมสัมมนา หรือมีส่วนร่วมกับส่วนราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยทหาร และมีการพัฒนาโครงการฝึกรวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วย

Thesis Title The Job Training Project Assessment for Conscripts before Retiring
to be Military of Special Warfare Command, Somdetphranaraimaharaj
Camp, Lop Buri Province

Thesis Advisors Asst. Prof. Dr. Chommanard Mansamrit
Dr. Suphot Gerdsuwan

Name Panjasuth Chantrawongsa

Concentration Development Strategy

Academic Year 2006

ABSTRACT

The research aimed to 1) evaluate the current problems and management according to the job training project for conscripts before retiring to be military of Special Warfare Command, Somdetphranaraimaharaj Camp, Lop Buri Province, in 4 aspects, namely environment, fundamental factors, process, and product, 2) determine the guidelines and methods to develop the training project mentioned above.

The population used consisted of 30 conscripts attending job training and 5 trainers. A set of questionnaires, a checklist, an observation list, and an interview schedule, designed by the researcher, were used as a research instrument. The data was processed by percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), and content sequencing to determine the guidelines and methods for development the project by using a focus group technique.

The findings were as follows:

1. the environment of the project is appropriated at a high level, when considered by each aspect: the need, the possibility and the readiness of the project were rated at a moderate level, whereas the objectives of the project were at a high level.
2. the fundamental factors of the project are appropriated at a moderate level; the trainers needed help in project activities from both the government and private sector which was rated at a high level.
3. the process of the project was rated at a high level, the orientation provided the conscripts' understanding at a high level.
4. regarding product, the direct results are appropriated at a high level and the results of the job training project management achieved the goals of the project.

Guidelines to develop the project.

1. the achievement of each fiscal year training project should be assessed to gain data about the practice of the conscripts after ending the project to know the level of the result in order to adapt the project management.

2. a research on the factors influencing the project management should be employed to be as data accompanying the job training project, make it complete and economize the budget.

3. the assessment may be processed by the outsiders to be used as data for a seminar or increase working efficiency of the task force, to develop the project and the personnel.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดี จากที่ปรึกษา ในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เตชะชั้นหมาก ประธานกรรมการสอบ และ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด มั่นสัมฤทธิ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ พันเอก นิมิตร โดอินทร์ ผู้อำนวยการ กองวิทยาการ ศูนย์สงครามพิเศษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำ และแนวทางที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพเพียง

ขอขอบพระคุณ พลเอก ป मुख อุทัยฉาย ที่ปรึกษาพิเศษกองทัพบก ที่ให้แนวทางการ วิจัย และผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณา ตรวจสอบเครื่องมือ ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง คณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ทุกท่านที่ได้กล่าวนาม ที่ได้ให้ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ อากาศ คุณแม่ พันเอกหญิง สมบัติ จันทรวงศา ที่ช่วยเหลือเกื้อหนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พันโท ปัญจสุทธิ์ จันทรวงศา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
วิธีดำเนินการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน.....	8
การดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพ.....	11
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ.....	16
แนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ระยะที่ 1 การประเมินโครงการ.....	36
ประชากร.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	39
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ระยะที่ 2 เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับ ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี.....	44
ประชากร.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	45
วิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ระยะที่ 1 การประเมินโครงการ.....	46
ระยะที่ 2 เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับ... ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี.....	60
การสรุปผลการวิจัยแบบสหนากลุ่ม.....	61
ผลการสหนากลุ่มเพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ สำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี.....	63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	65
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	65
วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	114

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	วัตถุประสงค์ ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล ดัชนีชี้วัด แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี.....	36
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละของครูฝึกในโครงการจำแนกตามสถานภาพทั่วไป.....	47
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกมีต่อสภาพแวดล้อมของโครงการ.....	48
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกมีต่อปัจจัยเบื้องต้น.....	49
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกมีต่อกระบวนการดำเนินงานโครงการ.....	50
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกที่มีต่อผลผลิต	52
ตาราง 7	จำนวนและร้อยละของทหารกองประจำการในโครงการจำแนกตามสถานภาพทั่วไป.....	54
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทหารกองประจำการที่มีต่อปัจจัยเบื้องต้น	56
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของทหารทหารกองประจำการที่มีต่อกระบวนการดำเนินโครงการ.....	57
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของทหารมีต่อผลผลิตของโครงการ.....	59
ตาราง 11	ค่าร้อยละ ด้านสภาพแวดล้อมของแบบตรวจสอบรายการโครงการฝึกวิชาชีพของกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ.....	60

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ระยะการวิจัยและพัฒนา.....	7
ภาพ 2 วงจรของไทเลอร์.....	21
ภาพ 3 โมเดลเคาร์ทีแนนซ์ของสเดก.....	26
ภาพ 4 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน.....	27
ภาพ 5 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐานตามโมเดลของโพรวิส.....	28
ภาพ 6 แบบจำลองแนวคิดการประเมินของโพรวิส ในส่วนของการขยายความต่อเนื่อง.....	29
ภาพ 7 โมเดลพื้นฐานของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP model).....	31
ภาพ 8 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทการประเมินตามโมเดลของสตัฟเฟิลบีม.	33
ภาพ 9 รูปแบบแนวทางและวิธีการพัฒนาการดำเนินงานโครงการของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ “การแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ”	64

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การประกอบอาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับทุกคน เพราะการประกอบอาชีพเป็นหลักพื้นฐานของการพัฒนาตนเองและสังคม การวางพื้นฐานการประกอบอาชีพให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้มีประชากรประสบปัญหาการว่างงานเพิ่มมากขึ้นและขยายความรุนแรง จนเป็นปัญหาอาชญากรรมที่กระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กลายเป็นปัญหาความมั่นคงของชาติทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานยังมีผลตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะผลกระทบต่อชุมชน ฉะนั้นทางภาครัฐบาลได้ตระหนักถึงคุณค่าของการประกอบอาชีพของประชากรที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิต จึงเร่งพัฒนาการส่งเสริมวิชาชีพทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ทั้งให้ความสำคัญในการฝึกวิชาชีพให้กับประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ดังนั้นกระทรวงกลาโหมมีนโยบายขยายโอกาสทางการฝึกวิชาชีพ ให้กับบุคลากรในกองทัพ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชนและประชากรของประเทศ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติหน้าที่ของประชากรในการประกอบอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ฉะนั้นทางเหล่าทัพ เห็นเป็นนโยบายและแนวทางหนึ่งในหลายแนวทางที่จะช่วยดำเนินการ ในการจัดทำโครงการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนตามความเหมาะสมกับภารกิจ ชีตความสามารถและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

จากประวัติอันยาวนานของประเทศไทย การที่เรามีเอกราชมีความมั่นคงและมีการพัฒนามาหลายศตวรรษจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการปกครองประเทศและการพัฒนาประเทศจะมีองค์กรฝ่ายทหารเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะทหารมิใช่มีหน้าที่รบเพียงประการเดียว ยามใดที่ประเทศปราศจากศึกสงคราม ทหารจะทำหน้าที่พัฒนาประเทศด้วยตั้งพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแก่ทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ เนื่องในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พุทธศักราช 2533 ณ ลานพระบรมรูปทรงม้า มีใจความสำคัญตอนหนึ่งดังนี้ “เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า ทหารไทยนั้นนอกจากจะได้ทำหน้าที่สู้รบป้องกันประเทศและชำระรักษาเอกราชอธิปไตยกับทั้งอิสรภาพของชาติไว้ให้สมบูรณ์ยืนยงมาแล้ว ยังทำหน้าที่พัฒนาบ้านเมืองและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน อันเป็นหน้าที่ของทุกคนจะต้องปฏิบัติอีกประการหนึ่ง หน้าที่

ประการหลังนี้ต้องถือว่า เป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของทหาร เสมือนกับการสู้รบ เพราะการพัฒนาบ้านเมืองเจริญมั่นคงให้ประชาชนเป็นคนดี มีวิชา มีสถานะความเป็นอยู่ที่ดี มีกำลังเข้มแข็งที่จะช่วยตนเองและรวมกันเป็นปึกแผ่นให้แข็งแกร่งนั้น สามารถป้องกันเงื่อนโซ่ของสงครามและการต่อสู้เอาชนะความยากไร้ และศึกศัตรูภายนอกได้ทั้งหมด"

จากมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติโครงการขยายโอกาสทางการอาชีพ โดยการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดฝึกวิชาชีพโดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พุทธศักราช 2530 ต่อมากระทรวงกลาโหมได้รับนโยบายจากรัฐบาลให้ดำเนินการขยายโอกาสให้ทหารกองประจำการทั้งสามเหล่าทัพ ตั้งแต่ประมาณ 2535 เป็นต้นไป ขอบเขตของความเป็นมาของการฝึกตามหลักสูตรวิชาชีพที่ได้รับอนุมัติครั้งแรกเมื่อ 12 มีนาคม 2535 (หนังสือ ยศ.ทบ.ต่อที่ กท 0403 / 550 ลง 10 มี.ค. 2535) โดยกรมยุทธศึกษาทหารบกได้หาทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ปัจจุบันหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้รับมอบหมายจากกองทัพบกให้ดำเนินโครงการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งในกองทัพบกที่ได้รับนโยบายในการจัดทำโครงการ โดยเน้นงานวิชาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้จริงเมื่อปลดประจำการไปแล้ว และเรียกชื่อโครงการนี้ว่า โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี กองทัพบกได้มอบภารกิจในด้านการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก ให้ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ โดยเน้นการส่งเสริมด้านการอาชีพ เพื่อสามารถเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพได้ และทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของกองทัพบกที่ดำเนินการอยู่ และสิ่งสำคัญที่ทำให้โครงการนี้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ใต้นั้น คือ การมีส่วนร่วมของทหารกองประจำการและครอบครัว รวมทั้งชุมชนในการร่วมมือกับภาครัฐ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ การร่วมมือช่วยเหลือแก้ปัญหาสังคมและอนาคตของประเทศ ตลอดจนการบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ ดังนั้นตามที่กองทัพบกประกาศรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (สมัครใจ) ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป โดยมีมาตรการจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งและประโยชน์ที่จะได้รับต่อทหารกองเกินกล่าว คือ เมื่อเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้วจะมีโอกาสพัฒนาตนเองโดยเฉพาะในด้านการฝึกวิชาชีพตามที่กองทัพได้มีโครงการส่งเสริม เช่นเดียวกับทหารกองประจำการที่ตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการในเดือน เมษายน ของทุกปี โครงการส่งเสริมวิชาชีพแก่ทหารกองประจำการที่มีการดำเนินงานมานานและกระทรวงกลาโหมได้มอบหมายให้เหล่าทัพต่างๆ รับผิดชอบในการจัดทำโครงการส่งเสริมวิชาชีพแก่ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการตามความเหมาะสมกับภารกิจขีดความสามารถของหน่วย คือ ใ้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในส่วนของกองทัพบก

และกำหนดค่ายทหารที่มีอยู่ทั่วประเทศ ให้เป็นศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพพลทหารก่อนปลดประจำการ ให้หน่วยขึ้นตรงได้จัดทำโครงการดังกล่าวใช้พื้นที่ของหน่วย รวมทั้งให้ใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก และให้เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นหน่วยหนึ่งที่มีการฝึกอบรมในลักษณะพิเศษ ที่มีส่วนช่วยให้ทหารกองประจำการที่ออกไปปฏิบัติภารกิจได้ฝึกฝนการทำงานในการฝึกวิชาชีพตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ จนเป็นที่ไว้วางใจ และยอมรับในขีดความสามารถของหน่วยรบพิเศษนี้มาเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นทหารที่มีระเบียบวินัยเข้มแข็ง เป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน

แผนการฝึกอบรมให้ใช้กรอบหลักสูตรวิชาชีพ จำนวน 13 หลักสูตร ในการฝึกอบรม แต่ละหลักสูตรมีระยะเวลาการฝึกอบรม 225 ชั่วโมง หรือประมาณ 16 สัปดาห์ ตามระยะเวลาที่มีอยู่แต่หน่วยจะเปิดการฝึกอบรมได้ไม่เกิน 2 หลักสูตรในแต่ละห้วงการฝึก ส่วนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางกองทัพบก จะให้การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเปิดการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการฝึกอบรมในห้วงหลังซึ่งคาบเกี่ยวกับปีงบประมาณถัดไป 1 เดือน (ตุลาคม) ให้หน่วยบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ได้รับให้เสร็จสิ้นในปีงบประมาณ (กันยายน) โดยให้สามารถฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่องไปจนถึงเดือน ตุลาคม งบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในลักษณะถาวร กองทัพบกจะให้การสนับสนุนโดยแยกดำเนินการต่างหาก ส่วนกองทัพบกได้เคยอนุมัติหลักการให้ดำเนินโครงการเปิดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ทหารกองประจำการมาแล้วในห้วงระยะเวลาหนึ่งโดยให้ยึดถือปฏิบัติตามตั้งแต่ปีงบประมาณ 2536 เป็นต้นมาและในปีงบประมาณ 2540 เศรษฐกิจของประเทศไทยไม่เอื้ออำนวย กองทัพบกมีความจำเป็นต้องปรับลดงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2540 ซึ่งส่งผลให้กองทัพบกจำเป็นต้องชะลอโครงการเปิดการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการไว้ก่อน ทั้งนี้ให้แสวงหาประโยชน์และความร่วมมือจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัท ห้างร้านของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ในการเปิดการฝึกอบรมวิชาชีพ เช่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน และวิทยาลัยเทคนิค เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้วิจัยในฐานะเป็นนักยุทธศาสตร์การพัฒนา ตั้งอยู่บนฐานความคิดว่า “ความเจริญที่ยั่งยืนทั้งของชุมชน ของประเทศและแม้ของรายบุคคล จะเกิดขึ้นได้ต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดี” จึงเป็นอุดมการณ์ที่จะสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดี ตามลักษณะเนืองงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทั้งนี้โดยอิงอาศัยแนวทางทรงงานพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ปรากฏในโครงการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ นอกจากนั้นในระยะยาวโครงการมุ่งหวังที่จะมีบทบาทโดยทางอ้อมในการเหนี่ยวนำสังคมท้องถิ่น หันมาสนใจและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในอันที่จะพัฒนาตนเองด้วยยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม เพื่อความเจริญที่ยั่งยืน จึงได้สนใจที่

จะศึกษาเรื่องนี้ นอกจากนั้นผลของการวิจัยจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปปรับปรุง พัฒนารูปแบบของโครงการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ถ่ายโอน หรือเป็นเอกสารอ้างอิงกับโครงการอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นความ จำเป็นที่จะต้องดำเนินการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็น กองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรีขึ้น

คำถามการวิจัย

คำถามหลักของการวิจัยนี้ คือ จะพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ สำหรับทหารกองประจำ การก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้อย่างไร โดยประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกอง หนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เป็น อย่างไร
2. มีแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อน ปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัด ลพบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกอง ประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์ มหาราช จังหวัดลพบุรี ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation)
 - 1.2 เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation)
 - 1.3 เพื่อประเมินกระบวนการ (process evaluation)
 - 1.4 เพื่อประเมินผลผลิต (product evaluation)
2. เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกอง ประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์ มหาราช จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

2. ขอบเขตประชากร

2.1 ผู้มีส่วนได้เสียที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการวิจัยนี้ ได้แก่ ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน สังกัด กองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน 15 คน และสังกัดกองร้อยบริการ กองบริการ ศูนย์สงครามพิเศษ จำนวน 15 คน รวมจำนวน 30 คน

2.2 การแสวงหานวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม พิจารณาเลือกจากผู้มีส่วนได้เสีย เฉพาะผู้มีคุณสมบัติตามผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

2.2.1 ผู้บังคับหน่วย จำนวน 1 คน

2.2.2 ผู้บังคับบัญชาฝ่ายอำนวยการ จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้ควบคุมบริหารโครงการ จำนวน 2 คน

2.2.4 ผู้บังคับหน่วยเจ้าของโครงการ จำนวน 2 คน

2.2.5 ผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ จำนวน 3 คน

2.2.6 ผู้ใช้ผลงานจากการฝึกวิชาชีพ จำนวน 10 คน

3. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษา คือ ใช้รูปแบบการประเมินตามแนวความคิดและโมเดลชิบของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP model) โดยประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต

4. ขอบเขตระยะเวลา

ศึกษาวิจัยระหว่างเดือนเมษายน 2548 – เดือนเมษายน 2550

นิยามศัพท์เฉพาะ

โครงการ หมายถึง โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ในปีงบประมาณ 2548-2549

การประเมินโครงการ หมายถึง การใช้แบบจำลองการประเมินโครงการ “CIPP” (CIPP'S evaluation model) ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP model) เป็นแนวทางในการประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระ

พระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความจำเป็นในการจัดทำโครงการ ประเด็น ปัญหา ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และความชัดเจนของเป้าหมาย
 2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพร้อมของ อาคารสถานที่ ครูฝึก สิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณสนับสนุน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ให้ความรู้แก่ทหาร
 3. ด้านกระบวนการ ได้แก่ ขอบกพร่องของการดำเนินโครงการ หาข้อมูลเพื่อปรับ การปฏิบัติให้เหมาะสม รวมทั้งการพิจารณาบันทึกรายงานด้านการฝึกวิชาชีพ
 4. ด้านผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เช่น ทหารกองประจำการได้รับความรู้ด้านวิชาชีพ และจะนำวิชาชีพกลับไปใช้ในท้องถิ่นของตน
- ทหารกองประจำการ หมายถึง ผู้ที่ผ่านกระบวนการ ถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการ ทหารตามพระราชบัญญัติการเข้ารับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 และเป็นทหารเข้ารับ ราชการในปีงบประมาณ 2548 และปีงบประมาณ 2549

หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ หมายถึง สถานที่ที่เป็นหน่วยระดับกองบัญชาการ หน่วยรบพิเศษ และหน่วยขึ้นตรง เช่น ศูนย์สงครามพิเศษ เป็นหน่วยวิทยากร ด้านการฝึก ศึกษา ให้กับกำลังพลของหน่วยรบพิเศษ เช่น หลักสูตรส่งกำลังทางอากาศ หลักสูตรรบพิเศษ และหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยรบพิเศษ

หน่วยเจ้าของโครงการ หมายถึง ส่วนราชการ หน่วยงาน ที่ได้รับมอบหมายจาก กองทัพบกให้เป็นหน่วยเจ้าของโครงการในการควบคุมดำเนินการ โครงการ เพื่อสนองตอบ ความต้องการของหน่วยเสนอค้ำขอ

หน่วยบริหารโครงการ หมายถึง หน่วยงาน ส่วนราชการ ที่ได้รับมอบหมายจาก กองทัพบกให้ดำเนินการบริหารโครงการเฉพาะเรื่องที่ใช้หน่วยงานรับผิดชอบโครงการหลาย หน่วยงาน หรือดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชน มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่นๆ

ครูฝึกวิชาชีพ หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และครูผู้สอนหรือ วิทยากรพิเศษจากภายนอก ทำการฝึกสอนตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมตามโครงการ

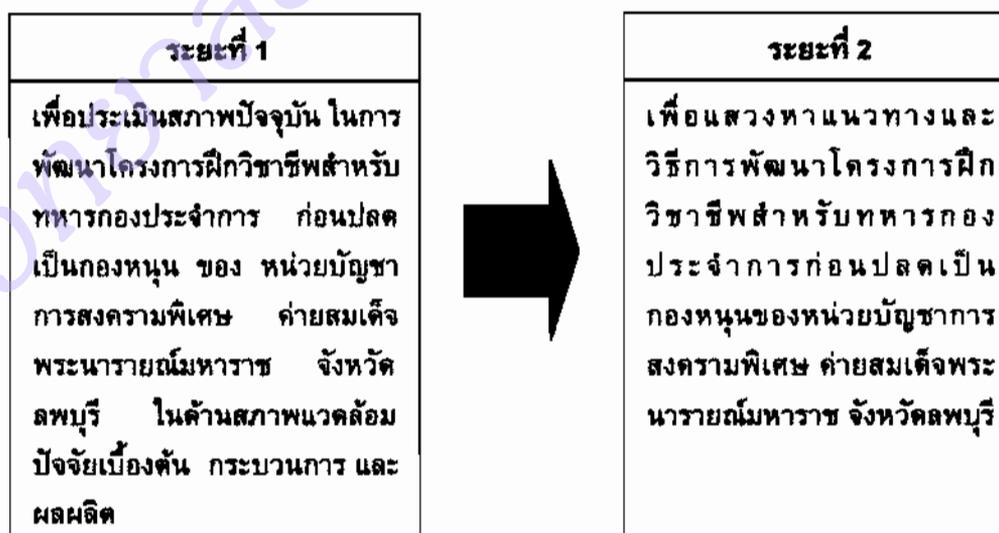
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลเชิงปฏิบัติการของโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี
2. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนารูปแบบและแสวงหา แนวทาง วิจัยพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

3. ผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ กล่าวคือ ช่วยให้ทหารกองประจำการได้รับความรู้ เพื่อเป็นทางเลือกในการ เสริมสร้างอาชีพในท้องถิ่นคน ซึ่งจะช่วยให้สังคมมีความสมบูรณ์ เข้มแข็ง เป็นชุมชนสำคัญของ ชาติที่มีคุณภาพ และยังเป็น การช่วยลดงบประมาณค่าใช้จ่ายของชาติได้อีกทางหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นรูปแบบการประเมินโครงการ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการใน การพัฒนาโครงการวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่าย สมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เป็นการประเมินกระบวนการฝึกวิชาชีพ โดยตั้งอยู่ บนพื้นฐานที่เชื่อว่าผู้มีส่วนสำคัญกับการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพ มีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็น แนวทางและวิธีการพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ในการวิจัยเชิง ประเมินเน้นที่การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนของการวิจัย และวิธีการพัฒนา โดยกำหนดการดำเนินงานไว้ 2 ระยะต่อเนื่องกัน ดังปรากฏในภาพ 1



ภาพ 1 ระยะการวิจัยและพัฒนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยและพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็น
กองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัย
ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุน
2. การดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
4. แนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลด
เป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุน

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยปัจจุบัน กองทัพอไทยกับภารกิจในด้านการพัฒนาประเทศ และภารกิจด้านความ
มั่นคงภายในประเทศ โดยเฉพาะตามแนวชายแดน ในเขตที่หน่วยราชการอื่น เข้าไปไม่ถึงหน่วย
ทหาร ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ ปกป้องคุ้มครองแก่ราษฎรในชนบทห่างไกล
ความเจริญ อันเป็นการสนองตอบต่อพระราชประสงค์ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาล
ปัจจุบัน ที่ทรงห่วงใยราษฎรในพื้นที่ดังกล่าวและทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานโครงการ
พระราชดำริให้ดำเนินการในพื้นที่เหล่านั้น โดยมีพระบรมราชวินิจฉัย “ถ้ามีการบุกกรุกเข้ามาด้วย
อาวุธเราต้องรบ ถ้ากรุกเข้ามาด้วยการแทรกซึม เราต้องทำให้บ้านเมืองมั่นคงด้วยการพัฒนา ให้
ประชาชนทั่วไปอยู่ดีกินดี มีความมั่นคง” และด้วยความเข้าพระทัยในงานของทหารอย่างลึกซึ้ง จึงมี
พระราชดำรัสให้สังคมเข้าใจอย่างชัดเจนถึงภาระหน้าที่อันแท้จริงของทหารว่า “อันความมั่นคงของ
ชาตินั้น มิใช่ก่อกำเนิดหรือกำเนิดขึ้นได้ด้วยพลังทางการทหารในการป้องกันประเทศเท่านั้น แต่ยัง
รวมถึงการที่จะต้องสร้างสรรค์ให้พี่น้องประชาชนมีความอยู่ดีกินดี มีความสุขสมบูรณ์ เขาจึงจะเกิด
ความรักแผ่นดินนี้ และนั่นคือความมั่นคงที่แท้จริงและถาวร”ทหารได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา
ประเทศมานานแล้ว แต่บทบาทดังกล่าวไม่ปรากฏให้สังคม ได้รับรู้อย่างชัดเจนในสมัยที่ จอมพล
สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการจัดตั้ง “กองอำนวยการรักษาความปลอดภัย
แห่งชาติ” หรือ กรป.กลาง ขึ้นทำหน้าที่ป้องกันและต่อต้านการดำเนินงานของผู้ก่อการร้าย

คอมมิวนิสต์ เมื่อ พ.ศ.2505 เพื่อรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505 - 2509) โดยมีโครงการที่สำคัญ คือ โครงการหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ซึ่งเน้นการดำเนินการในพื้นที่ ที่ถูกคอมมิวนิสต์แทรกแซงบ่อนทำลายและในท้องถิ่นห่างไกลทุรกันดาร ซึ่งหน่วยในปัจจุบัน คือ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา การเข้ารับผิดชอบงานด้านการพัฒนาของฝ่ายทหารเป็นที่ยอมรับของรัฐบาลในสมัยต่อๆ มา ดังนั้นในระยะเวลาต่อมาใน พ.ศ. 2520 กระทรวงกลาโหม จึงกำหนดนโยบายทางทหาร ให้ทั้งสามเหล่าทัพให้ความร่วมมือในการพัฒนา และช่วยเหลือประชาชน ดังนี้

ช่วยเหลือและส่งเสริมงานพัฒนาของหน่วยราชการอื่น ๆ

ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา ในท้องถิ่นกันดารและล่อแหลมต่อการคุกคามของผู้ก่อการร้าย

ช่วยพัฒนาทหารกองประจำการให้มีวิชาชีพ

ช่วยสร้างพลังมวลชนขึ้นสนับสนุนรัฐบาล

ช่วยงานบรรเทาสาธารณภัย

2. ความเป็นมาของโครงการฝึกวิชาชีพ

2.1 เพื่อลดภาวะปัญหาอาชญากรรมและหน่วยงานในท้องถิ่นรวมถึงสังคม เศรษฐกิจของประเทศ

2.2 เพื่อให้ทหารกองประจำการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในท้องถิ่นตนเองสามารถนำวิชาชีพทางด้านเกษตรกรรม หรือวิชาชีพอื่นๆ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพภายหลังจากปลดประจำการแล้วและเพื่อมิให้เป็นภาระของสังคมต่อไป

3. เป้าหมาย : กองทัพบกจะรับภาระการจัดทำโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุน โดยให้ดำเนินโครงการในหน่วยทหารที่กำหนดไว้ ซึ่งมีหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นหน่วยหนึ่งในหลายหน่วยงาน ในกองทัพบกที่รับผิดชอบการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ โดยกองร้อยกองบัญชาการและกองร้อยบริการ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการพิเศษ และทำการดำเนินการฝึกที่แตกต่างกัน ซึ่งรับผิดชอบในการฝึกให้เป็นไปตามนโยบาย ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ซึ่งได้มีการกำหนดคุณสมบัติขั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

3.1 เป็นทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการในปีงบประมาณนั้นๆ

3.2 มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบ และการขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่นๆ

4.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ กองทัพบก ร่วมกับส่วนราชการ โดยขึ้นต้น กองทัพบก ได้กำหนดพื้นที่หน่วยทหาร ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในส่วนของกองทัพบก กำหนดค่ายทหารที่มีอยู่ทั่วประเทศ เป็นศูนย์ฝึกกองบรมวิชาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดเป็น กองหนุน ซึ่งพิจารณาใช้หน่วยที่ดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 หน่วยที่จัดเป็นศูนย์อบรมวิชาชีพจำนวน 78 กลุ่ม

1) หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ อยู่ในกลุ่มที่ 72 โดยมอบให้ทางกองพลรบพิเศษที่ 1 และศูนย์สงครามพิเศษ เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน

