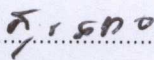


การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและ
ครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ
72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

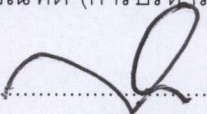
ลักษณา อิศรางกูร ณ อยุธยา

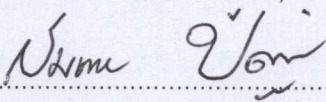
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

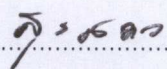
การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและ
ครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ
72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน
ลักษณา อิศรางกูร ณ อยุธยา
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

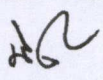
รองศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(ดร.สากุล จริยวิทยานนท์)

อาจารย์..........กรรมการ
(ดร.สมชาย ปัญญเจริญ)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร.พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต)

ธันวาคม 2559

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน
ชื่อผู้เขียน	นางลักษณา อิศรางกูร ณ อยุธยา
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	2559

การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และ 2) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการ โดยนำ IPOO Model มาประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 390 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับกลับคืนมาจำนวน 330 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 84.6 จากจำนวนทั้งหมด ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน ในช่วงเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2558 สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.2) มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี (ร้อยละ 32.4) ภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคเหนือ (ร้อยละ 99.1) สมรสแล้ว (ร้อยละ 79.4) มีบุตร 1 - 2 คน (ร้อยละ 64.8) ไม่ได้เรียน/ต่ำกว่าประถมศึกษา (ป.6) (ร้อยละ 41.8) ครอบครัวมีอาชีพหลักรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 54.5) ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมมีอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 53.6) มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท (ร้อยละ 80.6) และมีรายได้ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 81.2) มีช่องทางการรับรู้โครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ฯ จากเพื่อน (ร้อยละ 37.0) โดยเลือกหลักสูตรฝึกอบรมใน 11 หลักสูตร โดยมีความรู้ความชำนาญก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในระดับปานกลาง (ร้อยละ 40.6) ต้องการนำความรู้

ไปประกอบอาชีพหลัก/รอง เพื่อเพิ่มรายได้ (ร้อยละ 72.1) และคาดหวังต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม (ร้อยละ 54.2)

ผลการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) พบว่า ในภาพรวมโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83) ด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ด้านปัจจัยนำเข้า (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านผลลัพธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ระดับนโยบาย ได้แก่ 1) ควรมีการทบทวนค่าตอบแทนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฯ ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) ควรมีการกำหนดราคาค่าวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละหลักสูตรให้มีความแตกต่างกันและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง 3) ควรมีการปรับเพิ่มค่าวิทยากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานภายนอก และ 4) จังหวัดลำพูนยังเป็นสังคมเมืองที่สงบสุข ผู้คนมีวิถีชีวิตพอเพียง หน่วยงานรัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่อรับสตรีเข้าฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มขึ้น เพื่อได้มีความรู้และทักษะนำไปใช้ประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว มีคุณภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยลดอัตราการย้ายไปทำงานต่างถิ่น การประกอบอาชีพไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ 1) ควรปรับลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรละไม่เกิน 15 คน 2) ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพเพื่อจะได้มีทักษะและประสบการณ์มากขึ้น 3) ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านบริหารจัดการ การตลาด ทักษะใหม่ ๆ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพ 4) เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องควรได้รับการพัฒนาศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานที่ให้บริการด้านการฝึกอาชีพ 5) ควรจัดหาตลาดหรือสถานที่จำหน่ายให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหรือกลุ่มอาชีพ 6) ควรสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพเพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์และเงินทุนหมุนเวียนให้เป็นรายบุคคลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม 7) หลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมควรมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และ 8) สนับสนุนให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมด้านการนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพและทัศนคติในการประกอบอาชีพของสตรีชนบทภาคเหนือ และ 2) การประเมินครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือชนิดอื่น ๆ เช่น แบบวัดความรู้ แบบวัดเจตคติ หรือแบบวัดการปฏิบัติงานนอกเหนือจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อที่จะได้คำตอบเชิงลึกยิ่งขึ้น

ABSTRACT

Title of Thesis	The Evaluation of Vocational Training Project for Creating a New Life for Women and Families (44 - Day Course : A Case Study of Lamphun Vocational Training Center in Honour of the Seventy - Second Birthday Anniversary of Her Majesty Queen Sirikit
Author	Mrs. Luksana Issarangkura Na Ayutthaya
Degree	Master of Arts (Social Development Administration)
Year	2016

The Evaluation of Vocational Training Project for Creating a New Life for Women and Families (44 - Day Course : A Case Study of Lamphun Vocational Training Center in Honour of the Seventy - Second Birthday Anniversary of Her Majesty Queen Sirikit. This research aims to 1) evaluation the input, process, output, and outcome. 2) study on the obstacle and recommendation for project improvement. IPOO Model was employed in order to evaluate the vocational training project for creating a new life for woman and families (44 - day course) from 390 members in the fiscal year 2014, with the returning of 330 of the completed questionnaires (or 84.6% of total members). In addition, an in-depth interview of the officer in the period of March - May 2015 was implemented. The statistics that used to analyze the result were Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation.

The results show in that most of the members are women (98.2%), age between 51 - 60 years old (32.4%), had the hometown in North part of Thailand (99.1%), most of the members were married (79.4%) with 1 - 2 children (64.8%) and non-education or lower than elementary school (41.8%), their family occupation was self-employ (54.5%), the main occupation of members was self-employ (53.6%) The incomes of members were lower than 5,000 baht (80.6%) and not sufficient for their families (81.2%), they learned about the vocational training project from friends (37.0%), the members had medium level of knowledge about the program (40.6%).

The reason for joining the program was for learning as a main or subordinate career for increasing their income (72.1%) and expected on using knowledge for a subordinate career (54.2%).

The overall evaluation of Vocational Training Project was at the high appropriate level (overall mean 3.83). The procedure of the training was the highest one (mean 3.87), next was input factor (3.86), output factor (mean 3.85) and outcome (mean 3.80) consecutively.

The recommendation at the policy level included; 1) There should reconsider the compensation of the members according to the present economy, 2) There should specify the cost of material in each course to be difference and according with the realistic, 3) There should adjust the compensation rate for the lecturer to equal with the employment rate, and 4) That Lamphun is the peaceful province, peoples has sufficient life. In consequence, the state organization should allocate the budget for increasing the number of woman members for vocational training. Where the rural area women can have the knowledge and skills to use as their vocational and generating income for their own and family livelihood, and for improving the quality of life and living, which can reduce the proportion of people migrate to work in another area and inappropriate work of the rural women in the north part of Thailand. The recommendation at the operation level included; 1) There should reduce the members' number to be not more than 15 for each training, 2) There should support the training to be more continuously and increasing the period of training to increase course, members skills and experiences on the project, 3) There should operate the training course in business management, marketing management and new skills, 4) The project officers should improve equity by have field trip, 5) There should provide the market channel for the members that complete the training, 6) There should have cost supporting for material purchased, and supporting on the fund after finished the training course, 7) The courses that the center opened should rearrangement to meet the demand of labor market and appropriated with the changing of the society, for the standard improvement, and 8) There should seriously support the completed training members to get in a group for the vocational.

The recommendation for next research, 1) The qualitative research for monitoring the completed training members in the project, implement in the area of knowledge usage for vocational and the attitude for vocational of rural woman in the north part of Thailand. 2) Next evaluation should use the difference method i.e. knowledge evaluation test, attitude test or implementation test and evaluation by the interview for the depth answer.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องมาจากผู้เขียนได้รับแรงบันดาลใจ แนวคิด และแนวทางการศึกษา จากผลงานการประเมินโครงการพัฒนาสตรี : กรณีศึกษาศูนย์สงเคราะห์และฝึกอบรมสตรีภาคเหนือ ของ นายวัลลภ พลอยทับทิม ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ เพื่อปรับปรุงโครงการ และพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นสตรี เยาวสตรี หรือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้มีความรู้ ทักษะและนำไปใช้ประกอบอาชีพ เพื่อมีรายได้เลี้ยงตนและครอบครัว

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุม วิทยานิพนธ์ของผู้เขียนที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ ข้อแนะนำ และข้อคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ได้ถ่ายทอด วิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษาบรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การลงพื้นที่ และคำแนะนำในการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ และขอขอบคุณความสำเร็จทั้งหมดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่ นายปัญญา เลิศไกร ผู้บังคับบัญชา รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และเป็น Best Practice ในการครองตน ครองคน และครองงานที่สำคัญยิ่ง ของผู้เขียนมาโดยตลอด จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังทุกประการ และผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาต่อไป

ลักษณา อิศรางกูร ณ อยุธยา

ธันวาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 ขอบเขตการศึกษา	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินโครงการ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	37
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี	50
2.4 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน	58
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการประเมิน	78
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	78
3.2 วิธีการประเมินผล	81
3.3 นิยามปฏิบัติการ	81

3.4 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	83
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	84
3.6 การทดสอบเครื่องมือ	85
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	86
3.9 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล	87
บทที่ 4 ผลการศึกษา	89
4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	90
4.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	95
4.3 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	99
4.4 ผลการประเมินผลผลิต (Output Evaluation)	107
4.5 ผลการประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation)	110
4.6 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง	112
4.7 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบโครงการ	117
บทที่ 5 สรุปผลการประเมิน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
5.1 สรุปผลการประเมิน	122
5.2 การอภิปรายผล	132
5.3 ข้อเสนอแนะ	137
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	147
แบบสอบถาม	148
ประวัติผู้เขียน	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการประเมิน ประเภทการตัดสินใจ และการนำไปใช้ ประโยชน์ ตามแบบจำลองของ Stufflebeam	27
2.2 สถิติผู้เข้ารับฝึกการอบรมวิชาชีพศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ ประจำปีงบประมาณ 2557 (จำแนกตามภูมิภาคเดิม)	63
2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ ประจำปีงบประมาณ 2557 (จำแนกตามหลักสูตร)	64
2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ ประจำปีงบประมาณ 2557 (จำแนกตามชนเผ่า)	65
2.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายนอกศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ประจำปี 2557	66
2.6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในชุมชนของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ โครงการสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ	67
2.7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในชุมชนของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ โครงการสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (หลักสูตร 110 วัน)	68
3.1 แสดงตัวชี้วัดการประเมิน	87
4.1 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะของข้อมูลทั่วไป	92
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของ ปัจจัยนำเข้า (Input)	96
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านหลักสูตร	97

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากร	98
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม	99
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process)	100
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ	100
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ	101
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการดำเนินงาน	102
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค	103
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการประสานงาน	103
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอน	104
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอนในการจัดการ	105
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอน ในการถ่ายทอดความรู้	106

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอน ในด้านระยะเวลา	107
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของผลผลิต (Output) ที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการ	108
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของผลผลิต (Output) ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ ที่เข้ารับการฝึกอบรม	109
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของผลผลิต (Output) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม	110
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของผลลัพธ์ (Outcome) ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์	111
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ของภาพรวมการ ประเมินโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)	112
4.21 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินโครงการ ตามความเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรม	113
4.22 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินโครงการตามความเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรม	115

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองการประเมินของ Tyler	22
2.2 เมตริกซ์การบรรยายและเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า	23
2.3 ประเด็นที่ประเมินและการพิจารณาความสัมพันธ์และความสอดคล้อง	24
2.4 การเปรียบเทียบสัมบูรณ์และการเปรียบเทียบสัมพัทธ์	25
2.5 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของ Stufflebeam	28
2.6 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางของ IPOO	30
2.7 แสดงแบบจำลองการประเมิน “CPO” (CPO'S Evaluation Model)	32
2.8 ขั้นตอนการปฏิบัติงานโครงการ	35
2.9 ขั้นตอนการประเมิน	36
2.10 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบระบบการฝึกอบรม	40
2.11 การฝึกอบรมด้านอาชีพเชิงระบบ	49
2.12 โครงสร้างการบริหารของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา	60
3.1 กรอบแนวคิดในการประเมิน	80

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ก่อนปี พ.ศ. 2500 ไทยจัดอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา ระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา โครงสร้างพื้นฐานมีไม่เพียงพอ เศรษฐกิจภาคเอกชนเป็นเรื่องของการเกษตรและการค้าผลิตผล การเกษตรเป็นส่วนใหญ่ อุตสาหกรรมเกือบทั้งหมดเป็นของภาครัฐ เช่น โรงงานน้ำตาล โรงงานกระดาษ ทุนจากภาคเอกชนมีจำกัดที่จะลงทุนในอุตสาหกรรม เศรษฐกิจของไทยเกิดการขยายตัวอย่างก้าวกระโดด นับแต่เริ่มมีการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) มาใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศส่งผลให้เศรษฐกิจของไทยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 7 - 8 ต่อปี บางปีสูงถึงร้อยละ 10 เป็นระยะเวลากว่า 20 ปี รัฐสามารถจัดเก็บภาษีได้มากขึ้นนำไปลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิตและเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด บรรยากาศการค้าการลงทุนที่ดีและนโยบายของรัฐบาลที่เอื้ออำนวยเป็นแรงเสริมช่วยดึงดูดอุตสาหกรรมหลากหลายเข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตในประเทศ ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวอย่างสูง เกิดความต้องการแรงงาน เป็นจำนวนมากอย่างไม่เคยเกิดขึ้นในประเทศไทยมาก่อน (โกลด์ บันเปียมรัชฎ์, 2555: 10 - 11; ปรีดิยาธร เทวกุล, 2555: 13)

การพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 7 (พ.ศ. 2504 - 2539) ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตขยายตัวในระดับสูงอย่างต่อเนื่องและเปิดกว้างไปสู่ระบบเศรษฐกิจทุนนิยมนานาชาติ ก่อนภาวะฟองสบู่แตกจนเกิดเป็นวิกฤตต้มยำกุ้งในปี 2540 จากการก่อหนี้ต่างประเทศและการลงทุนที่ไม่เกิดผลตอบแทนของภาคเอกชน ซึ่งมาจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยเชื่อว่า “หากเศรษฐกิจดีจะทำให้คนมีงานทำ มีรายได้ดี และคุณภาพชีวิตของคนจะดีตามมา” แต่การพัฒนากลับพบความไม่สมดุลหลายด้าน เป็นไปในลักษณะที่เรียกว่า “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน” เกิดผลกระทบข้างเคียงแรงลบมากมายและนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ อาทิ การทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือย

พื้นที่นิคมลงทุนอุตสาหกรรมหนาแน่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนและชุมชน สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลงและเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นทุกปี รวมถึงความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ ความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ ช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจน (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2544: 1) อีกทั้งปัจจัยด้านเงินตราเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันมากขึ้น สิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีขั้นสูงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของคนในสังคม ครอบครัวต้องดิ้นรนเพิ่มรายได้ให้เพียงพอแก่การยังชีพในชุมชนเมือง ส่วนภาคชนบทประชากรกว่าร้อยละ 80 มีอาชีพเพาะปลูก ที่ดินเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำกิน แต่ความเป็นจริงกลับมีที่ดินไม่เพียงพอและไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง รายได้หลักจากการทำการเกษตรเพาะปลูกก็ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาลและสภาพดินฟ้าอากาศ เหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวของชาวชนบทที่มีจำนวนสมาชิกมากและขนาดครัวเรือนใหญ่แต่รายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย เกิดปัญหาหนี้สิน ความยากจน ความอดอยากอดตาย ส่งผลให้ชาวชนบทส่วนหนึ่งต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดแสวงหารายได้เพิ่มด้วยการอพยพเข้ามาใช้แรงงานในชุมชนเมือง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมักเป็นแรงงานที่ขาดทักษะฝีมือจากการที่มีฐานะยากจน จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระบบ รวมถึงขาดการพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กหญิงซึ่งมีโอกาสทางการศึกษาน้อยกว่าผู้ชาย จึงมีแนวโน้มถูกชักจูงล่อลวงไปประกอบอาชีพไม่เหมาะสมได้ง่าย โดยเฉพาะเด็กไทยช่วงวัย 13 - 18 ปี เข้าสู่ขบวนการค้าประเวณีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นปัญหาสำคัญและส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของประเทศและเกิดผลกระทบด้านอื่นตามมา โดยปัญหาเหล่านี้รัฐบาลได้มีนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง (วัลลภ พลอยทับทิม, 2535:1; อดุลย์ แสงสิงแก้ว, 2557: 3)

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีบทบาทภารกิจในการคุ้มครองสวัสดิภาพผู้หญิงและเด็กหญิง รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่หญิงด้อยโอกาส หญิงติดเชื้อเอชไอวี และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ด้วยการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีเพื่อให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อลดปัญหาการว่างงาน อพยพแรงงาน และป้องกันการประกอบอาชีพไม่เหมาะสม เน้นกลุ่มผู้หญิงหรือเด็กหญิงยากจนจบการศึกษาเพียงภาคบังคับแล้วไม่มีโอกาสศึกษาต่อและ ผู้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจถูกเลิกจ้างว่างงาน โดยภารกิจของศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพ นับเป็นมาตรการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้หญิงและเด็กหญิงได้มีโอกาสในด้านอาชีพ ด้วยการจัดฝึกอบรมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพนำไปใช้ประกอบอาชีพหรือเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต การบริการได้อย่างมีคุณภาพ หรือเกิดการรวมกลุ่ม

ประกอบอาชีพในหมู่บ้านหรือชุมชน รวมถึงอาจเลือกประกอบอาชีพส่วนตัวตามความถนัดหรือความต้องการ อันนำไปสู่การยกระดับศักยภาพของสตรีให้สามารถพึ่งตนเอง มีอาชีพ มีรายได้ ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี เปิดดำเนินการ 8 แห่ง ทั่วภูมิภาค ดังนี้

- 1) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ จังหวัดลำปาง
- 2) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง จังหวัดนนทบุรี
- 3) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดศรีสะเกษ
- 4) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนโกสินทร์ จังหวัดขอนแก่น
- 5) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคใต้ จังหวัดสงขลา
- 6) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา

ครบ 36 พรรษา จังหวัดชลบุรี

- 7) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี จังหวัดเชียงราย
- 8) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี จังหวัดลำพูน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544) นับเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการวางแผนพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันและอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินงานของศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ ฉบับที่ 8 - 10 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและน้อมนำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ว่าด้วยการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เน้นความพอดี พอสมควรแก่ฐานะ ความมีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกันเป็นแนวคิดสำคัญ และยังตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ข้อ 5.1.1 สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเองสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และยุทธศาสตร์ที่ 5.2.2 การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตข้อ 5.2.3 พัฒนาคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิด เรียนรู้ศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับ

แนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และข้อ 5.2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ยึดหลักการพัฒนาพื้นที่ ภารกิจและการมีส่วนร่วมโดยจังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนและเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากระดับชุมชนสู่ประเทศและประเทศสู่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 3 - 17)

ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี จังหวัดลำพูน เป็นสวัสดิการสังคมรูปแบบองค์กร สังคมสงเคราะห์ ให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพแก่สตรีผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบปัญหาทางสังคม เป็น 1 ใน 8 แห่ง ที่เปิดดำเนินการ ต่อมาภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน” มีรูปแบบการให้บริการ (ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษาฯ จังหวัดลำพูน, 2557: 1 - 2) ดังนี้

1) การบริการภายในศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่สตรี เยาวสตรี ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผู้ประสบปัญหาเศรษฐกิจ ถูกเลิกจ้างว่างงาน โดยมีหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 3 - 6 เดือน และหลักสูตร ปวช./ปวส. เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า งานบริการโรงแรม การดูแลผู้สูงอายุและเด็ก นวดแผนไทย โภชนาการ และช่างเสริมสวย คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมแล้วมีการจัดหางานให้ทำโดยให้ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างน้อย

2) การบริการภายนอกศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน จัดฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตร 44 วัน โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้แก่สตรีและครอบครัว เพื่อผู้หญิงหรือเด็กหญิงที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ถูกเลิกจ้างว่างงาน หรือมีฐานะยากจน ให้มีทักษะอาชีพ โดยเนื้อหาวิชาชีพที่เปิดสอนจัดขึ้นตามความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ การทำผ้าห่ม การทอผ้าพื้นเมือง เครื่องปั้นดินเผา การแปรรูปจากผลิตภัณฑ์กาแฟและลำไย เป็นต้น ในระหว่างการอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเป็นค่ายังชีพและเงินสงเคราะห์ครอบครัวภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และได้รับการส่งเสริมทักษะการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ 60 วัน เพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติและการบริหารจัดการกลุ่มให้แก่สตรีที่ผ่านการฝึกอบรมอาชีพตามหลักสูตร 44 วัน เพื่อจูงใจให้เกิดการรวมกลุ่มประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นของตนเป็นการสร้างความยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

มูลเหตุจูงใจศึกษา เนื่องจากศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน นับแต่เริ่มก่อตั้งและดำเนินงานสงเคราะห์และฝึกอาชีพมาตั้งแต่ปี 2547 ยังไม่มีผู้ใดศึกษา และเห็นว่า การฝึกอบรมวิชาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญที่สร้างโอกาสทางอาชีพให้แก่สตรี เพราะการฝึกอบรมอาชีพ

