

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สัมฤทธิ์ผลการฝึกอบรมของวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
วิทยาเขตเชียงใหม่ ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเรียบเรียงนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลหรือประสิทธิผล
- 2.4 หลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

คำว่า “การฝึกอบรม” ได้มีผู้ให้ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ กันมากมายและสามารถที่จะ
กล่าวได้ว่า แต่ละท่านที่ให้ความหมายน่าสนใจในหลายแง่มุม เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ปัญญา หิรัญรัศมี (2520: 50) อธิบายว่า “ความรู้ประสบการณ์และทักษะเป็นตัว
ก่อให้เกิดพลังผลักดันมนุษย์ให้เข้าสู่สภาวะการยอมรับ และปรับความรู้สึกลึกซึ้งให้เข้ากับบรรยากาศ
และความผันแปรของสภาพแวดล้อมทางสังคมได้นั้น ระบบหรือกระบวนการที่ทำให้มนุษย์รับรู้ใน
ความเปลี่ยนแปลงได้นั้นเป็นการศึกษา” นอกจากการฝึกอบรมจะเป็นการให้การศึกษาแล้วยังก่อให้เกิด
ทักษะ ทักษะที่ดีเพื่อเป็นการพัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สุรพล จันทราปัดย์ (2529: 38) กล่าวถึงการ
ฝึกอบรมว่า “เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณสมบัติเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อที่จะ
สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ งานสำเร็จตามเป้าหมาย” ส่วน Alberton
(1975: 159) พบว่า จุดประสงค์ที่สำคัญของหลักสูตรระยะสั้นคือ ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาทาง
เศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ของเกษตรกรได้ ดังนั้นควรวางแผนของหลักสูตรอย่างกว้าง ๆ ให้สามารถ
ใช้กับเกษตรกรทั่วไปได้ด้วย

เทพ พงษ์พานิช (2527: 43) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นหัวใจของระบบการส่งเสริม
การเกษตรในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร โดยกำหนดให้มี
การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ และบุญสม วราเอกศิริ (2535: 30) ได้รายงานถึงประโยชน์ของการ
ฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เป็นวิธีการส่งเสริมที่ได้ทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

2. สามารถตอบสนองความต้องการ และความสนใจของบุคคลเป้าหมายได้ เฉพาะเรื่องเฉพาะกลุ่ม ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันต่อเหตุการณ์

3. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม มีโอกาสเรียนรู้ภายใต้การแนะนำดูแลของผู้สอนทำให้มีการเน้นย้ำ (Reinforcement) หากสงสัยมีการซักถามได้ทันที ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ

4. ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีเจตคติ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครอบครัว และชุมชนต่อไป

5. ประหยัดเวลาในการเรียนรู้ โดยลดขั้นตอนฝึกทดลองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

Staton (1960: 78) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ประการคือ

1. ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการจะกระทำและในการกระทำนั้นจะกระทำอย่างไร
2. ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับระหว่างการฝึกอบรมไปปฏิบัติได้โดยถูกต้อง
3. ทศนคติ หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจที่จะนำความรู้ นั้น ๆ ไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยให้เกิดผลสำเร็จ

กุลธน ธนาพงศธร (2530: 183-186) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมได้ 4 ประการดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 นัย ดังนี้
 - 1.1 หมายถึง การฝึกอบรมหลังจากที่ได้คัดเลือกหรือผ่านการสรรหาแล้ว
 - 1.2 หมายถึง การฝึกอบรมก่อนเข้าห้องทำงาน เช่น การฝึกอบรมในโรงเรียน วิทยาลัย

และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

2. การปฐมนิเทศ (Introduction / Orientation) มีความมุ่งหมายเพื่อต้อนรับหรือนำผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ได้ทราบ และเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ โดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In-Service Training) เมื่อบุคคลเข้าทำงานอยู่ในองค์การมาไ้ระยะหนึ่ง จึงทำการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร

4. การฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Pre-Promotional Training) เป็นการฝึกอบรมที่ให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานต่างไปจากตำแหน่งเดิม

สุรพล จันทราปัติย์ (2529: 250) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจทัศนคติ และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2527: 250) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นทางที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้

น้อย สิริโชค (2524: 5) ได้อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกรรมวิธีจัดขึ้นในช่วงเวลาสั้นกว่าการให้การศึกษาตามปกติในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ในการจัดเพื่อเสริม หรือเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับบุคลากรหน่วยงานต่างๆ ทั้งที่จะเตรียมตัวเข้าทำงานและกำลังจะปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กิ่งจันทร์ ศิรินัน (2547: 32) ได้รวบรวมความหมายของการฝึกอบรมและลักษณะของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