2) กองพลรบพิเศษที่ 2 อยู่ในส่วนของมณฑลทหารบกที่ 33

4.1.2 หน่วยงานที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดวิทยากร ครูฝึกในการฝึกวิชาชีพ การประสานกับองค์กร หรือหน่วยงานในการรับสมัครงาน ภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น หรือให้การสนับสนุนทางด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาชีพ

2) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่ กรมวิชาการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตรและกรมปศุสัตว์ เพื่อสนับสนุนทางด้านวิทยากรในการให้ความรู้ทางด้านการเกษตร การสนับสนุนเครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการเกษตรและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อสนับสนุนทางด้านวิทยากรในการให้ความรู้ หรือแนะแนวทางการประกอบอาชีพที่เป็นความต้องการในปัจจุบัน

5. วิธีดำเนินการ : ขั้นตอนการดำเนินงาน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

5.1 ขั้นตอนที่ 1 : การจัดเตรียมสถานที่ การเสนอแผนการฝึก การอบรมครูฝึก เพื่อรองรับและให้มีความพร้อมที่จะดำเนินการเปิดการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการ

5.2 ขั้นตอนที่ 2 : การดำเนินโครงการและวิธีการดำเนินการฝึก ในแบบที่หน่วยจัดทำ การฝึกเองที่หน่วยและการส่งไปฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกวิชาชีพเบื้องต้น เพื่อที่จะสร้างระเบียบการฝึกวิชาชีพให้อยู่ในกรอบที่กำหนด เริ่มตั้งแต่ ระเบียบปฏิบัติประจำ การเตรียมพื้นที่การฝึก ทำความสะอาดในเขตรับผิดชอบ แผนการฝึกอบรม การสำรวจตนเอง รวมทั้งการไปทัศนศึกษาออกสถานที่ เพื่อให้พลทหารประจำการได้รับประโยชน์สูงสุด อันจะเกิดกับการฝึกวิชาชีพเป็นสำคัญประกอบกับสามารถช่วยเหลือสังคม เมื่อกลับไปใช้ชีวิตในท้องถิ่น

5.3 ขั้นตอนที่ 3 : การประเมินผล ปกติเป็นความรับผิดชอบโดยหน่วยฝึกทำรายงานตามสายอำนวยการ รายงานให้กรมยุทธศึกษาทหารบก

6. ระยะเวลาดำเนินการ : ศึกษาวิจัยระหว่างเดือนเมษายน 2548 - เดือนเมษายน 2550

7. งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานโครงการ : ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ในงบการฝึก (ผ่านกองยุทธการ) เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การฝึก และน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งได้รับการจัดสรรเป็นสิ่งที่ขอให้ตามอัตราที่กำหนด

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนสามารถพัฒนาใช้องค์ความรู้ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกวิชาชีพสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ในระดับหนึ่ง

8.2 เกิดกลุ่มแกนนำท้องถิ่น หรือกองหนุนที่สามารถพัฒนาสังคม และครอบครัวได้ในระดับหนึ่งที่เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ ซึ่งสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การพัฒนาอาชีพนี้ไปยังคนอื่นๆ ได้

การดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ

กระทรวงกลาโหมได้มอบหมายให้เหล่าทัพต่างๆ รับผิดชอบในการจัดทำโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับพลทหารกองประจำการ ตามความเหมาะสมกับภารกิจปัจจุบัน ชีดความสามารถ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในส่วนของกองทัพบกได้กำหนดค่ายทหารที่มีอยู่ทั่วประเทศเป็นหน่วยฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจุบันปัญหาการว่างงานได้กลายเป็นปัญหาของสังคมโลกโดยเฉพาะประเทศไทย ปัญหานี้ได้ขยายตัวรวดเร็ว และมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความมั่นคงของชาติ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพของประชากร รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายสำคัญเร่งด่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักการฝึกของหน่วยทหารที่มีการอบรมวิชาชีพ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้ฝึกอบรม เมื่อกลับจากการรับใช้ชาติ กลับสู่ครอบครัว ชุมชน และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข กองทัพบกในฐานะหน่วยงานหนึ่งของรัฐ ได้สนองตอบนโยบายดังกล่าวและกำหนดแผนการดำเนินงานสำหรับทหารกองประจำการในการฝึกวิชาชีพ กองทัพบกได้จัดทำโครงการฝึกวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหาร เป็นโครงการที่รัฐบาลต้องการที่จะเปลี่ยนภาวะให้เป็นพลัง สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ใช้สถานที่ฝึกวิชาชีพตาม แผน ก

และแผน ข สภาพทั่วไปของพื้นที่ทำการฝึกมีความเหมาะสมต่อการฝึกอบรมวิชาชีพ ภายใต้การ
 อำนวยการกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการ

ในด้านสภาพแวดล้อมของโครงการได้มีงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ของกองทัพบกในด้านการฝึกศึกษากล่าวว่า วิกฤตทางการเงินและความ
 ตกต่ำทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2540 ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความ
 เจริญรุ่งเรืองของพลังอำนาจของชาติทุกด้าน โดยเฉพาะพลังอำนาจทางทหารซึ่งเป็นหลักในการ
 รักษาความมั่นคงของชาติ เมื่อแผนและโครงการต่าง ๆ ของกองทัพต้องถูกปรับให้สอดคล้องกับ
 สถานภาพทางเศรษฐกิจของประเทศและงบประมาณด้านการป้องกันประเทศที่มีจำนวนลดลง

ในห้วงที่ผ่านมานงบประมาณด้านการฝึกศึกษาของกองทัพได้รับน้อยลงเช่นกันและมี
 แนวโน้มว่าจะคงระดับนี้ต่อไปอีกระยะหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแผนระยะยาวในการพัฒนา
 ทักษะบุคคล การดำรงขีดความสามารถทางทหารและความพร้อมรบของกองทัพในที่สุด ได้มี
 การกล่าวถึงแนวความคิดที่จะรวมหน่วยทางด้านการศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและ
 ความต้องการของทรัพยากรรวมทั้งมีการตัด หรือชะลอแผนของโครงการด้านการฝึกศึกษาด้าน
 กำลังพลหลายประการ เช่น การปิดหลักสูตรการศึกษา การงดโครงการฝึกและการชะลอ
 ทุนการศึกษา เป็นต้น

วิกฤตของประเทศครั้งนี้ผลในแง่ลบ คือ การขาดแคลนงบประมาณด้านการป้องกัน
 ประเทศซึ่งส่งผลกระทบต่อแผนการพัฒนากองทัพที่ได้กำหนดไว้แล้ว แต่ในแง่บวก นับเป็นโอกาส
 ที่กองทัพสามารถใช้วิกฤตนี้เป็นเหตุผลปรับโครงสร้าง และการบริหารงานอย่างขนานใหญ่ได้
 นอกจากนี้สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่ค่อนข้างสงบและไม่น่าจะมีสงครามขนาดใหญ่ในอนาคต
 อันใกล้นี้ จะเกื้อกูลต่อกองทัพในการทบทวนยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศเสียใหม่ ทำการปรับ
 โครงสร้างและระบบการบริหารงานขนานใหญ่ได้ อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุผล
 สำเร็จได้ด้วยดี ก็ต่อเมื่อได้มีการกำหนดภาพกองทัพบกที่พึงปรารถนาในอนาคตที่ถูกต้อง
 เหมาะสมกับกำลังพลทุกคนในกองทัพ ประกอบกับมีความเห็นชอบร่วมกันด้วย

มาตรการต่างๆ ในการปรับลดงบประมาณด้านการฝึกศึกษา การปรับลดกำลังพลที่
 กองทัพใช้อยู่ขณะนี้และกำลังพิจารณาใช้ในอนาคตอันใกล้ เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจจะ
 ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงไว้บ้าง คือ ในระยะยาวนั้นกองทัพ
 รู้แน่ชัด หรือยังว่าบทบาทและภารกิจคืออะไร รูปร่างของกองทัพทั้งขนาดและโครงสร้างควรเป็น
 อย่างไร มีการกำหนดภาพของกองทัพที่พึงปรารถนาอย่างชัดเจนหรือยัง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
 ต่างๆ ที่กองทัพกำลังดำเนินการอยู่ จะทำให้ระบบการควบคุมบังคับบัญชา ระบบการบริหารงาน
 หลักนิยม และระบบการฝึกศึกษาสอดคล้องกับความต้องการกำลังกองทัพในอนาคต ฉะนั้น
 กองทัพบกมีจุดมุ่งหมายในการฝึกวิชาชีพ โดยพยายามที่จะเสนอวิสัยทัศน์กองทัพบกด้านการฝึก
 ศึกษา รวมทั้งปัจจัยและข้อควรคำนึงถึงต่างๆ ในการกำหนดภาพรวม ด้านการฝึกศึกษาและแนว

ทางการพัฒนาระบบการฝึกศึกษา ซึ่งนับเป็นหัวใจของการสร้างและพัฒนา “คน” สำหรับกองทัพในอนาคตใน เรื่องการฝึกศึกษา

ก่อนที่จะเริ่มขั้นตอนการกำหนดกำลังทหารที่ต้องการทั้งขนาดและโครงสร้างได้อย่างเหมาะสมถูกต้องนั้น ต้องมีการกำหนดบทบาท ภารกิจกองทัพไว้อย่างชัดเจนว่าต้องการกำลังทหารไว้ทำอะไรและเพื่อภารกิจนั้นๆ เมื่อภารกิจสิ้นสุดลงแล้วความต้องการใช้กำลังทหารย่อมหมดไปด้วย จึงต้องปลดปล่อยกำลังทหารออกไป หรือไม่ก็อาจโอน โยกย้ายไปใช้ในภารกิจอื่นๆ คำถามสำคัญ คือ การบริหารงานในกองทัพจำเป็นต้องทำครบถ้วนทุกขั้นตอนตามวงจรชีวิตกำลังทหารหรือไม่ หากสมควรแล้วกองทัพไทยได้บริหารกำลังพลทหารครบถ้วนทุกขั้นตอนหรือยัง

โครงสร้างหลักสูตรกองทัพบกเองก็ได้สังเกตเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตกำลังพล จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ โดยคำสั่งกองทัพบกที่ 65 / 2542 ลง 3 กุมภาพันธ์ 2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ โดยกำหนดขอบเขตการปฏิบัติไว้ในเรื่องปัจจัย 4 และเรื่อง ของจริยธรรมเป็นแนวทางการดำเนินการ ผลของโครงการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องเกณฑ์วัดคุณภาพอาหาร ที่อยู่อาศัยและการศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ทหารประจำการชั้นผู้น้อย โดยเฉพาะพลทหารประจำการยังมีคุณภาพชีวิตไม่ดีพอ ถึงแม้ว่ากองทัพจนถึงระดับหน่วยจะจัดสวัสดิการให้ในระดับหนึ่งแล้วก็ตาม เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เป็นต้น แต่ก็ยังส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง อันจะกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น

สถานที่ตั้งของโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ กองร้อยกองบัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ อยู่ภายในค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี และศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ห่างจากหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ประมาณ 4 กิโลเมตร ดังมีรายละเอียดปัจจัยเบื้องต้น คือ

2.1 อาคารกองร้อยกองบัญชาการเป็นลักษณะ แบบตึกสองชั้น ชั้นบนเป็นห้องนอน ห้องสวดมนต์และห้องอบรมมีมุ้งลวดป้องกันยุง ที่นอนอยู่บนเตียงเหล็ก ยกสูงจากพื้นสูงประมาณ 1 ฟุต ปูด้วยผ้าปูที่นอน หมอนและผ้าห่ม พร้อมด้วยพัดลมติดเพดานให้ความเย็น บริเวณกึ่งกลางของอาคารเป็นที่ทำงานของครูฝึก ชั้นล่างเป็นห้องเรียนและชั้นบนเป็นห้องฝึกสอนอบรมวิชาชีพ มีห้องอาบน้ำ ห้องส้วมอยู่ในอาคารและนอกอาคาร โรงอาหารและที่รับประทานอาหารอยู่ใกล้กัน พื้นที่ฝึกมีเพียงพอ ด้านข้างและด้านหลัง เหมาะสมกับการฝึกด้านเกษตรกรรมและวิชาชีพอื่นๆ

2.2 ครูฝึกทหารที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยคัดเลือกจากกำลังพลที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ของการฝึกที่ปฏิบัติงานยามปกติ เพื่อกำหนดงานหน้าที่รับผิดชอบในส่วน บังคับบัญชา ฝ่ายอำนวยการ และส่วนดำเนินการฝึกอบรมพร้อมทั้งส่วนสนับสนุน จากกองร้อยฝึกเข้ามาปกครองดูแลการฝึกอย่างใกล้ชิด

2.3 อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อรองรับในระยะเริ่มแรกการฝึกและอำนวยความสะดวกให้ได้อย่างเพียงพอตามงบประมาณที่ได้รับ รวมทั้งการจัดหาของใช้ให้มีเพียงพอต่อปริมาณความต้องการอย่างทั่วถึง

2.4 ทหารกองประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ที่จะปลดประจำการมีการดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพ แบ่งเป็นแบบ แผน ก และแผน ข

2.5 งบประมาณเป็นค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์สิ้นเปลือง ในการฝึกอบรม รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมของโครงการ แต่ไม่รวมค่าน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งได้รับการสนับสนุนน้ำมันแต่ละประเภทของยานพาหนะที่ใช้งานในโครงการ

2.6 การสนับสนุนหน่วยงานภายนอก ได้แก่วิทยากรในกลุ่มวิชาชีพ กลุ่มเกษตรกรรม โดยหน่วยงานภายในจังหวัด ทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้การสนับสนุน

3. ด้านกระบวนการ

ในการฝึกอบรมตามโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ได้กำหนดตารางเวลาการปฏิบัติประจำวัน ระเบียบการปฏิบัติของทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารทุกคนได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

3.1 กิจกรรมของครูฝึกในส่วนการดำเนินการฝึกอบรม ครูฝึกมีหน้าที่เป็นทั้งครูฝึกและครูปกครอง ทั้งนี้เนื่องจากมีความต้องการให้มีความสมบูรณ์ในตัวเองและสามารถรู้ปัญหาเข้าใจปัญหาได้ทันที ครูฝึกจะมีหน้าที่ตั้งแต่ตื่นนอนเพื่อนำทหารออกกำลังการด้วยการวิ่งและเล่นกายบริหาร หลังจากช่วยกันทำความสะอาดเขตสุขาภิบาลแล้วจึงได้รับประทานอาหารเช้า และเข้าแถวเคารพธงชาติ จากนั้นจึงนำเข้าห้องอบรมวิชาชีพ และด้านวิชาการด้านต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนด หรือตามที่หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนให้การอบรมวิชาชีพ หรือตามกิจกรรมอื่น ๆ ตามตารางสอนที่กำหนด ในเวลาก่อนรับประทานอาหารเช้า ครูฝึกนำเล่นกายบริหาร และเคารพธงชาติ ใน เวลา 18.00 น. พลทหารทุกคนอาบน้ำเปลี่ยนเครื่องแต่งกายเข้าอบรมวิชาความรู้ หรือกิจกรรมตามที่กำหนดจนกว่าจะถึงเวลาเข้านอนของทหารกองประจำการ

3.2 กิจกรรมสำหรับทหารกองประจำการ

3.2.1 กิจกรรมแต่ละคนจะต้องเขียนความรู้สึกรับของการอบรมวิชาชีพ ที่ครูฝึกสอนลงในสมุดบันทึกประจำวัน แล้วส่งให้ครูฝึกอ่านเพื่อทราบความในใจที่ไม่สามารถพูดได้นอกจากนี้จะเป็นการทบทวนความจำในการฝึกวิชาชีพที่ผ่านมาแต่ละวัน รวมทั้งเขียนถึงจุดมุ่งหมายของชีวิตหลังปลดประจำการ

3.2.2 กิจกรรมในการฝึกเริ่มทำความเข้าใจในการฝึกวิชาชีพ สามารถปฏิบัติตามครูฝึกได้เป็นอย่างดี โดยวางพื้นฐานทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติในด้านวิชาชีพ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เช่น การทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ด้านวิชาชีพ

3.2.3 กิจกรรมนันทนาการของครูฝึก ได้เสริมกิจกรรม เพื่อช่วยทำให้ผ่อนคลาย ได้แสดงออกถึงความสามารถ เป็นการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ได้ดี ความบันเทิงช่วยให้ คลายความคิดถึงที่มีต่อครอบครัว ช่วยให้เห็นภาพมองโลกในแง่ดีเสมอ

3.2.4 กิจกรรมการทัศนศึกษา เพื่อให้ทหารได้มีโอกาสผ่อนคลายและได้รับความรู้ จากสถานที่ที่มีแบบเรียนการฝึกวิชาชีพ ได้เห็นการปฏิบัติจริง และของหน่วยงานที่มอบให้ด้วยความ เต็มใจ

สรุปได้ว่ากิจกรรมด้านกระบวนการ การปฏิบัติภารกิจมุ่งเน้นให้ทหารมีความเป็นระเบียบ ในการฝึกวิชาชีพ เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม เกิดทักษะจากการฝึกวิชาชีพ ตลอดจน การเรียนรู้ การปฏิบัติตามแผนเวลาการฝึกและตารางปฏิบัติประจำ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนห่วงการฝึกอบรมตามโครงการ นอกจากความรู้ที่ได้รับดังกล่าวแล้ว ยังมีกิจกรรมที่มุ่งเน้น ให้นักเรียนได้ผ่อนคลายความเครียด ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมและนันทนาการ รวมทั้งมีกิจกรรม ร่วมประเพณีท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีของไทย

4. ด้านผลผลิต

การฝึกวิชาชีพแบบทหาร เป็นรูปธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย และจิตใจได้ จริงโดยการพิสูจน์ได้ด้วยการตรวจสอบจากการสังเกต จากการฝึกอบรม ความสามารถของแต่ละ บุคคลไม่เท่ากัน ความรู้สึกของจิตใจที่ดีในปัจจุบัน ย่อมแตกต่างจากเมื่อเริ่มเข้ามาใหม่ รวมทั้งสิ่งที่ ทหารกองประจำการ ได้บันทึกไว้ในสมุดของแต่ละนาย แม้ว่าระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการยังไม่ มาถึง แต่ผลการอบรมในระหว่างการฝึกจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ในอนาคตได้

สรุปได้ว่าด้านผลผลิต แม้ว่าจะยังไม่สิ้นสุดโครงการ ก็สามารถคาดหวังกจากตัวบ่งชี้ของ พฤติกรรมทหารกองประจำการ ในการทำกิจกรรมที่กำหนดไว้ สิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของทหาร กองประจำการ คือ การกลับไปใช้ชีวิตในสังคมท้องถิ่นโดยมีวิชาชีพที่อบรมไปใช้ การให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งอยู่ในวิสัยที่ทหารกองประจำการทุกนายปฏิบัติได้ ย่อมส่งผลให้ การฝึกอบรมวิชาชีพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และเป็นผลดีต่ออนาคตของทหารเอง

ในด้านผลผลิตของโครงการได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ไทเลอร์ ได้ให้ความสำคัญในการประเมินไว้ว่า ในปัจจุบันได้ปรับประยุกต์ใช้กับการ ประเมินการบริหารแผนงาน โครงการและองค์กรได้ โดยให้ความสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของสิ่งที่จะต้องดำเนินการในเบื้องต้น ก่อนที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดความสำเร็จได้ กำหนดวิธีวัดและเครื่องมือเพื่อศึกษาข้อมูลของผลลัพธ์ที่เกิด เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าสอดคล้องกัน หรือไม่ เป็นข้อมูลสู่การตัดสินใจในการบริหารแผนงาน โครงการ หรือองค์กร ต่อไป

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

การดำเนินงานใดๆ จะต้องมีการติดตามหรือประเมินผลงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ บทบาทหน้าที่ของการฝึกวิชาชีพในปัจจุบันมีขอบข่ายกว้างขวางและซับซ้อนมากขึ้นมีแนวทางปฏิบัติ หรือวิธีการที่หน่วยจัดฝึกอบรมที่แตกต่างกันตามภารกิจของหน่วยนั้นๆ ด้วยสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบัน การดำเนินโครงการต่างๆ จำเป็นต้องบริหารงานให้เหมาะสม เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ ฉะนั้นจึงต้องมีการติดตามประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางหนึ่งในหลายแนวทางที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยเห็นเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบการบริหารจัดการของหน่วยอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ใช้หลักแนวทางเลือกใหม่ เพื่อการดำเนินงานที่ดีที่สุด และประหยัดงบประมาณของกองทัพ และเป็นแนวทางให้กับโครงการอื่นๆ ที่ทางกองทัพให้ดำเนินการ

1. ความหมายของรูปแบบการประเมินโครงการ

การประเมินหรือการประเมินโครงการเป็นกรอบแนวความคิดของประเด็นที่จะประเมินหรือเค้าโครงร่างในลักษณะของการเชื่อมโยงสัมพันธ์ และต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินโครงการ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ครอนบาค (Cronbach, 1963, p.199) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา

สตีฟเฟิลบีม แดเนียล แอล (Daneil L.stuffiebeam, 1967) กล่าวถึงการประเมินโครงการว่าเป็นการบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายการวางแผน การดำเนินการ และผลกระทบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเพื่อฝึกวิชาชีพให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

อัลคิน มาร์วิน ซี (Marvin C.alkin, 1969, pp. 2-7) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการของการกำหนดขอบเขตของการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสม วิธีการเก็บข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุปข้อมูล เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

โพรวัส (Provus,1971, PP.121-127) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและการค้นหาช่องว่างระหว่างภาวะที่เป็นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ภาวะดังกล่าวเป็นตัวชี้ ระบุข้อบกพร่องของกิจกรรม หรือโครงการใดๆ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541, หน้า 3) ได้ให้ความหมายการประเมินโครงการในทัศนะของเว็สซ์ว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่งการประเมินเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับตัดสินใจคุณค่าของโปรแกรมการศึกษา ผลิตผล

กระบวนการ จุดมุ่งหมายของโครงการ หรือโปรแกรม หรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ออกแบบนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นของการประเมิน คือ การรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะผลการประเมินมีความเฉพาะ สูงมาก ที่แตกต่างกับผลการวิจัยที่มีความเป็นสากลสูง

นิตา ชูโต (2538, หน้า 9) ได้ให้ความหมายการประเมินโครงการว่า หมายถึง การทำ กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริง เกี่ยวกับความต้องการ การหา แนวทางวิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อจะได้เป็นการเพิ่ม คุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2539, หน้า 73) ได้ให้ความหมายการประเมินโครงการ ว่า หมายถึงกระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินการโครงการ และ พิจารณาปัจจัยให้ทราบถึงจุดเด่น หรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะ ปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือยุติการดำเนินงานนั้นเสีย

สุวิมล ศิริภานันท์ (2543, หน้า 2) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการที่ เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการ ดำเนินงาน ซึ่งจะทำการดำเนินงานเป็นไปอย่างทันทั่วทั้งที่ในทางตรงกันข้าม ผลการประเมินจะไม่ เกิดประโยชน์เท่าที่ควรหากผลนั้นไม่สามารถใช้ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินโครงการมี ลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นความพยายามประยุกต์ วิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ ด้วย กระบวนการเก็บรวบรวม

2. มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3. มีการนำข้อมูลให้ผู้บริหารพิจารณาหาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ

4. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่าการประเมินโครงการเป็นความพยายามประยุกต์ วิจัยสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์ด้วยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ถึงความสำเร็จของโครงการ ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจพิจารณาหาทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือ ดำเนินงานต่อไป หรือยุติโครงการนั้น เป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการยิ่งขึ้น

2. ความมุ่งหมายและความสำคัญของการประเมินโครงการ

มิตเซล (Mitzel) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความมุ่งหมาย 3 ประการ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2539, หน้า 74-75)

1. เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ

2. เพื่อช่วยให้ผู้ตัดสินใจมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
3. เพื่อการบริหารข้อมูลแก่ฝ่ายการเมือง เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย

คนอก (Knox) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความมุ่งหมายเฉพาะดังต่อไปนี้
(ประชุม รอดประเสริฐ, 2539, หน้า 74-75)

1. เพื่อแสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ชัดเจน ของโครงการอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ของการตัดสินใจว่าลักษณะใดของโครงการมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจะต้องทำการประเมินเพื่อการหาประสิทธิผลและข้อมูลชนิดใดที่จะต้องเก็บรวบรวมไว้เพื่อการวิเคราะห์

2. เพื่อรวบรวมหลักฐานความเป็นจริงและข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการนำไปสู่การพิจารณาถึงประสิทธิผลของโครงการ

3. เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อการนำไปสู่การสรุปผลของโครงการ

4. เพื่อในการตัดสินใจว่าข้อมูล หรือข้อเท็จจริงใด ที่สามารถจะนำมาเอาไปใช้ได้

สำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่าการประเมินโครงการทางการศึกษามีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยชี้ให้เห็นว่าจุดประสงค์ของการดำเนินงานนั้นเหมาะสม และเป็นไปได้เพียงใด การดำเนิน หรือโครงการใดๆ จะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ของการดำเนินงานประเมิน จะเป็นตัวช่วยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินโครงการนี้ และการดำเนินงานนั้นมีความเป็นไปได้เพียงใด

2. ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ การประเมินโครงการนั้นนอกจากการประเมินส่วนอื่น ๆ แล้วจะต้องประเมินว่าการดำเนินงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3. กระตุ้นให้มีการเร่งรัด ปรับปรุงการดำเนินงาน การประเมิน จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ดำเนินงานให้มีการเร่งรัดและปรับปรุง เมื่อพบข้อบกพร่องในการดำเนินงาน

4. ช่วยให้เห็นข้อบกพร่องในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนซึ่งจะใช้เป็นหลักในการปรับปรุงการดำเนินงาน การประเมินการดำเนินงานทุกขั้นตอนจะสามารถทำให้พบข้อบกพร่อง

5. ช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการลดความสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากร ผู้ดำเนินงานบางคนบางครั้งไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้ดี และเต็มความสามารถ ซึ่งการประเมินจะช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพได้

6. ช่วยให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร ในด้านการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องการทราบข้อมูลทุกแง่มุมของผลจากการประเมิน ซึ่งผู้บริหารจะได้นำไปพิจารณาวินิจฉัยและตัดสินใจสั่งการได้ถูกต้อง

7. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในครั้งต่อไป ส่วนการประเมินผลโครงการ ที่ดำเนินในปัจจุบันจะทำให้ทราบถึงข้อดี และข้อบกพร่องต่างๆ ของวิธีดำเนิน

งาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการแก้ไขที่จะดำเนินโครงการประเภทนี้ต่อไป

สรุปได้ว่าการประเมินโครงการมีความมุ่งหมาย เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ ด้วยการนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาประสิทธิผลเพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจนำไปใช้ได้ โดยคำนึงถึงความสำคัญของโครงการว่ามีความเหมาะสมเพียงใด บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ เพราะผลการประเมินจะเป็นตัวกระตุ้นให้การดำเนินงานมีข้อบกพร่องน้อยลง ขณะเดียวกันก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานของแต่ละโครงการ

ในการประเมินโครงการใด ๆ ก็ตามมีข้อเสนอแนะว่าไม่ควรจะเลือกยี่ดรูรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งในการประเมินเท่านั้นควรจะคัดแปลงให้เหมาะสมกับของโครงการถ้าสมมติว่าจะประเมินโครงการโดยยี่ดรูรูปแบบของ เกรทแพทริก อย่างเดียวมีจุดอ่อน คือ ประเมินแค่ 4 ประเด็น ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกอย่างไร มีการเรียนรู้ดีขึ้นไหม พฤติกรรมหลังอบรมแล้วเปลี่ยนไปไหม ผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กรดีขึ้นไหมพอ หรือไม่