คือการสร้างความรู้ความสามารถที่จะส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของสตรีได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะสตรีชนบทภาคเหนือที่มีอัตราการเสี่ยงต่อปัญหาต่าง ๆ สูง จึงเป็นเหตุจูงใจผู้ศึกษาเลือกโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ซึ่งเป็นโครงการที่ช่วยเหลือสตรี กลุ่มแม่บ้าน ผู้มีฐานะยากจน ด้อยโอกาส หรือประสบปัญหาทางสังคมให้ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อประเมิน ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ของการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินโครงการฝึกอบรมวิชาชีพตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว นำรูปแบบจำลอง IPOO มาประยุกต์ใช้ประเมินเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

1.3.1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

- 1) หลักสูตร
- 2) บุคลากร
- 3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ สภาพแวดล้อม

1.3.1.2 ด้านกระบวนการ (Process)

- 1) การบริหารจัดการโครงการ
- 2) การจัดการเรียนการสอน

1.3.1.3 ด้านผลผลิต (Output)

- 1) ทักษะความรู้ความชำนาญ
- 2) ความพึงพอใจต่อโครงการ

1.3.1.4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2558 (รวมระยะเวลา 3 เดือน)

1.3.4 ขอบเขตด้านประชากร

1.3.4.1 ศึกษาจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

1.3.4.2 ศึกษาจากผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับโครงการ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์การฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

1.4.2 ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการดำเนินโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษา อาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางศึกษาและนำไปสู่วิธีการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

2.1.1 ความหมายของโครงการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554: 280) ให้คำจำกัดความของโครงการ หมายถึง แผนหรือเค้าโครงตามที่กำหนดไว้ เป็นศัพท์ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ “Project” ซึ่งเป็นระดับหนึ่ง หรือส่วนหนึ่งของแผนงาน (Plan) บางตำรามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “Program” อันหมายถึง แผนงานที่มีรายละเอียดการปฏิบัติงานชัดเจน

สมคิด พรหมจ้อย (2550: 23) ให้นิยามโครงการว่าประกอบด้วยงานและกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีลักษณะเฉพาะที่เด่นชัดกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

มยุรี อนุมานราชธน (2551: 6) กล่าวถึงโครงการหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน และจัดทำอย่างเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เชาวน์ อินโย (2553: 2) กล่าวถึงโครงการว่าเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ประกอบด้วยชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สิน พันธุ์พินิจ (2555: 11) กล่าวถึงโครงการเป็นแผนที่ใช้ครั้งเดียวโดยระบุกิจกรรมและทรัพยากรดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการเชื่อมโยงการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อหวังผลตอบแทน โดยมีข้อจำกัดเรื่องเวลา งบประมาณ และมีลักษณะบ่งชี้ถึงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด เมื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จเสร็จสิ้นลง

2.1.2 ลักษณะและประเภทของโครงการ

จากคำจำกัดความ “โครงการ” ข้างต้น โครงการหนึ่ง ๆ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557: 16 - 18) ดังนี้

- 1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- 2) มีความเป็นอิสระในการดำเนินการ
- 3) มีขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน
- 4) มีระยะเวลาที่แน่นอน
- 5) มีกำหนดการที่แน่นอน

จากลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าว อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ หมายถึงผลงานที่ต้องการในอนาคต การกำหนดวัตถุประสงค์ควรชัดเจนเพราะจะเป็นประโยชน์ในขั้นต่อมา วัตถุประสงค์ที่ดีจะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนหลักกิโลที่ต้องไปให้ถึง

2) มีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน โดยความเป็นอิสระนั้น มิได้หมายความว่าต้องขึ้นอยู่กับผู้ใด แต่ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของผู้มีอำนาจหรือผู้รับผิดชอบ ไม่ได้ขาดจากหน่วยงานเดิม เพียงแต่มีความเป็นอิสระในการคิดการตัดสินใจ

3) มีขอบเขตการดำเนินงานที่แน่นอนชัดเจน คือ ต้องมีการระบุพื้นที่เป้าหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบและลักษณะงาน การกำหนดขอบเขตการดำเนินงานที่แน่นอนช่วยให้ง่ายต่อการปฏิบัติและการประเมินผล

4) มีระยะเวลาที่แน่นอนชัดเจน โครงการแตกต่างจากงานประจำ หมายถึง โครงการมีจุดเริ่มต้นและระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุดแน่นอน แต่งานประจำมีการดำเนินงานไปตามภาระหน้าที่ปกติ

ของหน่วยงานนั้น การกำหนดระยะเวลามีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ซึ่งต้องมีการใช้งบประมาณภายใต้กรอบระยะเวลาที่อนุมัติ

5) มีกำหนดการที่แน่นอน หมายถึง การมีแผนปฏิบัติงานกำหนดไว้ว่าจะทำอะไร (What) ทำเมื่อไร (When) ทำที่ไหน (Where) ใครเป็นผู้ดำเนินการ (Who) ทำไมถึงต้องทำ (Why) และจะอย่างไร (How) เป็นการตอบคำถามเกี่ยวกับ 5 W และ 1 H ซึ่งช่วยควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดและโครงการมีความน่าเชื่อถือ

คุณลักษณะทั้ง 5 ข้างต้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกโครงการไม่ว่าจะเป็นโครงการประเภท

1) จำแนกตามระดับหน่วยงาน ได้แก่

(1) โครงการระดับชาติ หมายถึง โครงการที่กำหนดจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายขึ้น เพื่อให้กระทรวงหรือหน่วยงานเทียบเท่ารับไปปฏิบัติ โดยครอบคลุมพื้นที่ดำเนินการหลายพื้นที่หรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายหน่วยงาน เช่น โครงการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด โครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจน เป็นต้น

(2) โครงการของหน่วยราชการส่วนภูมิภาค หมายถึงโครงการที่จังหวัดและ/หรืออำเภอจัดทำขึ้นเอง เป็นการรับนโยบายมาจากส่วนกลางหรือริเริ่มโครงการขึ้นใหม่ เช่น โครงการจังหวัดเข้มแข็ง โครงการอำเภอยิ้ม โครงการตำบลเข้มแข็งไร้ความรุนแรง เป็นต้น

(3) โครงการที่ท้องถิ่นจัดทำ หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นและ/หรือตำบลหมู่บ้านจัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายจากส่วนกลางหรือภูมิภาคหรือเป็นโครงการริเริ่มจัดตั้งขึ้นใหม่ เช่น โครงการตำบลนมแม่ โครงการองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถ้ำสิงห์พบประชาชน เป็นต้น

2) การจำแนกตามระยะเวลาดำเนินการ

(1) โครงการระยะยาว คือ ระยะเวลาดำเนินการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป เช่น โครงการเสริมความมั่นคงภาคใต้ เป็นต้น

(2) โครงการระยะกลาง คือ ระยะเวลาดำเนินการระหว่าง 1 - 10 ปี เช่น โครงการก่อสร้างเหมืองหรือฝาย โครงการประมงหมู่บ้าน เป็นต้น

(3) โครงการระยะสั้น คือ ระยะเวลาดำเนินงานไม่เกิน 1 ปี เช่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพ โครงการฝากบ้านไว้กับตำรวจช่วงเทศกาล เป็นต้น

3) การจำแนกตามพื้นที่

(1) โครงการในเขตเมือง เช่น โครงการพัฒนาความสะอาดของเมืองพัทยา โครงการจัดให้มีสวนสาธารณะของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

(2) โครงการในเขตชนบท แบ่งได้อีกเป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ชนบทล้าหลัง และพื้นที่ชนบทก้าวหน้า เป็นต้น

4) จำแนกตามเนื้อหาการพัฒนา

(1) ด้านการเกษตร เช่น โครงการชลประทาน ส่งเสริมการเพาะปลูก เกษตร ประมง ป่าไม้ ปศุสัตว์ และจัดสรรที่ดิน เป็นต้น

(2) ด้านการสาธารณสุข เช่น โครงการสาธารณสุขมูลฐาน โครงการ กองทุนยา โครงการอาหารปลอดภัย เป็นต้น

(3) ด้านการศึกษา เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน โครงการอินเทอร์เน็ตเพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

(4) ด้านมหาดไทย เช่น โครงการรักษาความปลอดภัย พัฒนาสังคม คมนาคม พลังงาน เช่น โครงการหมู่บ้าน อปพ. โครงการพัฒนาสตรีใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ โครงการปรับปรุงทางน้ำสัญจร โครงการสำรวจพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น

5) จำแนกตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

(1) มุ่งไปที่ตัวบุคคล เช่น โครงการส่งเสริมอาชีพ โครงการพัฒนาจิตใจ โครงการป้องกันโรคติดต่อ เป็นต้น

(2) มุ่งไปที่วัตถุ เช่น โครงการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ โครงการเขื่อน ชลประทาน เป็นต้น

6) จำแนกตามผู้ดำเนินโครงการ

(1) รัฐบาลดำเนินการโดยลำพัง เช่น โครงการก่อสร้างสนามบินสุวรรณภูมิ โครงการผลิตกำลังไฟฟ้าของ กฟผ. การสร้างทางหลวงแผ่นดิน เป็นต้น

(2) รัฐบาลดำเนินการร่วมกับประชาชน เช่น โครงการสร้างแหล่งน้ำ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โครงการสร้างถนนระหว่างตำบลหมู่บ้าน เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างราชการกับภาคประชาชน เพราะการดำเนินงานตามโครงการส่วนใหญ่จะต้องอาศัยเงิน งบประมาณ เครื่องมือ และเทคนิควิชาการสมัยใหม่ ซึ่งฝ่ายราชการมีแต่ประชาชนไม่มี หากประชาชน ไม่เข้ามามีส่วนร่วมก็ไม่อาจดำเนินการได้ หรือทำได้ก็ไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร

(3) โครงการที่ประชาชนดำเนินการเองโดยลำพัง เป็นโครงการที่ประชาชน คิดเองและดำเนินการเองได้ เช่น โครงการซ่อมแซมถนนเข้าหมู่บ้าน โครงการขุดลอกหนองบึงในหมู่บ้าน

(4) โครงการที่สถาบันเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ โดยสถาบันเอกชน เช่น สมาคม มูลนิธิ สถาบันทางศาสนา องค์การระหว่างประเทศเข้ามาเป็นผู้ดำเนินงานโครงการพัฒนา

ด้วยก็ได้ เป็นการเสริมงานพัฒนาท้องถิ่นให้มีมากยิ่งขึ้น เพราะลำพังการดำเนินงานของฝ่ายรัฐบาลหรือประชาชนอาจยังไม่เพียงพอ

กล่าวโดยสรุป “โครงการ” คือ กิจกรรมพื้นฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อนำวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนดและไม่ว่าจะเป็นโครงการประเภทใด จะมีลักษณะร่วมคือเป็นหน่วยองค์การหรือหน่วยจัดการอิสระที่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของโครงการชัดเจน มีสถานที่ตั้ง กิจกรรมและวิธีดำเนินการที่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์สุดท้ายคือคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในสังคม

2.1.3 ความหมายของการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ “Project Administration” หรือ Project Management มีความหมาย ดังนี้ Awani (1983: 7) การบริหารโครงการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การวางกำหนดการ และการควบคุมกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมปกติภายใต้เงื่อนไขของเวลาและทรัพยากรที่กำหนด

Maylor (1999: 6) การบริหารโครงการ หมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อมุ่งให้เกิดการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า

รัตนา สายคณิต (2546: 34) การบริหารโครงการ คือ การทำหน้าที่การบริหารด้านวางแผน จัดองค์การ ประสานงาน ควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการ เพื่อโครงการจะได้ดำเนินไปได้และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุป การบริหารโครงการ คือ กระบวนการการบริหารในการผสมผสานทรัพยากร อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การหรือสายการบังคับบัญชา การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การควบคุม หรือสั่งการภายใต้บริบทของโครงการเพื่อความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

2.1.4 ความหมายของการประเมินโครงการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ระบุว่า “ประเมิน” หมายถึง การกำหนดหรือให้ค่าหรือราคาเท่าที่ควรจะเป็นตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ส่วนคำว่า “ประเมินผล” หมายถึง การพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิสนุ พงศ์ศรี (2549: 68) กล่าวถึงการประเมินโครงการ เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะใดระยะหนึ่งหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการ ทดลอง นำร่อง ปรับเปลี่ยน ระบุ ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553: 20 - 21) การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจและหรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554: 2) กล่าวถึงการประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษาแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่หรือมีผลกระทบในแง่ลบอย่างไรที่เกิดจากโครงการบ้าง

พิชิต ฤทธิ์จำรูญ (2555: 71) กล่าวถึงการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อตรวจสอบหรือบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การปรับปรุง และการพัฒนาโครงการ

อเนก พ.อนุกุลบุตร (2556: 18) นิยามการประเมินโครงการ หมายถึง การตัดสินคุณค่าโครงการโดยใช้ข้อมูลและเกณฑ์ต่าง ๆ และจากนิยามดังกล่าว การตัดสินคุณค่าของโครงการเป็นการกำหนดคุณค่าตัดสินใจจากการเก็บ วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วจึงตัดสินคุณค่าส่วนต่าง ๆ ของโครงการว่ามีคุณค่าเพียงไร

Weiss (1972: 21) ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง การประเมินคุณค่าการดำเนินงานของกิจกรรมใด ๆ อย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Davis Jr. (1974: 272) การประเมินโครงการ หมายถึง การตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่และบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยดีมากน้อยเพียงใด

Stufflebeam (1971: 93) การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการบรรยายเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงานและผลกระทบเพื่อใช้ในการตัดสินใจสร้างความน่าเชื่อถือและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในสถานการณ์ของโครงการ

Suchman (1974: 93) การประเมินโครงการ คือ การอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการตรวจสอบการวัดและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดคุณค่าและความสำเร็จของโครงการ

สรุปความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเชิงระบบ เน้นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลหรือความหมายของข้อเท็จจริง เพื่อการตรวจสอบหรือบ่งชี้ประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการ อันจะนำมาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโครงการและการตัดสินใจว่าจะพัฒนา/ดำเนินการต่อ/ยุติหรือปรับปรุงแก้ไขโครงการต่อไป

2.1.5 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินโครงการ คือ เพื่อการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของโครงการหรือการพิจารณาและลงความเห็นว่าการกิจกรรม/กระบวนการต่าง ๆ ในโครงการโดยรวมดีหรือไม่ มีคุณภาพเพียงพออย่างไร ทั้งนี้ วัตถุประสงค์การประเมินโครงการควรเป็นไปเพื่อการต่าง ๆ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2529: 20) ดังนี้

- 1) เพื่อดำเนินงานต่อหรือเลิกดำเนินงานตามโครงการ
- 2) เพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติในโครงการ
- 3) เพื่อเพิ่มหรือลดมาตรการและเทคนิคบางประเภทในโครงการ
- 4) เพื่อสร้างโครงการในลักษณะคล้ายคลึงกันในท้องถิ่นอื่น ๆ
- 5) เพื่อแบ่งสรรทรัพยากรระหว่างโครงการ
- 6) เพื่อสนับสนุนหรือหักล้างทฤษฎีที่เป็นรากฐานของโครงการ

วัตถุประสงค์การประเมินโครงการ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557: 200 - 204) มีดังนี้

- 1) เพื่อความเข้าใจและชัดเจนของโครงการ
- 2) เพื่อความโปร่งใสของการดำเนินงาน
- 3) เพื่อการปรับปรุงการดำเนินการตามโครงการ
- 4) เพื่อการจัดทำแผนการดำเนินงาน
- 5) เพื่อดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนดไว้ขององค์กรนั้น ๆ

สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทของการประเมิน แต่โดยทั่วไปมักมุ่งนำไปใช้ในการปรับปรุง การบริหารโครงการให้ดียิ่งขึ้น หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานตามโครงการเพื่อให้เกิดผลหรือแนวทางที่เป็นรูปธรรม มิใช่ประเมินผลแค่ว่าดีหรือไม่ดีเท่านั้น แต่ยังนำข้อมูลมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.1.6 เป้าหมายและวิธีการประเมินโครงการ

เป้าหมายการประเมินมี 2 แนวทาง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552: 8 - 9 อ้างถึงใน สุรสิทธิ์ วชิรขจร และจิระพร บุญณสิน, 2554: 52) ดังนี้

แนวทางแรก ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) เป็นการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือสังคมให้มากที่สุด โดยนักประเมินมีหน้าที่เพียงผู้เสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ส่วนการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้ใช้สารสนเทศ

นักทฤษฎีการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Tyler (1950) Provus (1971) Stufflebeam (1975) และ Patton (1978)

แนวทางที่สอง พหุนิยม (Pluralism) เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งหรือเหตุการณ์ที่ทำการประเมินตามความรู้ ประสบการณ์และความเชื่อของนักประเมิน หรือทำการประเมินเพื่อแสดงกลไกแห่งอำนาจในการติดตามควบคุมดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ส่วนผลที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคมถือเป็นประเด็นรอง

นักทฤษฎีการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ Scriven (1967) Stake (1967) Worthen and Sander (1973) Eisner (1975) Guba and Lincoln (1981)

จากเป้าหมายการประเมินทั้ง 2 แนวทาง การจะยึดแนวทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบริบทและความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศจากผลการประเมินเป็นสำคัญ ปัจจุบันพบว่านโยบายการประเมินการปฏิบัติงานในองค์การโดยทั่วไปสอดคล้องกับแนวคิดแบบพหุนิยมที่เป็นการตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เพื่อให้ทั้งสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาสิ่งที่ประเมินให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดและยังเป็นกลไกในการบริหารหรือพัฒนาสิ่งที่ประเมินได้ด้วย

วิธีการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 วิธี (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545: 10 - 11) ดังนี้

1) วิธีเชิงระบบ (Systematic Approach) หรือแนวทางปรนัยนิยม(Objectivism) โดยนักประเมินใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์สากล เน้นวิธีเชิงระบบด้วยการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ใช้เครื่องมือมาตรฐานในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นไปตามลักษณะของการประเมินโดยยึดหลักการ

2) วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) เป็นแนวทางอัตนิยม (Subjectivism) นักประเมินกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าขึ้นเองตามเหตุผลของตนโดยดำเนินการอย่างยืดหยุ่น รวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมตามสภาพธรรมชาติเป็นไปในลักษณะของการประเมินโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นหลัก

แนวทางการประเมินทั้ง 2 วิธี มีข้อดีและข้อเสียต่างกัน โดยข้อดีของวิธีเชิงระบบคือมีความชัดเจน เป็นปรนัย น่าเชื่อถือ และนักประเมินไม่ต้องเชี่ยวชาญ ส่วนข้อเสียคือ สารสนเทศที่ได้ถูกจำกัดตามกรอบที่กำหนดไว้ ขาดความลึกซึ้ง ในขณะที่ข้อดีของวิธีเชิงธรรมชาติ คือ มีความยืดหยุ่น เข้าถึงสภาพที่แท้จริงของสิ่งที่ประเมิน นักประเมินต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญซึ่งการเข้าร่วมตามสภาพธรรมชาติอาจทำให้มีอคติได้ และการประเมินวิธีนี้มีความสิ้นเปลืองสูง แต่เนื่องจากทั้ง 2 วิธี ต่างมีข้อดีข้อเสีย นักประเมินจึงเริ่มนำวิธีการทั้ง 2 มาใช้ร่วมกันในการประเมินเพื่อเสริมซึ่งกันและกัน โดยการประเมินวิธีเชิงระบบคล้ายกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการประเมินวิธีเชิงธรรมชาติคล้ายกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งนักวิจัยเริ่มนิยมใช้วิธีการวิจัยทั้ง 2 วิธี ร่วมกันมากขึ้นที่เรียกว่าวิธีการวิจัยแบบผสม

2.1.7 ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

การประเมินเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักการพัฒนาย่อมก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2535: 74 - 75) ดังนี้

1) ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น กล่าวคือโครงการที่ได้รับการสนับสนุนให้นำไปใช้ย่อมได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดจากผู้บริหารและผู้ประเมิน หากขาดความชัดเจนก็ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องก่อนนำไปปฏิบัติ ซึ่งเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วย่อมได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2) ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าเพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการและทรัพยากรทุกชนิดจะถูกจัดสรรอย่างเหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน

3) ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งโครงการเป็นส่วนหนึ่งของแผน เมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขให้ดำเนินการไปด้วยดีย่อมทำให้แผนงานดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4) ช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ทำให้เกิดความเสียหายลดน้อยลงเช่น โครงการเขื่อนแม่น้ำโจน ซึ่งการสร้างถนนเพื่อไปสู่สถานที่สร้างเขื่อนต้องผ่านป่าไม้ธรรมชาติทำให้เกิดการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและสัตว์ป่าหลายชนิดอาจต้องสูญพันธุ์ การประเมินโครงการจะช่วยให้เกิดโครงการป้องกันรักษาป่าโครงการอนุรักษ์และอพยพสัตว์ป่าเพื่อการแก้ปัญหาเป็นต้น