Edwin B. Flippo (1985: 68) กล่าวว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น”

กริช อัมโภชน (2540: 42) กล่าวว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติอันเหมาะสมและเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอันจะยังให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่” และมีลักษณะดังนี้

1. เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้ง

2. การกระทำทั้งหมดก็มุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ

- เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิผลขึ้น

- เพิ่มพูนทักษะ (Skills) หรือความชำนาญเพื่อบรรเทา การสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดทักษะและประสบการณ์

- เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

3. เป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคคล อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

อัมพร ศุภชาติวงศ์ (2542) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมดังนี้

1. เพิ่มผลผลิต
2. ลดการควบคุมดูแล
3. สร้างความพอใจในการทำงาน
4. เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
5. ลดอุบัติเหตุเกิดจากผู้ปฏิบัติงานทักษะและทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
6. เพื่อความมั่นคงและยืดหยุ่นในองค์กร
7. ลดต้นทุนองค์กร

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนการให้การศึกษาเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เขามีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างๆ และมุ่งหมายที่จะให้ผู้ได้รับการศึกษานำเอาไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและการมีชีวิตอยู่ในสังคม สำหรับการพัฒนามุคคนนั้นมีความสามารถครอบคลุมทั้งการฝึกอบรม การให้การศึกษา การสอนแนะ และวิธีอื่นใดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ หากการพัฒนามุคคนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องเฉพาะทางมากขึ้นเท่าใดก็มีแนวโน้มที่จะเป็นการฝึกอบรมมากขึ้นด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

2.2.1 ความหมายของการประเมิน

Worthen & Sander (1987) (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2543: 2) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นการกำหนดคุณค่าของสิ่งๆ หนึ่ง ประกอบด้วยการจัดกาสารสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของแผนงาน ผลผลิต กระบวนการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการพิจารณาศักยภาพของทางเลือกต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

ธอร์น ใดค์ และบาร์นฮาร์ท (1982) (อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธิ์, 2540: 5) ให้ความหมายการประเมินผลว่า หมายถึง การประเมินหรือกำหนดคุณค่า

Rutman (1977) (อ้างถึงใน ชูติมา บรรเลงจิต 2537:9) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินว่า คือ กระบวนการซึ่งประยุกต์ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อสังสมหลักฐานข้อมูล

น่าเชื่อถือ และเที่ยงตรง ภายใต้อิทธิพลและขอบเขตที่สามารถบ่งบอกได้ว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือสิ่งส่งออกเฉพาะประเภทใด

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2542 : 93) ได้รายงานถึง การประเมินผลโครงการไว้ว่าการประเมินผลโครงการ เป็นหาแนวทางตัดสินใจ (Decision Making) และจะมุ่งไปสู่การค้นหาลักษณะที่โครงการได้ดำเนินไปแล้ว สิ่งใดที่ควรจะทำต่อไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และศึกษาว่าระหว่างดำเนินโครงการนั้นมีปัญหาใดบ้างที่ควรปรับปรุงเพื่อบรรลุเป้าหมายของโครงการ ดังนั้นการประเมินผลโครงการจึงต้องคำนึงถึงคุณค่าและข้อตกลงต่างๆ ของโครงการอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะดำเนินโครงการที่แท้จริง ในการประเมินผลโครงการจึงต้องมีการวางแผนการประเมินผลอย่างมีระบบให้สอดคล้องกับแผนโครงการ และได้ดำเนินการตั้งแต่เริ่มกำหนดโครงการจนเสร็จสิ้น อาจกล่าวได้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึงการวัดสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actual Result) เปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น (Expected Result) ว่ามีคุณค่ามากน้อยแค่ไหน ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ว่า

$$EV = ES - AS$$

เมื่อ EV = การประเมินผล (Evaluation)

ES = ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (Expected Result)

AS = ผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Result)

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2533: 204) กล่าวถึง การประเมินผลว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อกิจกรรมโครงการหรืองานใด ๆ โดยพิจารณาความสำคัญของการประเมินผลได้จากประเด็นต่อไปนี้

1. การประเมินผล หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบและต่อเนื่องที่จะวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน โดยนำผลที่ประเมินได้มาปรับปรุงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้แผนงานหรือโครงการบรรลุวัตถุประสงค์
2. การประเมินผลเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับด้วยการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นกับความต้องการที่กำหนดไว้
3. การประเมินผลเป็นการตรวจสอบว่างานที่ทำได้ผลดีหรือไม่เพียงไร ทั้งนี้อาจจะเป็นการประเมินระหว่างดำเนินงาน เพื่อนำผลไปพิจารณาปรับปรุงแผนงานหรือกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรืออาจจะเป็นการประเมินผลสรุปรวมตลอดโครงการว่า ตั้งแต่ทำมาจนถึงสิ้นสุดโครงการนั้นได้ผลดีหรือไม่เพียงไรก็ได้
4. การประเมินผลเป็นกระบวนการเชิงระบบมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการตัดสินใจในทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โครงการและผู้นำนโยบาย