จะเห็นได้ว่าในคำอธิบายของเกรทแพทริกนี้ สิ่งที่ประเมินนี้คือ สิ่งที่เรียกว่า ผลผลิตเท่านั้นการประเมินแค่ ผลผลิต อย่างเดียวซึ่งไม่สามารถอธิบายสาเหตุของผลได้ เช่น ถ้าโครงการนี้ไม่ประสบความสำเร็จเป็นเพราะเหตุใดและโครงการนี้คุ้มค่าในการลงทุน หรือไม่ อาจต้องใช้การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเข้ามาช่วยเพื่อบอกว่าหลักสูตรนี้ดี หรือไม่ หรือการประเมินประสิทธิภาพของโครงการเพื่ออธิบายความคุ้มค่าในการลงทุน เป็นต้น

ข้อสรุปในการออกแบบการประเมินผลการดำเนินงานโครงการ จากตัวอย่างการประเมินผลโครงการฝึกอบรมก่อนที่จะกำหนดตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดประเด็นการประเมินเสียก่อน

สรุปว่าการวางแผนและออกแบบการประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อให้การประเมินให้สารสนเทศที่ครบถ้วน จนสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือตัดสินใจคุณค่าของโครงการ เช่น ผลสำเร็จของโครงการ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของโครงการ การลงทุน ผลที่ได้จากโครงการ เป็นต้น สารสนเทศที่ได้จากรายงานมีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหารต่ออนาคตของโครงการ

การประเมินผลการดำเนินงานโครงการควรแสดงให้เห็นถึงการออกแบบและวิธีการประเมินที่น่าเชื่อถือ มีหลักฐานข้อมูลมีการสรุปผลที่ชัดเจนและข้อเสนอแนะที่เป็นไปได้

3. ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

จากความมุ่งหมายและความสำคัญดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินโครงการช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2 การประเมินโครงการช่วยในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หรือเกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์

3.4 การประเมินโครงการช่วยในการแก้ปัญหา อันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการและทำให้โครงการมีความเสียหาย หรือติดขัดน้อยลง

3.5 การประเมินช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน

3.6 การประเมินโครงการช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงานในโครงการ

3.7 การประเมินโครงการช่วยในการตัดสินใจ ในการบริหารโครงการ

3.8 ผลการประเมินโครงการอาจเป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหารทั้งฝ่ายจัดการศึกษาและกองทัพ

บังเอิญ ถนอมทอง (2545, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงการจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยทหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรของกองทัพและทำให้ทหารกองประจำการสามารถทราบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์

ชัยวิช สิทธิสุข (2546, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ข้อมูลจากการประเมินโครงการนอกจากจะนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพแก่พลทหารกองประจำการแล้ว ยังเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปเผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชนถึงผลงานที่กองทัพได้ปฏิบัติภารกิจ พัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการต่อไป

สรุปได้ว่าการประเมินโครงการเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลโดยละเอียด เพื่อใช้ในการวางแผน หรือใช้ในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นมาตรการในการควบคุมกำกับดูแลให้งานได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดและเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของหน่วย โดยผู้บริหารใช้เวลาในการตัดสินใจน้อยที่สุด สามารถสร้างผลผลิตของงานให้บังเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

4. แนวคิดและโมเดลการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's Rationale and Model of evaluation)

การประเมินของไทเลอร์ (Tyler's 1969, pp.53-67) จัดเป็นแนวคิดในการประเมินที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์ ที่กำหนดเอาไว้โดยไทเลอร์ มีความเห็นว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ การเรียนของนักเรียนจะมีส่วนช่วยอย่างมาก ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยมีขั้นตอนดังนี้

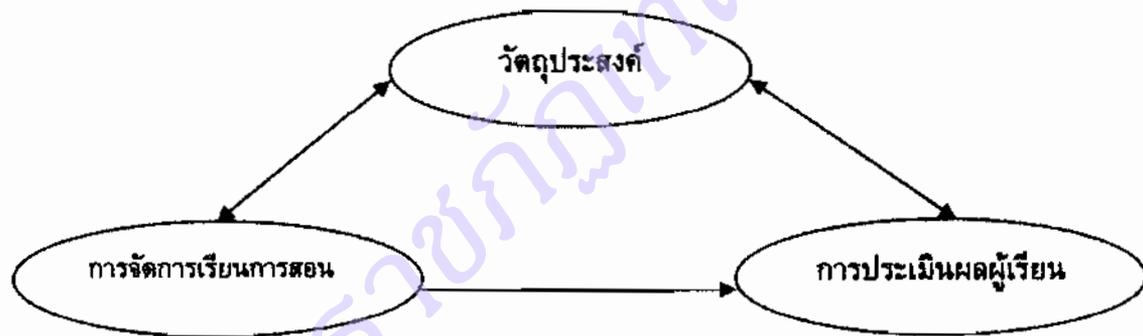
ขั้นที่ 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง โดยบอกถึงพฤติกรรมที่ต้องการวัดในภายหลังด้วย

ขั้นที่ 2 ระบุเนื้อหาสำหรับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 3 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา

ขั้นที่ 4 ประเมินโครงการโดยการตัดสินใจด้วยการวัดผลทางการศึกษา

แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดช่วงต้นๆ ของไทเลอร์ ต่อมาไทเลอร์ได้สร้างวงจรของวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลซึ่งเขียนโมเดลพื้นฐานได้ ดังภาพ 2



ภาพ 2 วงจรของไทเลอร์
ที่มา : (Tyler's, 1969, pp.53-67)

สรุปจากโมเดลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหัวลูกศรจะชี้ไปยังทั้งสองทิศทางของทุกองค์ประกอบ มีความหมายว่า ในการจัดการเรียนการสอนนั้นตามทัศนะของไทเลอร์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 คือ

1.1 วัตถุประสงค์

1.2 การจัดการเรียนการสอน

1.3 การประเมินผลผู้เรียนจะต้องดำเนินการให้ประสานสัมพันธ์กันไปเสมอ

โมเดลของไทเลอร์ยังมีจุดอ่อน คือ มุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้การประเมินผลขาดสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในด้านอื่นๆ

5. แนวคิดและโมเดลการประเมินของครอนบาค (Cronbach's concepts and model)

ครอนบาค (Cronbach, 1963, pp.672-683) ได้มีการพัฒนาโมเดลเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องของไทเลอร์ โดยมีจุดเน้นเพื่อสร้างสารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงรายวิชา การปรับปรุงตัวนักเรียนและการจัดการบริหาร ดังนี้

1. การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงรายวิชา เช่น การปรับปรุงแผนการสอน ตลอดจนการเลือกใช้สื่อการสอนแบบใหม่
2. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น การจัดกลุ่มนักเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถ รวมทั้งการจัดสอนซ่อม หรือสอนเสริม
3. การจัดการบริหารโรงเรียน เช่น การพัฒนาระบบคุณภาพ ของโรงเรียน รวมทั้งการคัดเลือก หรือพัฒนาคุณภาพของครู

วิธีการประเมินของ ครอนบาค มีความเห็นว่า การประเมินไม่ควรกระทำโดยใช้แค่แบบทดสอบเพียงประการเดียว แต่ควรมีมาตรการอื่นประกอบด้วย โดยครอนบาค ได้เสนอแนวทางการประเมินเพิ่มเติมไว้อีก 4 แนวทาง คือ

1. การศึกษากระบวนการ (process studies) ได้แก่ การศึกษาภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เช่น การที่นักเรียนทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง การสังเกตผล การใช้สื่อ การซักถามนักเรียนขณะดำเนินการสอน หรือขณะให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้สามารถที่จะนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้เพื่อการพัฒนา หรือปรับปรุงรายวิชาได้เป็นอย่างดี

2. การวัดศักยภาพของผู้เรียน (proficiency measurement) ครอนบาคได้ให้ความสำคัญต่อคะแนนรายข้อ มากกว่าคะแนนจากแบบทดสอบ ทั้งฉบับโดยให้ทัศนะว่า คะแนนแต่ละข้อสามารถชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้และสิ่งที่พัฒนาต่อไปด้วยเหตุนี้ ครอนบาคจึงให้ความสำคัญต่อการสอบ เพื่อวัดสมรรถภาพของผู้เรียน ระหว่างการเรียนการสอนว่ามีความสำคัญมากกว่าการสอบประจำปลายภาคเรียน หรือการสอบปลายปี

3. การวัดทัศนคติ (attitude measurement) ครอนบาค ให้ทัศนะว่า การวัดทัศนคติเป็นผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนส่วนหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญเช่นกัน การวัดทัศนคติ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามและอื่น ๆ

4. การติดตามผล (follow-up studies) เป็นการติดตามการทำงานหรือในภาวะการณ์เลือกการศึกษาต่อในสาขาต่างๆ รวมทั้งการให้บุคคลที่เรียนในระดับชั้นพื้นฐานที่ผ่านมาแล้วได้ประเมินถึงข้อดีและข้อจำกัด ของวิชาการต่างๆ ว่าควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อช่วยในการพัฒนา หรือปรับปรุงรายวิชาเหล่านั้นต่อไป

สรุปการประเมินตามแนวคิดของครอนบาค นอกจากสร้างสารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงรายวิชา ตัวนักเรียน และการจัดการบริหารแล้ว ยังต้องมีแนวทางการประเมินเพิ่มเติมอื่น ได้แก่ การศึกษากระบวนการการวัดศักยภาพของผู้เรียน การวัดทัศนคติและการติดตามผล ซึ่งจะช่วยให้การประเมินมีความสมบูรณ์และครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้อง

6. แนวคิดและโมเดลการประเมินของสคริฟเวน (Scriven's evaluation ideologies and model)

สคริฟเวน (Scriven, 1967, pp.60-75) ได้จำแนกประเภทและบทบาทของการประเมิน เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) เป็นบทบาทการประเมิน งาน กิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่บ่งชี้ถึงข้อดีและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการนั้นๆ ผลจากการประเมินดังกล่าวนี้สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนางานดังกล่าวให้ดีขึ้น จึงอาจเรียกรูปแบบการประเมินประเภทนี้ว่าเป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุง

2. การประเมินผลรวม (summative evaluation) เป็นบทบาทของการประเมิน เมื่อ กิจกรรม หรือโครงการใด ๆ สิ้นสุดลง เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณค่าความสำเร็จของโครงการนั้นๆ รวมทั้งนำเอาความสำเร็จ หรือแนวทางที่ดีไปใช้กับงาน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในโอกาสต่อ ๆ ไป จึงอาจเรียกรูปแบบการประเมินประเภทนี้ว่า เป็นการประเมินสรุปรวม

นอกจากนี้ สคริฟเวน ยังได้เสนอสิ่งที่ต้องประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินเกณฑ์ภายใน (intrinsic evaluation) เป็นการประเมินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของเครื่องมือใดๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งคุณภาพของคุณลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ เช่น เป้าหมาย โครงสร้าง วิธีการ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินโครงการ ความเชื่อถือจากสาธารณชน และข้อมูลอื่นๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้นๆ การประเมินในส่วนนี้ถือว่ามีความสำคัญมาก ข้อที่น่าสงสัย คือการประเมินเกณฑ์ภายในจะไม่สนใจถึงผลผลิต หรือผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการ ของโครงการ ตัวอย่างเกณฑ์ภายในของโครงการ เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตรก็จะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของหลักสูตร ความเหมาะสมของเนื้อหา ระบบการจัดการเรียนการสอน วิธีการให้คะแนน ทัศนคติของผู้บริหารและครูที่มีต่อโครงการ เป็นต้น

2. การประเมินความคุ้มค่า (pay-off evaluation) เป็นการประเมินส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของโครงการ ทฤษฎี หรือสิ่งอื่น ๆ ของโครงการแต่เป็นการประเมินในส่วนที่เป็นผลที่มีต่อผู้รับบริการจากการดำเนินโครงการ เช่น ผลที่ได้จากคะแนนสอบ หรือผลการปฏิบัติงานของผู้รับบริการจากการดำเนินโครงการ หรือผลกระทบต่อด้านสุขภาพอนามัยของผู้รับบริการ และการประเมินความคุ้มค่าขององค์การโดยอิงเกณฑ์ภายนอก (extrinsic criteria)

สคริฟเวน ได้กล่าวถึงการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักนั้นไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการประเมินที่เกิดจากวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นๆ แต่มีความหมายว่าผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการ หรือกิจกรรมใดๆ นั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของผลอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วยแนวคิดดังกล่าวนี้ได้รับคำวิจารณ์ทั้งในทางสนับสนุน และไม่สนับสนุนในทางสนับสนุนมีความเห็นว่าแนวคิดการประเมินในลักษณะนี้ทำให้นักประเมินมองผลงานในทัศนะที่กว้างสามารถทราบผลทุกอย่าง วันที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรม หรือโครงการใดๆ ซึ่งยอมจะส่งผลดีการทำงาน หรือการวางแผนงานต่างๆ ส่วนในทางที่ไม่สนับสนุนนั้นจะมีจุดโต้แย้งหนักไปในด้านวิธีการ คือ มีความเห็นว่า ในทางปฏิบัติคงยาก

ที่จะติดตามผลการประเมินใดๆ ที่เกิดขึ้นให้ครบทั้งหมด นอกจากนั้นมาตรการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ครอบคลุมผลทุกด้านที่เกิดขึ้นก็ย่อมยากที่จะกำหนด หรือระบุแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินให้บรรลุหลักการดังกล่าวได้

ในแนวคิดที่สนับสนุนได้มีการนำวิธีที่ประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักไปประยุกต์ใช้กับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการประเมินโครงการประเภทให้บริการสังคมได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งมักจะเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่มีความซับซ้อนในการดำเนินโครงการ มีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อโครงการ เช่น ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการประเมินแนวทางนี้ควรออกแบบการประเมินให้ยืดหยุ่นได้เพื่อเป็นการรวบรวมสารสนเทศที่มีคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติและสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงได้ดีกว่าการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก

สรุปการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมิได้หมายความว่า การประเมินจะไม่ยึดวัตถุประสงค์ แต่การประเมินนั้นนอกจากจะพิจารณาจากวัตถุประสงค์แล้ว ยังต้องมีการคัดเลือกข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงการโดยอาศัยพื้นฐานของการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมรวมทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ด้วยโดยนักประเมิน ต้องมีอิสระในการเลือกเกณฑ์มาตรฐานเอง ดังนั้นโมทัศน์การประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักจึงจำเป็นต้องมีการออกแบบการประเมินให้สามารถรวบรวมสารสนเทศทั้งหมดผลิตโดยตรง และผลกระทบอื่นที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการทั้งหมดที่มีคุณค่าต่อการตัดสินใจโครงการนั้น

7. แนวคิดโมเดลการประเมินของสเตก (Stake's concept and model of evaluation)

โมเดลการประเมินของสเตก (Stake, 1967, pp.523-540) เป็นโมเดลที่มุ่งเน้นการตัดสินใจคุณค่าของโครงการโดยคำนึงถึงความต้องการสารสนเทศที่แตกต่างกันของบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการในการประเมินโครงการ ผู้เกี่ยวข้องคนหนึ่งอาจต้องการทราบเกี่ยวกับความแน่นอน และสอดคล้องในการวัดเพื่อการประเมินนั้นๆ ในขณะที่ผู้เกี่ยวข้องคนอื่น ๆ อาจต้องการทราบทิศทางการดำเนินงานของโครงการ หรือผู้ใช้ผลผลิตของโครงการมีความต้องการอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับนักวิจัยอาจต้องการสารสนเทศที่แตกต่างไปจากผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพราะการประเมินนั้นเพื่อที่จะรู้เรื่องราวต่างๆ ของโครงการอย่างละเอียดลึกซึ้งเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

สเตกได้สร้างแบบจำลองทางความคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการขึ้นเรียกว่า โมเดลเคาน์เทนซ์ (Stake's countenance model) โดยเน้นการประเมินโครงการจะต้องมี 2 ส่วน คือ การบรรยาย และการตัดสินใจคุณค่า

7.1 ในภาคการบรรยาย ผู้ประเมินจะต้องหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการให้ได้มากที่สุดประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

7.1.1 เป้าหมายหรือความคาดหวัง (goals or intents) 3 ส่วน คือ

1) สิ่งนำ (antecedents) เป็นที่มีอยู่ก่อน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับ ผลการเรียนรู้ การสอน

2) ปฏิบัติการ (transaction) เป็นผลสำเร็จของการจัดการทำงาน เป็นองค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอน

3) ผลลัพธ์ (outcome) เป็นผลของโปรแกรมทางการศึกษา

7.1.2 สิ่งที่เป็นจริงหรือสังเกตได้ (observations) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในความเป็นจริง มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ สิ่งนำ ปฏิบัติการและผลลัพธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง มิได้เป็นตัวบ่งชี้ว่าข้อมูลที่ได้มีความเที่ยง หรือตรง แต่เป็นเพียงแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่ตั้งใจไว้ได้เกิดขึ้นจริงเท่านั้น

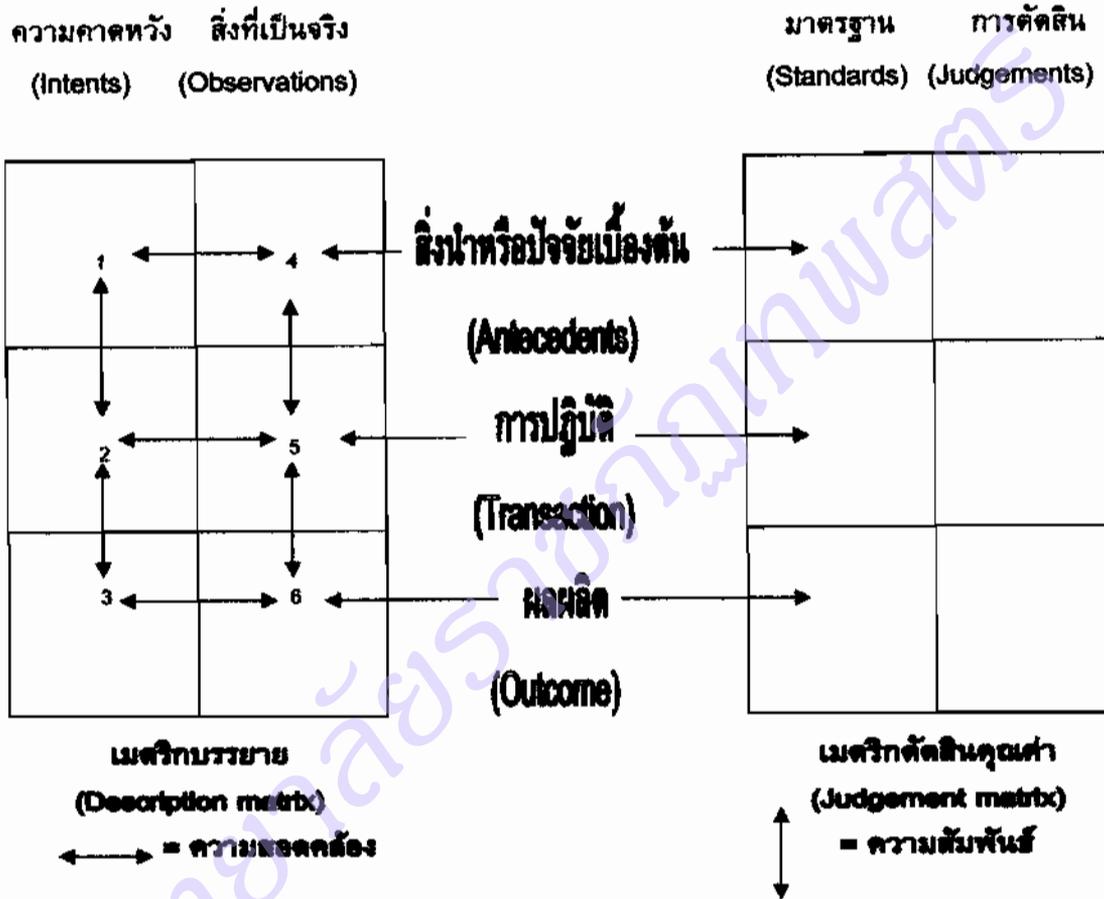
7.2 ในภาคการตัดสินคุณค่าเป็นส่วนที่จะตัดสินว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด นักประเมินต้องพยายามศึกษาดูว่า มาตรฐานอะไรบ้างที่เหมาะสมในการที่จะนำมาเปรียบเทียบเพื่อช่วยในการตัดสินใจโดยทั่วๆ ไป เกณฑ์ที่ใช้มี 2 ชนิด คือ

7.2.1 เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criterion) เป็นเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเกิดขึ้นก่อนโดยมีความอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่ม

7.2.2 เกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criterion) เป็นเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมกลุ่ม ถ้าผู้ประเมินไม่สามารถหามาตรฐานที่นำมาเปรียบเทียบได้ก็ต้องพยายามหาโครงการอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาเปรียบเทียบ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ มุ่งเน้นความสอดคล้องและความสมเหตุสมผลของเมตริกบรรยายและเมตริกตัดสินคุณค่าสำหรับความสอดคล้อง 2 ลักษณะ คือ

1) Contingence เป็นความสอดคล้องเชิงเหตุผล (logical) พิจารณาความสัมพันธ์ในแนวตั้งตามแบบจำลองของสเตก

2) Congruence เป็นความสอดคล้องที่เกิดขึ้นจริง หรือความสอดคล้องในเชิงประจักษ์ (empirical) พิจารณาความสัมพันธ์ในแนวนอนตามแบบจำลองของสเตก ดังภาพ 3



ภาพ 3 โมเดลเคาร์ทีแนนซ์ของสแตก
ที่มา : (Stake, 1967, pp. 523-540)

ข้อดีของแบบจำลองการประเมินของสแตก คือ เสนอวิธีการประเมินเป็นระบบเพื่อจัดเตรียมข้อมูลเชิงบรรยายและตัดสินคุณค่า มีมาตรฐานในการประเมินชัดเจนแต่มีข้อจำกัดก็คือ เซลล์บางเซลล์ของเมตริกมีความคาบเกี่ยวกัน และความแตกต่างระหว่างเซลล์ไม่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งภายในโครงการได้

สรุปการประเมินของสแตก มุ่งเน้นการตัดสินคุณค่าของโครงการมีความคาดหวังจากสิ่งนำเข้าการปฏิบัติการและผลลัพธ์จากภาคการบรรยายมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เหตุการณ์ต่างๆ ตามกระบวนการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามลำดับเสมอไปขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เอื้ออำนวยได้มาก หรือน้อยตามควรแก่กรณี

8. แนวคิดและการประเมินของอัลคิน (Alkin's concept of evaluation)

อัลคิน (Alkin, 1969, pp. 2-7) ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 5 ส่วน คือ

8.1 การประเมินเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นการประเมินที่เกิดขึ้นก่อนที่จะทำกิจกรรม หรือโครงการใดๆ เป็นการประเมินเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือเพื่อกำหนดเป้าหมายของโครงการให้สอดคล้องกับภาวะความต้องการที่เป็นอยู่

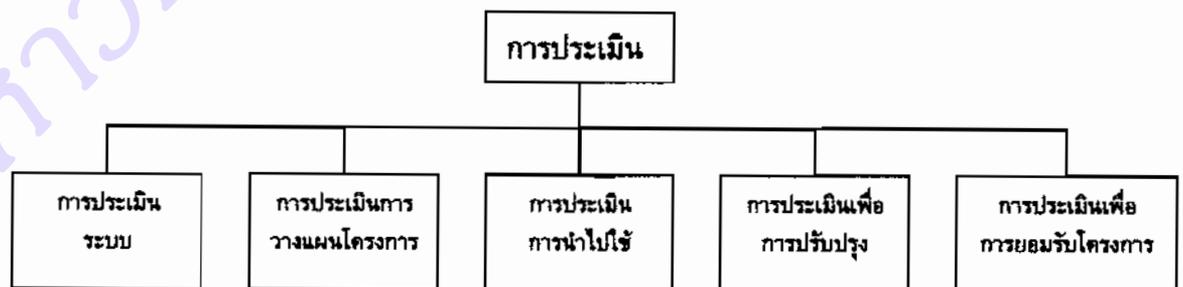
8.2 การประเมินเพื่อการวางแผนโครงการ เป็นการประเมินเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการที่จะวางแผนให้การดำเนินการในโครงการนั้นๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8.3 การประเมินขณะดำเนินการ จะเน้นถึงการพิจารณาขั้นตอนการทำงาน ว่าเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือไม่ หรือได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนที่ควรจะเป็นเพียงใด

8.4 การประเมินเพื่อพัฒนาโครงการเป็นการประเมินเพื่อค้นหารูปแบบแนวทาง หรือข้อเสนอแนะใดๆ ในการที่จะทำให้งานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

8.5 การประเมินเพื่อรองรับรองผลงานและเพื่อการขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการในช่วงระยะเวลาต่อไปด้วย

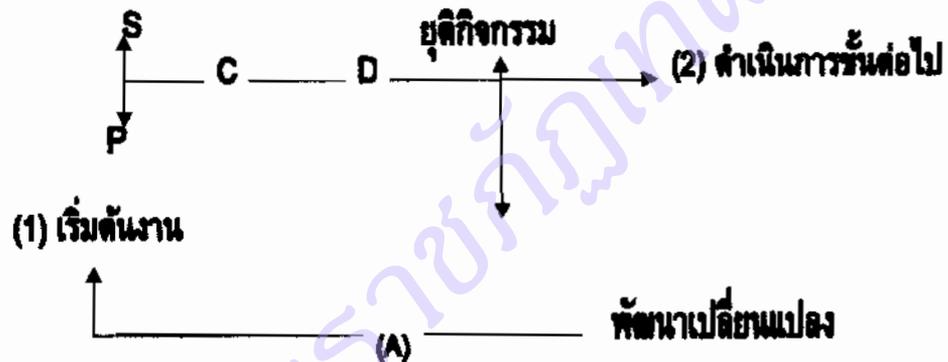
สรุปการประเมินของอัลคิน มีความต้องการเพื่อรับรองผลงานของโครงการ หรือการเปลี่ยนแปลงโครงการ ด้วยการขุม เลิก ขยาย หรือปรับปรุงโครงการซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาค้นหา รูปแบบของโครงการใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังรูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน ภาพ 4



ภาพ 4 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน

ที่มา : (อัลคิน Alkin, 1969, pp. 2-7)

9. โมเดลการประเมินของโพรวัส (Provus's discrepancy evaluation) โพรวัส (Provus, 1971, pp.121-127) ได้กล่าวถึงโมเดลการประเมินความไม่สอดคล้อง (The discrepancy evaluation model) ดังภาพ 5



ภาพ 5 การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐานตามโมเดลของโพรวัส
ที่มา : โพรวัส Provus, 1971, pp.121-127

จากแผนภาพดังกล่าว สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายดังนี้

S คือ	standard	หมายถึง	เกณฑ์มาตรฐาน
P คือ	program performance	หมายถึง	การปฏิบัติงานของโครงการ
C คือ	comparison	หมายถึง	การเปรียบเทียบ
D คือ	discrepancy information	หมายถึง	สารสนเทศที่แสดงความแตกต่าง
A คือ	alternative	หมายถึง	ทางเลือกเพื่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ

ที่อาจเกิดขึ้น ในลักษณะของการพัฒนาการทำงานของโครงการให้มีผลดียิ่งขึ้น

ผลของภาวะความแตกต่างระหว่าง เกณฑ์มาตรฐาน กับ การปฏิบัติงานของโครงการ ซึ่งส่งผลทำให้เกิด สารสนเทศที่แสดงความแตกต่าง นั้น สามารถนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อดำเนินการในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