5) ช่วยควบคุมคุณภาพของงานเนื่องจากการประเมินโครงการมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและวิทยาศาสตร์ มีการวิเคราะห์และตรวจสอบอย่างละเอียดของทุกส่วนของโครงการและปัจจัย ทั้งข้อมูลนำเข้ากระบวนการและผลงาน หากส่วนใดไม่มีคุณภาพจะได้รับการพิจารณาย้อนกลับเพื่อให้มีการดำเนินการใหม่จนกว่าจะเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ต้องการ

6) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการเพราะการประเมินมิใช่เป็นการควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการ แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

7) ช่วยตัดสินใจในการบริหารโครงการ ทำให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาอุปสรรคความเป็นไปได้และแนวทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ จะช่วยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารตัดสินใจดำเนินการสืบต่อหรือยุติโครงการนั้น

เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี (2542: 93 - 95) กล่าวถึงประโยชน์จากการประเมินโครงการไว้ว่า

- 1) เป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้ แต่สามารถรับรองคุณภาพของการให้บริการในระดับหนึ่ง
- 2) ช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง
- 3) ช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) ช่วยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถทราบได้ว่าโครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน เพื่อช่วยลดความกดดันจากอำนาจทางการเมืองอันเนื่องมาจากโครงการมีจำนวนมาก
- 5) ช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงโครงการและเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ
- 6) ช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งด้านพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป แม้ว่าการดำเนินโครงการต่างๆ ล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลผลิตที่พึงประสงค์เป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงแล้วก็มีบางส่วนที่ไม่พึงประสงค์เกิดตามมาด้วย

ประโยชน์ของการประเมินโครงการ สรุปคือ การเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงทั้งที่จับต้องได้และสิ่งที่มองไม่เห็นรวมถึงจับต้องไม่ได้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุดที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการใช้เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการ ทั้งก่อนเริ่มระหว่างและหลังการดำเนินโครงการเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงการและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น

2.1.8 รูปแบบการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมิน คือ การถ่ายทอดแบบจำลองของทฤษฎีการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจการประเมินได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ มีผู้เสนอแนวคิดรูปแบบการประเมินไว้หลายรูปแบบ ในแต่ละแบบมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่จะประเมินแตกต่างกันไป ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2535: 85 - 88) สรุปรูปแบบการประเมินที่สำคัญและนิยมใช้ ดังนี้

- 1) แบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เน้นผลประโยชน์จากโครงการและความพยายามหาความเกี่ยวข้องของรูปแบบ แผนงานที่วางในโครงการกับตัวบ่งชี้ของข้อมูลและ

ผลที่เกิดจากโครงการ ซึ่งต้องวัดได้ในเชิงปริมาณและหาสาเหตุที่เป็นเรื่องของเหตุและผลได้ นิยมใช้ในการวัดผลโครงการทางด้านบริหารสังคม

2) แบบยัดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives) ผู้ประเมินนำวัตถุประสงค์ที่ผู้พัฒนาโครงการตั้งไว้ว่าต้องการให้ประสบผลสำเร็จเท่าใดมาเป็นเกณฑ์ ซึ่งความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ที่วางไว้กับที่โครงการทำจริงคือผลของโครงการ โดยความสำเร็จของโครงการก็คือไม่มีความแตกต่างหรือมีความแตกต่างน้อยมากระหว่างวัตถุประสงค์ที่วางไว้กับสิ่งที่โครงการทำได้จริง

3) แบบยัดการตัดสินใจ (Decision Making) การประเมินที่ยึดถือรูปแบบหรือกระบวนการตัดสินใจเป็นบรรทัดฐาน ผู้ประเมินต้องเสนอข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นผู้พิจารณาเพื่อตัดสินใจจะดำเนินการอย่างไรกับโครงการ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ แล้วผู้ทำการประเมินจะทำหน้าที่กลั่นกรองวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอพิจารณาตัดสินใจโดยผู้บริหารโครงการ

4) แบบยัดความเป็นอิสระจากเป้าประสงค์ (Goal Free) เป็นการประเมินที่มีลักษณะตรงข้ามกับการประเมินแบบยัดวัตถุประสงค์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการประเมินทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากโครงการพิจารณาดูว่าเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่โดยไม่ต้องเทียบเคียงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

5) แบบศิลปวิจารณ์ (Art Criticism) รูปแบบการประเมินที่ทำโดยผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้ในโครงการเป็นอย่างดี การประเมินด้วยวิธีนี้ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอนแต่เป็นไปตามความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึกประสบการณ์และการศึกษาอบรมของผู้ประเมินเป็นสำคัญ

6) แบบรับรองมาตรฐาน (Accreditation) เป็นการประเมินที่เกิดจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพชนิดเดียวกัน เช่น แพทย์ หนายความ วิสวะ และอื่น ๆ เป็นผู้ตรวจสอบมาตรฐานและคุณค่าของการประเมินนั้น

7) แบบสืบสวนสอบสวน (Adversary) หรือแบบกึ่งกฎหมาย (Quasi Legal Procedure) เป็นการประเมินโครงการที่นำเอากระบวนการได้สวนพิจารณาของศาล โดยคณะลูกขุนมาใช้ในการประเมินปัญหาทางสังคมที่สำคัญ

8) แบบการถ่ายทอด (Transactions) หรือแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (The Case Study) เป็นการประเมินโครงการที่มุ่งสร้างความเข้าใจ (Audience) เกี่ยวกับโครงการอย่างละเอียดทุกด้าน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต สัมภาษณ์และศึกษาสภาพแวดล้อมของ

โครงการ รูปแบบการประเมินนี้ใช้มากในการประเมินหลักสูตร ประเมินการเรียนการสอนในวง การศึกษาและยังใช้ประเมินโครงการโดยทั่วไปด้วย

2.1.9 ประเภทของการประเมิน

การประเมินจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ โดยใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมิน เพื่อบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน (ทวีป ศิริวัศมี, 2544) ดังนี้

1) การประเมินโดยผู้ประเมินภายในและผู้ประเมินภายนอก

(1) การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินนั้นหรือปฏิบัติงานในองค์การที่รับผิดชอบสิ่งที่ ประเมินมี ข้อดีคือทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินแต่มีข้อเสียเรื่องความลำเอียงเข้าข้างตนเองเสมอ

(2) การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมินโดยตรง อาจเป็น บุคลากรของหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานกลาง ซึ่งมีข้อดี คือความเป็นกลาง แต่มีข้อเสียคือ มักทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอและอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะถ้าเห็นว่าเป็นการจับผิด

2) การประเมินระหว่างดำเนินโครงการและการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ

(1) การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ (Formative Evaluation) เป็นการ ประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นระยะในกระบวนการดำเนินโครงการเพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ ปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ โครงสร้างระบบ ระยะเวลาดำเนินกิจกรรมและองค์ประกอบอื่น ที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการเป็นสำคัญ

(2) การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ (Pay-Off-Evaluation) มุ่งไปที่ผลรวบยอด (Sum Things Up) เพื่อตรวจสอบว่าวัตถุประสงค์บรรลุผลหรือไม่ โครงการมีผลกระทบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการอย่างไรบ้าง ประสิทธิภาพคุ้มค่าหรือไม่เพื่อผลลัพธ์จะเป็นพื้นฐานการตัดสินใจของ ผู้เกี่ยวข้องว่าควรจะทำอย่างไรต่อไปเกี่ยวกับโครงการ

3) การประเมินตามหน่วยการวิเคราะห์ (Evaluation Based on the Units of Analysis) ได้แก่ การประเมินผู้เข้าอบรม การประเมินโครงการ การประเมินผลของกลุ่มและการประเมินผลกระทบ ที่มีต่อชุมชน เป็นต้น

ฐานา ฉันทไพศาล และอัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ (2542) กล่าวถึงการประเมินในช่วงต่าง ๆ ของการดำเนินโครงการไว้ ดังนี้

1) การประเมินก่อนการดำเนินงาน (Pre-Evaluation)

เป็นการประเมินศักยภาพและความเป็นไปได้ของโครงการก่อนที่จะเริ่มดำเนินงาน ตามโครงการ โดยประเมินทางเลือกต่าง ๆ ว่าทางเลือกใดดีที่สุดที่จะควรนำไปดำเนินงาน วิธีการที่นิยมนำมาใช้ประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ คือ การวิเคราะห์ผลตอบแทนที่ได้เทียบกับต้นทุนที่ลงไป หรือวิธีค่าปัจจุบันสุทธิ

2) การประเมินขณะกำลังดำเนินงาน (On-Going-Evaluation)

เป็นการประเมินในขณะที่กำลังดำเนินโครงการอยู่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความก้าวหน้าและค้นหาจุดอ่อนเพื่อนำมาสู่การแก้ไขปัญหาและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที การประเมินในระยะนี้เรียกได้อย่างหนึ่งว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) การประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (End-of-Project Evaluation)

เป็นการประเมินเพื่อวัดประสิทธิผลของโครงการ โดยวัดผลลัพธ์ของโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการใช้ทรัพยากรมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ การประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นโครงการยังศึกษาเกี่ยวกับผลที่ตามมาและผลกระทบเบื้องต้นที่เกิดขึ้นจากโครงการ นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการต่อไป

4) การประเมินหลังเสร็จสิ้นโครงการ (Post-Project Evaluation)

การประเมินผลรวมในขั้นสุดท้าย โดยสรุปถึงสถานภาพความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ผลที่จะเกิดขึ้นตามมา ตลอดจนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าโครงการนั้นควรดำเนินการต่อไป หรือควรจะยุติโครงการนั้นเสีย

กิตติพัฒน์ นนทบุรีมดูล (2540: 131) จำแนกประเภทการประเมิน ดังนี้

1) การประเมินเชิงปริมาณ (Quantitative Evaluation) เน้นกระบวนการวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ อาจมีการนำการวิจัยเชิงทดลองที่ได้แนวคิดมาจากการทดลองทางวิทยาศาสตร์

2) การประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative Evaluation) ไม่มุ่งเน้นสถิติ ตัวเลข คณิตศาสตร์หรือวิธีวิทยาศาสตร์ แต่เน้นไปที่การวิจัยรูปแบบมานุษยวิทยาหรือสังคมวิทยา เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคม ประสพการณ์ การมีส่วนร่วม การรับรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น การอ้างอิงเกณฑ์ที่พัฒนามาจากข้อเท็จจริงเชิงประสพการณ์

สมพร แสงชัย (2520: 36 - 37) จำแนกประเภทการประเมิน ได้แก่

1) Goal Attainment Model คือ การประเมินโดยพิจารณาเฉพาะวัตถุประสงค์ของโครงการว่าได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ เช่น ดูว่ามีการสร้างถนนได้ตามที่ระบุหรือไม่ การขนส่งต่าง ๆ ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด มีการเพิ่มผลผลิตมากขึ้นหรือไม่ เป็นต้น

2) System Model คือ การพิจารณาว่าการปฏิบัติงานโครงการมีลักษณะที่เป็นระบบมีส่วนนำเข้า (Input) คือ คน เงิน วัสดุ กระบวนการแปลงรูป เช่น ระบบบริหารต่าง ๆ และผลที่ได้ออกมา (Output) ตลอดจนผลกระทบ (Side Effect) ที่เกิดจากโครงการนั้น ดังนั้นจึงต้องทำการประเมินให้หมดทุกส่วนของระบบ

2.1.10 แบบจำลองการประเมิน

แบบจำลองการประเมินในปัจจุบันมีหลากหลาย เกือบทั้งหมดพัฒนามาจากต่างประเทศ รูปแบบการประเมินมีทั้งสิ้น 32 รูปแบบ บางรูปแบบไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายในประเทศไทย โดยแบบจำลองส่วนใหญ่ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินโครงการแบ่งเป็น 3 กลุ่ม (สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 41) ดังนี้

1) รูปแบบการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์ (Objective Based Model) กลุ่มนี้มุ่งความสนใจเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับวัตถุประสงค์ ว่าผลที่เกิดขึ้นจากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นหรือไม่ นักวิชาการในกลุ่มนี้ ได้แก่ Tyler Conbach และ Kirkpatrick

2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) กลุ่มสองนี้ให้ความสนใจการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน นักวิชาการ ได้แก่ Stake Scriven และ Provus

3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model) เป็นกลุ่มที่มุ่งผลิตรายการเพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้แก่ Stufflebeam และ Alkin

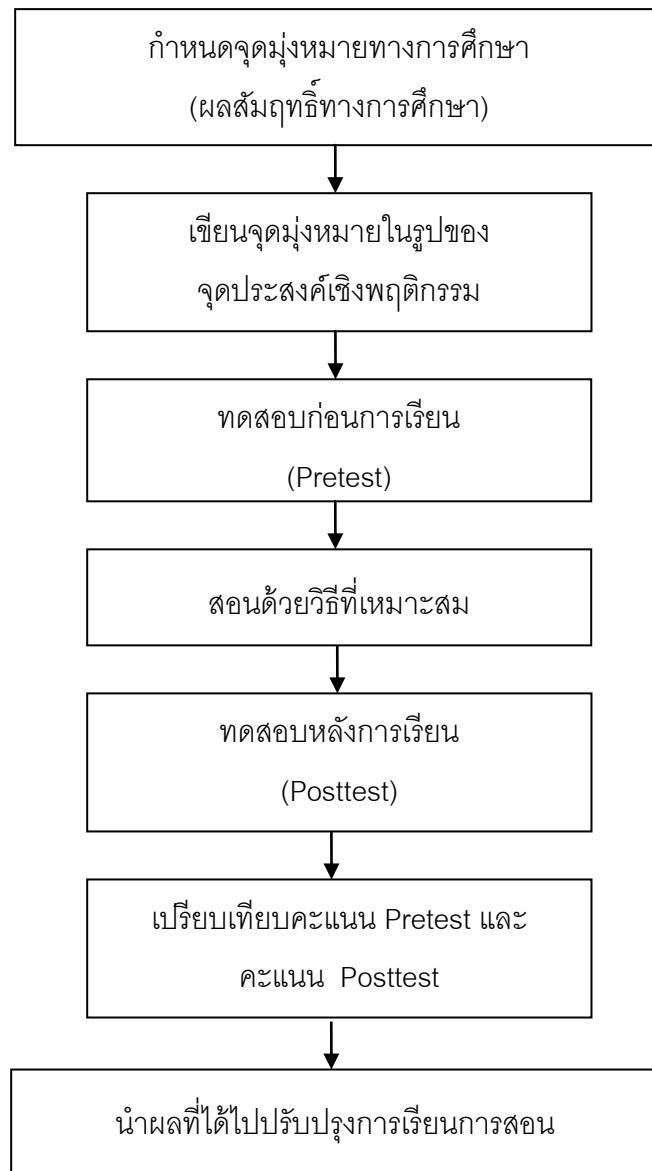
การตัดสินว่ารูปแบบการประเมินที่จะเลือกนำมาใช้ในการประเมินมีความเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ ควรพิจารณาจากความต้องการสารสนเทศ วัตถุประสงค์ ชนิดของการตัดสินใจ ข้อจำกัดของรูปแบบหรือการประเมิน ตลอดจนข้อจำกัดด้านเวลาและเงินทุน ซึ่งผู้ทำการประเมินอาจเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมินเพียงรูปแบบเดียวหรืออาจใช้การผสมผสานวิธีการต่าง ๆ เข้าด้วยกันแล้วกำหนดเป็นแนวทางเฉพาะในการประเมินนั้น ๆ (พิชิต ฤทธิ์จำรูญ, 2555: 117) ทั้งนี้แบบจำลองที่สำคัญและนิยมใช้ในงานประเมิน ได้แก่

- 1) แบบจำลองของ Tyler
- 2) แบบจำลองของ Cronbach
- 3) แบบจำลองของ Stake
- 4) แบบจำลองของ Alkin
- 5) แบบจำลองของ Provus
- 6) แบบจำลองของ Stufflebeam
- 7) แบบจำลอง Kirkpatrick
- 8) แบบจำลองของ Parker
- 9) แบบจำลอง Bushnell
- 10) แบบจำลอง ของ Scriven
- 11) แบบจำลองของ Warr, Bird และ Rackham
- 12) แบบจำลองของ Jackson และ Kulp
- 13) แบบจำลอง CPO Model ของ ยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี

รายละเอียดแบบจำลองและแนวทางการประเมินของแต่ละแบบมีดังนี้

- 1) แบบจำลองของ Tyler

Tyler (1969 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2550) ผู้บุกเบิกแนวคิดการประเมินโครงการที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Goal Attainment Model or Objective) เพื่อประเมินผลความสำเร็จของโครงการด้านการศึกษา ประเด็นที่ใช้ในการประเมินคือวัตถุประสงค์ โดยตรวจสอบว่าผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ส่วนใดประสบผลสำเร็จให้ใช้ต่อไป ส่วนใดไม่ประสบผลสำเร็จควรปรับปรุงแก้ไข โดยนำไปใช้กับกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ เพื่อให้สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองการประเมินของ Tyler

แหล่งที่มา: Tyler, 1936 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2550: 42.

จากแนวคิดและรูปแบบขั้นตอนการประเมินของ Tyler เน้นความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มีจุดเด่นคือความสะดวกและความชัดเจนในการประเมิน โดยแนวคิดนี้ยังมีอิทธิพลมาจนถึงปัจจุบัน เพราะสามารถประเมินเปรียบเทียบกันได้และง่ายต่อการนำไปใช้

2) แบบจำลองของ Cronbach (Goal and Side Effect Attainment Model)

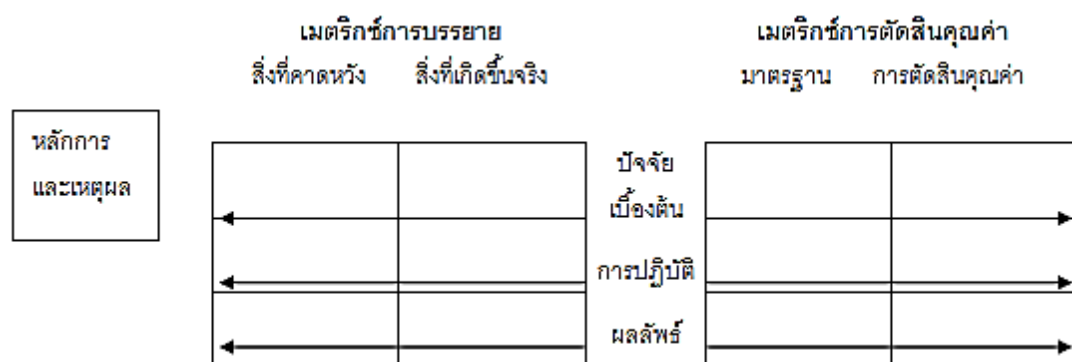
Cronbach (1982 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 43) พัฒนาแบบจำลองของ Tyler เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในแบบจำลองของ Tyler จุดเน้นของแบบจำลองนี้เป็นการประเมินเพื่อสร้างสารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงรายวิชา การปรับปรุงตัวนักเรียน และการจัดการบริหาร โดย Cronbach ได้แก้ไขข้อบกพร่องของ Tyler โดยให้มีการประเมินในด้านอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย

วิธีการประเมินประกอบด้วย

- (1) ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเหมือน Tyler
- (2) ประเมินกระบวนการเรียนการสอน
- (3) ประเมินประสิทธิภาพ
- (4) ประเมินทัศนคติ
- (5) การติดตามผลหลังการเรียนรู้

3) แบบจำลองของ Stake (Countenance Model)

Stake (1967 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 43) เสนอแนวคิดการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญและเน้นการประเมินที่เป็นรูปธรรมและการบรรยายสิ่งที่ถูกประเมินซึ่งเป็นการประเมินใน 3 ประเด็นหลัก คือ ปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์ โดยจำแนกวิธีการเป็น 2 เมตริกซ์ ประกอบด้วยเมตริกซ์การบรรยายและเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า ดังภาพที่ 2.2

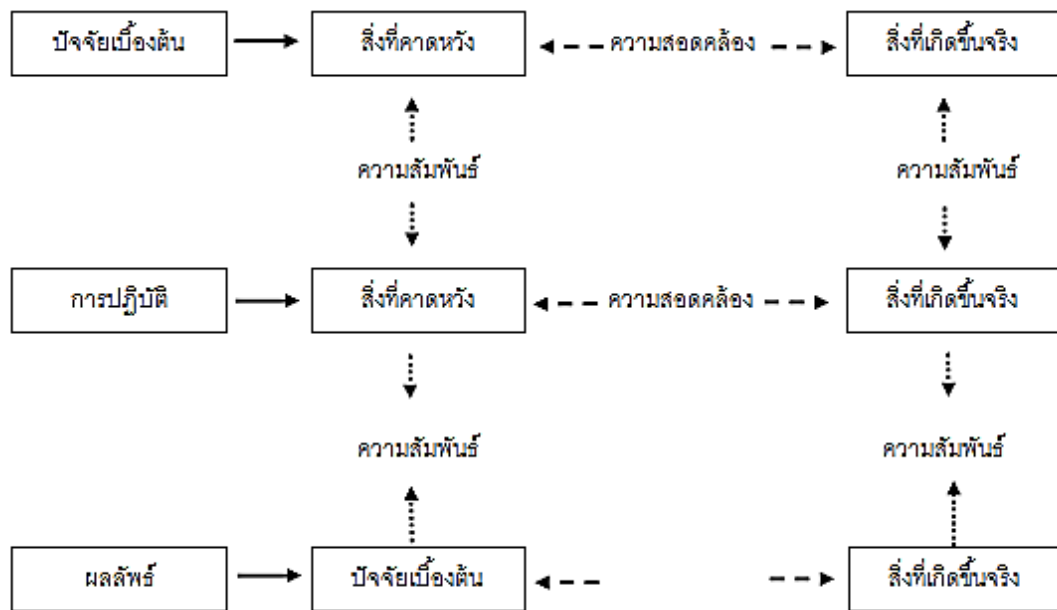


ภาพที่ 2.2 เมตริกซ์การบรรยายและเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า

แหล่งที่มา: สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 43.