2.2.2 รูปแบบของการประเมิน

แนวคิดและโมเดลซีบีในการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model)

เยาเวดี วิบูลย์ศรี (2542 ; 56-58) ได้รายงานไว้ว่า ในปี ค.ศ. 1971 สตัฟเฟิลบีมและคณะได้เขียนหนังสือทางการประเมินเอาไว้เล่มหนึ่ง ชื่อ “Educational Evaluation and Decision Making ” หนังสือเล่มนี้ได้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการศึกษานี้ของไทยเพราะได้แนวคิดและวิธีการทางการวัดและประเมินผลการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจและทันสมัยด้วย นอกจากนั้น สตัฟเฟิลบีมก็ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการประเมินและรูปแบบของการประเมินอีกหลายเล่มอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าท่านผู้นี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทฤษฎีการประเมินจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน

โดยทั่วไปการประเมินผลมักจะประเมินที่ระบบของโครงการ (project system) ซึ่งประกอบด้วยบริบท (context) ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (product) ซึ่งเรียกตัวแบบนี้ว่า “ตัวแบบCIPP” (ตัวแบบ CIPP Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินซีบีของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ในการประเมินในภาพรวมของโครงการ แต่อย่างไรก็ตามต่อมาได้ปรับปรุงตัวแบบนี้ โดยมีการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental impact) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ด้วย จึงเป็น “ตัวแบบCIPPIF” (CIPPIF Model) การประเมินผลจึงทำการประเมินที่

1. บริบทหรือสภาวะแวดล้อม (C-Context)
2. ปัจจัยนำเข้า (I-Input)
3. กระบวนการ (P-Process)
4. ผลผลิต (P-Product)
5. ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (I-Environmental Impact)
6. ข้อมูลย้อนกลับ (F-Feedback)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 93-94) ได้แบ่งเกณฑ์การประเมินออกเป็นดังนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภทคือ การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินโครงการขณะโครงการหรือกิจกรรมนั้นกำลังดำเนินอยู่ ซึ่งสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที และการประเมินเพื่อตัดสินผล (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ระดับสัมฤทธิ์ผลงานหรือโครงการเป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ

2. แบ่งตามยึดในการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินที่เป้าหมายของโครงการหรืองานเป็นเกณฑ์ซึ่งเรียกว่า goal-based evaluation คือนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของโครงการ ส่วนอีกประเภทหนึ่งเป็นการประเมินที่เป็นอิสระจาก

เป้าหมายของโครงการ goal-free evaluation การประเมินแนวนี้นี้ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องทราบเป้าหมายของโครงการ เป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมของโครงการตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบของโครงการ

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic Evaluation) โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนโครงการก่อนนำเสนอ เพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการกระบวนการดังกล่าว เรียกว่าวิเคราะห์โครงการ (Project Appraisal or Analysis) ระยะที่สองคือการประเมินขณะดำเนินงานหรือโครงการ (Ongoing Evaluation) เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าของโครงการ ผลประเมินระยะนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงาน และระยะสุดท้าย เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Pay-Off Evaluation) เป็นการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดไปแล้วระยะหนึ่งเรียกว่ากระบวนการติดตามผล (Follow-Up Study)

2.2.3 การประเมินแบบ CIPP Model

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 221-234) ได้อธิบายถึงรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ในหนังสือรวมบทความทางการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

รูปแบบของการประเมินแบบ CIPP Model แบบจำลองประเภทนี้ไม่เพียงแต่ประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมิน เพื่อให้รายละเอียดต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอีกด้วย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้าเพื่อบ่งชี้จุดเด่น-จุดด้อยของโครงการ เพื่อนำผลไปปรับปรุงกิจกรรมแผนการดำเนินงานได้ทันทั่วทั้งที่ และมีการประเมินรวมสรุปหลังโครงการสิ้นสุดแล้ว เพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

แบบจำลองในการประเมินแบบ CIPP เป็นที่นิยมใช้สำหรับผู้ต้องการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพราะนักประเมินจะได้เห็นถึงข้อดี ข้อบกพร่อง และประสิทธิภาพของโครงการที่จะประเมินได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ทั้งยังเป็นแบบจำลองที่เข้าใจง่าย และ สะดวกในการปฏิบัติ จึงเป็นที่นิยมกว้างขวาง