1. การดำเนินการขั้นต่อไป
2. กลับไปพัฒนางานเฉพาะในส่วนของขั้นตอนที่ได้ดำเนินการมาแล้ว
3. กลับไปเริ่มต้นงาน หรือกิจกรรมอื่นๆ ใหม่ทั้งหมด
4. ยุติกิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ

ขั้นตอนการประเมินงาน หรือกิจกรรมใดๆ นั้น โพรวัสถือว่าการประเมินเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับโครงการ โดยการประเมินดังกล่าว สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการประเมินรายละเอียดของการออกแบบโครงการ ซึ่งได้แก่การพิจารณาถึงจุดประสงค์ของโครงการ ทีมงานที่เกี่ยวข้อง วัสดุ สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ แผนงานกิจกรรมตลอดจนการกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

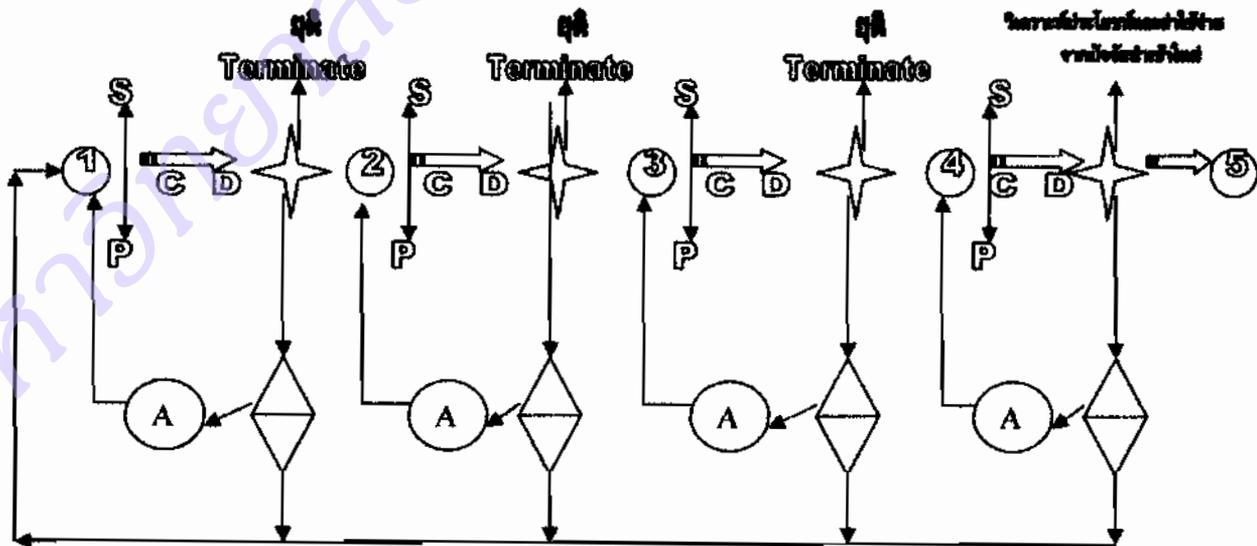
2. ขั้นตอนการปฏิบัติและการกำหนดแผนในการดำเนินงานตามโครงการ

3. ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการที่กำหนด

4. ขั้นตอนการติดตามผลที่เกิดขึ้นจริงตามโครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนด

5. ขั้นตอนการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายของโครงการ หรือกิจกรรมที่กระทำ

การประเมินในขั้นตอนต่างๆ ทั้ง 5 ขั้นตอน นั้นสามารถที่จะนำแนวคิดตามที่โพรวัสได้พัฒนาขึ้นเพื่อประยุกต์ใช้เพื่อดำเนินโครงการได้ทั้งสิ้นด้วยเหตุนี้โมเดลในขั้นตอนดังกล่าวจึงได้รับการนำมาเชื่อมโยงให้ต่อเนื่องเข้าด้วยกันเป็นรูปแบบที่ขยายเพิ่มขึ้นได้ ดังภาพ 6



ภาพ 6 แบบจำลองแนวคิดการประเมินของโพรวัส ในส่วนของการขยายความต่อเนื่อง
ที่มา : (โพรวัส Provus, 1971, pp.121-127)

จากแผนภาพดังกล่าว สัญลักษณ์ต่าง ๆ มีความหมาย ดังนี้

S = มาตรฐาน (standard)

P = การดำเนินงาน (program performance)

C = เปรียบเทียบ (comparison)

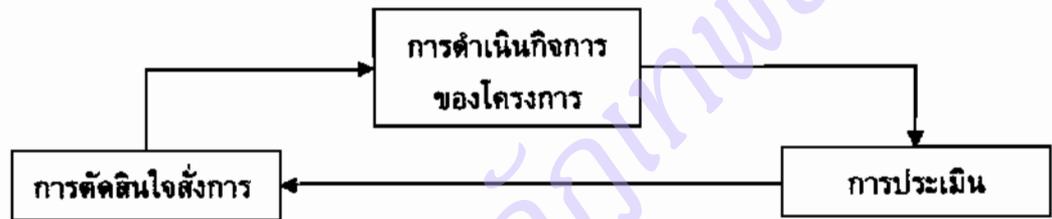
D = ไม่สอดคล้อง (discrepancy information)

T = ยกเลิก (terminate)

A = การเปลี่ยนแปลง (alternative)

สรุปในโมเดลการประเมินที่นำเสนอโดยไพรวัด นั้นจะเห็นว่ามีความพยายามในการประยุกต์ทฤษฎีการประเมิน รวมกันกับทฤษฎีการจัดการในการประเมินโครงการ โดยให้การประเมินดำเนินในลักษณะที่เป็นพลวัต (dynamics) ควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการนับว่าเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาโครงการ และช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าจะต้องประสบกับความล้มเหลวอย่างน่าเสียดาย เมื่อโครงการดำเนินไปแล้ว นอกจากนั้น ไพรวัด มีจุดเน้นที่สำคัญของการประเมินก็คือ โดยใช้การทำงานเป็นทีมและใช้บทบาทของนักประเมิน เป็นอิสระจากคณะผู้ดำเนินโครงการ ในขณะที่เดียวกันผู้ดำเนินโครงการ จะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการประเมิน ดังนั้น ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคณะผู้ปฏิบัติโครงการ จึงต้องมีความสัมพันธ์กันซึ่งนับว่าเป็นเรื่องยากแต่ก็มีคุณค่ามากต่อการประเมิน ถ้าหากว่าสามารถดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ หรือตามหลักฐานต่าง ๆ ได้โดยปราศจากความลำเอียงส่วนบุคคล และโดยใช้นักประเมินทำหน้าที่แต่เพียงการให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้ผู้ดำเนินการได้ตัดสินใจดำเนินโครงการอย่างอิสระเท่านั้น การประเมินตามนี้ จะต้องอาศัยหลักการที่สนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนา โดยมีเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นปรนัยและมีความเป็นไปได้ควบคู่กัน

10. แนวคิดและรูปแบบการประเมิน "CIPP" (Stufflebeam's CIPP model) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1967, pp.126-133) ได้กล่าวถึงโมเดลการประเมินดังภาพ 7



ภาพ 7 โมเดลพื้นฐานของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP model)
ที่มา : (สตัฟเฟิลบีม Stufflebeam, 1967, pp.126-133)

10.1 การประเมินตามโมเดลของสตัฟเฟิลบีม สามารถสรุปการประเมินเป็น 3 ข้อ คือ

10.1.1 กำหนด หรือระบุและบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ

10.1.2 จัดเก็บรวบรวมข้อมูล

10.1.3 วิเคราะห์และจัดสารสนเทศเพื่อนำเสนอฝ่ายบริหาร

10.2 สตัฟเฟิลบีมและคณะ ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ

10.2.1 การประเมินบริบท หรือแวดล้อม (context evaluation : C) เป็นการประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินโครงการใดๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการ และเหตุผลรวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นจะต้องจัดทำโครงการดังกล่าว การชี้ประเด็นปัญหาตลอดจนการพิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมายของโครงการ

10.2.2 การประเมินตัวป้อนเข้า (input evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการตลอดจนเทคโนโลยี และแผนของการดำเนินโครงการ

10.2.3 การประเมินกระบวนการ (product evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการ ดังต่อไปนี้

- 1) หาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ เพื่อทำการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อบกพร่องนั้นๆ
- 2) หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะสั่งการเพื่อพัฒนางานต่างๆ
- 3) บันทึกภาวะของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

10.2.4 การประเมินผลที่เกิดขึ้น (product evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้นรวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการ ยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ

10.3 การจัดประเภทของการประเมินดังกล่าว ที่พยายามให้ครอบคลุมกระบวนการทำงานในทุกๆ ขั้นตอนตามแนวคิดที่รู้จักกันดีในนาม "CIPP" สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทั้ง 4 ประเภทข้างต้น ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อดำเนินการใดๆ ซึ่งสามารถจะแบ่งออกได้อีก 4 ประเภทเช่นกัน คือ

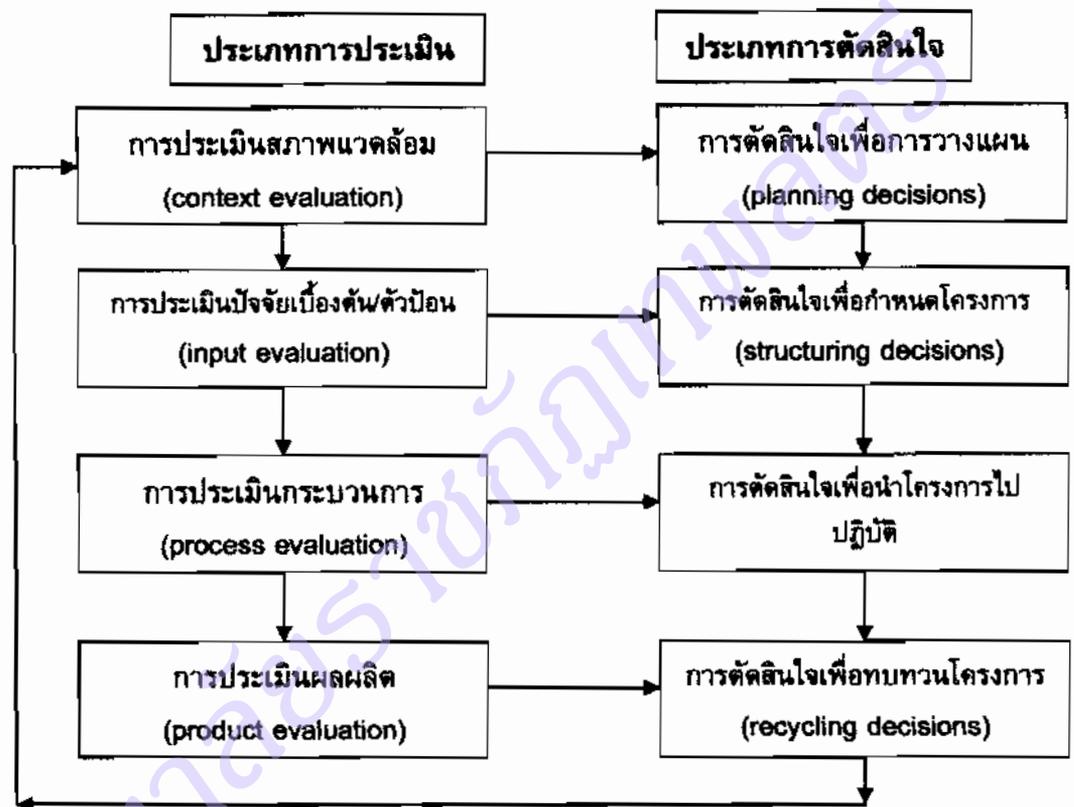
10.3.1 การตัดสินใจเพื่อการวางแผน เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินสภาพแวดล้อม มีบทบาทสำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

10.3.2 การประเมินตัวป้อนเข้าแสดงถึงการประเมิน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการตลอดจนเทคโนโลยี และแผนของการดำเนินโครงการ

10.3.3 การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการเป็นการการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินกระบวนการ มีบทบาทสำคัญ คือ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

10.3.4 การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ เป็นการการตัดสินใจที่อาศัยผลจากการประเมินที่เกิดขึ้นมีบทบาทหลัก คือการตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติ ล้มเลิก หรือขยายโครงการ

สรุปในเป้าหมายของการประเมินตามที่สตัฟเฟิลบีมได้เสนอมานั้นนั้นก็เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ในการดำเนินโครงการแต่ละประเภท จะเห็นได้ชัดว่าการประเมินแต่ละประเภทดังกล่าวจะต้องเอื้ออำนวยต่อการนำไปตัดสินใจในรูปแบบความสัมพันธ์ ดังภาพ 8



ภาพ 8 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินตามโมเดลของสตัฟเฟิลบีม
ที่มา : (สตัฟเฟิลบีม Stufflebeam, 1967, pp.126 -133)

แนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็น
กองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัด
ลพบุรี

ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ในการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการในระยะสั้นจะ
เป็นการประเมิน ผลผลิต ว่าเป็นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือไม่ เช่น ได้รับความรู้ด้านการ
ประเมิน หรือไม่ สามารถทำประเมินเป็น หรือไม่ วางแผนเป็น หรือไม่ ซึ่งบางครั้งก็ไม่สามารถ
สะท้อนว่า ผลผลิต ที่ผลิตออกไป ดีส่วนไหน หรือไม่ดีส่วนไหน ต้องใช้การประเมินบ่อยในระยะยาว
เพื่อรวบรวมข้อมูล เป็นต้น การประเมินที่อ้าง CIPP model ของสตีฟเฟิลดิม ถ้าไม่ได้วางแผนการ
เก็บข้อมูลที่ตีมาตั้งแต่เริ่มโครงการอาจไม่ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เช่น การประเมิน
สภาพแวดล้อม (context) เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว ต้องย้อนรอยกลับไป เช่น การประเมินความ
ต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ได้ถามก่อนว่า อยากรู้อะไร มาถามเมื่อเสร็จสิ้นโครงการว่า ก่อน
หน้านี้คุณอยากรู้อะไร ซึ่งถามได้ แต่การถามลักษณะนี้ไม่ดีเท่าไร เพราะผ่านมาแล้ว

สรุปหลักการประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบการประเมิน “CIPP” ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน
ภายใต้กรอบในการวิจัย 4 ด้าน และใช้งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ นโยบาย ระเบียบ แผนงานที่เกี่ยวข้องโดยมี
ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่

- 1.1 ความจำเป็นในการจัดโครงการ
- 1.2 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1.3 ความชัดเจนของเป้าหมาย

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกวิชาชีพ
โดยมีข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่

- 2.1 ความพร้อมของอาคารสถานที่
- 2.2 ความร่วมมือของครูฝึก และเจ้าหน้าที่อื่นๆ
- 2.3 งบประมาณสนับสนุน
- 2.4 หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ให้การสนับสนุน

3. ด้านกระบวนการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นการดำเนินโครงการระหว่างการฝึกวิชาชีพ
ทหารกองประจำการ โดยมีข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่

- 3.1 การบริหารจัดการโครงการ
- 3.2 กิจกรรมของโครงการ
- 3.3 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ
- 3.4 การสนับสนุนตามแผน ก และแผน ข

3.5 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

4. ด้านผลผลิต ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นผลที่คาดหวังจากการฝึกทหารกองประจำการโดยมีข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่

- 4.1 ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- 4.2 ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในท้องถิ่นตน
- 4.3 การสร้างแบบการฝึกวิชาชีพที่เหมาะสมในปัจจุบัน
- 4.4 การสร้างคุณภาพชีวิตใหม่ให้กลับไปสู่ครอบครัว
- 4.5 สร้างสมรรถนะการฝึกอบรมของครูฝึกให้ดียิ่งขึ้น
- 4.6 ทำให้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาง่ายขึ้นสำหรับโครงการ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมิน เพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี จึงดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินโครงการ

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบจำลองการประเมินโครงการ "CIPP" (CIPP'S evaluation model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP model) เป็นแนวทางการประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation : C)
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation : I)
3. การประเมินกระบวนการ (process evaluation : P)
4. การประเมินผลผลิต (product evaluation : P)

ตาราง 1 วัตถุประสงค์ ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล ชั้นนี้ชีวิต แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล	ชั้นนี้ชีวิต	แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. การประเมินสภาพ แวดล้อม	-ความจำเป็นในการจัดทำโครงการ	-ข้อกำหนดการฝึกวิชาชีพของหน่วยและความเป็นไปได้ของโครงการ	-ทหารประจำการ -ครูฝึก ,ผบ.ร้อย, -โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ	- ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครู,ผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย(μ)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) -ข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยหาค่า ร้อยละ	-เกณฑ์การประเมินสภาพแวดล้อมดังนี้ 4.50-5.00 = มากที่สุด 3.50-4.49 = มาก 2.50-3.49 = ปานกลาง 1.50-2.49 = น้อย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด เกณฑ์การประเมินแบบตรวจสอบรายการตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล	ดัชนีชี้วัด	แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น	-ความพร้อมของอาคาร สถานที่ ครุฝึก สิ่งอำนวยความสะดวก ความระมัดระวัง ความร่วมมือของวิทยากร -งบประมาณ สหับสนุนตลอดหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่จะเข้าไปให้ความรู้	-มีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก -มีครุฝึก -งบประมาณ พอเพียงและเหมาะสม	-สิ่งอำนวยความสะดวก -งบประมาณ -ครุฝึก, -เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	-ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครู,ผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)	-เกณฑ์การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ดังนี้ 4.50-5.00 = มากที่สุด 3.50-4.49 = มาก 2.50-3.49 = ปานกลาง 1.50-2.49 = น้อย 1.00-1.49 = น้อยที่สุด
3. การประเมินกระบวนการ	-ข้อบกพร่องของการดำเนินงานโครงการ หาข้อมูล -จุดอ่อน จุดแข็ง แนวทางการฝึกวิชาชีพ ให้เหมาะสม	-ทักษะในอาชีพ -การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	-ฝ่ายบริหาร ฝ่ายอำนวยความสะดวก -ฝ่ายฝึกวิชาชีพ -การจัดกลุ่มประชุม -การมีส่วนร่วม -กิจกรรมกลุ่ม -การรับประทานอาหาร -การมีส่วนร่วม	-ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ครู,ทหาร วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) -แบบสังเกต วิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา -แบบสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์เนื้อหา	-เกณฑ์การประเมินกระบวนการของโครงการ ดังนี้ 4.50-5.00=มากที่สุด 3.50-4.49=มาก 2.50-3.49=ปานกลาง 1.50-2.49=น้อย 1.00-1.49=น้อยที่สุด
4. การประเมินผลผลิต	-ผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์	-เจตคติต่อการประกอบอาชีพ -ความพึงพอใจในระบบการฝึก -ความคาดหวังในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต	-ทหารกองประจำการ -ฝ่ายฝึกวิชาชีพ -ฝ่ายปฏิบัติการ	-ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ครูฝึก,ทหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย(μ)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) -แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา	-เกณฑ์การประเมินผลผลิตของโครงการ ดังนี้ 4.50-5.00=มากที่สุด 3.50-4.49=มาก 2.50-3.49=ปานกลาง 1.50-2.49=น้อย 1.00-1.49=น้อยที่สุด

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญ ในการแสวงหาความต้องการในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ทหารกองประจำการ สังกัดกองร้อยกองบัญชาการ จำนวน 15 คน
- 1.2 ทหารกองประจำการ สังกัดกองร้อยบริการ จำนวน 15 คน
- 1.3 ครูฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการ
- 1.4 ผู้บริหารหน่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เป็นแบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์และแบบตรวจสอบรายการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างจากเนื้อหาทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation : C)
 - 1.1 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท
 - 1.1.1 สอบถามผู้บริหาร เรื่องความจำเป็นของโครงการ
 - 1.1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ
 - 1.2 ใช้แบบตรวจสอบรายการ
 - 1.2.1 ความสอดคล้องของนโยบาย
 - 1.2.2 ความเหมาะสมของระเบียบปฏิบัติประจำวัน
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation : I)

ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท
3. การประเมินกระบวนการ (process evaluation : P)
 - 3.1 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท
 - 3.2 ใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์
4. การประเมินผลผลิต (product evaluation : P)
 - 4.1 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท
 - 4.1.1 วัดความพึงพอใจเรื่องการฝึกวิชาชีพ
 - 4.1.2 วัดความคิดเห็นเรื่องความรู้วิชาชีพ
 - 4.2 ใช้การสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบตรวจสอบรายการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอขั้นตอนวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาโครงการ และเอกสารต่างๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบ และทำการแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเอง

1.2 นำแบบสอบถามตามข้อ 1.1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน ตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item-objective congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา แล้วนำข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (try out) กับทหารกองประจำการ กองร้อยกองบัญชาการ และกองร้อยบริการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน ทำการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีหาอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 1.75 ขึ้นไปทุกข้อ จึงถือเป็นเกณฑ์ที่จะสามารถนำไปใช้ได้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficients) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 ถือเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

2. การสังเกต (observation) ใช้เก็บข้อมูลในวันที่ทหารประจำการรับการฝึกวิชาชีพ ทั้ง 2 แผน ประเด็นในการสังเกต คือ การฝึกวิชาชีพที่หน่วยกำหนด การสังเกตเป็นแบบมีเค้าโครงล่วงหน้า (structural observation) โดยมีเครื่องช่วยในการสังเกต คือ ใช้ครูปฝึกพร้อมแบบตรวจสอบรายการ (checklists) ซึ่งกำหนดรายการ หรือพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตตามกิจกรรม หรือกระบวนการวิเคราะห์โครงการฝึก มีการตรวจสอบคุณภาพการสังเกต ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

3. การสัมภาษณ์ ผู้บริหารโครงการและครูฝึกวิชาชีพ

การสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured) โดยกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า และการตรวจสอบคุณภาพการสัมภาษณ์ ด้วยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

3.1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ด้านสภาพแวดล้อม

3.1.1 ตรวจสอบความสอดคล้องของนโยบายกับความต้องการในการพัฒนา

3.1.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วย

3.2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สำหรับผู้ที่ไม่มีเวลาจำกัดในการพูดคุยเนื่องจากมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับกองร้อย จำนวน 2 คน และ ครูฝึกวิชาชีพ 3 คน

4. การประชุมสนทนากลุ่ม

4.1 จัดประชุมเฉพาะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 เวลา 13.00 - 15.00 น. ณ ห้องประชุมกองวิทยาการ ศูนย์สงครามพิเศษ ตำมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และถูกต้องมากที่สุด โดยดำเนินการประชุม ใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 ประกอบการวิเคราะห์ด้านข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว ประเด็นในการสนทนาประกอบด้วย 4 ด้าน คือสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการฝึกและผลผลิต

4.2 จัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการพัฒนา โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ เฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ จำนวน 5 คน เพื่อให้กลุ่มได้รับทราบ ทบทวน ยืนยันและปรับแก้ข้อมูลสภาพโครงการฝึกวิชาชีพในปัจจุบัน รวมทั้งปัญหาและความต้องการพัฒนาโครงการร่วมกัน จนสามารถสรุปสภาพโครงการในปัจจุบัน รวมทั้ง ปัญหาและความต้องการพัฒนาโครงการได้อย่างถูกต้องแม่นยำตรงมากที่สุด นอกจากนี้ผู้ร่วมประชุมยังได้ร่วมกันสะท้อนความต้องการการพัฒนาโครงการ ในบางส่วนอีกด้วย

4.3 หลังจากได้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม นำมาสรุปและนำผลการประเมิน กระบวนการฝึกทั้ง 2 หน่วย (กำหนดจากตารางการวิเคราะห์โครงการท้ายบท เพื่อนำสู่เป้าหมายการประเมินของสนทนากลุ่ม) ผู้วิจัยนำข้อมูลมาปรับใช้ในความต้องการในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการและได้นำรายงานฝ่ายบริหารโครงการที่รับผิดชอบ เพื่อขอคำแนะนำและนโยบาย นำมาปรับแก้ในส่วนที่มีความเป็นไปได้อีกครั้ง ให้สอดคล้องในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของระบบจัดการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายบริหารให้คำแนะนำปรับแก้แบบสอบถามให้เป็นตามนโยบายและความเป็นไปได้ในกระบวนการฝึกวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำผลการสนทนากลุ่มตามที่กำหนดหัวข้อไว้ในการสนทนากลุ่ม รายงานให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาโครงการเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAR

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และผู้บังคับกองร้อยบริการ กองบริการ ศูนย์สงครามพิเศษ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

ตนเองจากแหล่งเอกสารและจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในโครงการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนก่อนความต้องการในการพัฒนาโครงการ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท แบบตรวจสอบรายการ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการ ประกอบด้วย ระเบียบ และโครงการ
2. ขั้นตอนการเตรียมปัจจัยเบื้องต้น ในความต้องการในการพัฒนาโครงการ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท เพื่อเก็บข้อมูลในเรื่อง สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ครูฝึก และงบประมาณ
3. ขั้นตอนการประเมินกระบวนการ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ใช้การสังเกต และการสัมภาษณ์ ประเมินจุดอ่อน จุดแข็งของโครงการ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทหาร ความมีระเบียบวินัย การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนทักษะในวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรม
4. ขั้นตอนการประเมินผลผลิต ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท และการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติ ความพึงพอใจในการฝึก ความคาดหวังในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ และข้อมูลกระบวนการความต้องการในการพัฒนางานฝึกของครูฝึก เป็นอย่างไร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่ สุภางค์ จันทวานิช (2539, หน้า 82-84) ได้เสนอไว้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลตามประเด็นการศึกษาที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บังคับกองร้อยของทหารกองประจำการ เพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสัมภาษณ์ได้สะดวก
2. การสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและประเด็นในการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ที่ละประเด็นจนครบทุกประเด็น ตลอดเวลาการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ประเมินความเชื่อมโยงสอดคล้องของข้อมูลที่ได้ตามประเด็นด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ที่กำหนดไว้ซึ่งพบว่า มีประเด็นที่สมควรสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีก 3 ประเด็นได้แก่
 - 2.1 พฤติกรรมของทหารในการฝึกวิชาชีพ
 - 2.2 ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพ
 - 2.3 การได้รับการดูแลจากหน่วยฝึกวิชาชีพ
3. การจัดบันทึกการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีจัดบันทึกเนื้อหาที่เป็นประเด็นสำคัญๆ ไว้เป็นแนวทาง ขณะเดียวกันก็ขออนุญาตบันทึกเสียงไว้ด้วยและเพื่อป้องกันความคลาด

เคลื่อนที่เกิดจากการสรุป ดังนั้นเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นผู้วิจัยได้ทบทวนและสรุปประเด็นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ยืนยันข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ทำเช่นนี้จนครบทุกประเด็น

4. การปิดการสัมภาษณ์ เมื่อสัมภาษณ์ครบทุกประเด็นแล้ว ผู้วิจัยได้ขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งขอหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ในกรณีที่ต้องการความชัดเจนในบางประเด็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ ความถี่ และร้อยละเสนอในรูปของตาราง

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่เป็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นแบบปลายเปิด (open ended) วิเคราะห์โดยแสดงค่าความถี่

เกณฑ์ในการประเมิน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 เท่ากับ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 เท่ากับ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 เท่ากับ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 เท่ากับ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

4. ข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

5. ข้อมูลจากการสังเกตและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

6. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม กับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด โดยแบ่งความต้องการในการพัฒนาเป็น 3 ชั้น (สุรพล พุฒคำ, 2545, หน้า 121) ดังนี้