การใช้เมตริกซ์ทั้งสองเป็นการพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ

- (1) การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์
- (2) การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและส่วนของสิ่งที่เกิดขึ้น



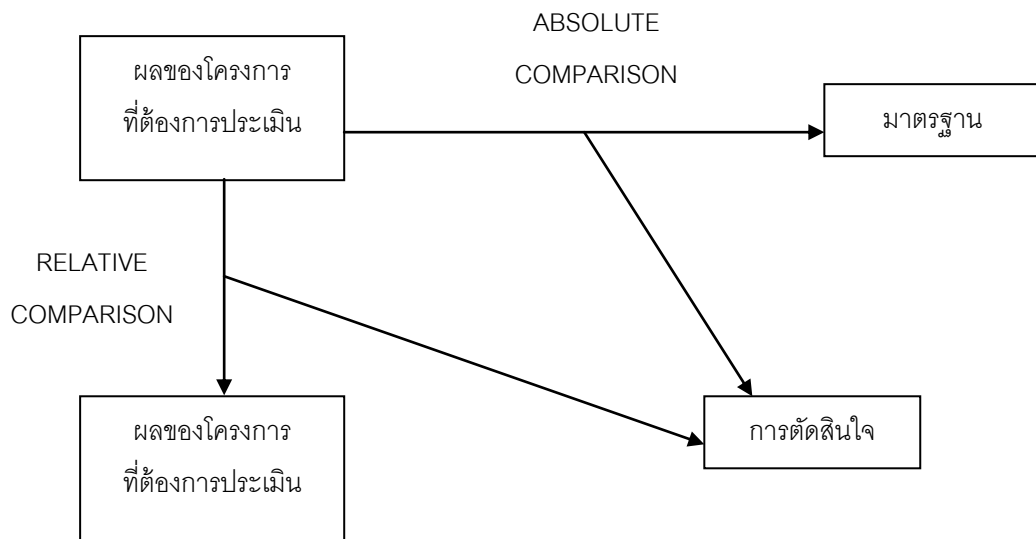
ภาพที่ 2.3 ประเด็นที่ประเมินและการพิจารณาความสัมพันธ์และความสอดคล้อง

แหล่งที่มา: สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 44.

จากภาพที่ 2.3 พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลลัพธ์ทั้ง 3 ส่วน ขณะเดียวกันต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงด้วย

สำหรับการตัดสินคุณค่าซึ่งเป็นส่วนตัดสินความสำเร็จของโครงการ ผู้ประเมินต้องศึกษามาตรฐานที่เหมาะสมมาเปรียบเทียบเพื่อช่วยตัดสินใจ โดยอาจใช้ เกณฑ์ 2 ประเภท คือ

- (1) เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) เป็นเกณฑ์ที่ผู้ประเมินตั้งไว้
- (2) เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) เป็นเกณฑ์ที่ได้จากพฤติกรรมของกลุ่มโดยผลการประเมินเป็นการเปรียบเทียบกับโครงการในลักษณะเดียวกันที่ประสบความสำเร็จ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบสัมบูรณ์และการเปรียบเทียบสัมพัทธ์

แหล่งที่มา: สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 44.

การประเมินตามรูปแบบของ Stake จะได้สารสนเทศครอบคลุมมากกว่า Tyler แต่การประเมินยุ่งยากกว่าเนื่องจากต้องพิจารณาสาระของสิ่งที่จะประเมินมากกว่า

4) แบบจำลองของ Alkin

Alkin (1969 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 44) ได้พัฒนาแบบจำลองการประเมินตามวัตถุประสงค์ 5 ประเภท ดังนี้

(1) การประเมินเพื่อตัดสินใจหรือกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นการประเมินระบบ (System Assessment) ก่อนทำกิจกรรมหรือโครงการ ผลการประเมินมักอยู่ในรูปของการพรรณนา สภาพระบบเปรียบเทียบ สภาพที่แท้จริง คาดว่าจะเกิด ตลอดจนความต้องการของประชาชน ชุมชน สังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน

(2) การประเมินเพื่อการวางแผนโครงการ (Program Planning) ประเมินก่อนเริ่มโครงการเพื่อพิจารณาตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินการ

(3) การประเมินการนำไปใช้หรือดำเนินโครงการ (Program Implementation) ประเมินเพื่อค้นหาข้อมูลความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการในทุกด้านรวมถึงผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่นเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง

(4) การประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงการ (Program Improvement)
ประเมินระหว่างดำเนินการโครงการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงโครงการ

(5) การประเมินเพื่อการยอมรับผลของโครงการ (Program Certification)
เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการและรวบรวมข้อมูลไว้เพื่อการปรับปรุงยกเลิกหรือขยายโครงการ

5) แบบจำลอง ของ Provus

Provus (1971 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 46) ได้สร้างแบบจำลองที่ประกอบด้วยขั้นตอนการกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานและกำหนดผลที่คาดหวังจากการดำเนินงาน การนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานสู่กระบวนการดำเนินการตามแผน ผลผลิตที่เกิดจากโครงการการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายหรือผลการดำเนินงาน การประเมินตามแบบจำลองของ Provus มีขั้นตอนดังนี้

S = Standard	ผู้ประเมินต้องตั้งมาตรฐานของสิ่งที่ต้องการวัดไว้ก่อน
P = Performance	รวบรวมข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน
C = Compare	เปรียบเทียบข้อมูลที่รวบรวมมา กับมาตรฐานที่ตั้งไว้
D = Diserepancy	ค้นหาความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้น กับผลที่คาดหวัง
Decision - Making	ผู้ประเมินผลส่งผลการประเมินให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ

6) แบบจำลองของ Stufflebeam (CIPP Model)

Stufflebeam (1967 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 47) พัฒนาแบบจำลองนี้โดยมีแนวคิดในการสร้างสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเด็น ตามประเภทของการตัดสินใจและการนำไปใช้ประโยชน์

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการประเมิน ประเภทการตัดสินใจและการนำไปใช้ประโยชน์ ตามแบบจำลองของ Stufflebeam

ประเภทการประเมิน	ประเภทการตัดสินใจ	การนำไปใช้ประโยชน์
Context Evaluation	Planning Decision	ใช้กำหนดนโยบายหรือเป้าหมาย ใช้คัดเลือกโครงการที่เหมาะสม
Input Evaluation	Structuring Decision	กำหนดโครงสร้างการดำเนินงาน ยุทธวิธี วิธีการ แผนการดำเนินงาน
Process Evaluation	Implementation Decision	ติดตามและกำกับการดำเนินงานตาม แผนปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน รายงานความก้าวหน้าของโครงการ
Product Evaluation	Recycling Decision	ยุติ ชะลอ หรือขยายโครงการ

แหล่งที่มา : สุวิมล ติรกานนท์, 2550: 47.

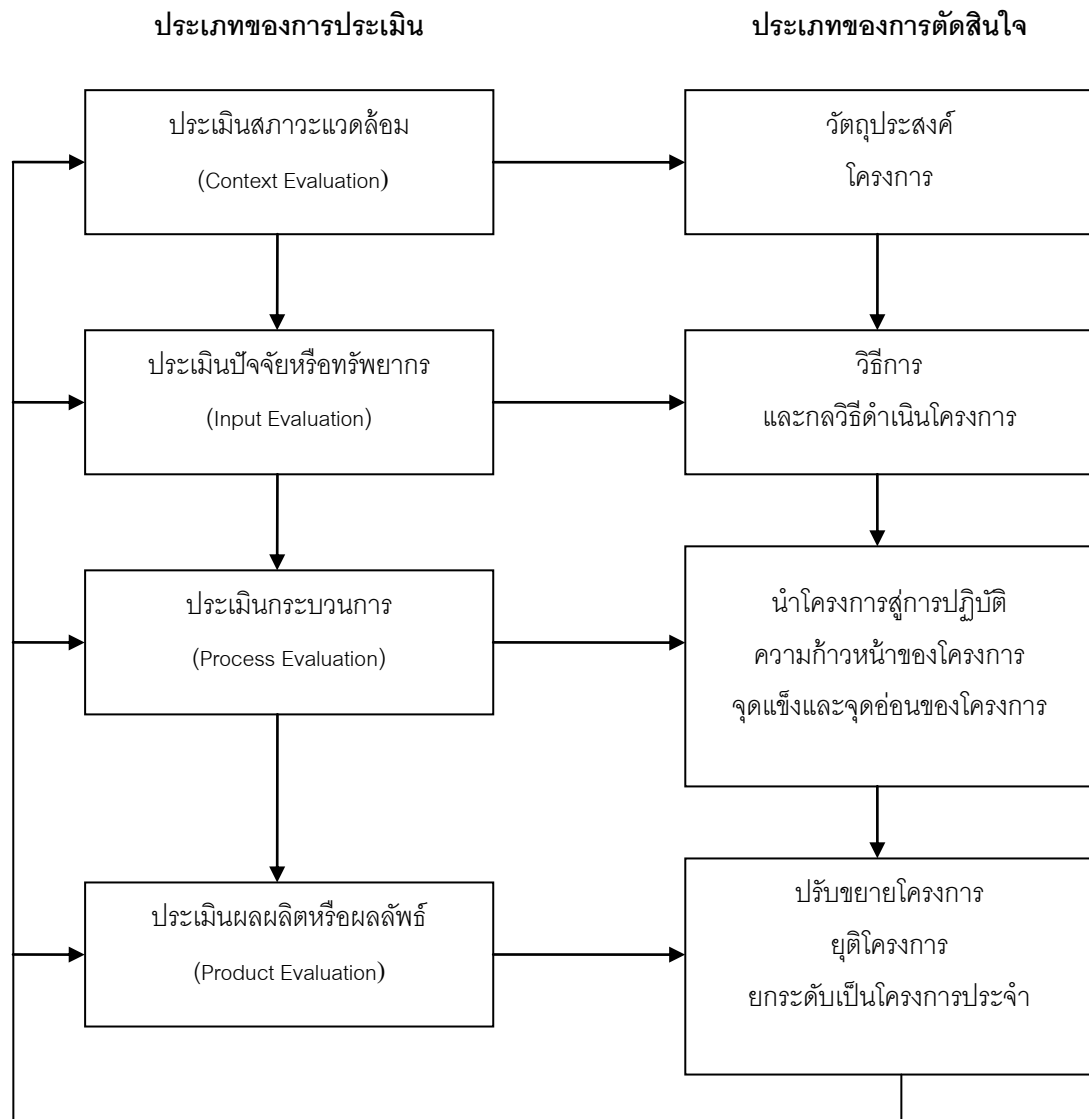
Stufflebeam (1967 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 186) พัฒนารูปแบบการประเมินโดยกำหนดขอบเขตการดำเนินโครงการอย่างกว้างขวางและได้รับความนิยมมากที่สุด ซึ่งครอบคลุมการประเมินบริบท (Context Evaluation) ประเมินปัจจัยเข้า (Input Evaluation) ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ดังนี้

(1) การประเมินบริบทเป็นการประเมินผลพื้นฐานเกี่ยวกับการค้นหาสารสนเทศเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป้าหมายโครงการ เช่น ข้อมูลสิ่งแวดล้อม สภาพปัญหา เป็นต้น

(2) การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายในการค้นหาสิ่งที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายของโครงการเช่น เงินทุน บุคลากร ผู้รับบริการผู้ให้บริการและทรัพยากรอื่น ๆ

(3) การประเมินกระบวนการเป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายในการค้นหาสารสนเทศ แนวทางหรือวิธีปฏิบัติสำหรับโครงการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

(4) การประเมินผลผลิตหรือผลลัพธ์ เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผลผลิตจากโครงการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยมีผลการประเมินบริบทปัจจัยเข้าและกระบวนการร่วมด้วย



ภาพที่ 2.5 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของ Stufflebeam
แหล่งที่มา: สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544: 186.

7) แบบจำลองของ Kirkpatrick

Kirkpatrick (1975 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2550: 48) เสนอแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมใน 4 ด้าน ดังนี้

(1) ปฏิกริยา (Reaction) ของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการจัดอบรมในประเด็นต่าง ๆ เช่น อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นต้น

(2) การเรียนรู้ (Learning) ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้อะไรจากโครงการ

(3) พฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการฝึกอบรม

(4) ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นในระดับองค์การ เช่น องค์การมีผลประกอบการดีขึ้น เป็นต้น

8) แบบจำลองของ Parker

Parker (1973 อ้างถึงใน ฅฐฐฐฐฐ ฅฐฐฐฐ, 2543: 45 - 47) เสนอแบบจำลองการประเมินผลการฝึกอบรม ใน 4 มิติ ได้แก่

(1) การปฏิบัติงาน (Job Performance) คือการประเมินการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานภายหลังการอบรม

(2) การปฏิบัติงานกลุ่ม (Group Performance) คือการประเมินผลการฝึกอบรมที่มีต่อกลุ่มที่ผู้เข้าอบรมเกี่ยวข้องด้วย

(3) ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม (Participants's Satisfaction) คือการประเมินความรู้สึกในด้านที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

(4) ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม (Participants's Knowledgegained)

9) แบบจำลองของ Bushnell (IPOO)

David Bushnell (1990 อ้างถึงใน สุชาติ ฐฐฐฐฐ, 2554: 87) เสนอแบบจำลองกระบวนการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย

(1) ปัจจัยเข้า (Input) เป็นการประเมินส่วนประกอบทั้งหมด ได้แก่ คุณสมบัติของผู้เข้าอบรมและวิทยากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เป็นต้น

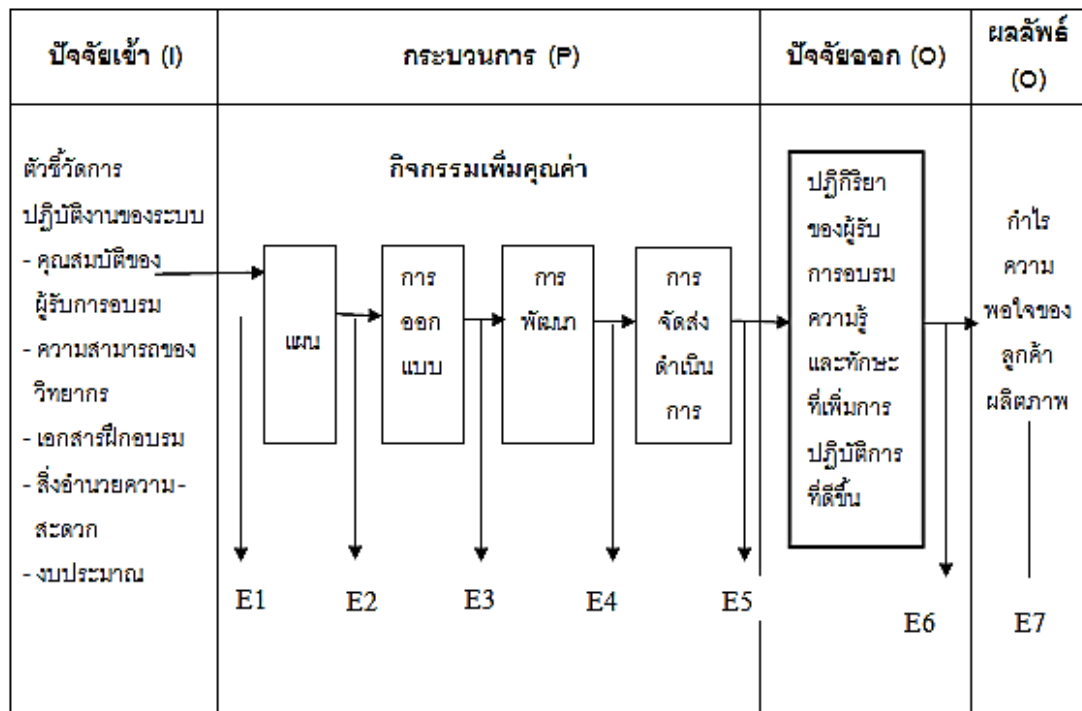
(2) กระบวนการ (Process) เป็นการประเมินวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดมาตรฐานการอบรม การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม เป็นต้น

(3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วยความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่มีต่อโครงการ รวมทั้งความรู้และทักษะที่ได้รับซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

(4) ผลลัพธ์ (Outcome) เป็นการติดตามการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นในระดับองค์การ

แบบจำลองกระบวนการตามแบบ IPOO ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการฝึกอบรม

ดังรูปภาพ 2.6



ภาพที่ 2.6 รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางของ IPOO

แหล่งที่มา: สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554: 87.

10) แบบจำลองของ Scriven

Scriven (1967 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จำรูญ, 2555) มีแนวคิดการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ

(1) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ มุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าหาปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ ในระหว่างดำเนินโครงการ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น จึงควรเป็นการประเมินโดยบุคคลภายในองค์กร (Internal Evaluation)

(2) Summative Evaluation หรือการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการ แล้วเพื่อตรวจสอบว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรือคุ้มค่าเพียงใด ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจว่าควรยุติโครงการหรือดำเนินโครงการต่อไป หรือปรับขยายโครงการในช่วงต่อไป โดยผู้ประเมินควรเป็นบุคคลภายนอก (External Evaluation)

11) แบบจำลองของ Warr, Bird and Rackham (CIRO)

Warr, Bird and Rackham (1970 อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์, 2547: 49) เสนอแนวคิดเชิงบูรณาการระหว่างการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและการประเมินผลโครงการทั่วไป มีองค์ประกอบดังนี้

- (1) บริบท (Context) ประกอบด้วย การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม
- (2) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประเมินทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพิจารณาทางเลือกให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด
- (3) ปฏิกริยา (Reaction) หรือความรู้สึกที่มีต่อการจัดอบรม
- (4) ผลลัพธ์ (Outcomes) ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล และระดับองค์กรภายหลังการเข้าอบรม

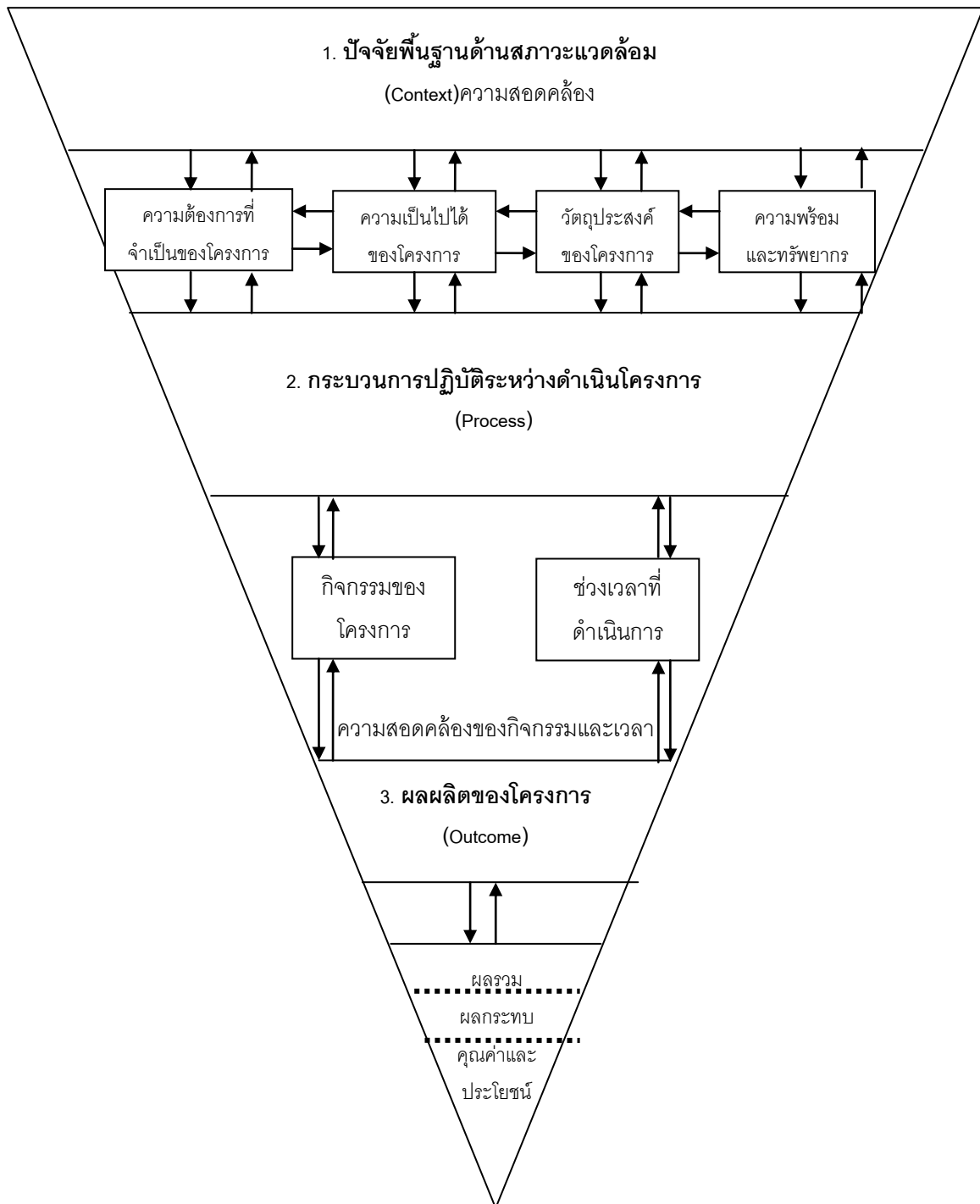
12) แบบจำลองของ Jackson and Kulp

Jackson and Kulp (1979 อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์, 2547: 47) เสนอแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมเฉพาะผลลัพธ์ ดังนี้

- (1) ผลลัพธ์ทางปฏิกริยา (Reaction Outcomes) ประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรมต่อการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ
- (2) ผลลัพธ์ทางความสามารถ (Capability Outcomes) ประเมินความคาดหวังในผลที่จะเกิดจากการอบรม
- (3) ผลลัพธ์ทางการประยุกต์ (Application Outcomes) ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจริงภายหลังการอบรม
- (4) ผลลัพธ์ความคุ้มค่า (Worth Outcomes) เปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับกับงบประมาณหรือทรัพยากรที่ใช้ในการจัดโครงการ

13) แบบจำลองของ เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี (CPO Model)

เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี (2546: 305) ได้พัฒนาแบบจำลองการประเมินโครงการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในประเทศไทยได้โดยตรง แสดงดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 แสดงแบบจำลองการประเมิน “CPO” (CPO'S Evaluation Model)

แหล่งที่มา: เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี, 2546: 306.