แบบจำลอง CIPP จะครอบคลุมมิติการประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินสถานะแวดล้อมเป็นรูปแบบพื้นฐานของการประเมินโดยทั่วไป เป็นการประเมินเพื่อให้ได้มาซึ่งเหตุเพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยจะเน้นในด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการ และเงื่อนไขที่เป็นจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังช่วยในการวินิจฉัยปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ วิธีการประเมินสถานะแวดล้อมมี 2 วิธี คือ

1.1 Contingency Mode เป็นการประเมินสถานะแวดล้อม เพื่อหาโอกาสและแรงผลักดันจากภายนอกระบบ (Opportunities and Pressure Outside of the Immediate System) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้น โดยใช้การสำรวจปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนดอย่างกว้าง ๆ เช่น การสำรวจงานวิจัยและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง การประเมินค่านิยมของชุมชน ข้อเสนอแนะต่างๆ แนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจ สถิติประชากร เป็นต้น โดยการสำรวจปัญหาเหล่านี้ จะทำให้สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่มีประโยชน์ในการวางแผนโครงการต่อไป

1.2 Congruence Mode เป็นการประเมินโดยการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริง (Actual Result) กับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประเมินแบบนี้ทำให้เราทราบว่า วัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การประเมินสถานะแวดล้อมจะได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับระบบ เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ซึ่งในการประเมินสถานะแวดล้อมโดยทั่วไป ควรจะใช้การประเมิน ทั้ง 2 แบบ เพราะ Congruence จะเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของวัตถุประสงค์ ในขณะที่ Contingency Mode เป็นไปเพื่อการปรับปรุงในการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดทิศทางของหน่วยที่จะประเมิน เพื่อที่จะได้สอดคล้องกับนโยบายและการตัดสินใจในการบริหารของระบบ ดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนักประเมินกับผู้บริหาร โดยนักประเมินจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการตัดสินใจในปัจจุบัน และข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจในอนาคตให้แก่ผู้บริหาร

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ความเหมาะสมของแผนงานต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยดูว่าข้อมูลนั้นจะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินในด้านต่างๆ คือ

2.1 ความสามารถของหน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ

2.2 ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

2.3 การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น หน่วยงานที่จะช่วยเหลือ เวลา เงินทุน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เป็นต้น

ผลที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ การวิเคราะห์รูปแบบของวิธีการที่ใช้ในการรูปของราคาและกำไร (Cost and Benefit) ที่จะได้รับ โดยการประเมินในด้านอัตราค่าจ้าง เวลา ขอบประมาณวิธีการที่มีศักยภาพ การประเมินปัจจัยเบื้องต้นนี้จะช่วยให้ข้อมูลที่จะตัดสินใจได้ว่า ควรตั้งวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติอย่างไร ใช้อัตราค่าจ้างเท่าใด วางแผนงานและดำเนินการอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างจากการประเมินสถานะแวดล้อมในแง่ที่ว่า การประเมินปัจจัยเบื้องต้นเป็นการทำเฉพาะกรณีนั้น ๆ และวิเคราะห์ภายในโครงการเท่านั้น

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เมื่อแผนดำเนินการได้รับการอนุมัติและลงมือทำ การประเมินกระบวนการจำเป็นต้องได้รับการเตรียมการ เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้รับผิดชอบและผู้ดำเนินการทุกลำดับชั้น การประเมินกระบวนการมีวัตถุประสงค์ใหญ่อยู่ 3 ประการ คือ

3.1 เพื่อหาและทำนายข้อบกพร่องของกระบวนการ หรือการดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้

3.2 เพื่อรวบรวมสารสนเทศสำหรับผู้ตัดสินใจวางแผนงาน

3.3 เพื่อเป็นรายงานสะสมถึงการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ มี 3 วิธี ประกอบด้วย

1. แสดงให้เห็นหรือกระตุ้นเตือนถึงศักยภาพของทรัพยากรที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในโครงการ

2. เกี่ยวกับการวางโครงการและการตัดสินใจวางแผนโดยผู้อำนวยการโครงการระหว่างการดำเนินโครงการนั้น

3. ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการ จะบอกลักษณะสำคัญใหญ่ๆ ของโครงร่างโครงการ

ส่วนประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินกระบวนการ มี 4 อย่าง ประกอบด้วย

1. การจัดหานักประเมินกระบวนการเต็มเวลา

2. เครื่องมือที่เป็นสื่อในการบรรยายกระบวนการ

3. การร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอระหว่างนักประเมินกระบวนการ และบุคลากรในโครงการ หรือในแผนงานเอง