ขั้นที่ 1. การสร้างมโนทัศน์ในการวิจัย (conceptualization)

ขั้นที่ 2. ความต้องการในการพัฒนา (conducting) แบ่งความต้องการพัฒนาออกเป็น

3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. การพัฒนาคำถาม (developing the question) ส่งลงไปเป้าหมาย

ส่วนที่ 2. การสร้างทักษะให้แก่ผู้สัมภาษณ์ (learning interviewer skills)

ส่วนที่ 3. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่ม (selecting group participants)

ขั้นที่ 3. การวิเคราะห์และการรายงานผล (analysis and reporting) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. จัดสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3. การนำเสนอรายงานรูปแบบแนวทาง และวิธีการพัฒนาโครงการ

ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เป็นประชากรในการแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ซึ่งได้แก่

1.1 ผู้บังคับหน่วย จำนวน 1 คน

1.2 ฝ่ายอำนวยการ จำนวน 2 คน

1.3 ผู้ควบคุมบริหารโครงการ จำนวน 2 คน

1.4 ผู้บังคับกองร้อยหน่วยเจ้าของโครงการ จำนวน 2 คน

1.5 ผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ จำนวน 3 คน

1.6 ผู้ใช้ผลงานจากการฝึกวิชาชีพ จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสนทนากลุ่มในครั้งนี้ ร่วมกับใช้แบบสัมภาษณ์คู่มือรายละเอียดในภาคผนวก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการกำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างจากเนื้อหา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation : C)
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation : I)
3. การประเมินกระบวนการ (process evaluation : P)
4. การประเมินผลผลิต (product evaluation : P)

การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ

เนื่องจากวิธีการที่ใช้ในการแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการครั้งนี้ คือ การสนทนากลุ่ม โดยกำหนดหัวข้อสนทนาไว้ล่วงหน้า และเป็นคำถามปลายเปิด การตรวจสอบคุณภาพการสนทนากลุ่ม ด้วยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูฝึก และผู้เชี่ยวชาญ ที่ต้องการพัฒนาโครงการ มาวิเคราะห์เนื้อหาตามตารางสำหรับการวิเคราะห์โครงการ ที่มีความคิดเห็นตรงกัน เพื่อเสนอเป็นแนวทางการปฏิบัติต่อไป
2. กรณีข้อมูลที่มีความแตกต่างกันในแต่ละหัวข้อ ให้นำผลการสัมภาษณ์ การซักถาม และการสังเกต จากระยะที่ 1 เข้ามาพิจารณาความเป็นไปได้เพื่อเสนอเป็นแนวทางการความต้องการในการพัฒนางานต่อไป
3. นำเสนอรายงานรูปแบบความต้องการในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับ
ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระ
นารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินโครงการ

ระยะที่ 2 การแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ

ระยะที่ 1 การประเมินโครงการ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน คะแนนเฉลี่ย

σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการประเมินโครงการตามความคิดเห็นของครูฝึก

2.1.1 ข้อมูลสถานภาพของครูฝึก วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่า
ร้อยละ

2.1.2 ผลการประเมินโครงการ ข้อมูลที่เป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง วิเคราะห์
โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด
สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2.2 ผลการประเมินโครงการตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการ

2.2.1 ข้อมูลสถานภาพ ทหารกองประจำการ วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่
และหาค่าร้อยละ

2.2.2 ผลการประเมินโครงการ ข้อมูลที่เป็นตัวแปรแบบต่อเนื่อง วิเคราะห์
โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด
สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2.3 การประเมินโครงการตามความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการทั้ง 2 แผนฝึก
วิเคราะห์โดยพิจารณาจากตารางวิเคราะห์โครงการ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการประเมินโครงการตามความคิดเห็นของครูฝึก

3.1.1 สถานภาพของครูฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำ
การก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช
จังหวัดลพบุรี จำนวน 5 คน มีสถานภาพต่างๆ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูฝึกในโครงการจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพ	จำนวน (N=5)	ร้อยละ
1. อายุ		
20-30 ปี	1	20.00
31-40 ปี	1	20.00
มากกว่า 40 ปี	3	60.00
2. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	1	20.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	1	20.00
อนุปริญญา	1	20.00
ปริญญาตรีและสูงกว่า	2	60.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	1	20.00
สมรสและอยู่ด้วยกัน	4	80.00
4. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	2	40.00
11- 20 ปี	3	60.00
5. ระดับชั้น		
ประทวน	2	40.00
สัญญาบัตร	1	20.00
ข้าราชการ	2	40.00

จากตาราง 2 ครูฝึกทั้งหมดเป็นเพศชาย และส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.00 ด้านสถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกันกับคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 20.00 ด้านอายุราชการมีอายุราชการ 11 - 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมามีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

3.1.2 ผลการประเมินโครงการ โดยประเมินองค์ประกอบสำคัญของโครงการใน 4 ส่วน คือ ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (context) ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ (input) กระบวนการของโครงการ (process) และผลผลิตของโครงการ (product) ในแต่ละด้านได้ผลการประเมินดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (context) ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกมีต่อสภาพแวดล้อมของโครงการ

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อม			
1. ระยะเวลาการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพเหมาะสม	2.33	.577	น้อย
2. การไม่ทำงานเป็นสาเหตุสำคัญเกิดปัญหาสังคมในที่สุด	4.67	.577	มากที่สุด
3. การฝึกวิชาชีพเป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงานได้	4.33	1.155	มาก
รวม	3.78	0.77	มาก

จากตาราง 3 พบว่าด้านสภาพแวดล้อมของโครงการฝึกวิชาชีพ ในภาพรวมมีผลการประเมินมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \sigma = 0.77$) ครูฝึกเห็นว่าระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการ เป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้เกิดปัญหาได้ ในระดับน้อย ($\mu = 2.33, \sigma = .577$) การไม่ทำงานเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67, \sigma = .577$) และเห็นว่าการฝึกวิชาชีพเป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงานได้ในระดับมาก ($\mu = 4.33, \sigma = 1.155$)

2) ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ (input) ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการตามความคิดเห็นของครูฝึกแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกที่มีต่อปัจจัยเบื้องต้น

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
ด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ			
1. ท่านผ่านอบรมวิชาชีพมีความรู้เพียงพอต่อการเป็นครูฝึก	4.00	1.414	มาก
2. ครูฝึกมีประสบการณ์มากน้อย	3.80	.837	มาก
3. มีระยะเวลาการเตรียมการฝึกวิชาชีพ	4.00	1.414	มาก
4. การดำเนินโครงการ มียานพาหนะสนับสนุนให้เพียงพอ	3.60	.548	มาก
5. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณของอุปกรณ์การฝึกวิชาชีพ	2.80	1.095	ปานกลาง
6. น้ำประปาที่ใช้ประจำวันมีความเพียงพอ	3.80	.447	มาก
7. โครงการเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการได้เข้ามา มีส่วนร่วม	2.40	1.140	น้อย
8. การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพ มีความเหมาะสม	2.40	.548	น้อย
9. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน เข้ามาช่วยเหลือกิจกรรม ตามโครงการ	4.20	1.304	มาก
10. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน เข้ามาสนับสนุนกิจกรรม	3.80	1.095	มาก
11. ชีตความสามารถของหน่วยฝึกวิชาชีพในฐานะเจ้าของ โครงการ	3.20	.477	ปานกลาง
12. ครูฝึกได้รับมอบหน้าที่ในการรับผิดชอบทหาร	3.60	.548	มาก
13. วิชาชีพที่บรรจุไว้ในโครงการฝึกวิชาชีพเหมาะสม	2.60	.548	ปานกลาง
14. โครงการได้กำหนดเป้าหมายของการฝึกวิชาชีพไว้	3.80	.447	มาก
รวม	3.42	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ภาพรวมมีผลการประเมินมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.85$) ความคิดเห็นของครูฝึกที่มีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน เข้ามาช่วยเหลือในด้านกิจกรรมตามโครงการ ($\mu = 4.20, \sigma = 1.304$) ครูฝึกได้รับมอบหน้าที่ในการรับผิดชอบทหาร ($\mu = 3.60, \sigma = .548$) มีระยะเวลาการเตรียมการฝึกวิชาชีพ ($\mu = 4.00, \sigma = 1.414$) วิชาชีพที่บรรจุไว้ในตารางสอนเหมาะสมกับความต้องการของผู้อบรม ($\mu = 2.60, \sigma = 5.48$) และครูฝึกมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมทหาร ($\mu = 3.80, \sigma = 8.37$) ตามลำดับคะแนนเฉลี่ย

ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการมีเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัญหางบประมาณของอุปกรณ์การฝึกวิชาชีพ ($\mu = 2.80, \sigma = 1.095$) ชีตความสามารถของหน่วยฝึกวิชาชีพในฐานะเจ้าของโครงการ ($\mu = 3.20, \sigma = .447$) วิชาชีพบรรจุไว้ในโครงการ ($\mu = 2.60, \sigma = .548$) ตามลำดับคะแนนเฉลี่ย

ส่วนปัจจัยเบื้องต้นของโครงการที่มีเกณฑ์อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ โครงการเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการได้เข้ามามีส่วนร่วม ($\mu = 2.40, \sigma = 1.140$) การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพมีความเหมาะสม ($\mu = 2.40, \sigma = .548$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูฝึกวิชาชีพ ด้วยข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่าครูฝึกทุกคน มีความรู้เพียงพอและได้ผ่านการคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชาให้มาเป็นครูฝึกของโครงการ เนื่องจากเคยได้รับการอบรมและมีประสบการณ์ในการเป็นครูฝึกมาแล้ว ก่อนที่ทหารจะเข้ามาได้มีการเตรียมการฝึกโดยการจัดครูฝึกให้อบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกและการเรียนการสอนเป็นไปในแนวทางเดียวกันของหน่วย

3) กระบวนการดำเนินงานโครงการ (process) ผลการประเมินกระบวนการ ตามความคิดเห็นของครูฝึกแสดงดังตาราง 5 นำเสนอในรูปความเรียง ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกที่มีต่อกระบวนการดำเนินงานโครงการ

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
ด้านกระบวนการ			
1. การปฐมนิเทศโครงการฝึกวิชาชีพ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจโครงการมากขึ้น	4.00	0.00	มาก
2. การปรับตัวของทหารกองประจำการต่อกระบวนการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับ	3.40	.548	ปานกลาง
3. การสนับสนุนการเสริมช่วยให้ทหารมีความเข้าใจในการฝึกวิชาชีพระดับ	3.20	.477	ปานกลาง
4. กิจกรรมเสริมในโครงการฝึกวิชาชีพและการทัศนศึกษาสถานที่มีความเหมาะสม	3.20	1.095	ปานกลาง
5. การทดสอบฝีมือช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจตนเองเพิ่มขึ้น	4.00	.000	มาก
6. การให้รางวัลในการทดสอบฝีมือที่มีการแข่งขันการตัดสินใจ มีความยุติธรรม	3.00	1.000	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
7. การเล่นกายบริหารและกิจกรรมด้านกีฬาทหารพอใจ	4.40	.548	มาก
8. มีการจัดชั่วโมงการบรรยายสำหรับสำนักงานจัดหางาน	4.60	.548	มากที่สุด
9. ทหารกองประจำการมีความตั้งใจฝึกก่อนเข้าพิธีปลด ประจำการ	4.20	.837	มาก
10. อาคารสถานที่ฝึกวิชาชีพมีปริมาณเพียงพอ	3.00	.707	ปานกลาง
11. ห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมต่อการดำเนินโครงการ	3.00	1.000	ปานกลาง
12. สนามฝึก พื้นที่การฝึกอบรม มีขนาดที่เหมาะสม	3.00	.707	ปานกลาง
13. จำนวนของห้องน้ำ ห้องส้วม มีสัดส่วนที่เพียงพอ	3.60	.548	มาก
14. จำนวนเตียงพยาบาลและเวชภัณฑ์ มีความสมคูลระดับ	2.60	.548	ปานกลาง
15. ความเพียงพอของสนามกีฬาและอุปกรณ์ ที่มีให้	3.00	.707	ปานกลาง
16. ระดับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติวิชาชีพต่างๆ	4.00	1.000	มาก
17. จิตใจของทหารกองประจำการมีการเปลี่ยนแปลง ระดับสุขภาพทางกายมีการเปลี่ยนแปลง	4.20	1.304	มาก
18. ระดับสุขภาพทางกายของทหารมีการเปลี่ยนแปลง	4.00	1.414	มาก
19. ท่านคาดหวังในการฝึกวิชาชีพทหารเมื่อจบการฝึกอบรม	3.80	.447	มาก
20. ทหารกองประจำการมีความคิดระดับใดเมื่อกลับภูมิลำเนา	5.00	.000	มากที่สุด
21. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ ประสบผลสำเร็จสามารถ เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบ	3.60	.548	มาก
22. ท่านคิดว่าการฝึกวิชาชีพทั้ง แขนง ก และ ข สามารถ นำไปประยุกต์ศาสตร์ในการฝึกวิชาชีพ	4.20	.837	มาก
23. มีโอกาสระดับใดระหว่างการฝึกโดยหน่วยฝึกเองกับ ส่งไปฝึกที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.40	1.140	ปานกลาง
24. การนำแผนข้อมูลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.60	1.140	มาก
25. ผลการประเมินทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกับหน่วย	3.40	.894	ปานกลาง
26. การฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกันในการดำเนินงาน	4.00	1.220	มาก
27. ท่านคิดว่าการประเมินผลทำให้เห็นการฝึก	4.00	1.220	มาก
รวม	3.78	0.77	มาก

จากตาราง 5 พบว่ากระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \sigma = 0.77$) การประชุมพิเศษช่วยให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจ ระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = .000$) การนัดหมายการช่วยเหลือให้ทหารกองประจำการพึงพอใจในการทำกิจกรรม ($\mu = 3.20, \sigma = 4.47$) การจัดชั่วโมงการบรรยายสำหรับสำนักงานจัดหางานจังหวัดมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = .548$) ความยุติธรรมในการให้รางวัลการทดสอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.00, \sigma = 1.000$) ตามลำดับคะแนนเฉลี่ย

4) ผลผลิตโครงการ (product) ผลการประเมินผลผลิตของโครงการตามความคิดเห็นของครูฝึก แสดงดังตาราง 6 และนำเสนอในรูปความเรียง ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูฝึกที่มีต่อผลผลิต

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
ด้านผลผลิตโครงการ			
1. ท่านคาดหวังในโครงการฝึกวิชาชีพ เมื่อจบการฝึกอบรมวิชาชีพทหารนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	3.80	.447	มาก
2. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพประสบผลสำเร็จสามารถเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้อง	3.60	.548	มาก
3. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ โดยหน่วยทำการฝึกเองสามารถนำไปพัฒนาโครงการอื่นๆ ได้ในระดับ	3.40	1.140	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ โดยส่งฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถไปพัฒนาโครงการอื่นๆ	3.60	1.140	มาก
5. ครูฝึกมีโอกาสเลือกในระดับใดระหว่างหน่วยฝึกเองกับส่งให้ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานฝึก	3.40	1.140	ปานกลาง
6. การนำข้อมูลโครงการฝึกวิชาชีพ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา จะมีผล	3.60	1.140	มาก
7. ในโครงการฝึกวิชาชีพ มีวิธีการดำเนินงานแต่ละแผนแตกต่างกันและกิจกรรมแตกต่างกัน	4.00	1.220	มาก
8. คาดหวังว่าในการเข้าร่วมขบวนการโครงการฝึกวิชาชีพทหารมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม	4.00	1.220	มาก
รวม	3.88	0.83	มาก

จากตาราง 6 พบว่าด้านผลผลิตของโครงการในภาพรวม ผลการประเมินโครงการมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.83$) ในโครงการฝึกวิชาชีพมีวิธีการดำเนินงานแต่ละแผนแตกต่างกันและกิจกรรมแตกต่างกันในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 1.220$) และท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพโดยหน่วยทำการฝึกเองสามารถนำไปพัฒนาโครงการอื่นๆ ได้ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40, \sigma = 1.140$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูฝึก ด้วยข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่าเมื่อทหารทุกคนมีความรู้เพียงพอและทหารได้มีโอกาสออกไปเริ่มต้นใช้ชีวิตใหม่อยู่กับครอบครัวเมื่อจบการฝึกอบรม

3.2 ส่วนที่ 2 ผลการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการ ในการประเมินโครงการนี้ ประเมินองค์ประกอบสำคัญของโครงการใน 4 ส่วนในแต่ละส่วนได้ผลการประเมิน ดังนี้

3.2.1 สถานภาพของทหารกองประจำการ ในโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน 30 คน จำแนกตามสถานภาพทั่วไป แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของทหารกองประจำการในโครงการ จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพ	จำนวน (N=30)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 20ปี	1	3.30
20-30 ปี	29	96.70
2. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	14	46.70
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	14	46.70
อนุปริญญา	2	6.60
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	24	80.00
สมรสและอยู่ด้วยกัน	6	20.00
4. อาชีพเดิมก่อนเป็นทหารกองประจำการ		
รับราชการ	1	3.30
เกษตรกร	6	20.00
รับจ้าง	8	26.70
พนักงานบริษัท	9	30.00
อื่นๆ ระบุ	6	20.00
5. เหตุเหตุจูงใจในการเข้ารับเลือกเข้าโครงการฝึกวิชาชีพ		
ผู้บังคับบัญชาแนะนำ	17	56.70
สนใจสมัครด้วยตนเอง	11	36.70
อื่นๆ ระบุ	2	6.60

จากตาราง 7 ทหารกองประจำการที่มีอายุ อยู่ในระหว่าง 20 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 96.70 ส่วนใหญ่เป็นชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และมีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมามีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 6.70 ในด้านสถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกันกับคู่สมรสซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับ ผู้ที่ สมรสและหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 80.00 และก่อนเข้ามารับราชการมีงานอาชีพ บริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.00

3.2.2 ผลการประเมินโครงการ การประเมินโครงการครั้งนี้ โดยประเมิน องค์ประกอบสำคัญของโครงการใน 4 ส่วน คือ ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (context) ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ (input) กระบวนการของโครงการ (process) และผลผลิตของ โครงการ (product) ในแต่ละส่วนได้ผลการประเมินดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (context) ผลการประเมิน สภาพแวดล้อมของโครงการ ตามความคิดเห็นของทหาร เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งได้ ข้อมูลจากการสอบถามทหารด้วยคำถามปลายเปิด สรุปได้ว่าทหารที่เข้ารับการอบรมฝึกวิชาชีพ ในครั้งนี้ เพราะมีความประพฤติดีอยู่ในระเบียบวินัย เมื่อได้ทราบว่าจะต้องมาฝึกวิชาชีพ ทั้งหมด (ร้อยละ 90.00) รู้สึกดีใจโดยให้เหตุผลว่า เมื่อฝึกอบรมจบ จะได้ปลดประจำการไปอยู่ กับครอบครัวและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมปกติเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 90.00) รองลงมาให้เหตุผลว่า เป็นการฝึกตามนโยบาย (ร้อยละ 90.00)

2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น (input) ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นของ โครงการตามความคิดเห็นของทหารแสดงในตาราง 8 และความคิดเห็นของทหารที่ได้จาก แบบสอบถามปลายเปิด นำเสนอในรูปความเรียง ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทหารกองประจำการที่มีต่อปัจจัยเบื้องต้น

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
ด้านปัจจัยเบื้องต้น			
1. อาคารสถานที่ตั้งโครงการฝึกวิชาชีพแบ่งไว้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสม	3.40	.968	ปานกลาง
2. ห้องอบรมมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก	3.73	.691	มาก
3. ห้องน้ำ / ห้องส้วม มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการ	4.30	.750	มาก
4. ห้องนอนมีอากาศถ่ายเท มีมุ้งลวดและเครื่องนอน	3.90	.803	มาก
5. ห้องอาหารและโรงประกอบเลี้ยง มีความสะอาด	3.80	.847	มาก
6. ห้องสมุดมีหนังสือที่ทหารสามารถค้นคว้าได้	3.43	.817	ปานกลาง
7. ห้องพักผ่อนมีอุปกรณ์ที่ให้ทหารได้ใช้บริการ	3.40	1.102	ปานกลาง
8. สนามกีฬาเพียงพอต่อความต้องการของทหาร	3.60	1.102	มาก
9. ทหารกองประจำการได้รับการสนับสนุนยานพาหนะ	3.70	.750	มาก
10. การให้บริการน้ำดื่ม มีปริมาณ คุณภาพเพียงพอ	3.27	1.112	ปานกลาง
11. กองร้อยกองบัญชาการหรือศูนย์ฝึกฝีมือแรงงาน มีสภาพแวดล้อม ความสะอาด	3.10	.868	ปานกลาง
12. สามารถเลือกวิชาชีพที่ชอบและจะสามารถเลือกได้	3.10	.305	ปานกลาง
รวม	3.44	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าด้านปัจจัยเบื้องต้นในภาพรวมมีผลการประเมินมีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44, \sigma = 0.89$) ทหารเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นของโครงการมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ห้องอบรมมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้าน ($\mu = 3.73, \sigma = .691$) วิชาที่บรรจุไว้ในตารางสอนเหมาะสมกับความต้องการของทหาร ($\mu = 3.37, \sigma = 1.066$) ห้องรับประทานอาหาร และโรงประกอบอาหารมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย ($\mu = 3.80, \sigma = .847$) มีห้องรักษาพยาบาล พร้อมเจ้าหน้าที่และเวชภัณฑ์ที่เพียงพอต่อการรักษาพยาบาล ($\mu = 3.63, \sigma = .999$) และทหารมีความพึงพอใจการสนับสนุนยานพาหนะของโครงการ ($\mu = 3.70, \sigma = .750$) ตามลำดับคะแนนเฉลี่ย

ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการที่มีเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ห้องสมุดจัดหนังสือที่ทหารสามารถค้นคว้าได้ตามที่ต้องการ ($\mu = 3.43, \sigma = .817$) ห้องน้ำ ห้องส้วม มีเพียงพอต่อการให้บริการทหารกองประจำการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30, \sigma = .750$)

3) กระบวนการดำเนินโครงการ (process) ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการตามความคิดเห็นของทหารแสดงดังตาราง 9 และความคิดเห็นของทหารที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายปิดนำเสนอในรูปความเรียง ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของทหารกองประจำการที่มีต่อกระบวนการดำเนินโครงการ

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
ด้านกระบวนการ			
1. ในโครงการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของครูฝึกได้	3.73	.828	มาก
2. โครงการฝึกวิชาชีพ ช่วยให้ทหารกองประจำการได้รับความรู้	3.67	1.124	มาก
3. วิชาชีพบรรจุลงในตารางฝึกสอนเหมาะสมกับความต้องการของทหารกองประจำการ	3.50	.776	มาก
4. ความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ที่ได้รับจากครูฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพ	3.17	.834	ปานกลาง
5. สมุดบันทึกทำให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจตนเองในระดับ	3.50	.777	มาก
6. ครูฝึกมีความสนใจและเอาใจใส่ดูแลตามหน้าที่รับผิดชอบ	3.50	.820	มาก
7. ทหารกองประจำการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับโครงการฝึกวิชาชีพ	3.30	.890	ปานกลาง
8. การพบปะหรือการออกไปทัศนศึกษานอกสถานที่ได้ประโยชน์	3.28	.528	ปานกลาง
9. กิจกรรมทดสอบความรู้ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจในตนเอง	3.20	.484	ปานกลาง
10. ความต้องการให้สำนักงานจังหวัดเข้ามาแนะนำวิชาชีพ	3.00	.000	ปานกลาง
รวม	3.32	.800	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่ากระบวนการระหว่างการค้าดำเนินงานของโครงการ ภาพรวมผลการประเมินมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32, \sigma = .800$) การฝึกอบรมวิชาชีพช่วยให้ทหารกองประจำการได้รับความรู้ ($\mu = 3.67, \sigma = 1.124$) และกิจกรรมการทดสอบช่วยให้ทหารมีความมั่นใจในตนเอง ($\mu = 3.20, \sigma = .484$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของทหารกองประจำการโดยข้อมูลที่ได้ สรุปได้ดังนี้

1. ทหารมีแนวความคิดเริ่มต้นกับโครงการฝึกวิชาชีพที่ให้ความรู้และทำให้ทหารเป็นคนดี มีงานทำ เป็นที่ยอมรับในสังคมได้
2. ความแตกต่างการฝึก ของกองร้อยกองบัญชาการ กับกองร้อยบริการ ที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องความเป็นอยู่ทั้งในเรื่องอาหารการกิน และความเป็นอิสระในการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งทหารเห็นว่าในกองร้อยของหน่วย ดีกว่าในศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. การต้อนรับทหารในโอกาสแรกที่เข้าสู่ ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานมีความอบอุ่น คุุไม่รังเกียจ ให้ความเป็นกันเอง ได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี
4. การประชุมนิเทศทหาร เพื่อให้ได้รับรู้ ความเป็นมาของโครงการ ข้อมูลต่างๆ ทั้งที่ศูนย์ฝึกและของหน่วยฝึก ในการปฏิบัติตัวเมื่อเข้ารับการฝึกอบรมการปฏิบัติตัวนอกหน่วย ทหารมีความรู้สึกกลัวและไม่มั่นใจในการฝึก ไม่มั่นใจในการฝึกวิชาชีพว่าตัวเองจะทำได้หรือไม่ แต่ในเวลาผ่านไปก็สามารถปรับตัวและปฏิบัติได้
5. ประโยชน์ได้จากการฝึกวิชาชีพที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ทหารมีความมั่นใจตนเอง กล้าพูด กล้าแสดงออกได้รับทราบความรู้สึกและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนต่างหน่วยเป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
6. สมุดบันทึกของทหาร ทำให้ทหารมีความเข้าใจตนเอง สามารถจดจำว่าในแต่ละวันของทหารได้รับความรู้ ได้ทำอะไรบ้าง และมีความรู้สึกอย่างไร
7. การได้ออกนอกหน่วย ไปทัศนศึกษาทำให้ทหารได้ความรู้ได้ประสบการณ์ ได้เห็นการใช้ชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันที่สามารถนำมาใช้กับตัวเองได้เมื่อปลดเป็นกองหนุน ต้องใช้ชีวิตอยู่ในสังคมภายนอก รู้สึกได้ผ่อนคลาย สนุกสนานและได้รับความรู้
8. ทหารส่วนใหญ่ต้องการให้สำนักงานจัดหางานเข้ามาแนะนำ การประกอบอาชีพให้ เพราะเมื่อออกไปใช้ชีวิตในสังคมภายนอกแล้ว จะได้ว่าควรเริ่มต้นการประกอบอาชีพอย่างไรและประกอบอาชีพอะไรที่เหมาะสมกับตนเอง
9. ทหารกองประจำการ มีความภาคภูมิใจที่ได้รับการฝึกที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือ และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างกับอยู่ที่หน่วยของทหารกองประจำการ
10. ทหารเห็นว่าการปกครองในหน่วยทหาร แตกต่างกับศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ที่ศูนย์ฝึกได้รับความเอาใจใส่การปฏิบัติที่ดีจากครู เจ้าหน้าที่ที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนอยู่กันแบบครอบครัว ภายใต้

กฎระเบียบของศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนของหน่วยฝึกทหารต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัย และระเบียบปฏิบัติประจำ ทั้งต้องมีการฝึกอื่นๆ ต้องปฏิบัติ ไม่สามารถฝึกได้ต่อเนื่อง

11. การเล่นกายบริหาร และกิจกรรม ทำให้ทหารมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงได้รับความสนุกสนาน

4) ผลผลิตโครงการ (product) ผลการประเมินของโครงการตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการ แสดงในตาราง 10 และนำเสนอในรูปแบบความเรียง ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของทหารที่มีต่อผลผลิตของโครงการ