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

..... หมายถึง เส้นแบ่งระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแยกกันไม่ได้ขาด

→ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบในลักษณะของการสื่อสารแบบ
←
สองทางอย่างครบวงจร

C หมายถึง Context

P หมายถึง Process

O หมายถึง Outcome

จากรูปแบบข้างต้น (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546: 307) พบว่าแบบจำลอง “CPO” (CPO'S Evaluation Model) ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกันตามลำดับ ดังนี้

(1) ปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ (Context) หมายถึง บริบทที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมด เช่น ปัจจัยทางการเมือง สังคม วัฒนธรรมรวมถึงปัจจัยทางกายภาพและทางด้านจิตใจ เป็นต้น โดยประเมินสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมต่อโครงการหรือไม่อย่างไร

(2) กระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับก่อนหลังอย่างเป็นระบบและครบวงจรในช่วงการดำเนินโครงการ กระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการอาจแตกต่างกันบ้างตามเป้าหมายของแต่ละโครงการ สำหรับการประเมินโครงการโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาเป็นพิเศษ คือ ความสอดคล้องของกิจกรรมเพื่อให้ทราบถึงความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใดและช่วงเวลากการดำเนินโครงการ เพื่อให้ทราบว่าช่วงเวลาดำเนินโครงการด้านกิจกรรม มีความเหมาะสมเพียงใดและช่วงเวลาที่กำหนดสามารถปรับเปลี่ยนไปจากเดิมตามความจำเป็นหรือไม่

(3) ผลผลิตของโครงการ (Outcome) หมายถึง ผลงานหรือผลที่ได้รับจากโครงการ โดยแบ่งผลงานออกเป็น 3 ประเภท คือ ผลรวม เป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดจากกิจกรรมของโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลกระทบเป็นผลที่ตามมาจากการดำเนินโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงจากการคาดหวังไว้และไม่ได้คาดหวังไว้ด้วย ส่วนคุณค่าหรือประโยชน์คือคุณค่าหรือความสำคัญของผลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจหรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

สรุป รูปแบบจำลองการประเมินถูกนำมาใช้ประเมินผลโครงการหรือแผนงาน โดยมีคุณสมบัติเฉพาะและมีจุดเน้นในตัวเอง โดยขึ้นอยู่กับผู้ศึกษาหรือผู้ประเมินว่าจะยึดแบบจำลอง

ใดแบบจำลองหนึ่งที่เหมาะสมกับโครงการที่จะประเมินหรืออาจนำส่วนดีจากแต่ละแบบมาผสมผสานร่วมกันหรือประยุกต์ใช้ในโครงการที่จะประเมินก็สามารถทำได้

2.1.11 ประโยชน์และแนวทางการเลือกใช้แบบจำลอง

แบบจำลองหรือรูปแบบการประเมินมีประโยชน์สำคัญ 4 ประการ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549: 49) กล่าวคือ

1) ช่วยให้เห็นแนวทางหรือกรอบความคิดการประเมิน การเรียนรู้รูปแบบการประเมินที่หลากหลายจะทำให้เกิดประสบการณ์ในการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้อย่างเหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน

2) ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมีความคมชัดและครอบคลุม เนื่องจากรูปแบบการประเมินแต่ละแบบมีกรอบความคิดเชิงเหตุผล การเลือกหรือประยุกต์ใช้แต่ละรูปแบบสามารถจะกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับรูปแบบนั้นได้

3) ช่วยในการกำหนดตัวแปรหรือประเด็นสำคัญในการประเมินได้อย่างชัดเจน

4) ทำให้ผลงานการประเมินมีความเป็นระบบครอบคลุมเป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ชัดเจน

แนวความคิดเลือกใช้รูปแบบมีสมมุติฐานการเลือก (ศิริชัย กาญจนวสี, 2552: 128 - 129) ดังนี้

1) แบบจำลองที่เน้นการตัดสินใจ เป็นรูปแบบที่สนับสนุนหลักการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าแบบจำลองที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า

2) แบบจำลองที่เน้นการตัดสินใจ เหมาะสมกับผู้บริหารหรือผู้ใช้ผลประโยชน์ที่มีความสามารถเชิงวิชาการสูง เนื่องจากผู้ใช้ผลการประเมินต้องเป็นผู้วินิจฉัยคุณค่าด้วยตนเองอย่างถูกต้องก่อนนำผลการประเมินไปใช้

3) แบบจำลองที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า เหมาะสมกับนักประเมินที่มีความสามารถเชิงวิชาการสูงและผู้เชี่ยวชาญ เพราะสามารถวินิจฉัยคุณค่าได้อย่างถูกต้องมากกว่าผู้ใช้ผลการประเมิน

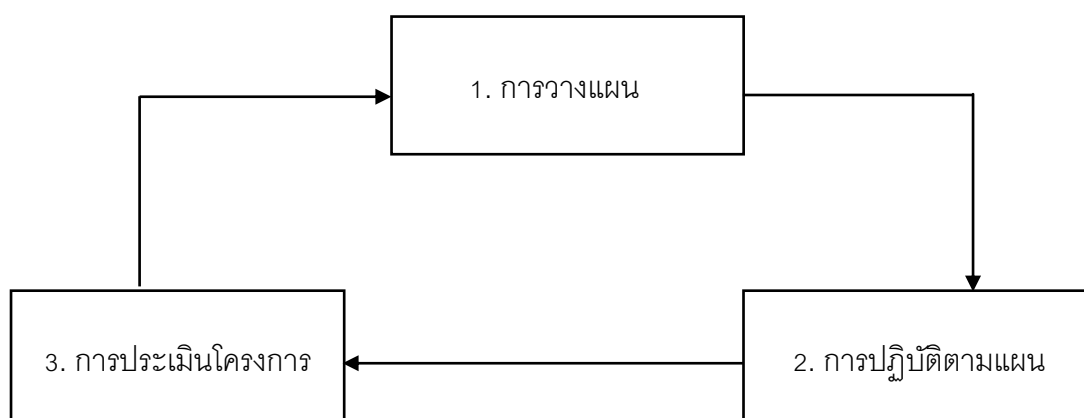
4) การประเมินด้วยวิธีธรรมชาติสามารถสนองความต้องการสารสนเทศได้ดี แต่มีปัญหาด้านความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน ในขณะที่การประเมินเชิงระบบให้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือกว่า

5) สถานการณ์ของการประเมินจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการประเมินที่เหมาะสม โดยพิจารณาทั้งจากผู้ใช้ผลการประเมิน นักประเมิน และสิ่งที่ต้องการประเมิน ตลอดจนสภาพแวดล้อม

สรุป รูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) เป็นสิ่งที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย นำไปปฏิบัติได้ แต่ละรูปแบบมีจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกันไปหน้าที่ของนักประเมินควรทำความเข้าใจเพื่อเลือกใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับประเด็นการประเมิน

2.1.12 ขั้นตอนการประเมินโครงการ

สมศักดิ์ สุวรรณสุจริต (2526: 124) กล่าวถึงการปฏิบัติงานโครงการประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (2) การปฏิบัติตามแผน และ(3) การประเมินโครงการแสดง ดังภาพที่ 2.8

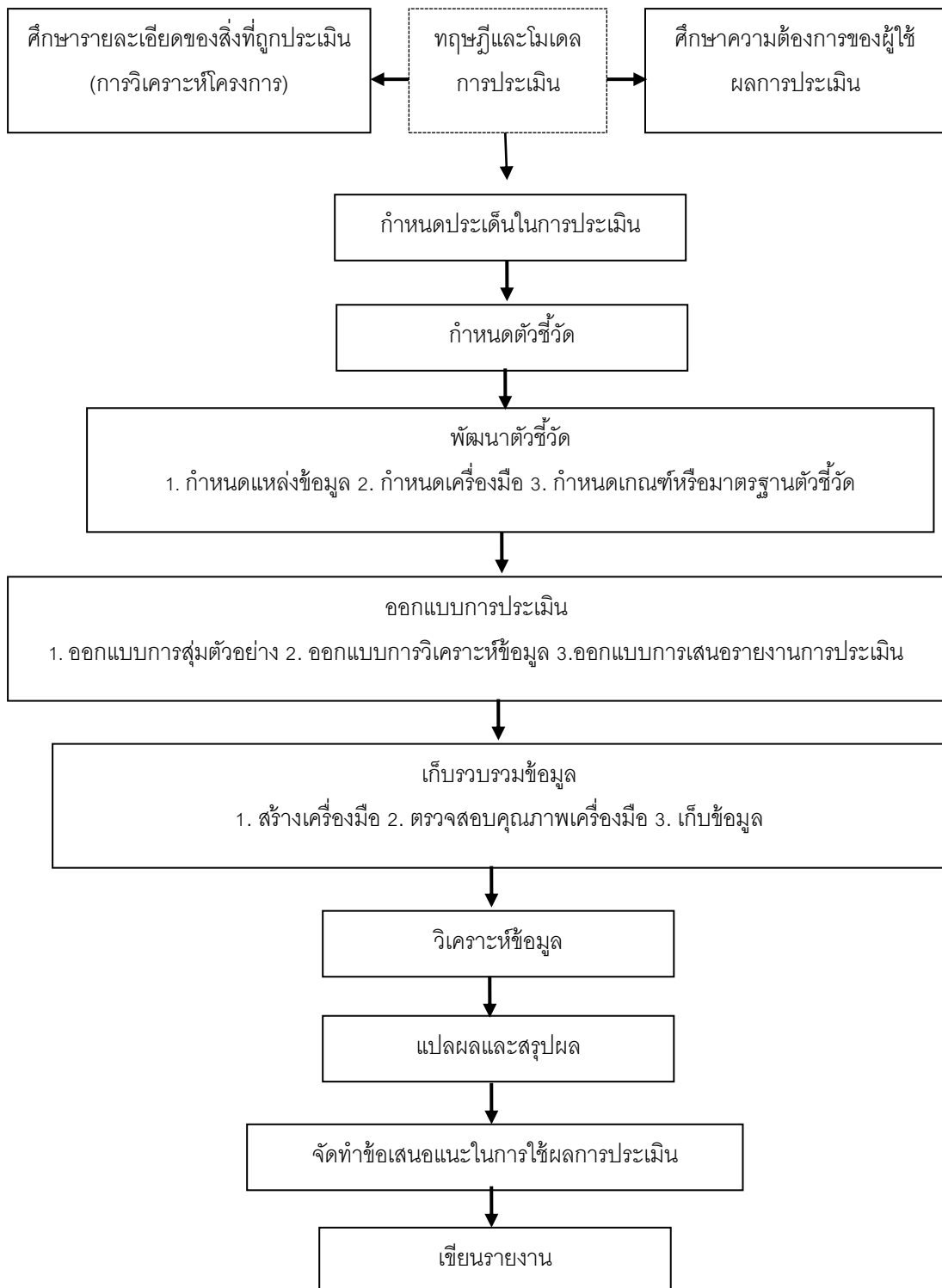


ภาพที่ 2.8 ขั้นตอนการปฏิบัติงานโครงการ

แหล่งที่มา: สมศักดิ์ สุวรรณสุจริต, 2526: 124.

การประเมินโครงการเป็นขั้นตอนที่สาม เป็นกระบวนการสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการบริหารโครงการ เพราะเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นว่าเป้าหมายของโครงการได้บรรลุไปมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุวิมล ตีรภานันท์ (2550: 13) ระบุถึงการดำเนินการประเมินขั้นตอนโดยละเอียดขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะประเมินและประเภทของการประเมิน โดยเริ่มต้นจากการศึกษารายละเอียดของสิ่งที่ถูกประเมิน ศึกษาความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน กำหนดตัวชี้วัด ออกแบบการประเมิน พัฒนาตัวชี้วัด เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลและสรุปผล จนถึงเขียนรายงานการประเมิน ดังแสดงตามภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 ขั้นตอนการประเมิน

แหล่งที่มา: สุวิมล ติรกานันท์, 2550: 14.

สรุป การประเมินโครงการสามารถใช้ประเมินการดำเนินงานได้ทั้งโครงการ แผนงาน นโยบาย องค์การ มีธรรมชาติต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ก็มีขั้นตอนสำคัญร่วมกัน โดยเริ่มจากศึกษา วิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน ระบุประเด็นหลักการหรือเหตุผลที่จะต้องทำการประเมินโครงการนั้น ๆ กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนครอบคลุม ออกแบบการประเมิน พัฒนาเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและขั้นตอนสุดท้ายคือการเขียนรายงานการประเมินสำหรับ นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

Good (1973) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะในการเรียนรู้และจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่ง

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531: 2) ให้ความหมายการฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ รวมถึงทัศนคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในงาน

สมคิด บางโม (2538: 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ซึ่งจะไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมชาย กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2552: 14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของการฝึกอบรมที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทั้งในความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานและองค์การในภาพรวม

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ทวีป อภิสิต (2536: 24 - 26) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมของแต่ละโครงการย่อมมีความมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงลงไป แต่โดยทั่วไปมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ
- 2) เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและประสบการณ์ใหม่ ๆ
- 3) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
- 4) เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ
- 5) เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Beach (1970: 375) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะโดยมีจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อช่วยป้องกันปัญหา
- 2) เพื่อช่วยแก้ปัญหา
- 3) เพื่อส่งเสริม/สร้างวิทยาการอันทันสมัย
- 4) เพื่อประหยัดรายจ่าย
- 5) เพื่อลดการเสียเวลาการทำงานในการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์
- 6) เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานในหน่วยงาน
- 7) เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและภาวะการเป็นผู้ผู้นำ
- 8) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีพ

2.2.3 กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินงานตามลำดับตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า การดำเนินงานที่มีกระบวนการ มีผลผลิตและมีข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537: 24 - 34) ประกอบด้วย

- 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) การสร้างหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดลำดับเนื้อหา และการกำหนดการฝึกอบรม
- 3) การเสริมหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดและการคัดเลือกวิทยากร ผู้ฝึกอบรม การกำหนดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการกำหนดและการจัดหางบประมาณ
- 4) การดำเนินการฝึกอบรม
- 5) การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

2.2.4 ระบบการฝึกอบรม

ระบบการฝึกอบรมเป็นการดำเนินการโดยพิจารณาหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องเป็นกระบวนการที่มีสิ่งที้นำเข้าไป (Input) มีกระบวนการ (Process) มีผลที่ออกมา (Output) และต้องมีการป้อนกลับ (Feedback) อย่างต่อเนื่อง ทุกกระบวนการต้องมีการกระทำต่อเนื่องเป็นระบบและมีความสำคัญทุกกระบวนการ

องค์ประกอบของระบบการฝึกอบรมประกอบด้วย 5 ประการ (กุลธนะ ธนาพงศธร และคณะ, 2531: 354) ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย

- (1) คน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของระบบการฝึกอบรม บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (2) งบประมาณ การฝึกอบรมนับว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งที่ต้องอาศัยงบประมาณในแต่ละครั้งไม่มากนักน้อย เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม
- (3) วัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น เอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานสิ่งทีประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น
- (4) การจัดการในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม เช่น การจัดทำแผนการควบคุมการฝึกอบรมและการจัดทำโครงการฝึกอบรม

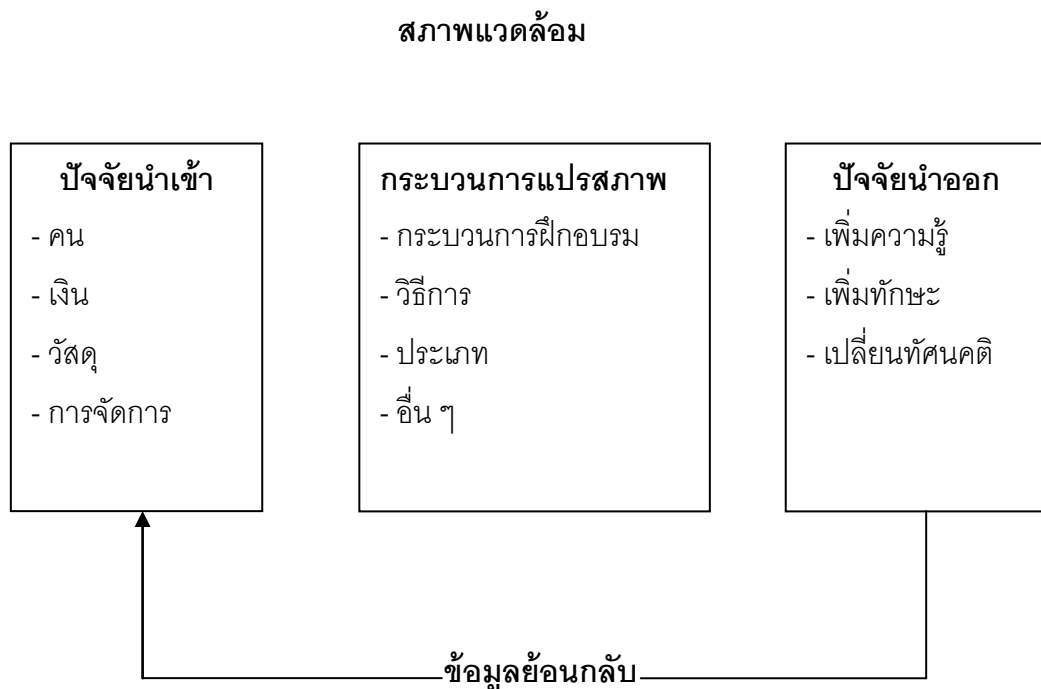
2) กระบวนการแปรสภาพ (Conversion Process) จะทำหน้าที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก ดังนั้น กระบวนการแปรสภาพจึงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของระบบเป็นส่วนรวม ระบบจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวกระบวนการแปรสภาพเป็นสำคัญ โดยตัวกระบวนการในที่นี้คือการฝึกอบรม อาจเป็นกระบวนการฝึกอบรม ประเภทการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีการดำเนินการแล้วจะทำให้ได้ปัจจัยนำออก

3) ปัจจัยนำออก (Outputs) คือผลของการฝึกอบรม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว ผลของการฝึกอบรมก็คือต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเพื่อ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติต่อไป

4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ กิจกรรมการประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมต่อไปและให้แน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นได้ผลตามต้องการ

5) สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เพราะระบบฝึกอบรมเป็นระบบเปิดที่ต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ระบบที่ใหญ่กว่านโยบายขององค์กร ค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากมีการเปลี่ยนแปลงไปย่อมทำให้การฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น ในแง่ของการเจริญเติบโตของระบบการฝึกอบรมแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่กิจกรรมทุกอย่างภายในระบบจะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้วย

การฝึกอบรมเชิงระบบ สามารถแสดงภาพความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการฝึกอบรม ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบระบบการฝึกอบรม

แหล่งที่มา: กุลธน ธนาพงศธร และคณะ, 2531: 355.