4. ทำการปรับปรุงโครงร่างการประเมินอยู่เสมอ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) มีจุดหมายเพื่อวัดและแปลความหมายของความสำเร็จ ไม่เฉพาะเมื่อสิ้นสุดวัฏจักรของโครงการเท่านั้น แต่ยังมีอย่างต่อเนื่องในระหว่างปฏิบัติตามโครงการด้วย โดยระเบียบวิธีต่างๆไปของการประเมินผลผลิต จะรวมถึงต่อไปนี้เข้าไว้ด้วยกัน คือ การดูว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมคืออะไร เปรียบเทียบผลที่วัดมาได้ด้วยมาตรฐานสมบูรณ์ (Absolute Criteria) หรือมาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative Criteria) ที่กำหนดไว้ก่อน และทำการแปลความหมายถึงเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยรายงานจากการประเมินสถานะแวดล้อม ปัจจัยและกระบวนการร่วมด้วย ทั้งการประเมินสถานะแวดล้อมและการประเมินผลผลิต จะประเมินสิ่งที่มีอยู่ว่าบรรลุเป้าหมายได้อย่างไรระบบ โดยที่มีการประเมินสถานะแวดล้อมจะพิจารณาระบบโดย

ส่วนรวม และการประเมินผลผลิต พิจารณาความพยายามเปลี่ยนแปลงในระบบ ดังนั้น การประเมินสถานะแวดล้อมจึงแสดงสิ่งจำเพาะในรูปที่การประเมินผลผลิตจะนำไปใช้ในภายหลัง

การประเมินปัจจัยและการประเมินผลผลิตสามารถที่จะแยกให้เห็นได้ง่าย สำหรับการประเมินปัจจัยจะเกิดขึ้นก่อนดำเนินการเปลี่ยนแปลงโครงการ และการประเมินผลผลิตจะเกิดขึ้นในระหว่างและหลังโครงการ ในขณะที่การประเมินสถานะแวดล้อมกำหนดสิ่งจำเพาะสำหรับการประเมินผลผลิต การประเมินปัจจัยก็แสดงสิ่งจำเพาะสำหรับการประเมินกระบวนการการตัดสินใจ โดยใช้การประเมินปัจจัยเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะสำหรับ การวางแผนการประเมินผลผลิต ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการประเมินปัจจัย คือ การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการที่เลือก และแผนการประเมินผลผลิตซึ่งสามารถประยุกต์ขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบปฏิบัติได้

การประเมินผลผลิตจะสืบสาวสิ่งที่มีอยู่ว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ไปแล้วหรือกำลังจะบรรลุ แต่การประเมินกระบวนการจะประเมินสิ่งที่มีอยู่ว่าระเบียบการนั้นได้รับการกระทำไปตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ การประเมินทั้ง 2 ชนิด จะให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการควบคุมและพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ระเบียบปฏิบัติในกระบวนการ การประเมินกระบวนการทำให้สามารถที่จะลงความเห็นได้ว่า การนำระเบียบปฏิบัติไปทำจริงนั้นบรรลุหรือไม่ สารนิเทศทั้งสองชนิดร่วมกันจะแสดงให้เห็นอย่างหนักแน่นถึงสาเหตุได้มากกว่าอันใดอันหนึ่งโดยลำพัง ในการตัดสินใจว่าระเบียบปฏิบัตินั้นควรดำเนินต่อไป โดยมีการแก้ไขหรือว่าจะต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด ถึงแม้จะเพิ่มหน้าที่ในการควบคุมโครงการเข้ามาด้วย การประเมินทั้งสองก็ยังคงอำนวยความสะดวกและช่วยอธิบายถึงผลที่ได้จากโครงการ

5. การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Evaluation) การประเมินผลกระทบเป็นการศึกษาผลที่ได้รับรวมยอด (Overall effect) หรือผลลัพธ์สุดท้าย ของแผนงาน โครงการ และกิจการที่ต้องการ กนกพร สว่างแจ้ง (2545) ได้กล่าวถึงการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมไว้ว่าเป็นการวิเคราะห์ผลกระทบจากโครงการหรือกิจการประเภทต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสภาพแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมที่อาจจะมีผลกระทบต่อโครงการหรือกิจการนั้น ทั้งในทางบวกและทางลบ เพื่อเป็นการเตรียมการควบคุมป้องกันและแก้ไขก่อนการตัดสินใจดำเนินโครงการหรือกิจการนั้นๆ

6. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาข้อมูลย้อนกลับต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรับปรุงโครงการได้ทันทั่วถึง ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นอุปสรรค ปัญหา ผลดี หรือผลเสียต่างๆ อันเกิดจากการดำเนินงานโครงการ ถ้าเป็นข้อมูลย้อนกลับที่ไม่ดีผู้ประเมินโครงการก็จะวิเคราะห์และนำเสนอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรืออาจตัดสินใจเลิกโครงการนั้น ถ้าเป็นข้อมูลย้อนกลับที่ดีผู้ประเมินโครงการก็จะวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้นข้อมูลย้อนกลับจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประเมินโครงการและผู้บริหารโครงการจะต้องคำนึงถึงอย่างมากอย่างหนึ่ง (ประชุม รอดประเสริฐ, 2539)