รายการ	(μ)	(σ)	ระดับ
1. ประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพ	3.20	1.064	ปานกลาง
2. เมื่อจบโครงการฝึกวิชาชีพ อบรมแล้วมีวิชาชีพติดตัว	4.33	.724	มาก
3. ความพึงพอใจในการฝึกวิชาชีพของหน่วยทหารที่ทำการฝึกในหน่วยในระดับ	4.13	.743	มาก
4. ทหารกองประจำการได้รับความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ในท้องถิ่นของคนได้	4.03	.594	มาก
5. ความคาดหวังของการนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์	4.00	.655	มาก
6. โครงการฝึกวิชาชีพที่ส่งไปฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสร้างชีวิตใหม่ให้ทหาร	3.20	.561	ปานกลาง
รวม	3.94	0.65	มาก

จากตาราง 10 พบว่าด้านผลผลิต ของโครงการภาพรวม ผลการประเมินโครงการมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94, \sigma = 0.65$) เห็นว่าผลผลิตของโครงการมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อจบการฝึกอบรมทหารคิดว่าสามารถทำงานได้ ($\mu = 4.33, \sigma = .724$) และทหารมีความพึงพอใจในกิจกรรมของโครงการ ($\mu = 4.13, \sigma = .743$) ทหารได้รับความรู้กลับไปใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นคน ($\mu = 4.03, \sigma = .594$) อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของทหารกองประจำการด้วยข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด พบว่าทหารทั้งหมด (ร้อยละ 100) เห็นว่าโครงการฝึกวิชาชีพสามารถช่วยสร้างชีวิตใหม่ให้กับทหารได้ โดยให้เหตุผลว่า โครงการฝึกวิชาชีพสร้างทหารให้มีระเบียบวินัย สามารถออกไปอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างภาคภูมิใจและเมื่อออกไปสู่สังคมแล้วสามารถประกอบอาชีพได้

ตาราง 11 ค่าร้อยละ ด้านสภาพแวดล้อมของแบบตรวจสอบรายการโครงการฝึกวิชาชีพของ
กองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

รายการ	ร้อยละ
1. มีระเบียบการปฏิบัติของโครงการฝึกวิชาชีพ ไว้ชัดเจน	70.00
2. ระเบียบของโครงการ ที่มีกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	70.00
3. ระเบียบครอบคลุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของโครงการฝึกวิชาชีพ	75.00
4. โครงการฝึกวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ปัจจุบันที่เกิดขึ้น	85.00
5. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโครงการฝึกวิชาชีพ	80.00
6. ความเป็นไปได้ของโครงการฝึกวิชาชีพ เมื่อพิจารณา สภาพแวดล้อมทั่วไป	80.00
7. มีระเบียบปฏิบัติประจำวันในโครงการที่มีความเหมาะสม	75.00

จากตาราง 11 พบว่าแบบตรวจสอบรายการทุกข้อ ผ่านเกณฑ์ประเมินร้อยละ 60 เกณฑ์ที่อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ โครงการมีความสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น (ร้อยละ 70) รองลงมา ได้แก่ ระเบียบครอบคลุมการปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ (ร้อยละ 70) และความเป็นไปได้ของโครงการเมื่อพิจารณาจากแวดล้อมทั่วไป (ร้อยละ 75) มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนของโครงการ (ร้อยละ 85) เกณฑ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระเบียบที่ใช้ปฏิบัติประจำ ที่มีความเหมาะสม (ร้อยละ 80)

**ระยะที่ 2 เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกอง
ประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี**

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบสนทนากลุ่มของครูฝึกกับผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามที่
ผู้วิจัยกำหนด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ 2 ส่วน ดังนี้

1. การสรุปผลการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม
2. ผลการสนทนากลุ่มนำไปใช้เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึก

วิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

1. การสรุปผลการวิจัยแบบสหนากลุ่ม

1.1 ด้านสภาพแวดล้อม

1.1.1 การพัฒนาการปฏิบัติงานของโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยที่หน่วยทหารจัดการฝึกอบรมในขณะที่มีภารกิจเร่งด่วน ในต้นปีงบประมาณและปลายปี ทำให้การฝึกมีประสิทธิภาพในการทำงานขาดความสมบูรณ์เท่าที่ควร สภาพแวดล้อมของพื้นที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอาคารที่พักอยู่ในเขตการฝึกทหารใหม่ กำลังพลที่จัดมามีหน้าที่มากกว่าการเป็นครูฝึกวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับส่งไปฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะครูฝึกมีหน้าที่ฝึกวิชาชีพเฉพาะทางอยู่แล้ว มีความเหมาะสมของพื้นที่ฝึกมีสภาพแวดล้อมอำนวย รวมทั้งมีอุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพที่สมบูรณ์ เพียงแต่ขอรับการสนับสนุนในเรื่องน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฝึกวิชาชีพยานยนต์

1.1.2 การมีส่วนร่วม ในการคัดสรรเข้ารับการฝึกอบรม ตามภารกิจของทหารกองประจำการยังต้องปฏิบัติอยู่ ทำให้ในการคัดสรรเข้าฝึกอบรมได้ไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ทางหน่วยที่รับผิดชอบการฝึก แต่มีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องการมีส่วนร่วมของหน่วยที่จะต้องมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกของการเข้าฝึกวิชาชีพให้เป็นระบบเดียวกัน

1.1.3 ห้วงระยะเวลาการฝึกอบรม ตามแผนโครงการมีจำนวน 10 วัน มีเวลาในการฝึกน้อยเนื่องจากติดภารกิจปกติ ทำให้ทหารขาดทักษะในการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม

1.1.4 การปรับปรุงโครงการ เพื่อให้มีความเหมาะสม กับสภาพแวดล้อมของโครงการฝึกวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก แต่บางรายการงานวิจัยมีข้อเสนอในการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น

1.2.1 ในเรื่องน้ำดื่ม น้ำใช้ในงานฝึกวิชาชีพมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ สาเหตุที่สำคัญเกิดจากระบบน้ำประปาบางวันเท่านั้น ซึ่งมีผู้ใช้จำนวนมาก ใช้ร่วมกันทั้งหน่วย ส่วนน้ำดื่มเนื่องจากอากาศร้อนทหารมีความต้องการมากส่วนสถานที่ฝึกวิชาชีพของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีปัญหา

1.2.2 ห้องน้ำ ห้องส้วม ไม่เพียงพอกับจำนวนทหาร ในการฝึกวิชาชีพ โดยเฉพาะที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือ ก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพราะมีการใช้ในเวลาดังกล่าวหลายหน่วยเข้าฝึกพร้อมกัน ส่วนสถานที่ฝึกของกองร้อยกองบัญชาการ มีปัญหาน้อยกว่า

1.2.3 ห้องพักผ่อน มีสิ่งอำนวยความสะดวกน้อย และขาดความสมบูรณ์ โดยทหารมีความต้องการอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้แก่ โต๊ะม้านั่ง เครื่องรับโทรทัศน์ที่มีจอภาพขนาดใหญ่ เครื่องเสียงคาราโอเกะ รวมทั้งมีความต้องการห้องสมุดของหน่วยที่มีขนาดกว้างขึ้น มีหนังสือที่ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและควรมีคอมพิวเตอร์สำหรับหาข้อมูล การกำหนดเวลาการใช้ควรกำหนดให้ใช้มากกว่าเดิม

1.2.4 ยานพาหนะมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการในข้อเท็จจริงเป็น ปัญหาบางเวลาเท่านั้นที่มีการใช้พร้อมกันหลายภารกิจ ทั้งส่วนรวมและสนับสนุนโครงการ ถ้ามีความจำเป็นเร่งด่วนสามารถร้องขอจากหน่วยข้างเคียงได้ ซึ่งเป็นวิธีการที่รวดเร็วทันเวลาแต่ไม่ใช่วิธีที่ยั่งยืน

1.2.5 การบริการทางการแพทย์ขาดการจัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายการแพทย์ ที่มีภารกิจเฉพาะการรักษาพยาบาลเพียงด้านเดียว ซึ่งไม่จัดเป็นหน้าที่ครูฝึกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดูแลทหารกองประจำการในระหว่างการฝึกวิชาชีพทั้งในและนอกหน่วยฝึก

1.3 ด้านกระบวนการ

1.3.1 การปรับตัวกับสถานที่ฝึกวิชาชีพของศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ทหารกองประจำการมักได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกของครูฝึกในการสอนและการปฏิบัติจริง

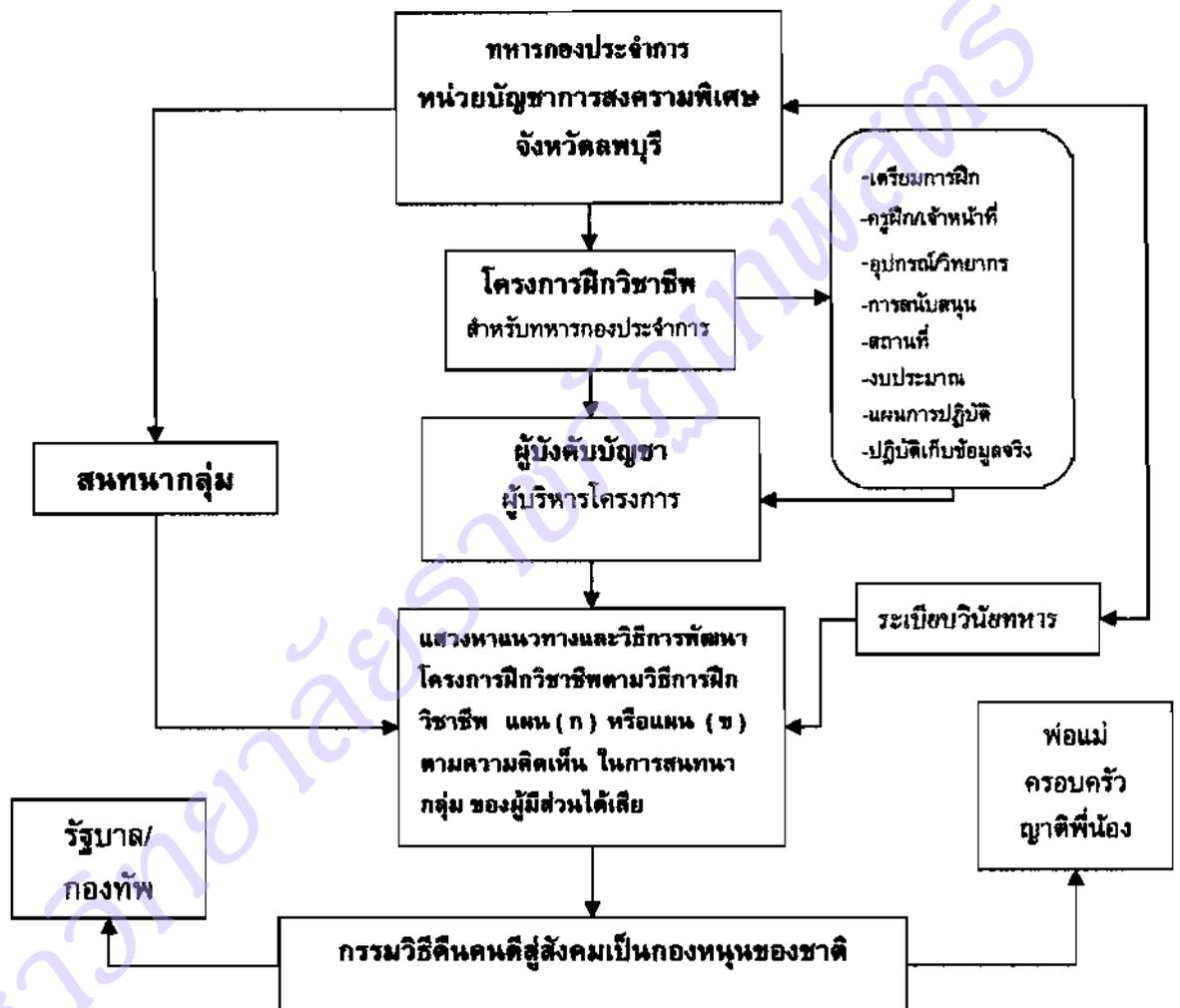
1.3.2 การร่วมกิจกรรม พบว่าทหารบางคนไม่สามารถเข้าร่วมการปฏิบัติให้ตรงตามความต้องการของตนได้ เพราะมีการฝึก รวมกันหลายหน่วย ซึ่งการจัดกิจกรรมมีความมุ่งหมายเพื่อให้ทหาร กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าเผชิญต่อการตัดสินใจ ยอมรับคำตำหนิจากผู้อื่นและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น โดยให้ทหารมีความสามัคคี รักหมู่คณะ มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บังคับเวลาและสถานที่ เป็นตัวกำหนดจำนวนทหารในการเข้าร่วมกิจกรรม

1.3.3 ในโอกาสแรกที่เข้าสู่โครงการฝึกวิชาชีพพบว่าทหารขาดความเข้าใจ โดยจะรู้แต่เฉพาะวิธีการฝึกทางทหาร ส่วนวิธีการฝึกที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานแตกต่าง เพราะเป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ประชาชน

1.3.4 ระบบทหารเป็นศูนย์กลางการฝึกวิชาชีพ ยังไม่สามารถนำมาใช้กับทหารในระยะเริ่มต้นของการเข้าสู่โครงการ ครูฝึกบางคนยังขาดความรู้ในระบบการเรียนการสอนแนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การประเมินผลทหารกองประจำการยังไม่ชัดเจนตามห้วงระยะเวลา เช่น การทำวิจัยในการฝึกแต่ละกลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรรม แต่ครูฝึกได้ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง และคอยให้คำแนะนำปรึกษาตามความเหมาะสม มีการกำกับดูแลการปฏิบัติของทหารกองประจำการ ให้ดำเนินกิจกรรมภายใต้กรอบขอบเขตที่กำหนด

2. ผลการสนทนากลุ่มเพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในระยะที่ 1 นำมาเป็นแนวทาง ในการพิจารณาการตัดสินใจในการสนทนากลุ่ม ทำให้ได้ข้อมูลการตัดสินใจ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และทหารกองประจำการที่เข้ารับการอบรมทุกคน สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง เมื่อได้กลับไปสู่ท้องถิ่นของตน โดยให้ทหารกองประจำการเข้ารับการอบรมก่อนปลดเป็นกองทุนจนถึงขั้นการส่งคืนกลับสู่สังคม เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงครอบครัว ซึ่งกระบวนการปฏิบัติที่ได้พัฒนารูปแบบใหม่นี้ใช้ชื่อว่า “การแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ” โดยให้ทหารกองประจำการเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมตามโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุน จนถึงขั้นการฝึกวิชาชีพจบลงส่งคืนคนดีให้กับสังคม และช่วยให้หน่วยได้มีการปรับแนวทาง หรือต้นแบบ วิธีการดำเนินงานในส่วน ของโครงการฝึกต่างๆ ตามนโยบายกองทัพ ให้กำลังพลมีชีวิตตามวิถีทางที่ถูกต้องต่อไป ดังนั้น จึงเขียนเป็นแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้ดังภาพ 9



ภาพ 9 รูปแบบแนวทางและวิธีการพัฒนาการดำเนินงานโครงการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ “การแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ภายใต้กรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินโครงการ “CIPP” (Stufflebeam's CIPP model) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.1.1 ครูฝึก
 - 3.1.2 ทหารกองประจำการ
 - 3.2 ผลการประเมินสำหรับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นของครูฝึก
 - 3.3 ผลการประเมินสำหรับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการ
 - 3.4 ผลการแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป
 - 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับ ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ในด้านบริบทสภาพแวดล้อม (context evaluation) ปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) กระบวนการ (process evaluation) และผลผลิต (product evaluation)

2. เพื่อแสวงหาแนวทาง และวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพ สำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือ ทหารกองประจำการในโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ 2549 จำนวน 30 คน และผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนา โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บังคับหน่วย จำนวน 1 คน
- 1.2 ผู้บังคับบัญชาฝ่ายอำนวยการ จำนวน 2 คน
- 1.3 ผู้ควบคุมบริหารโครงการ จำนวน 2 คน
- 1.4 ผู้บังคับหน่วยเจ้าของโครงการ จำนวน 2 คน
- 1.5 ผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ จำนวน 3 คน
- 1.6 ผู้ใช้ผลงานจากการฝึกวิชาชีพ จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เป็นแบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์และแบบตรวจสอบรายการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการสร้างจากเนื้อหาทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation : C)

2.1.1 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท

- 1) ด้านความจำเป็นของโครงการ
- 2) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1.2 ใช้แบบตรวจสอบรายการ

- 1) ด้านความสอดคล้องของนโยบาย
- 2) ด้านความเหมาะสมของระเบียบปฏิบัติประจำวัน

2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation : I)

ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท

2.3 การประเมินกระบวนการ (process evaluation : P)

2.3.1 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต

2.3.2 ใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์

2.4 การประเมินผลผลิต (product evaluation : P)

2.4.1 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต

1) วัดความพึงพอใจต่อผลผลิตของโครงการ

2) วัดความคิดเห็นต่อผลผลิตของโครงการ

2.4.2 ใช้การสัมภาษณ์

นำแบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และตรวจสอบรายการ ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องทุกข้อ ถือว่าข้อคำถามมีคุณภาพยอมรับได้ แล้วไปทดลอง (try out) โดยนำแบบสอบถามให้กับทหารกองประจำการ กองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และกองร้อยบริการ กองบริการ ศูนย์สงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน ทำการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปหาค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีหาอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 1.75 ขึ้นไปทุกข้อ จึงถือเป็นเกณฑ์ที่จะสามารถนำไปใช้ได้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficients) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 ถือเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับผู้บังคับกองร้อย กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และผู้บังคับกองร้อยบริการ กองบริการ ศูนย์สงครามพิเศษ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากแหล่งเอกสารและจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในโครงการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและการพัฒนาพร้อมขออนุญาตออกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้ากอง ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ กองร้อยบริการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งโดยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นกองร้อยกองบังคับการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และกองร้อยบริการ กองบริการ ศูนย์สงครามพิเศษ

3.2.1 ขั้นตอนก่อนการดำเนินงาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต และแบบตรวจสอบรายการเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการ ประกอบด้วยระเบียบของโครงการ ศึกษาจากฝ่ายยุทธการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และกองบังคับการกองร้อยของกองร้อยเจ้าของโครงการทั้งสองหน่วยฝึก โดยตรวจสอบรายการกับผู้บังคับหน่วยและครูฝึก

3.2.2 ขั้นตอนการเตรียมปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต และการสัมภาษณ์กับผู้บังคับหน่วยเพื่อเก็บข้อมูลในเรื่องสถานที่ใช้ในการฝึกและสิ่งอำนวยความสะดวก สัมภาษณ์ครูฝึก เจ้าหน้าที่งบประมาณของหน่วย

3.2.3 ขั้นตอนการประเมิน กระบวนการ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ ที่เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต ครูฝึกเป็นผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งทหารที่เข้ารับการฝึกและทหารที่อยู่ในกองร้อย ประเมินจุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทหาร ความมีระเบียบวินัย การค้นหาตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนทักษะในวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมรวมทั้งเปรียบเทียบการฝึกที่แตกต่างกัน

3.2.4 ขั้นตอนการประเมิน ผลผลิต ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต และใช้การสัมภาษณ์กับทหารกองประจำการเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติ ความพึงพอใจในระบบการฝึก ความคาดหวังในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตเมื่อกลับไปสู่ท้องถิ่น และข้อมูลกระบวนการดำเนินงานฝึกของครูฝึกเป็นอย่างไร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด เมื่อได้ตรวจสอบความเรียบร้อยถูกต้องแล้วจะนำมาจัดระเบียบข้อมูลและผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (qualitative analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อมูลเบื้องต้น จากการสัมภาษณ์แล้วได้ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติบรรยาย (descriptive statistic) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจง และการหาร้อยละเสนอในรูปของตาราง

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลต่อเนื่อง โดยจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลรหัสคอมพิวเตอร์ และบันทึกลงตารางรหัสคอมพิวเตอร์ (coding form) เพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical package for the social Sciences/Personal Computer Plus) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ เป็นแบบปลายเปิด (open ended) วิเคราะห์โดยแสดงค่าความถี่

4.4 ข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

4.5 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (qualitative analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหาเปรียบเทียบและได้ตรวจสอบ โดยผู้วิจัยได้ยึดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ดำเนินการตามแนวทางที่เสนอไว้ ประกอบกับคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีการจัดระเบียบข้อมูลมี 2

ด้าน คือ ด้านกายภาพ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบง่ายแก่การใช้งาน การจัดเก็บ และเรียกมาใช้ได้ เมื่อต้องการและอีกด้านหนึ่ง คือ การจัดระเบียบด้านเนื้อหาซึ่งเป็นกระบวนการค้นหา ความหมายของข้อความต่าง ๆ ในข้อมูลเพื่อความสะดวกในการจัดประเภทข้อมูล ตาม ความหมายที่ปรากฏอยู่ในข้อความนั้นๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลที่ ได้มาทั้ง 2 ด้านตามที่กล่าวมา

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลด เป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัด ลพบุรี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการประเมินสำหรับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นของครูฝึก มีผลสรุปดังนี้

1.1 การประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพบว่าผลการประเมินอยู่ในภาพรวม มีความสอดคล้องเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อได้พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน ระดับมากที่สุด ได้แก่ไม่ทำงานเป็นสาเหตุปัญหาสังคม สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ใน ระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพมีความเหมาะสมและเห็นว่าการฝึกวิชาชีพ เป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงานได้ อยู่ในระดับมาก

1.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ พบว่า ผลประเมินโครงการภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อได้พบว่าอยู่ในระดับมาก มากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน เข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมตามโครงการ ครูฝึกมอบหน้าที่ให้ทหารได้รับฝึกชอบ มีระยะเวลาการเตรียมการฝึกวิชาชีพ วิชาชีพที่บรรจุไว้ใน ตารางสอน เหมาะสมกับความต้องการของผู้อบรม ห้องอบรมมีความเหมาะสมต่อการเรียน การสอน และครูฝึกมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมตามลำดับคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยเบื้องต้นของ โครงการ มีเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลางน้อยที่สุด ได้แก่ ปัญหางบประมาณของอุปกรณ์การฝึก วิชาชีพ ชีตความสามารถ ของหน่วยฝึกวิชาชีพในฐานะเจ้าของโครงการ วิชาชีพที่บรรจุไว้ใน โครงการฝึกวิชาชีพตามลำดับคะแนนเฉลี่ย สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ โครงการเปิดโอกาสให้ทหารได้เข้ามามีส่วนร่วม และการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกวิชาชีพ มีความเหมาะสม

1.3 การประเมินกระบวนการ พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมมีความ สอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อได้พบว่าอยู่ในระดับมาก มากที่สุด ได้แก่ การจัดชั่วโมงในการบรรยายสำหรับสำนักงานจัดหางานจังหวัดมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเล่นกายบริหารและการเล่นกิจกรรมด้านกีฬาทหารมีความ

พอใจ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ จำนวนของห้องน้ำ ห้องส้วม มีสัดส่วนที่เพียงพอ

1.4 การประเมินผลผลิต พบว่า ผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อมูบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าการฝึกวิชาชีพทั้ง แผน ก และ ข สามารถนำไปประยุกต์ศาสตร์ในการฝึกวิชาชีพ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ คิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพประสบผลสำเร็จสามารถเผยแพร่ให้กับผู้เกี่ยวข้องให้ทราบ

2. ผลการประเมินสำหรับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นของทหารกองประจำการ มีผลสรุป ดังนี้

2.1 การประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการ ผลการประเมินสภาพแวดล้อมตามความคิดเห็นของทหาร เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพซึ่งได้ข้อมูลจากการสอบถามทหารด้วยคำถามปลายเปิด สรุปได้ว่าทหารที่เข้ารับการอบรมฝึกวิชาชีพในครั้งนี้ เพราะมีความประทับใจอยู่ในระดับวินัยเมื่อได้ทราบว่าต้องมาฝึกวิชาชีพ ทหารทั้งหมด (ร้อยละ 90.00) รู้สึกดีใจโดยให้เหตุผลว่าเมื่อฝึกเสร็จจะได้ปลดประจำการไปอยู่กับครอบครัว และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมปกติเป็นอันดับแรก (ร้อยละ 90.00) รองลงมาให้เหตุผลว่า ฝึกตามนโยบาย (ร้อยละ 90.00)

2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ห้องสมุดของแผน ก กองร้อยกองบัญชาการมีหนังสือที่ทหารกองประจำการสามารถค้นคว้าได้, สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ทหารกองประจำการคิดว่าจะประสบความสำเร็จในการเข้ารับการฝึกอบรม

2.3 การประเมินกระบวนการพบว่า ผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการมีความสามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความต้องการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเข้ามาแนะนำ

2.4 การประเมินผลผลิต พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อจบการฝึกอบรมแล้วมีงานทำ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โครงการฝึกวิชาชีพสามารถช่วยสร้างชีวิตใหม่ให้ทหารกองประจำการ

3. ผลการแสวงหายุทธศาสตร์และเพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ดังนี้

3.1 ด้านสภาพแวดล้อม

3.1.1 แนวทางการปฏิบัติงานของโครงการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากกำลังพลในหน่วยทหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรในส่วนงานเสียก่อน เพื่อช่วยให้การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของพื้นที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของทหาร รวมทั้งความร่วมมือจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญต่อโครงการนี้อย่างเต็มความสามารถในการที่จะตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างแท้จริง ในส่วนภาครัฐที่ให้การช่วยเหลือในด้านการส่งเสริมอาชีพในบางสาขานั้น จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างทางเลือก ซึ่งทหารสามารถนำไปพิจารณาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น

3.1.2 การมีส่วนร่วมของทหารกองประจำการ หน่วยจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม เพราะตั้งแต่ทหารต้องเข้ารับการฝึก เพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลตามต้องการได้นั้น ความต่างของสถานที่ฝึกเป็นตัวแปรสำคัญต่อการจัดการฝึกอบรบรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการ ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรง และในประการสำคัญ ได้ช่วยลดปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นได้ขณะดำเนินการฝึกอบรบวิชาชีพ เนื่องจากได้มีเวลาในการวางแผนล่วงหน้าไว้เรียบร้อยแล้ว

3.1.3 ห้วงระยะเวลาการฝึกอบรบ ตามโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ควรกำหนดระยะเวลาและความจำเป็นของทางราชการด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ทหารกองประจำการได้มีโอกาสฝึกอบรบวิชาชีพ ให้เกิดทักษะมากที่สุด ก่อนกลับไปประกอบอาชีพในภูมิลำเนาของตน

3.1.4 การปรับปรุงโครงการ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ ดังนี้

1) ด้านสถานที่ ควรเลือกอาคารที่อยู่ห่างจากหน่วยฝึกของทหาร แยกมาเป็นสัดส่วนเฉพาะ แต่จะมีปัญหาทางธุรการ เพื่อมิให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาได้โดยไม่มีเหตุผล ซึ่งเป็นการยากลำบากต่อมาตรการควบคุม

2) ด้านภารกิจหลักของหน่วยทหาร ในการฝึกอบรบวิชาชีพ ควรฝึกในห้วงเวลาว่างของการฝึกอบรบตามหลักสูตรประจำปี เพราะอาจเกิดผลกระทบต่อการฝึกทางทหาร การฝึกวิชาชีพในห้วงระยะเวลาของภารกิจของหน่วยมากก็เช่นเดียวกัน ที่ต้องปฏิบัติในปลายปีงบประมาณที่ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนจะต้องทำหลักฐานด้านธุรการก่อนปลดเป็นกองทุน