2.2.5 การฝึกอบรมวิชาชีพ

การฝึกอบรมวิชาชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education) ซึ่งดำเนินการโดยหลายหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตร ระยะเวลาการเรียน การวัด และ ประเมินผล มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของผู้เรียน โดยไม่จำกัดอายุ รูปแบบการเรียน การสอน หรือสถานที่ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในวงจรการศึกษาตลอดชีวิต โดยมี หลักการที่จะพัฒนาประชาชนให้สามารถมองเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ มีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยใช้วิทยาการที่เหมาะสมเพื่อลดปัญหาการว่างงาน และ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งพัฒนาคน ให้มีศักยภาพ มีความรู้และทักษะสามารถประกอบอาชีพที่ต้องการได้หรือเสริมอาชีพเดิมที่มีอยู่ เพื่อการนำไปสู่ความอยู่ดีกินดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หลักสูตรวิชาอาชีพซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้ใน การจัดการศึกษาวิชาอาชีพการศึกษานอกระบบ มี 2 ประเภท (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2544 ก: 16 - 17 อ้างถึงใน ชมพูนุท จาริบุญรณภาพ, 2547: 24 - 25) กล่าวคือ

1) หลักสูตรระยะสั้น (Not-Certificate) ได้แก่

(1) กลุ่มสนใจวิชาชีพ เป็นการให้ความรู้และทักษะอาชีพแก่ประชาชน ผู้สนใจทั่วไป ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่าง รวดเร็ว ใช้เวลาเรียนและฝึกปฏิบัติไม่เกิน 30 ชั่วโมงก็สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

(2) หลักสูตรวิชาอาชีพระยะสั้น เป็นการให้ความรู้และทักษะอาชีพแก่ ประชาชนทั่วไป ให้มีอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น การเรียนอาชีพแต่ละอาชีพอาจมีหลายเรื่อง ผู้เรียน สามารถเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการหรือทุกเรื่องในอาชีพนั้น ๆ ได้ โดยในแต่ละเรื่องสามารถ เรียนจบในตัวเอง เมื่อจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ซึ่งการใช้เวลาเรียนจะมีระยะเวลา มาก น้อยต่างกัน

2) หลักสูตรต่อเนื่อง (Certificate) เป็นหลักสูตรวิชาอาชีพที่ต่อเนื่องสำหรับ กลุ่มเป้าหมายนอกระบบ ดังนี้

(1) หลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ (ปอ.) พุทธศักราช 2533 กล่าวคือเป็น หลักสูตรที่จัดให้ผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ป.6) แล้ว และต้องการประกอบอาชีพอยู่กับ บ้านให้มีรายได้มีอาชีพตามความเหมาะสมของแต่ละคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน นั้น ๆ ซึ่งเมื่อเรียนจบจะได้รับใบประกาศนียบัตรเทียบเท่าในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

(2) หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2539 (กศน./ปวช.) เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนเข้ารับการ ศึกษาต่อ

โดยหลักสูตรวิชาอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับ อนุปริญญาการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้กำหนด เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้มีการ โอนผลการเรียนและสามารถยกระดับการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไปได้

2.2.6 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น

การฝึกอาชีพในหน่วยงานต่าง ๆ จะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่แล้วเกือบทุกหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างกว้างและครอบคลุมทุกด้าน ตั้งแต่การสร้างทักษะให้สามารถประกอบอาชีพได้ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และการพัฒนา คุณภาพชีวิตของตนเอง

สุนทร สุนันท์ชัย (2529: 121 - 122) อธิบายจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมอาชีพไว้ 3 ประการ คือ

1) การฝึกอาชีพเพื่อการจ้างงาน (Job Training หรือ Training for Employment) มุ่งเน้นฝึกทักษะให้ประชาชน เพื่อสนองความต้องการแรงงานด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม และการ บริการ เช่น ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างโลหะแผ่น และช่างเชื่อม เป็นต้น

2) การฝึกเพื่อประกอบอาชีพอิสระ (Training for Self-Employment) มุ่งเน้นการ ฝึกให้ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนในชนบทมีงานทำภายในท้องถิ่น เป็นการช่วยลดปัญหาการว่างงานและการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่ การฝึกอาชีพ ประเภทนี้ ได้แก่ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก การทำดอกไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น

3) การฝึกอาชีพเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเอง (Training for Self-Improvement) ไม่มุ่งเน้นให้ผู้ผ่านการฝึกนำความรู้หรือทักษะไปใช้ประกอบอาชีพ แต่นำความรู้ หรือทักษะไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเอง เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าเบื้องต้น การซ่อม อุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน การบำรุงรักษารถยนต์ เป็นต้น

บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ (2541: 13) สรุปจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมอาชีพที่ดำเนินการโดย หน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

1) เพื่อจัดการศึกษาและฝึกอบรมทักษะวิชาชีพให้ผู้เรียนมีทักษะที่ดีเพียงพอต่อ การทำงานและประกอบอาชีพ

2) เพื่ออบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนที่ว่างงานหรือยังไม่มียานทำงานมาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และฝึกทักษะฝีมือแรงงานเพิ่มเติมให้ผู้ที่ยังทำงานทำอยู่แล้ว เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอาชีพของตนให้ดียิ่งขึ้น

3) เพื่อให้บริการวิชาการแก่ชุมชนนอกเหนือไปจากการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนและเยาวชนทั่วไป รวมทั้งเกษตรกร เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิต อาชีพและสังคม

4) เพื่อพัฒนาประชาชนผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน ผู้มีรายได้น้อย ผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านอาชีพที่จะนำไปช่วยตนเองและครอบครัว

5) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ครบถ้วนตามความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่ได้กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนให้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชุมชน

6) เพื่อเป็นการพัฒนาชนบทอย่างครบวงจร โดยให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ ทำให้มีรายได้มั่นคงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

7) เพื่อเป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่ประชาชนและเกษตรกรทั่วไปให้สามารถทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้ตรงกับความต้องการของตลาด รวมถึงยกระดับฐานะและคุณภาพชีวิตประชาชนให้สูงขึ้นทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ

สุกฤตา แคนยุกต์ (2553: 36) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมอาชีพเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลทั่วไปในสังคมให้ได้รับการพัฒนาฝีมือด้านต่าง ๆ ตามความสนใจหรือความสามารถ ดังนี้

1) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและมีปริมาณเพียงพอในสาขาอาชีพต่าง ๆ

2) เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน การทำงานด้อยระดับ ทั้งทางด้านรายได้และเวลาทำงาน

3) เพื่อเพิ่มโอกาสในการยกระดับฝีมือแรงงาน

4) เพื่อสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างรวดเร็ว

5) เพื่อสร้างระบบและกลไกการประสานงานฝึกอาชีพระยะสั้นให้ครบวงจร

2.2.7 แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพ

ชัตติยา กรรณสูต จิระวัฒน์ วงศ์วิศดิวัฒน์ และจิระพร บุรณสิน (2527: 2 - 11) กล่าวถึงการฝึกอบรมวิชาชีพคือการให้ความรู้ด้านอาชีพที่ทำในรูปแบบของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ไม่เข้มงวดในความรู้พื้นฐานขั้นต่ำมากนักและมีช่วงเวลาเรียนที่สั้นกว่าหนึ่งปีการศึกษา การเรียนการสอนจบในตัวเอง (Terminal) และหลักสูตรแคบกว่า คือเน้นเฉพาะด้านอาชีพ ให้น้ำหนักด้านปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี เพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันทีตามระดับฝีมือ

สุนันทา บุญสิทธิ์ (2532: 22 - 27) อธิบายถึงการฝึกอบรมวิชาชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษานอกโรงเรียน เป็นบริการที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาในโรงเรียนภาคปกติ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านความรู้ทั่วไปของวิชาชีพ ให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและดำรงชีวิตในลักษณะของการจัดการศึกษาตามความต้องการและความพร้อมของประชาชน มุ่งให้ผู้เรียนเห็นช่องทางและมีความพร้อมในการประกอบอาชีพหรือเสริมอาชีพเดิมที่ทำอยู่ อันจะนำไปสู่ความอยู่ดีกินดีหรือเป็นแนวทางเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง อีกทั้งยังสามารถทำเป็นอาชีพเสริมเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ครอบครัวด้วย

อัจฉราภรณ์ ไคว่คชาภรณ์ (2539: 39 - 43) กล่าวถึงการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพเป็นการให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนนอกระบบโรงเรียนที่ขาดโอกาส เพื่อให้เห็นช่องทางประกอบอาชีพ คิดและแก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือรับจ้างในตลาดแรงงาน ตลอดจนปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน โดยจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพความต้องการของบุคคลและชุมชน จำแนกรูปแบบจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) การฝึกอาชีพระยะสั้นแบบขั้นเรียน จัดสอนโดยใช้สถานที่ของสถานศึกษาหรือสถานประกอบการที่มีอุปกรณ์การสอนและครูอาจารย์พร้อมอยู่แล้ว มีลักษณะยืดหยุ่นตามสภาพฤดูกาล แสวงหาความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน โดยมีวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราวตามต้องการและความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ใช้เวลาเรียนไม่เกิน 300 ชั่วโมงตามความเหมาะสมของแต่ละวิชา

2) การฝึกอาชีพเคลื่อนที่ จัดการเรียนการสอนเป็นหน่วยเคลื่อนที่ออกไปสอนประชาชนในชนบทหรือหมู่บ้านห่างไกลหรือเปิดทำการสอน โดยจัดหาวิทยากรในท้องถิ่นเป็นผู้สอน ใช้เวลาเรียนไม่เกิน 300 ชั่วโมง ตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพ การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพเป็นการรวมกลุ่มการฝึกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยมีกระบวนการฝึกที่ครบวงจรของการประกอบอาชีพ เริ่มตั้งแต่การศึกษาหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3) การฝึกทักษะและลงมือประกอบอาชีพไปพร้อมกับการเรียน ใช้หลักสูตรระยะสั้น ๆ เป็นเรื่องเดียวจบในตัว

4) การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อสร้างงานอาชีพในชนบท (กศ.อช.) เป็นโครงการทดลองจัดการศึกษาด้านอาชีพ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำในชนบท โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) พัฒนายุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการประกอบอาชีพในชนบท ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านอาชีพที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาหลักสูตรและสื่อตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน การจัดฝึกอบรมวิชาชีพโดยมีกระบวนการแนะแนวทัศนศึกษา การนำวิทยากรไปสอนในหมู่บ้าน การนำผู้เรียนไปเรียนในสถานประกอบการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการผสมผสานเนื้อหาทางความรู้ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ รวมถึงการตลาดและการจัดการเข้ากับการฝึกภาคปฏิบัติ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมวิชาชีพจัดได้หลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร เวลา สถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ ในการจัดฝึกอบรมนั้น ผู้ดำเนินการหรือผู้เกี่ยวข้องควรจัดให้มีลักษณะยืดหยุ่นเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยยึดหลักการที่ต้องการพัฒนาคนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข เพิ่มอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ ช่วยแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประชาชนในพื้นที่

2.2.8 รูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพ

การฝึกอบรมวิชาชีพเป็นการดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย (อิศรา ธนุสิงห์, 2539: 27) ดังนี้

รูปแบบการฝึกอาชีพในต่างประเทศ มี 5 รูปแบบ คือ

- 1) การฝึกอาชีพรูปโรงเรียนอาชีวศึกษา (Vocational School)
- 2) การฝึกอาชีพรูปสถาบันฝึกอาชีพ (Institutional Training)
- 3) การฝึกช่างฝึกหัด (Apprenticeship Training)
- 4) การฝึกอาชีพหลักสูตรเร่งรัด (Accelerated Training)
- 5) การฝึกในกิจการอุตสาหกรรม (In-Industry Training)

รูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ รูปแบบการฝึกวิชาชีพในรูปสถาบันฝึกอาชีพและการฝึกอาชีพแบบเร่งรัด กล่าวคือ

1) การฝึกอาชีพอาชีพในรูปแบบสถาบันฝึกอาชีพ (Institutional Training) คือ รูปแบบการฝึกอาชีพขั้นมูลฐาน (Basic Training) ให้แก่เยาวชน ผู้ใหญ่ที่ว่างงานหรือถูกออกจากงานระยะเวลาการฝึกอยู่ระหว่าง 1 - 2 ปี ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างแต่งผมชาย เสริมสวยสตรี การตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ดำเนินการฝึกอาชีพในรูปแบบสถาบันฝึกอาชีพได้ก้าวหน้าที่สุดมีการจำแนกประเภทสถาบันฝึกอาชีพออกเป็นศูนย์และสถาบันฝึกอาชีพเป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไป (General Vocational Training) ฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนและคนงานระยะสั้น และ (2) ศูนย์ฝึกอาชีพเฉพาะอย่าง (Comprehensive Vocational Training Center) ฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนในหลักสูตรระยะยาว 2 - 3 ปี (3) ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ (Vocational Training Center for Physically Handicapped) ฝึกอาชีพให้คนพิการ (4) สถาบันฝึกอาชีพ (Institution of Vocational Training) โดยฝึกอาชีพให้แก่ครูฝึกอาชีพ

2) การฝึกอาชีพหลักสูตรเร่งรัด (Accelerated Training) เป็นรูปแบบการฝึกอาชีพที่ให้แก่วัยผู้ใหญ่และบุคคลบางประเภทในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น ช่างเสริมสวย ช่างแต่งผมชาย การตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี การทอผ้าด้วยเครื่องจักร เป็นหลักสูตรระยะสั้น ช่วงเวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี

การฝึกอาชีพดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ ดังนี้

1) การฝึกในขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก เพราะไม่ต้องใช้เครื่องมือหรือการลงทุนมาก แต่มีผลตอบแทนในขณะฝึกและยังได้ผลงานจากคนงานฝึกหัดอีกด้วย

2) การฝึกจำลองแบบ (Vestibule Training) คือ การฝึกในช่วงระยะเวลานั้น ๆ ภายใต้อสภาพการทำงานจริง โดยสร้างสถานที่เครื่องจักรและอุปกรณ์เลียนแบบของจริง

3) การฝึกช่างลูกมือ (Apprenticeship Training) เป็นการฝึกหัดลูกมือเพื่อให้เป็นช่างฝีมือใช้กันมากในการฝึกช่างประเภทต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก ช่างเชื่อม

4) การฝึกการปฏิบัติ (Internship Training) คือ การฝึกภาคปฏิบัติหลังจากสำเร็จภาคทฤษฎีแล้วให้ปฏิบัติจริงกับสภาพของปัญหาและอุปกรณ์ พร้อมทั้งเทคนิคต่าง ๆ ด้วย การฝึกแบบนี้มีข้อดีคือผู้ฝึกได้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติช่วยให้การทำงานได้ผลเร็วขึ้น

5) การฝึกเพื่อเปลี่ยนอาชีพและยกระดับฝีมือ (Retraining or Upgrading Training) หากตลาดแรงงานมีแรงงานมากแต่ฝีมือยังด้อยไม่เหมาะสมกับความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม วิธีฝึกแบบนี้ช่วยได้มาก เพราะสามารถฝึกคนเพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือเพิ่มฝีมือและความสามารถได้

6) การฝึกหลักสูตรเร่งรัด (Accelerated Training) รัฐมักเป็นผู้ดำเนินการ โดยฝึกผู้ใหญ่หรือคนงานไร้ฝีมือให้เป็นคนงานกึ่งฝีมือหรือคนงานฝีมือในระยะเวลาอันสั้น

สรุป รูปแบบการจัดการฝึกอบรมอาชีพในต่างประเทศ มี 5 รูปแบบ ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ดำเนินการฝึกอาชีพรูปแบบสถาบันฝึกอาชีพได้ก้าวหน้าที่สุด สำหรับการฝึกอาชีพระยะสั้นของไทยในปัจจุบันมีการดำเนินงานจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบทั้งการฝึกอบรมเฉพาะทางอย่างเดียวนจนถึงการฝึกอาชีพที่สอดแทรกอยู่ในการฝึกอบรมอื่น ๆ

2.2.9 ระบบการฝึกอบรมด้านอาชีพ

องค์ประกอบของการฝึกอบรมด้านอาชีพในเชิงระบบ เป็นระบบการสอนที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ดัดแปลงมาจากระบบการสอนของ Gerlach and Ely (1971 อ้างถึงใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2537: 16 - 17) ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ (Specification of Objectives) เพื่อเป็นการฝึกอบรมอาชีพในลักษณะที่ครบวงจรและสามารถปฏิบัติได้จริง โดยเน้นการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ทักษะเจตคติ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2) การกำหนดเนื้อหา (Specification of Content) ต้องเลือกเนื้อหาที่เหมาะสม เนื่องจากเนื้อหาสาระมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีวิทยาการสมัยใหม่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงจะต้องมีการประยุกต์เนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงอยู่เสมอ

3) การประเมินผลผู้รับการฝึกเบื้องต้น (Assessment of Entry) ต้องมีการจัดระดับความรู้ของผู้รับการฝึกเพื่อให้ทราบพฤติกรรม หรือภูมิหลังของผู้ฝึก ก่อนที่จะดำเนินการฝึกในเนื้อหา นั้น ๆ และจะต้องมีรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย

4) การกำหนดกลยุทธ์การฝึก (Determination of Strategy) ต้องเน้นการฝึกในลักษณะที่เน้นผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมให้มากขึ้นและมีรูปแบบการฝึกที่หลากหลาย

5) การกำหนดกลุ่มผู้รับการฝึก (Organization of Groups) ต้องมีการจัดกลุ่มผู้รับการฝึกให้เหมาะสมกับวิธีการฝึก วัตถุประสงค์ เนื้อหา เพื่อให้สามารถฝึกอบรมร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

6) การกำหนดระยะเวลาในการฝึก (Action of Time) ต้องเน้นระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติและต้องมีความยืดหยุ่นของการกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและระยะเวลาการฝึกในกิจการให้มากขึ้น

7) การกำหนดสถานที่ฝึกอบรม (Allocation of Space) ต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมทักษะฝีมือในสถานที่ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นทั้งจากภายในและ

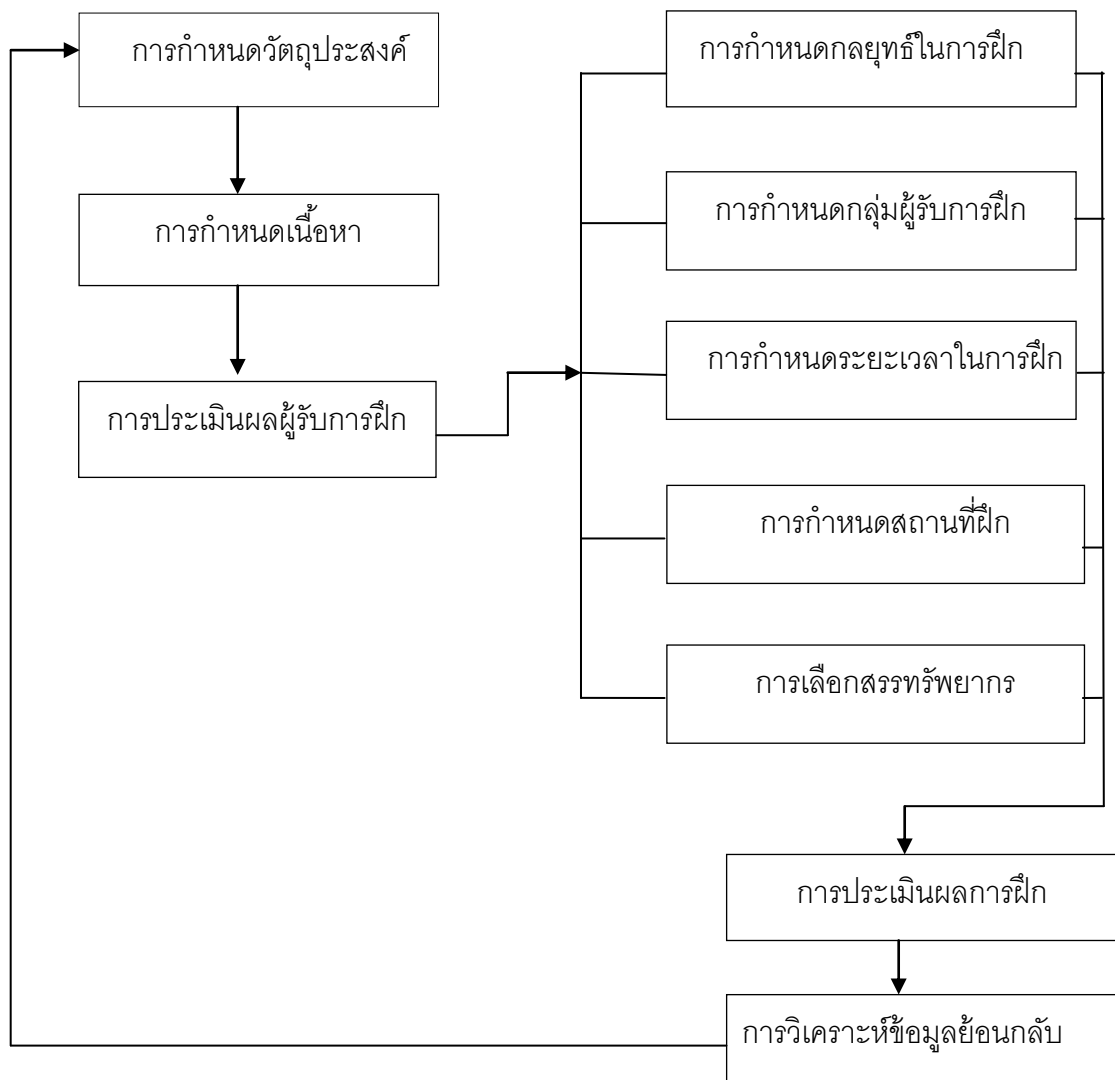
ภายนอกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความยืดหยุ่นและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานที่ฝึกอบรมอันทันสมัย

8) การเลือกสรรทรัพยากร (Allocation of Resources) ต้องเลือกใช้อุปกรณ์ช่วยฝึกประกอบในการจัดการฝึกอบรมอาชีพให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น มีการใช้อุปกรณ์ช่วยฝึกอันทันสมัย สามารถใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลได้เป็นอย่างดี

9) การประเมินผล (Evaluation of Performance) ต้องมีการกำหนดมาตรการในการวัดและการประเมินผลที่แน่นอนระหว่างผู้รับการฝึกกับครูฝึก ผู้รับการฝึกกับอุปกรณ์ช่วยฝึก รวมถึงให้ผู้รับการฝึกทุกคนต้องเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝึกฝีมือแรงงานและให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมการวัดและประเมินผลให้มากขึ้น

10) การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Analysis of Feedback) การหาข้อบกพร่องหรือปัญหาการฝึกอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีหลักการที่ชัดเจนและเทคโนโลยีสมัยใหม่

การฝึกอบรมด้านอาชีพเชิงระบบ แสดงดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 การฝึกอบรมด้านอาชีวะเชิงระบบ

แหล่งที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2537.