2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลหรือประสิทธิผล

ราชบัณฑิตยสถาน (2525: 797, 504) ได้ให้ความหมายของคำว่าสัมฤทธิ์หรือสัมฤทธิ์ผล คือ ความสำเร็จในคำ เช่น สัมฤทธิ์ผล และได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิ หรือ ประสิทธิ์ คือ ความสำเร็จ ในคำว่า ประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้รับที่ตั้งไว้

อุทัย หิรัญโต (2526: 89) กล่าวว่า ประสิทธิผล ใช้ในการวัดความสามารถในการทำงาน บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภรณ์ กิริติบุตร (2542: 2) รายงานว่าแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่างๆ ในมุมมองเรื่อง ประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้มองความหมายประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิผลในรูปของประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพหรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กลับให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 3) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 34) อธิบายถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536: 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543:297) รายงานว่า งานของนักบริหารจะต้องเน้นอยู่ที่ประสิทธิผลและต้องทำความเข้าใจกับประสิทธิผลการบริหาร โดยควรเข้าใจความหมายของประสิทธิผลที่ปรากฏและประสิทธิผลส่วนตัวเสียก่อน ซึ่งได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลที่ปรากฏว่า หมายถึง การที่นักบริหารบางคนหรือหัวหน้างานบางคนพิจารณาความสามารถของลูกน้อง โดยดูจากความสามารถในการติดต่อประชาสัมพันธ์ สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว ร่างหนังสือได้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบโต้ทันทีทันใด มาทำงานตรงเวลา และกลับตามเวลาเลิกงาน เป็นต้น ดังนั้น ถ้าลูกน้องคนใดมีลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถและประสิทธิผลแล้ว โดยมิได้พิจารณาต่อไปว่าเขาทำงานได้ผลหรือไม่เพียงใด ซึ่งในบางครั้งบางกรณีและบางคนที่มีความสามารถและความสามารถดังกล่าว อาจทำงานไม่ได้ผลเลยก็เป็นไปได้ ส่วนประสิทธิผลส่วนตัวเกิดจากการกำหนดรายละเอียดงานไม่ถูกต้องหรือไม่อาจที่จะกำหนดรายละเอียดของงานในลักษณะของผลงานหรือผลผลิตได้ เมื่อกำหนดไม่ได้

หรือกำหนดได้ แต่ไม่กำหนด ย่อมเป็นเหตุที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลส่วนตัว คือ การทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวของนักบริหารเองแทนที่จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนักบริหารด้วยเหมือนกัน ถ้าเขาเป็นคนมีความอยากได้และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ขององค์กรก็ย่อมจะถือโอกาสอาศัยตำแหน่งงานนั้นทำงานเพื่อประโยชน์ของตัวเอง อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่า ถ้ามีการกำหนดรายละเอียดของงานในรูปของผลงานหรือผลผลิตแล้ว จะเป็นการป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์เข้าตัวเองของนักบริหารในตำแหน่งนั้นๆ แต่ถ้ากำหนดรายละเอียดของงานในลักษณะของผลงานแล้วจะช่วยให้การทำงานได้ผลมากกว่าการไม่กำหนด สำหรับประสิทธิผลการบริหารหรือการจัดการ มิได้เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิ วิทยุติ และลักษณะต่างๆ ของการเป็นผู้นำแต่อย่างใด แต่มีส่วนสัมพันธ์กับผลงานหรือผลผลิตที่นักบริหารได้กระทำในสถานการณ์หนึ่ง โดยใช้วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อยๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้มีความรู้เฉพาะด้านทั้งหลายคิดว่าตนเป็นธนาคารแห่งความรู้ เขาได้รับเงินเดือนเพราะเขามีความรู้มิใช่เพราะเขาทำงานได้ผลดี ความคิดนี้เองเป็นเครื่องกำหนดช่องว่างระหว่างเขากับองค์กร ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และระหว่างมหาวิทยาลัยกับสังคม เพราะตามแนวคิดของประสิทธิผลทางบริหารนี้ ผู้ที่จะได้ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างจากองค์กรมากหรือน้อย จะต้องพิจารณาผลงานที่เขาทำ มิใช่ดูจากบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติ และความรู้เฉพาะตัวของผู้นั้น คนที่มีความรู้สูง ภูมิมาก อาจทำงานไม่ได้ผลหรือได้ผลงานน้อยกว่าคนที่ไม่มีปริญญาติดตัวก็ได้