3) ด้านการสนับสนุนจะต้องมีเอกภาพ ในการดำเนินงาน โดยมีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทั้งปวง ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานตามโครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นการลดปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้หมดไป

3.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น

3.2.1 น้ำดื่มน้ำใช้ ในการฝึกที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ ปรับปรุงระบบการใช้ในอาคารของหน่วยให้ประหยัด และมีน้ำใช้ได้ตลอดเวลาในห้วงการฝึก พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำให้มีความจุมากขึ้นกว่าเดิม

3.2.2 ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรให้มีเวลาพักที่แตกต่างกันเพราะมีหลายหลักสูตรมาฝึกอาชีพพร้อม ๆ กัน เป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้นไม่ยั่งยืน เพราะเป็นของส่วนราชการที่หน่วยส่งไปฝึกวิชาชีพ

3.2.3 ห้องฝึกสอนทั้ง 2 แผน ต้องจัดหาสิ่งอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกให้มี ความสมบูรณ์ตรงตามความต้องการของทหาร

3.2.4 ยานพาหนะ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาฉุกเฉิน ควรประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยข้างเคียง จะเป็นการแบ่งเบาภาระในยานพาหนะของหน่วยที่ติดภารกิจ

3.2.5 การบริการทางการแพทย์ของทหาร ควรจัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายการแพทย์ โดยตรงเพื่อช่วยให้ดูแลทหารกองประจำการในกรณีเจ็บป่วยได้ทันที

3.3 ด้านกระบวนการ

3.3.1 การฝึกปกติของทหารกองประจำการเป็นพื้นฐานของการให้ระเบียบวินัย ดังนั้นทหารที่เข้าอบรมจะช่วยในการเผยแพร่ความรู้จากประสบการณ์ตรงที่ทหารได้รับมา หรือที่ได้ทำงานมา จึงเป็นการร่วมกิจกรรม และเสริมหลักสูตรด้วย

3.3.2 การปฐมนิเทศจะต้องทำหนังสือ หรือคู่มือ แผ่นพับ ในการปฏิบัติตนในการฝึกวิชาชีพทุกคน เพื่อลดขั้นตอนและเวลาทหารกองประจำการมีข้อสงสัยในภายหลังก็สามารถศึกษาเข้าใจได้ด้วยการเปิดดูในหนังสือคู่มือของตน

3.3.3 ระบบทหารกองประจำการเป็นศูนย์กลาง เป็นการเปิดโอกาสให้ทหารมีอิสระในการคิดกิจกรรม และมีครูฝึกให้คำแนะนำปรึกษา กำกับดูแลการฝึกปฏิบัติของทหาร ซึ่งจะช่วยให้ทหารมีความรู้ ถ้าจะแสดงฝีมือและพัฒนาฝีมือไปสู่ความคิดที่เป็นประโยชน์ออกมา ดีกว่าจะให้ทหารปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว เป็นการปฏิบัติตามระบบการศึกษาแนวใหม่ ซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อการดำเนินโครงการ ผู้วิจัยได้ปรับยุทธศาสตร์ตามแนวทางเพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานของโครงการฝึกวิชาชีพรูปแบบใหม่ คือ “การแสวงหาแนวทางและ

วิธีการพัฒนาโครงการฝึกวิชาชีพของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ” ดังแสดงไว้ในภาพ 9 ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาโครงการโดยการสนทนากลุ่มในระยะที่ 2 โดยเพิ่มกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพ รวมทั้งวิธีการฝึกวิชาชีพ และได้รวบรวมข้อมูลของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ นำมาเป็นพื้นฐานของการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์ของการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพที่มีคุณภาพสำหรับใช้ในการฝึกอบรมต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพบว่า สาเหตุสำคัญที่เกิดปัญหาสังคม โดยมีผลทางตรงต่อทหารกองประจำการ ซึ่งทหารกองประจำการหลังปลดประจำการเป็นประชากรที่ไม่มีงานทำ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ทำให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับวงจรยาเสพติด ทำให้ถูกจับกุม ตกเป็นผู้ต้องหารับโทษกักขัง ทหารกองประจำการทุกคนตั้งใจเมื่อได้ทราบข่าวจากครูฝึกทหารให้เข้าสู่โครงการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ ด้วยความมุ่งหวังที่จะมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ และสอดคล้องกับโครงการวิวัฒน์พลเมืองในการประเมินสภาพแวดล้อม

2. ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ พบว่า โครงการได้กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมไว้ชัดเจน ทำให้ทหารมีความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมมากที่สุด อาคารสถานที่มีความพร้อมในการสนับสนุนกิจกรรมทุกด้านตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการ ถึงแม้ว่าจะอยู่ไกลจากหน่วยและที่พัก แต่ด้วยมาตรการที่กำหนดไว้อย่างรัดกุมช่วยให้โครงการสามารถบรรลุภารกิจตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความเรียบร้อย ซึ่งเป็นผลจากชุดครูฝึกวิชาชีพของโครงการวิวัฒน์พลเมืองที่มีประสบการณ์ในโครงการฝึกวิชาชีพที่ผ่านมา

3. ผลการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ พบว่า ทหารกองประจำการ มีความตั้งใจในการฝึกอบรมมาก โดยเฉพาะการฝึกวิชาชีพที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลพบุรี และทหารกองประจำการมีความมุ่งหวังในการฝึกวิชาชีพและวิชาเกษตรกรรม ต้องแบ่งกลุ่มเรียน เพราะจำกัดด้วยเวลาและวิทยาการแต่ละวิชาจากภายนอก ทหารจะมีความชำนาญในวิชาการต้องไปฝึกฝนทบทวน รวมทั้งพัฒนาความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงเมื่อได้กลับสู่ท้องถิ่นคนแล้ว นำการฝึกวิชาชีพของส่วนราชการที่ให้การสนับสนุนไปใช้เป็นแนวทางและวิธีการที่จะไปพัฒนาโครงการอื่นๆ ต่อไป

4. ผลการประเมินโครงการ พบว่าทหารกองประจำการมีความตั้งใจที่จะรับการฝึกอบรม ถึงมีภารกิจของหน่วย ทุกคนได้รับบทเรียนจากการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกวิชาชีพ เพื่อจะได้กลับไปประกอบอาชีพของสังคม พร้อมทั้งนำวิชาความรู้ที่ได้รับ

จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัวให้มีความสุขซึ่งสอดคล้องกับการประเมินและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่กองทัพบกซึ่งได้ดำเนินการอยู่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การประเมินโครงการด้วยวิธีการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนสำคัญ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมกันศึกษาสภาพการดำเนินโครงการในปัจจุบัน การร่วมกันระบุปัญหาและความต้องการพัฒนา แล้วร่วมกันระดมความคิดเพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนาร่วมกันปฏิบัติการในกิจกรรมการพัฒนา จนทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ คือ รู้สึกว่าตัวเองเป็นคนสำคัญที่สุดในโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ และทำให้เกิดการพัฒนาการฝึกวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้สามารถทำให้การดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพได้ในระดับหนึ่ง ทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการเรียนรู้งานอาชีพเป็นสำคัญ สามารถมองเห็นว่าในปัจจุบันจะเป็นเช่นไร และจะก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวได้อย่างไร ในขณะที่เดียวกันทหารกองประจำการยังเป็นคนสำคัญในการคิดพิจารณาแสวงหาการตัดสินใจเลือกแนวทางและวิธีการพัฒนาได้ด้วยตัวเองให้เหมาะสมกับศักยภาพข้อจำกัดและในที่สุดได้ร่วมกันลงมือปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาการฝึกวิชาชีพทุกระดับ จึงสมควรนำขบวนการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทุกชั้นตอนนี้ไปใช้ในการพัฒนาอื่นๆ ต่อไป โดยเน้นการเสริมพลังให้ทหารเห็นคุณค่าความสำคัญ ในการฝึกวิชาชีพที่ถูกต้องเหมาะสม ยังก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้มีส่วนอย่างสำคัญมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขต่อไป

1.2 หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะหน่วยต้นสังกัดควรมีการประสานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยทหารที่รับผิดชอบต่อการฝึกโดยตรง ควรนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงรูปแบบในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสาธารณูปโภค ควรให้การสนับสนุนเพื่อตอบสนองโครงการของรัฐบาลและกองทัพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3 รัฐบาล เป็นผู้ริเริ่มให้ทางกองทัพดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน ต้องให้ความสนใจและติดตามโครงการโดยใกล้ชิด เพื่อพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณและปรับปรุงส่วนที่ยังไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างสมบูรณ์แบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยเวลาในการฝึกอบรมที่น้อยเกินไป ย่อมทำให้ทหารขาดทักษะในวิชาชีพ และวิชาเกษตรกรรมตามต้องการทางด้านการตลาด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทราบข้อมูลการปฏิบัติของทหารกองประจำการ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการว่า ได้ผลอยู่ในระดับใด และจะมีทหารที่ปลดประจำการไปแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ หรือไม่

2.2 ควรมีการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ หรือปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนให้มีความสมบูรณ์ ใช้เป็นหลักในการดำเนินโครงการในภาวงบประมาณจำกัดในปัจจุบัน หรือโดยขอความร่วมมือกับส่วนราชการอื่น

บรรณานุกรม

- กองทัพบก. (2547). กองทัพบกจัดฝึก “โรงเรียนวิวัฒน์พลเมืองแบบเกษตรโยธิน ประจำปี 47”.
ข่าวทหารบก 13 (39).
- ชัยวัช สิทธิสุข. (2546). การประเมินโครงการวิชาชีพทหารกองประจำการในพื้นที่
จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- นิตา ชูโต. (2538). การประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร :
พี.เอ็น.การพิมพ์.
- บังเอิญ ถนอมทอง. (2545). การประเมินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษานอกระบบ
โรงเรียนสำหรับทหารกองประจำการ จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). การบริหารโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร :
เนติกุลการพิมพ์.
- มาตรฐานการศึกษา, สำนักงาน. (2545). ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง. ชุดวิชาการประเมินเพื่อ
พัฒนา : กรุงเทพฯ : หัศนโทองการพิมพ์.
- ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกองทัพบก. (2545). แผนปฏิบัติการเพื่อเอาชนะ
ยาเสพติดกองทัพบก (พ.ศ. 2546-2547). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กองทัพบก
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). ความหมายการประเมินในทัศนะของเว็ลส์ : การสร้างระบบ
การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการใช้ข้อมูลการประเมินผลการดำเนินโครงการ.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- สำนักนายกรัฐมนตรื. (2546). คำสั่งที่ 119/2544 เรื่องแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อ
เอาชนะยาเสพติด. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรื.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
นิธินไทอิงกรุป.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2539). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพหล พุฒคำ. (2545). การศึกษารูปแบบการบริหารโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏ
เขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุวิมล ตรีกันันท์. (2543). การประเมินโครงการแนวทางการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Alkin, M.C. (1969). **Evaluation Theory Development**. Education. Comment. 2, 2-7.
- Cronbach, L.J. (1963). **Course Improvement Through Evaluation**. Teachers College Record. 64, 672-683.
- Provus, M.N. (1971). **Discrepancy Evaluation**. Berkeley, California : Mccutcheon Publishing .
- Screven, M.S. (1967). **The Methodology of Evaluation**. In Perspectives of Curriculum Evaluation. (AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation, No.1). Chicago : Rand McNally.
- Stake, R.E. **The Countenance of Educational Evaluation**. Teachers College Record, 68, 523 - 540.
- Stufflebeam, D.L. (1967). **The Use and Abuse of Evaluation in Title III**. Theory into Practice, 6, 126-133.
- Tyler, R.W. (Ed.). (1969). **Educational Evaluation : New Roles, New Means**. Chicago : University of Chicago Press, 53-67.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุนของ
หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองหนุน เพื่อนำไปศึกษาวิจัย เพื่อการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงขอความร่วมมือท่านกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ ให้ตรงกับความเป็นจริงในความคิดของท่านมากที่สุด โดยไม่ต้องเขียน ชื่อ นามสกุล คำตอบที่ได้รับจะไม่เป็นผลเสียหายต่อตัวท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นท้ายข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่ตัวเลขในแต่ละเรื่องมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

แบบสอบถามทหารกองประจำการ (เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป)

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของคำตอบในคำถามแต่ละข้อเพียงข้อเดียวและ
กรุณาเขียนให้เหตุผลประกอบตามที่เป็นจริง

1. สภาพการสมรส โสด สมรส
 อื่นๆ ระบุ.....
2. ภูมิลำเนาเดิมก่อนเป็นทหารกองประจำการ
 ภาคเหนือ ภาคกลาง
 ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. วุฒิมัธยมศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 ประโยควิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
4. อาชีพเดิมก่อนเป็นทหารกองประจำการ
 รับราชการ เกษตรกร
 รับจ้าง พนักงานบริษัท
 อื่นๆ ระบุ
5. มูลเหตุจูงใจในการเข้ารับเลือกเข้าโครงการฝึกวิชาชีพ
 ผู้บังคับบัญชาแนะนำ สนใจสมัครด้วยตนเอง
 เพื่อนชักชวน อื่นๆ ระบุ.....
6. ขณะเข้ามารับราชการ ใครเป็นผู้ดูแลครอบครัว
 บิดา มารดา ญาติ
 ภรรยา อื่นๆ ระบุ.....

7. ผ่านการอบรมด้านวิชาชีพ หรือวุฒิบัตร ระบุ.....

.....

8. ที่อยู่ปัจจุบันที่ติดต่อได้

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- คำชี้แจง 1. ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของคำตอบในคำถามแต่ละข้อเพียงข้อเดียวและ
กรุณาเขียนให้เหตุผลประกอบตามที่เป็นจริง
2. ท่านไม่ต้อง ลงชื่อ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาเท่านั้น

1. ท่านมีสถานภาพเป็น ครูฝึก
 ทหารกองประจำการ
2. อายุ น้อยกว่า 20 ปี 31-40 ปี
 20-30 ปี มากกว่า 40 ปี
3. วุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า อนุปริญญา
 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีและสูงกว่า
4. สถานภาพการสมรส โสด
 สมรสและอยู่ด้วยกัน
 อื่นๆ ระบุ.....
5. ภูมิลำเนาเดิมก่อนเป็นทหารกองประจำการ (เฉพาะทหารกองประจำการ)
 รับราชการ เกษตรกร
 รับจ้าง พนักงานบริษัท
 อื่นๆ ระบุ
6. เหตุจูงใจในการเข้ารับการศึกษา (เฉพาะทหารกองประจำการ)
 ผู้บังคับบัญชาแนะนำ สนใจสมัครด้วยตนเอง
 เพื่อนชักชวน อื่นๆ ระบุ.....
7. ยศทางทหาร (เฉพาะครูฝึก)
 นายทหารชั้นประทวน
 นายทหารชั้นสัญญาบัตร อื่นๆ ระบุ
8. ประสบการณ์การเป็นครูฝึก.....ปี ผ่านการอบรมวิชาชีพหรือวุฒิบัตร ระบุ (เฉพาะครูฝึก)
.....

9. อาชีพบิดา มารดา ของทหารกองประจำการ (เฉพาะทหารกองประจำการ).....

.....

10. ที่อยู่ปัจจุบันที่ติดต่อได้ (เฉพาะทหารกองประจำการ).....

.....

.....

แบบสอบถามครูฝึกวิชาชีพ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของคำตอบในคำถามแต่ละข้อเพียงข้อเดียวและ
กรุณาเขียนให้เหตุผลประกอบตามที่จริง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินสภาพแวดล้อม					
1. ระยะเวลาดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพมีความเหมาะสมกับ ภารกิจของหน่วย					
2. การไม่ทำงานเป็นสาเหตุปัญหาสังคม					
3. การฝึกวิชาชีพเป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงานได้					

ตาราง (ต่อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p>การประเมินปัจจัยเบื้องต้น</p> <p>7. ท่านผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกวิชาชีพ และมีความรู้เพียงพอต่อการเป็นครูฝึกวิชาชีพ</p> <p>8. ครูฝึกมีประสบการณ์ในโครงการฝึกวิชาชีพมากนัก</p> <p>9. มีการเตรียมการในโครงการฝึกวิชาชีพก่อนทหารเข้ารับการอบรมวิชาชีพ</p> <p>10. ในระหว่างการดำเนินการโครงการฝึกวิชาชีพมีการสนับสนุนด้านต่างๆ เพียงพอ</p> <p>11. น้ำดื่มน้ำใช้ในโครงการฝึกวิชาชีพประจำวันมีความเพียงพอ</p> <p>12. โครงการฝึกวิชาชีพเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการมีส่วนร่วม</p> <p>13. การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในโครงการฝึกวิชาชีพมีความเหมาะสมในปัจจุบัน</p> <p>14. หน่วยงานภาครัฐ เอกชน เข้ามาสนับสนุนกิจกรรมโครงการฝึกวิชาชีพ</p> <p>15. ชี้ความสามารถเรื่องโครงการฝึกวิชาชีพในฐานะเจ้าของโครงการฝึกวิชาชีพ</p> <p>16. วิชาที่บรรจุไว้ในโครงการเหมาะสมกับความต้องการของทหารกองประจำการ</p> <p>17. โครงการฝึกวิชาชีพ ได้กำหนดเป้าหมายของการฝึกไว้ชัดเจน</p> <p>18. อาคารสถานที่โครงการฝึกวิชาชีพมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับผู้อบรม</p>					

ตาราง (ต่อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
19. ห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมต่อการดำเนินโครงการและกิจกรรม					
20. สนามฝึกและพื้นที่ใช้ฝึกอบรมวิชาชีพ มีขนาดที่เหมาะสมต่อโครงการฝึกวิชาชีพ					
การประเมินกระบวนการ					
21. การปฐมนิเทศโครงการฝึกวิชาชีพ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจโครงการ					
22. การปรับตัวของทหารกองประจำการต่อกระบวนการฝึกวิชาชีพ					
23. การนัดหมายการเสริมช่วยให้ทหารเข้าใจในการฝึกวิชาชีพมากนักน้อยเพียงใด					
24. กิจกรรมเสริมในโครงการฝึกวิชาชีพ และการทัศนศึกษานอกสถานที่ มีความเหมาะสม					
25. การทดสอบฝีมือ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจตนเองเพิ่มขึ้น					
26. การให้รางวัลในการทดสอบฝีมือที่มีการแข่งขัน การตัดสินมีความยุติธรรม					
27. ครูฝึกวิชาชีพได้รับมอบหน้าที่ในการฝึกมีความรับผิดชอบในโครงการการฝึกวิชาชีพ					
28. การฝึกเป็นลำดับขั้นมีความเหมาะสม ความชัดเจนในกระบวนการฝึก					

ตาราง (ต่อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินผลผลิต					
29. ท่านคาดหวังในโครงการฝึกวิชาชีพ เมื่อจบการฝึกอบรมวิชาชีพ ทหารนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน					
30. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ ประสบผลสำเร็จ สามารถเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้อง					
31. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ โดยหน่วยทำการฝึกเองสามารถนำไปพัฒนาโครงการอื่นๆ ได้ในระดับ					
32. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ โดยส่งฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปพัฒนาโครงการอื่นๆ ได้ในระดับ					
33. ครูฝึกมีโอกาสเลือกในระดับใดระหว่างหน่วยฝึกเอง กับส่งให้ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานฝึก					
34. การนำข้อมูลโครงการฝึกวิชาชีพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา จะมีผล					
35. ในโครงการฝึกวิชาชีพ มีวิธีการดำเนินงานแต่ละแผนแตกต่างกัน และกิจกรรมแตกต่างกัน					
36. คาดหวังว่าในการเข้าร่วมขบวนการโครงการฝึกวิชาชีพทหารมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม					

แบบสอบถามทหารกองประจำการ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของคำตอบในคำถามแต่ละข้อเพียงข้อเดียวและ
กรุณาเขียนให้เหตุผลประกอบตามที่จริง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินสภาพแวดล้อม					
1. ท่านคิดว่าการไม่ทำงานเป็นสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาสังคม					
2. ท่านมีความตั้งใจระดับใด เมื่อได้เข้าในโครงการฝึกวิชาชีพในครั้งนี้					
3. ความตั้งใจครั้งแรกเมื่อทราบว่าจะต้องเข้ารับการฝึกวิชาชีพ					
4. การจัดอบรมโครงการฝึกวิชาชีพ ตรงกับความต้องการทหารกองประจำการ					
5. การจัดอุปกรณ์ให้ทหารกองประจำการมีส่วนร่วมใช้ในโครงการฝึกวิชาชีพ					

ตาราง (ต่อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p>การประเมินปัจจัยเบื้องต้น</p> <p>6. อาคารสถานที่ตั้งโครงการฝึกวิชาชีพ แบ่งไว้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสม</p> <p>7. ห้องอบรมมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้าน</p> <p>8. ห้องน้ำ / ห้องส้วม มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้บริการของทหารกองประจำการ</p> <p>9. ห้องนอนมีอากาศถ่ายเท มีมุ้งลวดและเครื่องนอนทหารมีความเหมาะสม</p> <p>10. ห้องรับประทานอาหารและโรงประกอบเลี้ยง มีความสะอาด ถูกสุขอนามัย</p> <p>11. ห้องสมุดมีหนังสือที่ทหารกองประจำการสามารถค้นคว้าได้ตามต้องการ</p> <p>12. ห้องพักผ่อนมีอุปกรณ์ที่ให้ทหารกองประจำการได้ใช้บริการมากน้อย ในระดับ</p> <p>13. สนามกีฬาเพียงพอต่อความต้องการของทหารกองประจำการ</p> <p>14. ทหารกองประจำการได้รับการสนับสนุนยานพาหนะใช้ในโครงการฝึกวิชาชีพ</p> <p>15. การให้บริการน้ำดื่ม มีปริมาณ คุณภาพ เพียงพออยู่ในระดับ</p> <p>16. กองร้อยกองบัญชาการ หรือศูนย์ฝึกฝีมือแรงงานมีสภาพแวดล้อม ความสะอาดในระดับ</p> <p>17. สามารถเลือกเรียนวิชาชีพที่ชอบได้</p>					

ตาราง (ต่อ)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินกระบวนการ					
18. ในโครงการฝึกวิชาชีพ ทหารกองประจำการสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของครูฝึกได้					
19. โครงการฝึกวิชาชีพ ช่วยให้ทหารกองประจำการได้รับความรู้					
20. วิชาชีพบรรจุลงในตารางฝึกสอนเหมาะสมกับความต้องการของทหารกองประจำการ					
21. ความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ที่ได้รับจากครูฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพ					
22. สมุดบันทึก ทำให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจตนเอง					
23. ครูฝึกมีความสนใจและเอาใจใส่ดูแลตามหน้าที่รับผิดชอบ					
24. ทหารกองประจำการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับโครงการฝึกวิชาชีพ					
25. การพบปะหรือการออกไปทัศนศึกษานอกสถานที่ ได้ประโยชน์					
26. กิจกรรมทดสอบความรู้ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจในตนเองได้					
27. พิธีมอบใบประกาศ เมื่อจบโครงการฝึกวิชาชีพ ทหารมีความต้องการ					

28. ทหารกองประจำการมีแนวคิดเริ่มต้นเกี่ยวกับโครงการฝึกวิชาชีพอย่างไร

.....

29. ความแตกต่างของของโครงการฝึกวิชาชีพกับการฝึกวิชาทหารแตกต่างกันอย่างไร

.....

30. ทหารกองประจำการมีความรู้สึกอย่างไรในโอกาสแรกที่เข้าฝึกอบรมในโครงการฝึกวิชาชีพ

-
31. การรับฟังการชี้แจง การประชุมพิเศษ ทหารกองประจำการได้รับความรู้เรื่องใดบ้าง
-
32. ในสัปดาห์แรกที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของโครงการ ทหารมีความรู้สึกอย่างไร
-
33. การปกครองในโครงการฝึกวิชาชีพแตกต่างกับของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไรบ้าง
-
34. ทหารกองประจำการได้รับประโยชน์อะไรจากการฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพ
-

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินผลผลิต					
35. ประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพ					
36. เมื่อจบการฝึกวิชาชีพแล้วมีวิชาชีพติดตัว ทหารมีความคิดเห็น					
37. ความพึงพอใจในการฝึกวิชาชีพของหน่วยทหารที่ทำการฝึกในหน่วย					
38. ทหารกองประจำการได้รับความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ในท้องถิ่นของตนได้					
39. ความคาดหวังของการนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นตน					
40. โครงการฝึกวิชาชีพ ที่ส่งไปฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสร้างชีวิตใหม่ให้ทหาร ในระดับ					
41. ทหารกองประจำการ คิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพนำไปใช้ในตลาดแรงงานได้					
42. ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจในสิทธิในโครงการฝึกวิชาชีพ ที่ได้รับอยู่ในระดับ					
43. ทหารกองประจำการคิดว่าจะประสบความสำเร็จในการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้					

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

คำชี้แจง ใช้เป็นหัวข้อในการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร

1. เพราะเหตุใดหน่วยทหารจึงต้องดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ

.....

2. อยากทราบว่าภารกิจของกองทัพมีความเกี่ยวกับโครงการฝึกวิชาชีพอย่างไร

.....

3. มีค่ายทหารที่รับผิดชอบโครงการฝึกวิชาชีพเช่นเดียวกันนี้ หรือไม่ ถ้ามี จำนวนเท่าใด

.....

4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อโครงการฝึกวิชาชีพอย่างไร

.....

5. ปัญหาโครงการฝึกวิชาชีพ ที่สำคัญคือเวลาในการเข้าฝึกอบรม ทหารคิดภารกิจทำอย่างไร

.....

6. หากเป็นไปได้โครงการฝึกวิชาชีพควรใช้การดำเนินการฝึกภายในหน่วย หรือส่งฝึกส่วนราชการอื่นๆ นอกหน่วยอย่างไร

.....

7. มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทุกคนในโครงการฝึกวิชาชีพอย่างไร

.....

8. โครงการฝึกวิชาชีพ มีปัจจัยในการบริหารงบประมาณ ในการดำเนินงานอย่างไร

.....

แบบสัมภาษณ์ครูฝึกวิชาชีพ

คำชี้แจง ใช้เป็นหัวข้อในการสัมภาษณ์กับครูฝึกวิชาชีพ

1. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่

.....

1.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่

.....

1.3 ด้านกระบวนการ ได้แก่

.....

1.4 ด้านผลผลิต ได้แก่

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการฝึกวิชาชีพมีอะไรบ้าง

.....

3. การวางแผนการประเมินการฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพมีวิธีการอย่างไร

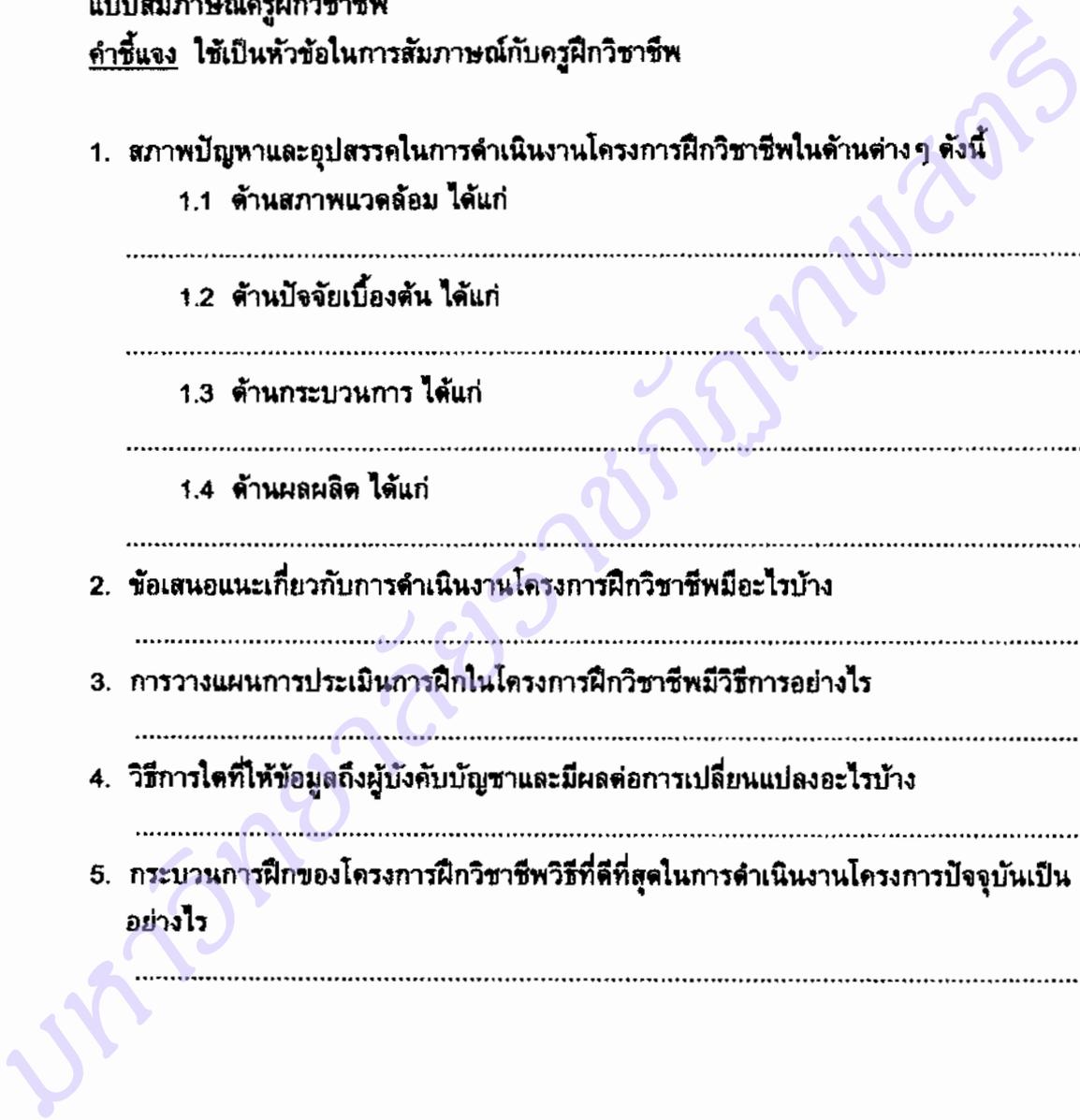
.....

4. วิธีการใดที่ให้ข้อมูลถึงผู้บังคับบัญชาและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

.....

5. กระบวนการฝึกของโครงการฝึกวิชาชีพวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินงานโครงการปัจจุบันเป็นอย่างไร

.....



แบบสังเกตทหารกองประจำการโดยครูฝึกวิชาชีพ

คำชี้แจง ใช้เป็นหัวข้อสำหรับครูฝึกวิชาชีพ ในการสังเกตทหารกองประจำการ

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินกระบวนการ					
1. ทหารกองประจำการสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของครูฝึกวิชาชีพได้ และรวดเร็ว สังเกตได้จาก.....					
2. ทักษะการปฏิบัติกิจกรรมของทหารในโครงการ สังเกตได้จาก.....					
3. ทักษะการรับรู้เนื้อหาวิชาในโครงการฝึกวิชาชีพ สังเกตได้จาก.....					
4. ทักษะการนันทนาการเสริมในโครงการฝึกวิชาชีพ สังเกตได้จาก.....					
5. การปฏิบัติกิจกรรมเสริม การฝึกผ่อน การเล่นกีฬา สังเกตได้จาก.....					
6. ความสามัคคีในหมู่คณะ ในโครงการฝึกวิชาชีพ สังเกตได้จาก.....					
7. ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมในโครงการฝึก วิชาชีพ ของทหารกองประจำการ สังเกตได้จาก.....					
8. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของการปฏิบัติตัว ใน ระหว่งการฝึกวิชาชีพ สังเกตได้จาก.....					
9. ความพร้อมในการช่วยเหลือร่วมมือในกิจกรรม โครงการฝึกวิชาชีพ งานส่วนรวม สังเกตได้จาก.....					
10. ความเอาใจใส่ต่อการเขียนสมุดบันทึกปฏิบัติงานใน โครงการฝึกวิชาชีพ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ความร่วมมือในการเข้าร่วมกลุ่มในโครงการฝึกวิชาชีพ สังเกตได้จาก.....					
12. การรักษาระเบียบวินัยในโครงการฝึกวิชาชีพ สังเกตได้จาก.....					
13. ทหารกองประจำการมีระเบียบวินัยในโครงการฝึก สังเกตได้จาก.....					
14. ความพร้อมของทหารกองประจำการกับความรู้ทาง วิชาชีพ นำไปใช้เปลี่ยนแปลงชีวิต สังเกตได้จาก.....					
15. ทหารกองประจำการในการฝึกวิชาชีพมีความรู้หลัง การฝึกเสร็จ เปลี่ยนไป สังเกตได้จาก.....					
16. ทหารกองประจำการภายหลังจากโครงการฝึก วิชาชีพ เสร็จสิ้นมีความรู้วิชาชีพและนำไปใช้ สังเกตได้จาก.....					
17. การดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพ ทั้ง 2 แผนฝึก หน่วย ฝึกเองและส่งฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือมีความแตกต่าง สังเกตได้จาก.....					
18. ความพร้อมของทหารกองประจำการกับความรู้ทาง วิชาชีพนำไปใช้เปลี่ยนแปลงชีวิต สังเกตได้จาก.....					
19. ทหารกองประจำการในการฝึกวิชาชีพมีความรู้หลังฝึกเสร็จ สังเกตได้จาก.....					
20. ทหารกองประจำการภายหลังจากโครงการฝึก วิชาชีพเสร็จสิ้นมีความรู้วิชาชีพและนำไปใช้ สังเกตได้จาก.....					
21. การดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพทั้ง 2 แผนฝึก หน่วยฝึก มีความแตกต่าง.....					

แบบตรวจสอบรายการสำหรับครูฝึกวิชาชีพ

คำชี้แจง ใช้เป็นหัวข้อสำหรับครูฝึกวิชาชีพในการตรวจสอบในโครงการฝึกวิชาชีพ

ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ของคำตอบในคำถามแต่ละข้อเพียงข้อเดียว

รายการ	ผลการตรวจสอบ		ร้อยละ
	มี	ไม่มี	
1. มีระเบียบการปฏิบัติของโครงการฝึกวิชาชีพ ไว้ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. ระเบียบของโครงการมีกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. ระเบียบครอบคลุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกวิชาชีพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. โครงการฝึกวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของโครงการฝึกวิชาชีพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. ความเป็นไปได้ของโครงการฝึกวิชาชีพ เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทั่วไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. มีระเบียบปฏิบัติประจำวันในโครงการมีความเหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

หัวข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม

คำชี้แจง ใช้เป็นหัวข้อ ในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญในโครงการฝึกวิชาชีพ

คำถาม
<p>ด้านสภาพแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none">1. หน่วยทหารจะพัฒนาการปฏิบัติงานของโครงการฝึกวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไร2. หน่วยทหารควรจะไปมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิชาที่ใช้ในโครงการฝึกวิชาชีพ ด้วยหรือไม่เพียงใด3. ระยะเวลาฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพ มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเพิ่มหรือลดเพียงใด4. ควรมีการปรับปรุงโครงการฝึกวิชาชีพ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในเรื่องใดบ้าง
<p>ด้านปัจจัยเบื้องต้น</p> <ol style="list-style-type: none">5. ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายประจำวันที่มีไม่เพียงพอ จะมีวิธีแก้อย่างไรบ้าง อธิบายพร้อมให้เหตุผล6. จะมีวิธีแก้ปัญหาห้องน้ำอย่างไร ให้สอดคล้องกับจำนวนทหารกองประจำการได้อย่างไร7. จะจัดหาอุปกรณ์ในโครงการฝึกวิชาชีพ ให้เพียงพอ และตรงตามความต้องการในปัจจุบันอย่างไร8. วิธีการแก้ปัญหาในเรื่องการสนับสนุนยานพาหนะในโครงการฝึกวิชาชีพ จะดำเนินการอย่างไร9. มีวิธีการอย่างไรบ้างที่จะจัดการบริการอื่นๆ ในโครงการฝึกวิชาชีพ ที่เหมาะสมกับทหารกองประจำการ

คำถาม

ด้านกระบวนการ

10. การพัฒนาวิธีการฝึกในโครงการฝึกวิชาชีพ ควรเพิ่มเติมเสริมกิจกรรมใดที่เหมาะสม
11. วิธีการใดที่จะช่วยให้ทหารกองประจำการปฏิบัติการฝึกวิชาชีพ ได้ด้วยความเต็มใจ
12. ท่านจะแก้ปัญหาในกิจกรรมในโครงการฝึกวิชาชีพให้ตรงตามความต้องการทหารอย่างไร
13. ทำอย่างไร จะเกิดความยุติธรรมมากที่สุดในการตัดสิน รางวัลผู้ทำการฝึกวิชาชีพได้ดี
14. ท่านมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจในทุกๆ เรื่องของการปฐมนิเทศก่อนเข้าในโครงการฝึกวิชาชีพ
15. จะแสวงหาแนวทางและวิธีการฝึกวิชาชีพ โดยอาศัยหลักการ “ทหารกองประจำการ เป็นศูนย์กลาง” ได้อย่างไร อธิบายพร้อมเหตุผล

ด้านผลผลิต

16. ครูฝึกทำให้ทหารกองประจำการมีความรู้มีคุณภาพตามที่โครงการต้องการหรือไม่
17. วิชาชีพที่ใช้สอนให้ความรู้ในเรื่องวิชาชีพประสบความสำเร็จเพียงไร
18. ได้ความรู้จากโครงการฝึกวิชาชีพ ด้านการประเมินหรือไม่
19. ในโครงการฝึกวิชาชีพ ผู้อบรมต้องการวิธีการอย่างไร ทำให้มีความรู้
20. เมื่อจบประมาณจำกัด การอบรมจะมีลักษณะ มีกิจกรรมอย่างไร กระบวนการเป็นอย่างไร
21. กำหนดผลการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพ ผู้อบรมต้องมีความรู้ที่ระดับกี่เปอร์เซ็นต์ ถือว่าเกณฑ์สมบูรณ์
22. ความพึงพอใจของผู้อบรม ความรู้ของผู้อบรม การนำความรู้ เรื่องวิชาชีพไปใช้พัฒนา งานและความพึงพอใจของผู้ใช้ผลงาน อย่างไร
23. การนำข้อมูลจากการประเมินมาใช้ประโยชน์ อย่างไร
24. มีแรงต้านจากองค์กร จากการประเมิน มีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างไร
25. การจัดระบบเพื่อเผยแพร่ของผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องต่อไป
26. ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ค้นพบกับแนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในทางปฏิบัติในอนาคตอย่างไร
27. แนวโน้มของการประเมินที่ไม่แสดงผลการประเมินในทางบวกมากนัก
28. มีระบบหรือกิจกรรมในการผลักดันหรือส่งเสริมให้เกิดการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจ ที่รวดเร็วและคล่องตัวอย่างไร

**ตารางสำหรับการวิเคราะห์โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็น
กองหนุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จังหวัดลพบุรี**

รายการพิจารณา	การตัดสินใจ	
	มี	ไม่มี
1. หลักการและเหตุผล		
1.1 มีข้อมูลยืนยันชัดเจน.....
1.2 ความสอดคล้องระหว่างปัญหา หลักการและเหตุผล.....
1.3 มีความเป็นเหตุผล น่าเชื่อถือ.....
2. จุดประสงค์ของโครงการ		
2.1 ความชัดเจน เฉพาะเจาะจง.....
2.2 มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ.....
2.3 สามารถวัดและประเมินได้.....
2.4 กำหนดขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน.....
2.5 สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด.....
3. มีเป้าหมายที่ชัดเจน.....
4. วิธีดำเนินการของโครงการ		
4.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์.....
4.2 มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องของกิจกรรม.....
4.3 วิธีการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอน ชัดเจน เข้าใจง่าย.....
4.4 กิจกรรมเป็นไปตามทฤษฎี หรือหลักการ.....
4.5 กำหนดช่วงเวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสม.....
5. มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน.....
6. งบประมาณของโครงการมีความเหมาะสม.....
7. ผู้รับผิดชอบและบุคคลที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม.....
8. มีระบบการติดตามและการประเมินผลที่ชัดเจน.....
9. เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน.....
10. เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมและคุ้มค่าต่อการลงทุน.....
11. มีความสอดคล้องกับแผนงานหลักของหน่วยงานต้นสังกัด.....

แบบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

คำชี้แจง ให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อคำถามต่อไปนี้ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหาที่ ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ โดยให้ท่านนำเครื่องหมาย / ลงในช่อง

- +1 ถ้าท่านเห็นว่าข้อคำถาม ครอบคลุม วัตถุประสงค์และเนื้อหา
- 0 ถ้าท่าน ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถาม ครอบคลุมวัตถุประสงค์และเนื้อหา
- 1 ถ้าท่านเห็นว่าข้อคำถาม ไม่ครอบคลุม วัตถุประสงค์และเนื้อหา

ข้อความ (แบบสอบถามครูฝึก)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<p><u>การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม</u></p> <p>1. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการฝึกวิชาชีพมีความเหมาะสมเพียงใด</p> <p>2. ท่านคิดว่า การไม่มีงานทำ เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาสังคม ในระดับใด</p> <p>3. การฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการจะช่วยลดปัญหาการว่างงานได้เพียงใด</p> <p>4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ มีความจำเป็นเพียงใด</p> <p><u>การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น</u></p> <p>5. ท่านผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพที่สอนและมีความรู้เพียงพอต่อการเป็นครูฝึก มากน้อยเพียงใด</p> <p>6. ครูฝึกมีประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการมากน้อยในระดับใด</p> <p>7. ได้มีระยะเวลาการเตรียมการฝึกวิชาชีพก่อนทหารกองประจำการเข้ามาในระดับใด</p> <p>8. ในระหว่างการดำเนินโครงการ มียานพาหนะสนับสนุนให้เพียงพอในระดับใด</p> <p>9. มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณของอุปกรณ์การฝึกวิชาชีพในระดับใด</p> <p>10. น้ำดื่มนำใช้ประจำวันมีความเพียงพอระดับใด</p> <p>11. โครงการฝึกวิชาชีพเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการได้เข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด</p> <p>12. การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพมีความเหมาะสมเพียงใด</p> <p>13. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน เข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมตามโครงการมากน้อยเพียงใด</p> <p>14. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน เข้ามาสนับสนุนกิจกรรมอยู่ในระดับใด</p>				

ข้อคำถาม (แบบสอบถามครูฝึก)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
15. ชีตความสามารถของหน่วยฝึกวิชาชีพในฐานะเจ้าของโครงการ อยู่ในระดับใด				
16. ครูฝึกได้รับมอบหน้าที่ในการรับผิดชอบทหารกองประจำการที่ฝึกวิชาชีพในระดับมากน้อย เพียงใด				
17. วิชาชีพที่บรรจุไว้ในโครงการ เหมาะสมกับความต้องการของทหารกองประจำการระดับใด				
18. โครงการฝึกวิชาชีพ ได้กำหนดเป้าหมายของการฝึกวิชาชีพไว้ชัดเจนระดับใด				
19. อาคารสถานที่ฝึกมีปริมาณเพียงพออยู่ในระดับใด				
20. ห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมต่อการดำเนินโครงการเพียงใด				
21. สนามฝึก พื้นที่การฝึกอบรม มีขนาดที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมวิชาชีพเพียงใด				
22. จำนวนของห้องน้ำ ห้องส้วม มีสัดส่วนที่เพียงพอต่อการให้บริการของทหารกองประจำการ ในระดับใด				
23. จำนวนเตียงพยาบาลและเวชภัณฑ์ มีความสอดคล้องกับทหารกองประจำการ ยามเจ็บป่วยเพียงใด				
24. ความเพียงพอของสนามกีฬาและอุปกรณ์ ที่มีให้ทหารกองประจำการ อยู่ในระดับใด				
การประเมินด้านกระบวนการ				
25. ในโอกาสแรกของการเข้าโครงการ ท่านคิดว่าสามารถสร้างความประทับใจให้กับทหารได้ เพียงใด				
26. การปฐมนิเทศ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจเพียงใด				
27. การปรับตัวของทหารกองประจำการต่อการฝึกวิชาชีพ อยู่ในระดับใด				
28. การนันทนาการ ช่วยให้ทหารพึงพอใจในกิจกรรม มากน้อยเพียงใด				
29. การให้รางวัลในการทดสอบฝีมือ มีความยุติธรรมเพียงใด				
30. กิจกรรมและการทัศนศึกษานอกสถานที่ มีความเหมาะสมเพียงใด				

ข้อความ (แบบสอบถามครูฝึก)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
31. การทดสอบฝีมือวิชาชีพ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจเพิ่มขึ้นเพียงใด				
32. การเล่นกายบริหารและกิจกรรมด้านกีฬาทำให้ทหารพอใจเพียงใด				
33. มีการจัดชั่วโมงการบรรยายสำหรับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพียงพอระดับใด				
34. ทหารกองประจำการมีความตั้งใจฝึกวิชาชีพ ก่อนเข้าพิธีปลดประจำการ อยู่ในระดับใด				
35. ระดับการเปลี่ยนแปลงในการฝึกวิชาชีพต่างๆ ของทหารกองประจำการอยู่ในระดับใด				
36. สภาพจิตใจของทหารกองประจำการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นจากเดิมระดับใด				
37. ระดับสุขภาพทางกายของทหารกองประจำการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร				
การประเมินด้านผลผลิต				
38. ท่านคาดหวังในการฝึกวิชาชีพทหารเมื่อจบการฝึกอบรมไปแล้วจะให้ทหารไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ อยู่ในระดับใด				
39. ทหารกองประจำการมีความรู้สึกระดับใด เมื่อได้กลับบ้าน และมีวิชาชีพติดตัว				
40. ท่านคิดว่าโครงการฝึกวิชาชีพ ประสบผลสำเร็จสามารถเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบอยู่ใน ระดับใด				
41. ท่านคิดว่าการฝึกวิชาชีพทั้ง แผน ก และ ข สามารถนำไป พัฒนาโครงการได้ในระดับใด เพียงใด				
42. มีโอกาสระดับใดระหว่างหน่วยฝึกเอง กับ ส่งให้ศูนย์ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน				
43. การนำแผนข้อมูลการฝึกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา จะมีผลอยู่ในระดับ				
44. ผลการประเมินทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกับหน่วยมากน้อยเพียงใด				

ข้อคำถาม (แบบสอบถามครูฝึก)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
45 การฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกันในการดำเนินงานและ กิจกรรมแตกต่างกันในระดับใด				
46 ท่านคิดว่า การประเมินผลทำให้เห็นการฝึกวิชาชีพมี ส่วนดี ไม่ดี ในระดับใด				

ข้อคำถาม (แบบสอบถามทหารกองประจำการ)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<p><u>การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทหารกองประจำการคิดว่าการทำงานไม่มีงานทำ เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาสังคมในระดับใด 2. ทหารกองประจำการมีความตั้งใจในการปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อได้รับการเข้าโครงการฝึกวิชาชีพ ในครั้งนี้ 3. ความรู้สึกครั้งแรกเมื่อทราบว่าต้องฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการอยู่ในระดับใด <p><u>การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อาคารสถานที่ตั้งโครงการฝึกวิชาชีพ แบ่งไว้เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสมในระดับใด 2. ห้องอบรมมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้าน อยู่ในระดับใด 3. ห้องน้ำ ห้องส้วม มีจำนวนเพียงพอต่อการให้บริการของทหารกองประจำการในระดับใด 4. ห้องนอนมีอากาศถ่ายเท มีมุ้งลวดและเครื่องนอนครบ ทำให้ทหารกองประจำการมีความสุขกาย ในระดับใด 5. ห้องรับประทานอาหารและโรงประกอบอาหาร มีความสะอาด อนามัย อยู่ในระดับใด 6. มีที่รักษาพยาบาล พร้อมเจ้าหน้าที่และเวชภัณฑ์เพียงพอต่อการรักษาในระดับใด 7. ห้องสมุดมีหนังสือที่ทหารกองประจำการสามารถค้นคว้าได้ตามต้องการเพียงใด 8. ห้องพักผ่อนมีอุปกรณ์ที่ให้ทหารกองประจำการได้ใช้บริการมากน้อยในระดับใด 9. สนามฝึกอบรมและพื้นที่การอบรมด้านวิชาชีพ มีความเหมาะสมระดับใด 10. สนามกีฬา มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของทหารกองประจำการระดับใด 				

ข้อคำถาม (แบบสอบถามทหารกองประจำการ)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
11. ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจในการสนับสนุนยานพาหนะของโครงการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับใด				
12. การให้บริการน้ำดื่ม มีปริมาณเพียงพออยู่ในระดับใด				
13. มีแผนการบริการส่งผู้ป่วยไปโรงพยาบาล กรณีเจ็บป่วยจากการฝึกวิชาชีพในระดับใด				
14. วิชาที่บรรจุลงตารางฝึกสอนเหมาะสมกับความต้องการของทหารกองประจำการระดับใด				
15. กองร้อยกองบัญชาการหรือศูนย์ฝึกฝีมือแรงงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบในระดับใด				
16. ทหารกองประจำการคิดว่าจะประสบความสำเร็จในการเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ในระดับใด				
17. ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจในสิทธิในการฝึกวิชาชีพที่ได้รับอยู่ในระดับใด				
18. สามารถเลือกเรียนวิชาชีพที่ชอบตามที่ถนัดได้ในระดับ				
19. ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจ วิธีการฝึกวิชาชีพมากน้อยในระดับใด				
การประเมินด้านกระบวนการ				
20. ในการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการมีความสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของครูฝึกได้ในระดับใด				
21. ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าฝึกอบรมวิชาชีพมากน้อยระดับใด				
22. การฝึกอบรมวิชาชีพช่วยให้ทหารกองประจำการได้รับความรู้ได้ในระดับใด				
23. ความพึงพอใจกับกิจกรรมมากน้อยในระดับใด				
24. ทหารกองประจำการสามารถเลือกเล่นกีฬาตามที่ตนเองชอบได้มากน้อยเพียงใด				
25. การนันทนาการช่วยให้ทหารกองประจำการมีความสุขสนุกสนานในระดับใด				

ข้อคำถาม (แบบสอบถามทหารกองประจำการ)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
26. ความอบอุ่นที่ได้รับจากครูฝึกมากน้อยในระดับใด				
27. สมุดบันทึก ทำให้ทหารกองประจำการมีความเข้าใจตนเองในระดับใด				
28. ครูฝึกมีความสนใจและเอาใจใส่ดูแลตามหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด				
29. ความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับใด				
30. การพบปะหรือการออกไปทัศนศึกษานอกสถานที่ได้ประโยชน์ในระดับใด				
31. กิจกรรมทดสอบความรู้ ช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจในตนเองได้ในระดับใด				
32. ระดับความต้องการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเข้ามาแนะนำการประกอบอาชีพ				
33. พิธีปิดโครงการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการมีความภาคภูมิใจในระดับเพียงใด				
34. ทหารกองประจำการมีแนวคิดเริ่มต้นกับโครงการฝึกวิชาชีพอย่างไร				
35. ความแตกต่างของของโครงการฝึกวิชาชีพ กับการฝึกวิชาทหารคืออะไร				
36. ทหารกองประจำการมีความรู้สึกอย่างไรในโอกาสแรกที่เข้าฝึกอบรมโครงการฝึกวิชาชีพ				
37. การรับฟังการชี้แจงอย่างเป็นทางการครั้งแรกที่เรียกว่าการประชุมพิเศษ ทหารกองประจำการได้รับความรู้เรื่องใดบ้าง				
38. ในลำดับแรก ที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของโครงการทหารกองประจำการมีความรู้สึกอย่างไร				
39. การปกครองในโครงการฝึกวิชาชีพแตกต่างกับกองร้อยฝึกอย่างไรบ้าง				
40. ทหารกองประจำการได้รับประโยชน์อะไรจากการฝึกวิชาชีพ				

ข้อคำถาม (แบบสอบถามทหารกองประจำการ)	ความเห็น			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<p style="text-align: center;"><u>การประเมินด้านผลผลิต</u></p> <p>41. เมื่อจบการฝึกอบรมแล้วมีงานทำ ทหารกองประจำการ มีความคิดเห็นอย่างไร</p> <p>42. ความพึงพอใจ ในกิจกรรมของโครงการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับใด</p> <p>43. ทหารกองประจำการได้รับความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นของตนได้ในระดับใด</p> <p>44. ความคาดหวังของการฝึกวิชาชีพไปใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นคนมากน้อยเพียงใด</p> <p>45. โครงการฝึกวิชาชีพ สามารถช่วยสร้างชีวิตใหม่ให้ทหารกองประจำการในระดับใด</p>				

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย

1. ดร.กฤษณา คิคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
อำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ คณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถนนพระนารายณ์
มหาราช อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
3. ดร.แสน สมนึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อำเภอแก่งคอย
จังหวัดสระบุรี
4. พันตรี กิติภูมิ เขียนนุกูล ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงคราม
พิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมือง
จังหวัดลพบุรี
5. พันตรี วันทา ล้วนจิว ผู้บังคับกองร้อยบริการ กองบริการ ศูนย์สงครามพิเศษ
ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๓/ ๑๕๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.กฤษณา คิตติ

ด้วย พันโทปัญญาสุทธิ จันทรวงศา นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี และจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุกิตร์ อนุศาสน์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเนา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗ - ๙ ตีข ๒๓๑
โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐
Email : human@rits.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๓/ ๑๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ

ด้วย พันโทปัญญาสุทธิ จันทรวงศา นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี และจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุกิตร์ อนุศาสน์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเนา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗ - ๙ ต่อ ๒๓๑

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human@rits.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๓/ ๑๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.แสน สมนึก

ด้วย พันโทปัญญาจสุทธิ์ จันทรวงศา นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี และจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุกิตร์ อนุศาสน์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเนา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗ - ๙ ต่อ ๒๓๑
โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐
Email : human@rits.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๓/ ๑๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พ.ต.กิติภูมิ เขียนนุกูล

ด้วย พันโทปัญจสุทธิ์ จันทรวงศา นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี และจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุกิตร์ อนุศาสน์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเนา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗ - ๙ ต่อ ๒๓๑

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human@rits.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๓/ ๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พ.ต.วันทา ล้วนจิว

ด้วย พันโทปัญญาสุทธิ จันทรวงศา นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการก่อนปลดเป็นกองทุนของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี และจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.สุภิตรา อนุศาสน์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเนา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๒๖๐๗ - ๙ ต่อ ๒๓๑

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human@rits.ac.th

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - สกุล	พันโท ปัญจสุทธิ จันทรวงศา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2502
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 52 / 76 ถนนติวานนท์ หมู่ 8 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกวิจัยและพัฒนา แผนกวิจัยและพัฒนา กองวิทยาการ ศูนย์สงครามพิเศษ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2528 อนุปริญญา อุตสาหกรรมช่างยนต์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ พ.ศ. 2532 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมช่างยนต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ พ.ศ. 2549 ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2550 กำลังศึกษาต่อ ปริญญาเอก ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์