สรุป การฝึกอบรมด้านอาชีวะ คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถหางานทำหรือประกอบอาชีพอิสระได้ดียิ่งขึ้นซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตดำรงชีพในสังคมได้อย่างปกติสุข และสามารถพัฒนาอาชีพได้อย่างยั่งยืน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี

2.3.1 ความเป็นมาของการพัฒนาสตรี

ภายหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 1 นานาประเทศต่างเข้าสู่ยุคการพัฒนา ทั้งอิทธิพลของขบวนการเรียกร้องสิทธิและเสรีภาพเพื่อให้สตรีมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษทั้งในยุโรปและอเมริกาเหนือ รวมถึงการผลักดันขององค์การสหประชาชาติให้มีการพัฒนาสตรี จึงเป็นที่มาของ “แนวคิดสตรีในการพัฒนา” (อริศรา ธนุสิงห์, 2539: 20)

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสนใจส่งเสริมและพัฒนาสตรี โดยกล่าวถึงแนวทางพัฒนาสตรีเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) ได้วิเคราะห์และกล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนากลุ่มเป้าหมายสตรีในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานกลุ่มแรก ๆ ที่มีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพสตรี และงานด้านการพัฒนาสตรีเริ่มได้รับความสนใจในระดับชาติอย่างต่อเนื่องหลังจากที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ประกาศให้ปี 2518 (ค.ศ. 1975) เป็นปีสตรีสากลและต่อด้วยการประกาศให้ปี 2519 - 2528 เป็นปีทศวรรษแห่งการพัฒนาสตรีสู่ความเสมอภาค การพัฒนาศักยภาพโอกาสและสันติภาพ เพื่อกระตุ้นให้รัฐบาลและประชาชนในประเทศสมาชิกทั่วโลกได้ตระหนักถึงความสำคัญของสตรีและระดมพลังแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายในทุกมิติ ซึ่งประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติได้ตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาวหรือแผน 20 ปี (พ.ศ. 2525 - 2544) เพื่อวางกรอบทิศทางการส่งเสริมงานด้านการพัฒนาสตรีของประเทศในขณะนั้น โดยแผนพัฒนาสตรีระยะยาวนี้ นับได้ว่าเป็นแผนพัฒนาสตรีฉบับแรกของประเทศที่ได้พยายามวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ในการพัฒนาสตรีอย่างครอบคลุม ทั้งสาธารณสุข การศึกษา แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร การดูแลสตรีด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมืองและการตัดสินใจ รวมทั้งการแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเท่าเทียมกัน และจากความตื่นตัวของนานาชาติประกอบกับการมีแผนพัฒนาสตรีระยะยาวนี้เอง เป็นสื่อและแรงกระตุ้นที่ทำให้งานด้านการพัฒนาสตรีของหน่วยงานภาครัฐเริ่มมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และจากกระแสตื่นตัวงานด้านการพัฒนาสตรีในระดับสากลส่งผลให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) มีการระบุถึงการส่งเสริมให้สตรีได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น และบรรจุแนวนโยบายด้านการพัฒนาสตรีไว้ในบทที่ว่าด้วยการพัฒนาสังคม

ของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่สตรีทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะสตรีที่อยู่ในเขตชนบทด้านการพัฒนาโอกาสในการทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การพัฒนาอาชีพและยกระดับฝีมือแรงงานสตรี เวลาต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับแผนการพัฒนาสตรีมีการเปลี่ยนแปลงเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) โดยโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาสตรีที่ปรากฏในแผนพัฒนา ฉบับที่ 4 ได้ถูกบูรณาการอยู่ในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย เป็นการกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาส่งเสริมสร้างโอกาสและความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2554: 5 - 7)

2.3.2 ความหมายของการพัฒนาสตรี (Women Development)

ยุพิน เย็นสุวารินทร์ (2528: 24) กล่าวถึง การพัฒนาสตรี หมายถึง เงื่อนไข 2 อย่าง ได้แก่ เงื่อนไขต่าง ๆ ในสังคม และเงื่อนไขในตัวของผู้หญิงเอง โดยเงื่อนไขทั้งสองนี้ สตรีต้องเลือกและกำหนดบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพเงื่อนไขปัญหาที่เป็นอยู่ในขณะนั้นด้วย

ยุพา วงศ์ไชย (2528: 37) ให้ความหมาย การพัฒนาสตรีเป็นการทำให้สถานภาพของสตรีดีขึ้นและสตรีต้องทำหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังไว้ว่าเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

อริศรา ธนุสิงห์ (2539: 20) ให้ความหมายการพัฒนาสตรี คือ การพัฒนาศักยภาพของสตรีให้มีส่วนร่วมร่วมกับชายในการพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน สังคม ให้เจริญก้าวหน้า

ทัศนีย์ กมลลานนท์ (2546: 21) สรุปความหมายของการพัฒนาสตรีหมายถึงการทำให้สถานภาพและบทบาทของสตรีเท่ากับชาย

สรุป การพัฒนาสตรี หมายถึง การนำศักยภาพ สถานภาพและบทบาทของสตรีมาพัฒนาให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมศักยภาพและสร้างโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิต การบริหาร และการตัดสินใจในทุกระดับอย่างสมดุล โดยสตรีที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเป็นกำลังสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2.3.3 แนวคิดพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสตรี

สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช (2538: 15 - 17) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้สตรีไม่สามารถพัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่ คือการที่สังคมและสภาพสังคมเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของสตรีในด้านต่าง ๆ เช่น สตรีจำนวนมากทำงานรายได้ต่ำ หรือการไม่มีโอกาสรับตำแหน่ง

ผู้บริหาร การต้องรับผิดชอบงานบ้าน ถึงแม้ว่าจะทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับสามี ตลอดจนขาดแบบอย่างของสตรีในตำแหน่งงานระดับสูงต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นต้น รัฐบาลจึงได้วางแผนพัฒนาสตรีให้ได้พัฒนาศักยภาพให้เต็มที่ คือ

- 1) มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณการเลี้ยงดูเด็ก ตลอดจนผลของการเป็นบิดามารดาที่ดี
- 2) ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้การอบรมด้านแนวคิดและทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) หาทางลดความไม่เสมอภาคในการแบ่งภาระการทำงานบ้าน
- 4) ช่วยให้ผู้สตรีพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการจัดการด้านเทคโนโลยี และการนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ให้เต็มที่

มีการบรรจุการดำเนินการเกี่ยวกับสตรีไว้ในแผนการดำเนินงานแต่ละระยะตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ศิริ เกิดอินทร์, 2541: 2) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) มีการแก้ปัญหาดังกล่าวที่ขาดความรู้ในการดูแลครอบครัวด้วยการให้ความรู้พื้นฐานทั่วไปด้านคนธรรมศาสตร์ การใช้เวลารว่างหลังการประกอบอาชีพ

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - 2514) มีรูปแบบกิจกรรมที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มสตรีการเป็นผู้นำและฝึกอบรมด้านอาชีพ

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) องค์การสหประชาชาติประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล และกำหนดให้วันสตรีสากลตรงกับวันที่ 8 มีนาคมของทุกปี โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรี มุ่งเน้นการวางแผนครอบครัว การให้บริการสาธารณสุขและการพัฒนาอาชีพสตรีมากขึ้น

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) มีแผนพัฒนาสตรีที่ชัดเจนขึ้นเน้นการจัดตั้งองค์กรสตรีในทุกระดับ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการฝึกอบรมเพิ่มทักษะอาชีพสตรีควบคู่กับการพัฒนาความเป็นผู้นำของสตรี

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ดำเนินการช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 4 เน้นส่งเสริมสตรีควบคู่กับการพัฒนาความเป็นผู้นำของสตรี

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) เน้นการมีส่วนร่วมของสตรีและการจัดตั้งองค์กรสตรีให้ครบทุกระดับ มีการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องและพัฒนาส่งเสริมครอบครัว

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) เน้นให้จัดตั้งองค์กรสตรีให้ครบทุกระดับ เพื่อให้องค์กรสตรีเป็นแกนนำในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เน้นคนเป็นศูนย์กลาง จุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาคือทำให้ทุกคนในสังคมโดยเฉพาะสตรีได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีจิตสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลาง เน้นการพัฒนาศักยภาพสตรีให้พึ่งพาตนเองได้ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนการพัฒนา ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 เน้นเสริมสร้างศักยภาพสตรีให้มีภาวะผู้นำ ได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ มีการพัฒนาฝีมือและทักษะใหม่ ๆ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พัฒนากลไกสตรีมีส่วนในการบริหารและการตัดสินใจและรับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ รวมถึงกระตุ้นและผลักดันสัดส่วนสตรีในภาคการเมืองและการบริหารให้เพิ่มขึ้น

แผนการพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) คงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน โดยคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เน้นการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็งเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีต่อไป

2.3.4 แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

วิสัยทัศน์

การสร้างสังคม เสมอภาค เป็นธรรม และยุติธรรม ที่สตรีไทยอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี มั่นคงปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1) เป้าประสงค์

(1) สังคมไทยเป็นสังคมที่เสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน

(2) สังคมไทยมีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยสตรีทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม

(3) สตรีมีสุขภาพ สุขภาวะ มีความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(4) สตรีมีความมั่นใจและมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมืองการบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

(5) องค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ มีความเข้มแข็งเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนสตรี

2) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อพัฒนาคนในสังคมไทยให้ตระหนักรู้และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีและเข้าใจบทบาทสตรีในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน

(2) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เกิดความเป็นธรรมและยุติธรรมสำหรับสตรีทุกกลุ่ม โดยให้สตรีมีโอกาสเข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

(3) เพื่อเร่งพัฒนาและส่งเสริมให้สตรีทุกกลุ่ม ทุกระดับอายุ มีสุขภาพ สุขภาวะ มีความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(4) เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีความมั่นใจ มีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมืองการบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

(5) เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งสำหรับองค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ มีความเข้มแข็งและเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนสตรีในทุกระดับ

3) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดเป้าหมายไว้ ดังนี้

(1) ปรับปรุงเจตคติของคนในสังคม โดยวัดจากเจตคติของเด็ก เยาวชน ผู้หญิงและผู้ชายต่อบทบาทหญิงชายทุกระดับในอัตราส่วนที่ดีขึ้น

(2) ระดับความสำเร็จของสตรีทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ อย่างเท่าเทียมในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสตรีที่ประสบความสำเร็จและมีความสามารถพิเศษที่มีผลงานโดดเด่นและได้รับการยกย่องในสาขาต่าง ๆ มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้น

(3) สตรีได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม อย่างเท่าเทียมกัน และยุติธรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้น

(4) สตรีทุกกลุ่มทุกวัยมีความรู้ความตระหนักถึงการรักษาสุขภาพและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุขถ้วนหน้า

(5) องค์การและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็น ความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

(6) สตรีและเด็กที่ประสบปัญหาความรุนแรงและอยู่ท่ามกลางความขัดแย้งต่าง ๆ ในสังคมได้รับการแก้ไขและเยียวยาตามมาตรฐานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

(7) สัดส่วนของสตรีที่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น

(8) กลไกและองค์กรสตรีทุกระดับได้รับการพัฒนาและมีศักยภาพในการดำเนินงานพัฒนาสตรีในส่วนที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถพึ่งตนเองและมีการทำงานอย่างสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ 5 ด้าน เพื่อการพัฒนาสตรี ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างเจตคติและการยอมรับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สร้างสังคมไทยที่มีความเสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับบทบาทสตรีในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางดำเนินงาน : เน้นส่งเสริมและจัดให้มีการให้การศึกษาเพื่อปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่เด็ก เยาวชน ผู้หญิงและผู้ชายทุกระดับและทุกกลุ่มอายุ ผ่านกระบวนการพัฒนาคู อาจารย์ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการให้ข้อมูลและการสื่อสารสาธารณะ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการผลิตสื่อต่าง ๆ และกำหนดมาตรฐานการเผยแพร่และสื่อสารสาธารณะอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิความเป็นมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรี เพื่อสร้างสังคมไทยที่มีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยเน้นให้สตรีทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สตรีได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและมีโอกาสเข้าร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม

แนวทางการพัฒนา : เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพสตรีผ่านระบบการพัฒนาทักษะและระบบการศึกษาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการส่งเสริมให้สตรีได้เข้าถึงและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนากลไกและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ เพื่อเอื้อให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าร่วมและรับประโยชน์จากระบบเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ถูกต้อง และ

เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนจัดการศึกษาวิจัยและสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเพิ่มโอกาสและศักยภาพของสตรีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการนำความรู้มาใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสุขภาวะ คุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้สตรีมีสุขภาวะ มีความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา โดยมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ เน้นการพัฒนาสตรีให้มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม

แนวทางการพัฒนา : ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้และปรับเจตคติด้านสุขภาวะผ่านสถาบันครอบครัวและระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข และให้เครือข่ายสตรีทุกพื้นที่ได้เข้าใจแนวทางการให้ความรู้แก่เด็กหญิง สตรี และบุรุษ รวมถึงผู้นำชุมชนเกี่ยวกับประเด็นด้านสุขภาพ ความเข้าใจเรื่องเพศศึกษา การป้องกันและแก้ไข ปัญหาโรคไม่ติดต่อและโรคติดต่อจากการมีเพศสัมพันธ์ เป็นต้น ตลอดจนรณรงค์และพัฒนากลไกทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม ปรับปรุงกฎหมายเพื่อคุ้มครองและบังคับใช้ อันจะนำไปสู่การลด ความรุนแรงต่อสตรีทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้สตรีมีความมั่นใจ มีความรู้ ความเข้าใจในการเมืองระบอบประชาธิปไตยและมีศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา : เน้นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ และสร้างความพร้อมแก่สตรีทุกกลุ่มเป้าหมายในการสมัครแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารที่เหมาะสม ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังค่านิยม จริยธรรม จรรยาบรรณ และอุดมการณ์ด้านจิตอาสาและจิตสาธารณะแก่สตรีทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่การเป็นผู้นำ โดยกระตุ้นความสนใจ รณรงค์ และสร้างความตระหนักแก่สังคมให้โอกาสและเลือกสตรีที่มีความสามารถเข้าเป็นผู้นำทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ แสวงหาแนวร่วมจากภาคการเมือง การบริหาร และสื่อมวลชนในการสนับสนุนสตรีที่มีศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง รวมทั้งแก้ไขกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารของสตรี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพกลไกและองค์กรสตรีทุกระดับ เพื่อพัฒนาองค์กรและกลไกสตรีระดับต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม

องค์กรพัฒนาเอกชนและเครือข่ายสตรีให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและเป็นแกนหลักขับเคลื่อนงานพัฒนาสตรีทุกระดับ

แนวทางการพัฒนา : มุ่งเน้นการส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ พัฒนาศักยภาพที่ปฏิบัติงานขับเคลื่อนการพัฒนาศรีขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน อีกทั้งเร่งจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีความเข้มแข็งในอนาคต การวางแผนและส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายขององค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีให้สามารถทำงานร่วมกันทั้งระหว่างองค์กรสตรีและองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิด ความหมาย และแนวทางการพัฒนาศรีตามช่วงแผนพัฒนาฯ ข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาศรี คือการนำศักยภาพ สถานภาพ และบทบาทของสตรีมาพัฒนาให้ดีขึ้น เพราะสตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญการส่งเสริมศักยภาพและสร้างโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการผลิต การบริหาร และการตัดสินใจในทุกระดับอย่างสมดุล จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ถึงแม้ว่าในอดีตสตรีจะเป็นผู้ด้อยโอกาสในการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แต่ปัจจุบันการพัฒนาศรีของไทยมีการพัฒนาการก้าวหน้าไประดับหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ก่อนที่จะมีการเริ่มกิจกรรมการพัฒนาศรีตามแผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผลที่เห็นเด่นชัดจากการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาศรีในภาครัฐและการตื่นตัวขององค์กรพัฒนาเอกชนและชุมชนคือการรวมตัวเป็นองค์กรหรือกลไกพัฒนาศรีทุกระดับ หน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และส่วนกลางต่างกำหนดและดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่มเป้าหมายหรือประชากรที่หน่วยงานหรือองค์กรตนเองรับผิดชอบ เช่น กระทรวงยุติธรรมให้ความสำคัญการลดความรุนแรง ส่งเสริมสิทธิความเสมอภาคของสตรีในทางกฎหมาย กระทรวงแรงงานดูแลสวัสดิการแรงงาน สิทธิของแรงงานสตรีควบคู่ไปกับการส่งเสริมศักยภาพของสตรีและพัฒนากิจกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขให้การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยแก่กลุ่มเป้าหมายสตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดูแลกลุ่มเกษตรกรสตรีและส่งเสริมอาชีพสำหรับเกษตรกรสตรี สำหรับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาศรีตามกลุ่มเป้าหมายของแผนพัฒนาสตรีฯ และเป็นแกนหลักกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนเข้าร่วมดำเนินงานด้านการพัฒนาศรี โดยในช่วงทศวรรษนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล เริ่มให้ความสำคัญ

สนใจเข้ามามีบทบาทและพัฒนากิจกรรมด้านการพัฒนาสตรีในพื้นที่ที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองสิทธิของสตรีและเด็กหญิงเกิดขึ้นหลายองค์กร เช่น มูลนิธิผู้หญิง มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล สมาคมบัณฑิตสตรีอุทิศศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2.4 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

ประวัติความเป็นมา

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้รับสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี จังหวัดลำพูน จากนางสายพินและนายวิชาญ พหุลโยธิน โดยบริจาคที่ดินจำนวน 9 ไร่ 3 งาน 24.8/10 ตารางวา พร้อมอาคารฝึกอาชีพ 1 หลัง อาคารโรงอาหาร 1 หลัง และศาสตราจารย์ นายแพทย์ประสงค์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณแพทย์หญิง คุณหญิงสุดศกร ตัวจินดา ร่วมบริจาค สร้างอาคารเรือนนอนอีก 1 หลัง รวมเป็นเงิน 27 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เยาวชนสตรีที่มีฐานะยากจนประสบปัญหาความเดือดร้อนและได้รับผลกระทบจากผู้ประกอบการเนื่องจากบิดามารดาเสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ ในพื้นที่เขต 17 จังหวัดภาคเหนือ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ และต่อมาเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 12 สิงหาคม 2547 ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ และได้รับพระราชทานชื่อจากสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เป็น “ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน” เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2547

สถานที่ตั้ง

279 หมู่ที่ 9 ถนนลำพูน - ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000

วิสัยทัศน์

พัฒนาวิชาชีพ สวัสดิการสตรีมีมาตรฐาน สามารถพึ่งตนเองได้ เครือข่ายมีส่วนร่วม

พันธกิจ

- 1) พัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายให้สามารถพึ่งตนเองได้
- 2) พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดบริการสวัสดิการสังคมที่มีมาตรฐาน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนองค์กรเครือข่ายและกลไกที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนา
กลุ่มเป้าหมาย
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้การฝึกอบรมวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เยาวชนสตรีที่มีฐานะยากจนประสบปัญหาความเดือดร้อน และเยาวชนสตรีที่กำลังประสบปัญหาการขาดผู้อุปการะ โดยมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ
- 2) เพื่อเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพสตรีไม่ให้ถูกล่อลวงไปประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม
- 3) เพื่อลดปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน
- 4) เพื่อให้การฝึกทักษะอาชีพให้แก่เด็กนักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตนเองได้

ยุทธศาสตร์

- 1) พัฒนารูปแบบและวิธีการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย
- 2) การเสริมสร้างศักยภาพในการดำรงชีวิตแก่กลุ่มเป้าหมาย
- 3) การส่งเสริมองค์การเครือข่ายในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการ
- 4) ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

ค่านิยม

มีจิตบริการ รู้รักสามัคคี ยึดมั่นในความดี มีจริยธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

บทบาท

- 1) เป็นผู้ให้บริการด้านการฝึกอาชีพแก่สตรีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- 2) เป็นผู้ประสานภาคีเครือข่ายในการจัดบริการด้านการฝึกอาชีพ
- 3) เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- 4) เป็นผู้คุ้มครองสวัสดิภาพสตรี ไม่ให้ถูกล่อลวงไปประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม
- 5) เป็นผู้ให้บริการสวัสดิการสังคมแก่สตรี

หน้าที่

- 1) จัดบริการด้านการฝึกอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับสตรีที่มีฐานะยากจนประสบปัญหาความเดือดร้อนและสตรีที่กำลังประสบปัญหาการขาดผู้อุปการะ
- 2) จัดบริการด้านการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับชุมชน
- 3) ประสานภาคีเครือข่ายในการจัดการบริการด้านการฝึกอาชีพให้กับสตรีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

- 4) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- 5) คัดกรองสวัสดิภาพสตรีไม่ให้ถูกล่วงละเมิดไปประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสม
- 6) จัดบริการสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรีและครอบครัวที่ประสบปัญหาในสถาบัน

และชุมชน

โครงสร้างการบริหารของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน
แสดงดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 โครงสร้างการบริหารของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา ฯ

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 9.