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลและประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายต่างๆ ไป แต่ความหมายทั้งหมดจะเป็นการเน้นที่ความสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายคือ วัตถุประสงค์ ดังนั้นคำว่าสัมฤทธิ์ผล กับ ประสิทธิภาพ จึงมีความหมายในทางที่เหมือนกัน ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Effectiveness ประกอบกับจะเห็นว่ามีความนิยมใช้คำว่า ประสิทธิภาพ มากกว่าสัมฤทธิ์ผล และจากความหมายดังกล่าวจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการวัด การประเมิน และการตรวจสอบประสิทธิผล ดังนี้

1. ภรณ์ กิริติบุตร (2542: 59) ได้รายงานถึงแนวคิดของแคลโล ที่ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

- 1.1 ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
- 1.2 ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 1.3 ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับสมาชิก
- 1.4 ความสำเร็จ

2. Hoy and Miskel (1991: 373) ได้อธิบายถึงแนวคิดของมอทท์ว่า มอทท์ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

2.1 ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต

2.2 ประสิทธิภาพ

2.3 ความสามารถในการปรับตัว

2.4 ความสามารถในการยืดหยุ่น

3. Gibson et. al. (1979: 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิต

3.2 ประสิทธิภาพ

3.3 ความพึงพอใจ

3.4 ความสามารถในการปรับตัว

3.5 การพัฒนาและการอยู่รอด

4. แนวความคิดของ Hoy and Miskel (1991: 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

4.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

4.2 การบรรลุเป้าหมาย

4.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

4.4 ความสนใจในชีวิต

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2541: 12-13) อธิบายว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารโดยมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลที่ผลลัพธ์เป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานเป็นตัวชี้วัดสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำไปใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปเช่น Management by Objective, Performance Management, Results Based Management หรือ Results Oriented Management ซึ่งมีแนวคิดหลักเหมือนกัน จากความหมายดังกล่าว สามารถเขียนสมการผลสัมฤทธิ์ได้ดังนี้

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ (Results)} = \text{ผลผลิต (Outputs)} + \text{ผลลัพธ์ (Outcomes)}$$

การบริหารงานของรัฐในอดีตจะเน้นการบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ ต่างๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐาน แต่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์

(Outcomes) ของงาน โดยจะเน้นให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการงานเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้นให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับการกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicator-KPI) ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร ทั้งนี้การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว การยืดหยุ่นในการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินการปฏิบัติงานและให้ค่าตอบแทนตามผลงานตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และตรงตามความต้องการของลูกค้า จะต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

ปัจจัยพื้นฐานหลักที่ทำให้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จคือ การมีระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบความคืบหน้าของการปฏิบัติงาน หรือระบบการเงินและบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลแยกรายโครงการ เพื่อให้ทราบต้นทุนค่าใช้จ่ายแต่ละงาน การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

2.4 หลักสูตรการฝึกอบรมของวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่

หลักสูตรพนักงานดับเพลิงขั้นต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย มาตรการ และเทคนิควิชาการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัย รวมทั้งการเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือผู้ประสบภัยและการปฏิบัติงานตามแผนระงับอัคคีภัยของหน่วยงาน

2. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมตลอดทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาระบบความปลอดภัยในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอัคคีภัย

3. เพื่อปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตของวิชา

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการป้องกัน จำนวน 2 ชั่วโมง
- การป้องกันและระงับอัคคีภัยและการจัดการอาสามัคร จำนวน 2 ชั่วโมง
- การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัย จำนวน 3 ชั่วโมง
- ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า จำนวน 2 ชั่วโมง

- ทฤษฎีการเกิดเพลิง จำนวน 2 ชั่วโมง
- การใช้และการติดตั้งเครื่องดับเพลิง จำนวน 2 ชั่วโมง
- การฝึกปฏิบัติการดับเพลิงประเภทเคมี จำนวน 2 ชั่วโมง
- ความรู้เกี่ยวกับสารเคมีและวัตถุอันตรายเบื้องต้น จำนวน 2 ชั่วโมง
- การใช้วิทยุคมนาคม จำนวน 2 ชั่วโมง
- เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับเพลิงและรถดับเพลิง จำนวน 2 ชั่วโมง
- เทคนิคการผจญเพลิงและการกู้ภัยแบบใหม่ จำนวน 2 ชั่วโมง
- การใช้เชือกในการกู้ภัยและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 2 ชั่วโมง
- ทำบุคคลประกอบสายดับเพลิงและใช้สัญญาณมือ จำนวน 2 ชั่วโมง
- การใช้สายดับเพลิงและหัวฉีดน้ำดับเพลิง จำนวน 2 ชั่วโมง
- การฝึกปฏิบัติการดับเพลิงโดยการใช้สายและหัวฉีดดับเพลิง จำนวน 3 ชั่วโมง
- แผนผจญเพลิง และการฝึกปฏิบัติตามแผนผจญเพลิง จำนวน 9 ชั่วโมง
- ระเบียบแถว/ทำบุคคลมือเปล่า
- การกายบริหาร การทดสอบร่างกาย
- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน

วิธีดำเนินการ

1. วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขตทั้ง 6 แห่ง เปิดรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยให้สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคคลทั่วไป และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ส่งบุคคลเข้ารับการอบรม

2. ดำเนินการฝึกอบรม โดยวิธีการบรรยาย และฝึกปฏิบัติ

ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด ณ วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขตเชียงใหม่ พิษณุโลก ขอนแก่น ปราจีนบุรี ภูเก็ต และสงขลา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒนา ทาปลุก (2542) ได้ทำการศึกษาสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรมการผสมปุ๋ยของเกษตรกร อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการใช้ปุ๋ยเคมี ขนาดของฟาร์ม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสัมฤทธิ์ผลการผสมปุ๋ยเคมีใช้เอง ส่วนอายุ

การศึกษา สถานภาพการถือครองที่ดิน รายได้ ชนิดของพืชที่ปลูก แหล่งแม่ปุ๋ย แรงงานในครัวเรือน และแหล่งข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสัมฤทธิ์ผลในการฝึกอบรมการผสมปุ๋ยเคมีใช้เองแต่อย่างใด ส่วนความคิดเห็นของเกษตรกรภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว พบว่า ส่วนใหญ่เกษตรกรมีความคิดเห็นในเชิงบวก และอยู่ในระดับปานกลาง และเกษตรกรส่วนใหญ่ยอมรับปฏิบัติในการใช้ปุ๋ยเคมีผสมใช้เอง

คณิต เฉลยจรรยา (2543) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการบำรุงรักษา ทรัพย์สินที่ทุกคนมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมการผลิต หลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นใหม่นี้ ได้นำไปทดลองโดยการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ซึ่งเลือกมาแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 20 คน หัวหน้างาน 27 คน และพนักงาน 10 คน ทั้งหมดเป็นบุคลากรของบริษัท ไทยกาลีโกะ จำกัด ระยะเวลาในการอบรมสำหรับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม คือ 1 วัน 3 วัน และ 2 วันตามลำดับ การทดลองในแต่ละกลุ่ม ได้ทดสอบความรู้ทางทฤษฎีก่อนและหลังการฝึกอบรม สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการจะทดสอบทักษะด้านการปฏิบัติงานในกิจกรรมการบำรุงรักษาด้วยตนเองร่วมด้วย และหลังการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างทุกคนได้รับแบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นต่อหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าอบรมทั้ง 3 หลักสูตร มีคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีคะแนนวัดผลหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนวัดผลก่อนการฝึกอบรม พนักงานระดับปฏิบัติการมีผลคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานในกิจกรรมการบำรุงรักษาด้วยตนเองร้อยละ 87.31 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 80 ผู้เข้าอบรมทั้ง 3 ระดับมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี

วรภรณ์ ดำรงรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังจากการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ความสอดคล้องทางภูมิลาเนา ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่วนการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์กับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

วิรัช คันสร (2551) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ฯ พบว่า ผู้รับการฝึกมีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 โดยมีคะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 มีสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 80 และมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 ผลการประเมินปัจจัยและข้อจำกัดในการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ไปใช้ พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ คือ สภาวะแวดล้อมก่อนการฝึกอบรม ทรัพยากรที่เหมาะสมที่ใช้ในการฝึกอบรม กระบวนการระหว่าง การฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม (2) ข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ คือ นโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ความพร้อมของหน่วยฝึกอาชีพ ความรอบรู้ของผู้สอน และความร่วมมือของผู้รับการฝึก

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ผู้วิจัย มักให้ความสำคัญในการวัดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติตามหลักสูตรการฝึกอบรม อีกทั้งหลังจากที่จบหลักสูตรการฝึกอบรมไปแล้ว มีการวัดผลสัมฤทธิ์โดยการวัดการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ ซึ่งจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่พบว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติได้จริงได้ในระดับปานกลางถึงระดับมาก อีกทั้งมีความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมในระดับปานกลางถึงระดับมากด้วยเช่นกัน จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมของวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จากความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานดับเพลิงขั้นพื้นฐาน และการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติในการดับเพลิง การค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย

2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