การดำเนินงาน

1) บริการด้านการฝึกอาชีพภายในศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา ฯ

(1) ฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์ฯ หลักสูตร 6 เดือน เทียบโอน ปวช. ร่วมกับวิทยาลัยการอาชีพป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร บัญชี หลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า หลักสูตรอาหารและโภชนาการ หลักสูตร ธุรกิจท่องเที่ยวและการโรงแรม หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์

(2) ฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์ฯ หลักสูตรระยะสั้น 3 - 6 เดือน จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ นวดแผนไทย ตัดเย็บเสื้อผ้าและสูตรเสริมสวย

(3) ฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยดำเนินการฝึกอบรมควบคู่ไปกับการฝึกอบรมปกติเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมวิชาชีพภายในศูนย์ฯ ได้รับความรู้และทักษะประสบการณ์ชีวิตเพิ่มขึ้น เกิดพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นำไปใช้ในชีวิตประจำวันเมื่อสำเร็จการฝึกอบรมไปแล้วโดยวิทยากรจากหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนอบรมให้ความรู้ในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันการวางแผนครอบครัว ความรู้เรื่องการป้องกันโรคเอดส์ยาเสพติด กฎหมายเบื้องต้น การเข้าค่ายอบรมจริยธรรม คุณธรรม โครงการค่ายพุทธบุตร

2) บริการด้านการฝึกอาชีพในชุมชน

ดำเนินการฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้นในชุมชน หรือในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบตามความต้องการของสตรีในชุมชน เพื่อสร้างรายได้เสริมให้แก่กลุ่มสตรีในชุมชน สร้างกระบวนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สตรีและชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยโครงการฝึกอาชีพในชุมชน มีดังนี้

- (1) โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)
- (2) โครงการสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (110 วัน)
- (3) การสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมโครงการสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจให้แก่สตรี
- (4) โครงการเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจให้แก่สตรี
- (5) โครงการสถานีสวัสดิการสมานฉันท์ประจำปี 2557
- (6) โครงการเสริมทักษะด้านอาชีพระยะสั้นให้แก่เด็กในวัยเรียน (5 วัน)
- (7) โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อป้องกันการถูกล่อลวง (30 วัน)

(8) โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแกนนำเด็กและเยาวชนในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่น (5 โรงเรียน)

บริการของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ

1) จัดที่พักอาศัยพร้อมเครื่องหลับนอน เครื่องแต่งกายในการฝึกอบรมวิชาชีพของใช้จำเป็น วัสดุฝึกอบรมวิชาชีพ พร้อมอาหาร 3 มื้อ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

2) จัดบริการทางการแพทย์ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เจ็บป่วยและหากเกิดเจ็บป่วยมาก มีบริการจัดส่งไปที่โรงพยาบาลตามชนิดของโรคและแพทย์เฉพาะทาง

3) จัดบริการด้านสงเคราะห์ โดยมีนักสังคมสงเคราะห์คอยให้คำปรึกษาแนะนำแก้ปัญหาในการปรับตัวเมื่อเข้ามารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์ฯ

4) ในระหว่างฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพเสริมทักษะพิเศษเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

5) จัดบริการห้องสมุด ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตต่อไป

6) บริการด้านศาสนาจัดให้มีห้องพระไว้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพมีโอกาสไหว้พระสวดมนต์ นั่งสมาธิ และมีการนิมนต์พระสงฆ์แสดงธรรมเทศนาเป็นประจำทุกเดือน และจัดให้มีการทำบุญในวันสำคัญตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเข้าพรรษา วันสงกรานต์ เป็นต้น

7) บริการด้านนันทนาการ จัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ มีโอกาสสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เช่น แข่งขันเปตอง ประกวดร้องเพลง ทักษะศึกษา ไหว้พระ 9 วัด ประกวดความสามารถพิเศษ เป็นต้น

8) จัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติในสถานที่จริง (ฝึกงาน) ตามหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน

9) เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพเรียนจบหลักสูตรแล้ว ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ จัดบริการหางานให้ทำตามวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จหลักสูตรหรือความประสงค์ที่ตนเองถนัดรวมถึงให้คำพาหนะเดินทางกลับภูมิลำเนาด้วย

ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา ฯ จัดตั้งและเปิดดำเนินการสงเคราะห์และฝึกอาชีพแก่สตรีและเยาวชนสตรียากจนผู้ประสบปัญหาทางสังคม มาตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปัจจุบันปรากฏจำนวนผู้เข้ารับการอบรมและหลักสูตรที่เปิดดำเนินการทั้งภายในและภายนอก แสดงตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 สถิติผู้เข้ารับฝึกการอบรมวิชาชีพศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ
ประจำปีงบประมาณ 2557 (จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม)

จังหวัด	จำนวน(คน)
เชียงใหม่	170
เชียงราย	99
ลำพูน	57
แม่ฮ่องสอน	19
น่าน	7
ลำปาง	6
พะเยา	8
กรุงเทพมหานคร	4
อุดรธานี	2
ตาก	1
อุดร	1
พิษณุโลก	1
นครศรีธรรมราช	1
รวม	376

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 21 - 22.

ตารางที่ 2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ
ประจำปีงบประมาณ 2557 (จำแนกตามหลักสูตร)

ชื่อหลักสูตร	จำนวน
ธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม ระดับ 2	30
ธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม ระดับ 4	16
ธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม ระดับ 6	17
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับ 2	22
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับ 4	19
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับ 6	16
อิเล็กทรอนิกส์ ระดับ 4	10
อิเล็กทรอนิกส์ ระดับ 6	15
ตัดเย็บเสื้อผ้า ระดับ 2	27
ตัดเย็บเสื้อผ้า ระดับ 4	19
ตัดเย็บเสื้อผ้า ระดับ 6	26
อาหารและโภชนาการ ระดับ 2	29
อาหารและโภชนาการ ระดับ 4	20
อาหารและโภชนาการ ระดับ 6	20
บัญชี ระดับ 2	52
บัญชี ระดับ 4	17
บัญชี ระดับ 6	21
รวม	376

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 23 - 24.

ตารางที่ 2.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายในศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ
ประจำปีงบประมาณ 2557 (จำแนกตามชนเผ่า)

ชนเผ่า	จำนวน (คน)
กระเหรี่ยง	88
ม้ง	112
อาข่า	75
พื้นราบ	48
ลาหู่	10
มูเซอ	11
เย้า	14
ลีซอ	8
ลัวะ	1
เมี่ยน	2
ไทยใหญ่	7
รวม	376

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 25.

ตารางที่ 2.5 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพภายนอกศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ
โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ประจำปี 2557

รุ่นที่	หลักสูตร	สถานที่ (ลำพูน-เชียงใหม่-แม่ฮ่องสอน)	จำนวน (คน)
1	การทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณ	ศูนย์วิจัยหัตถกรรม อ.ลี้	30
2	การทอผ้ากี่เอว	บ้านแม่ขนาด อ.แม่ทา	30
3	การแปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ	บ้านก่อข่อย อ.เมืองลำพูน	30
4	การผลิตเส้นไหมและการสาวไหมให้ได้คุณภาพ	เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง อ.ทุ่งหัวช้าง	30
5	ผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่ใช้ในครัวเรือน	กลุ่มต้นกล้าอาชีพ อ.เวียงหนองล่อง	30
6	การทำลำไยสีทองอบสมุนไพรและสมุนไพรอบแห้ง	ศูนย์เรียนรู้ชุมชน อ.ลี้	30
7	การแปรรูปอาหารและน้ำพริก	อบต.น้ำดิบ อ.ป่าซาง	30
8	การแปรรูปอาหารและการทำกระป๋อง	อบต.เวียงกานต์ อ.บ้านโฮ่ง	30
9	การตัดเย็บเสื้อผ้า	บ้านช่างเพ็ญ อ.บ้านธิ	30
10	การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	อบต.ป่าไผ่ อ.ลี้	30
11	การแปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าขนเฒ่า	บ้านป่าแดงโน อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	30
12	ช่างก่อสร้าง	ศูนย์พัฒนาโครงการหลวงม่อนเงาะ ต.สบเมิง อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่	30
13	การเย็บปักถักร้อย	บ้านกาศ ต.บ้านกาศ อ.แม่สะเรียง จ.แม่ฮ่องสอน	30
รวม			390

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 26.

ตารางที่ 2.6 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในชุมชนของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ
โครงการสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจ

หลักสูตร	สถานที่ (จังหวัดลำพูน)	จำนวน (คน)
เครื่องปั้นดินเผาแดงหลวง	บ้านดอนหลวง ต.วังผาง อ.เวียงหนองล่อง	10
การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากกาแฟ และลำไย	บ้านห้วยแห่น ต.ป่าไผ่ อ.ลี้	10
แผนไทยตำบลวังผาง	กลุ่มแผนไทย ต.วังผาง อ.เวียงหนองล่อง	10
หัตถกรรมบ้านพระบาทห้วยต้ม	บ้านห้วยต้ม ต.นาทราย อ.ลี้	10
หัตถกรรมสร้อยหินมงคล	บ้านชีวิตใหม่ ต.ป่าไผ่ อ.ลี้	10
ผ้าทอยกดอก	บ้านบวก ต.ดงดำ อ.ลี้	10
ทอผ้าแม่ขนาด	บ้านแม่ขนาด ต.แม่ทา อ.แม่ทา	10
ผ้าทอยกดอก	บ้านปู่ ต.ลี้ อ.ลี้ จ.ลำพูน	10
สิ่งประดิษฐ์จากเศษไม้สัก	บ้านปวงคำ ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ	10
ทอผ้าบ้านปวงคำ	บ้านปวงคำ ต.ลี้ อ.ลี้	10
รวม		100

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 28.

ตารางที่ 2.7 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในชุมชนของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ
โครงการสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (หลักสูตร 110 วัน)

หลักสูตร	สถานที่ (จังหวัดลำพูน)	จำนวน (คน)
ตัดเย็บเสื้อผ้า	บ้านป่าสัก ต.บ้านธิ อ.บ้านธิ	20
ตัดเย็บเสื้อผ้า	บ้านแพะตันยางงาม ต.บ้านธิอ. บ้านธิ	20
ตัดเย็บเสื้อผ้า	บ้านผาด้าย ต.แม่ลาน อ.บ้านธิ	20
เครื่องปั้นดินเผาแดงหลวง	บ้านวังผาง ต.วังผาง อ.เวียงหนอง ล่อง	20
หัตถกรรมบ้านพระบาทห้วยต้ม	บ้านห้วยต้ม ต.นาทราย อ.ลี้	20
แผนไทยตำบลวังผาง	บ้านวังผาง ต.วังผาง อ.เวียงหนอง ล่อง	20
รวม		80

แหล่งที่มา: ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน, 2557: 29.

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรมวิชาชีพ พบงานวิจัยเชิงประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพเกี่ยวกับสตรีและบุคลากรอื่น โดยมีสาระสำคัญและผลการประเมินที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ ดังนี้

กนิษฐา สุวัฒน์กุล (2541: 61 - 84) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมอาชีพของศูนย์ส่งเสริมและฝึกอาชีพสตรีภาคกลางเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ใช้ตัวแบบจำลอง CIPP กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นที่ 20 จำนวน 139 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 169 คน เครื่องมือหลักเป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า 1) การประเมินสภาพแวดล้อม ได้แก่ ระเบียบการส่งเสริมและฝึกอาชีพ การ

ดำเนินการด้านต่าง ๆ ของศูนย์ เช่น การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การกำหนดระยะเวลาการรับสมัครและการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นด้านบุคลากร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการฝึกอบรมอาชีพมีความพอเพียงในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย โดยวัสดุอุปกรณ์มีความพอเพียงในระดับต่ำกว่าด้านอื่น 3) การประเมินกระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผล กิจกรรมและการจัดฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง 4) การประเมินผลผลิต มีความเหมาะสมในระดับปานกลางโดยผลผลิตของโครงการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายของกรมประชาสัมพันธ์ 5) ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 6) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ บุคลากร การขาดความรู้ความชำนาญ จำนวนครูผู้สอนน้อยและปัญหาด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมลาออกกลางคัน ปัญหาครอบครัว และการปรับตัว ขาดการนำความรู้และเทคโนโลยีไปใช้ในการฝึกอบรม รวมถึงวัสดุอุปกรณ์น้อยและไม่ทันสมัย

บุญชู มั่งคั่ง (2543: 39 - 53) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแกมพูชาของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัดสระแก้ว โดยใช้รูปแบบ CIPP กลุ่มประชากรในการศึกษา ได้แก่ คณะผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแกมพูชา จำนวน 26 คน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแกมพูชา จำนวน 49 คน รวมทั้งสิ้น 75 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การประเมินบริบทด้านวัตถุประสงค์และความสอดคล้องของโครงการผู้ดำเนินการฝึกอบรมเห็นด้วยในระดับมาก 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ด้านโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาวิชา สิ่งอำนวยความสะดวกและความสะดวกของหน่วยงาน ผู้ดำเนินการฝึกอบรมเห็นด้วยในระดับมาก 3) การประเมินกระบวนการด้านขั้นตอนการดำเนินการ การจัดการฝึกอบรมการประเมินผล และการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นด้วยในระดับมาก 4) การประเมินผลผลิตด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการนำผลการอบรมไปประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแกมพูชา ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

สินชัย ถนอมสิน (2545: 27 - 43) ศึกษาโครงการพัฒนาศรีด้านการส่งเสริมอาชีพ ศึกษากรณีจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการดำเนินโครงการพัฒนาศรีด้านการส่งเสริมอาชีพ 2) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จของโครงการเพื่อเป็นข้อมูลกำหนดนโยบายดำเนินการ

โครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ สมาชิกกลุ่มสตรีอาสาพัฒนาชุมชนของจังหวัดตราด จำนวน 121 คน ผลการศึกษา พบว่า หลังจากได้รับการสนับสนุนด้านอาชีพจากภาคราชการแล้วมีการนำความรู้ไปประกอบอาชีพเป็นรายได้เสริมช่วยเหลือครอบครัว สำหรับผลการดำเนินงานและความสำเร็จของโครงการกิจกรรมการพัฒนาสตรี พบว่า การพัฒนารูปแบบการผลิตและมีมือถูกนำไปใช้ประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวมากที่สุด ส่วนความต่อเนื่องผลการดำเนินโครงการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการประชุมและรายงานผลการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

พระศุภชัย บุตรเวียงพันธ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอาชีพศึกษาเฉพาะกรณีเวทีบำเพ็ญประโยชน์ วัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ โดยใช้ตัวแบบ CIPP 2) ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับการอบรมฝึกอาชีพในโครงการเวทีบำเพ็ญประโยชน์ จำนวน 138 คน ผลการศึกษา 1) การประเมินด้านสภาพแวดล้อม พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการอบรมในระดับค่อนข้างสูง 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า ทรัพยากรด้าน บุคลากร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความพอเพียงในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพอเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น แต่ในภาพรวมทรัพยากรด้านต่าง ๆ มีความพอเพียงในระดับสูง 3) การประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ด้านบุคลากร ด้านการฝึกอาชีพและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ส่วนด้านกิจกรรมทั่วไปและด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูงทุกด้านทำให้ภาพรวมมีความเหมาะสมค่อนข้างสูง 4) การประเมินด้านผลผลิต พบว่า มีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูง ทั้งด้านผลผลิตโดยตรง คือ ความรู้ความชำนาญในอาชีพที่ฝึกอบรม และผลผลิตโดยอ้อม คือ ด้านคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพ พบว่า จำนวนครูไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ สถานที่ในการฝึกอบรมไม่มีการแบ่งแยกสัดส่วน ไม่สะดวกและคับแคบ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ชำรุดและหมดสภาพและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน สิ่งอำนวยความสะดวกสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลไม่ทั่วถึง ที่พักอาศัย สุขภาพไม่เพียงพอ

ชัยวิช สิริสุข (2546: 69 - 89) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี โดยนำแบบจำลอง CPO (CPO's Evaluation Model) ใช้เป็นกรอบประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน กระบวนการและผลผลิต กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรใน

โครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ จังหวัดลพบุรี ประจำปี 2546 เป็นครูฝึกวิชาชีพ 106 คน ทหารกองประจำการ 3,795 คน รวมทั้งสิ้น 3,901 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูฝึกวิชาชีพและทหารกองประจำการประเมินด้านปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการโดยรวมสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก หากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ พบว่ามี 3 ด้านที่ได้รับการประเมินในระดับมาก คือ ความต้องการความจำเป็นของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนองค์ประกอบที่ประเมินสอดคล้องกันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพร้อมและทรัพยากรของโครงการ 2) ครูฝึกวิชาชีพและทหารกองประจำการ ประเมินด้านกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการโดยรวมสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก 3) ครูฝึกวิชาชีพและทหารกองประจำการ ประเมินด้านผลผลิตของโครงการโดยรวมสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก

ดูจเดือน ศรีปากดี (2548: 99 - 147) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหมวดเกษตรกรรม เพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน ใช้รูปแบบ CIPP ประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกโรงเรียน เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ วิทยากรครูผู้สอนวิชาชีพในโครงการและผู้เข้าอบรม รวมทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสังเกต ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการประเมินบริบทของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการประเมินปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมและเพียงพอ ในด้านงบประมาณที่ได้รับในการจัดทำโครงการ คุณภาพของวิทยากรและบุคลากร โครงสร้างหลักสูตร แผนการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าตามความเห็นของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงบประมาณ คุณภาพของวิทยากรและบุคลากร โครงสร้างหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์มีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง 3) ผลการประเมินกระบวนการในความเห็นของผู้รับการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่เห็นว่ามีความเหมาะสมมากผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจทั้งในด้านการเตรียมการ การดำเนินการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมให้ความรู้ การแก้ปัญหาของผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม 4) ผลการประเมินผลผลิตของโครงการในความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่พบว่าผู้เข้าอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 5 ด้าน คือ ผู้เข้าอบรม (1) นำความรู้ไปปรับปรุงในการทำอาชีพเดิม (2) การนำความรู้ไปปรับปรุงใช้ในอาชีพเสริมจากอาชีพหลัก (3) ได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพเกษตรกรรมอย่างชัดเจน (4) นำความรู้ไปปรับปรุงการทำอาชีพใหม่ (5) นำความรู้

ไปเผยแพร่ในครอบครัวและชุมชนได้ ยกเว้นผลการประเมินตามความเห็นของเจ้าหน้าที่ในส่วนของการนำความรู้ไปเผยแพร่หรือเป็นวิทยากรพบว่ามีเหมาะสมปานกลาง ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 5) ผลการประเมินด้านผลกระทบ โดยผลกระทบด้านบวกต่อผู้รับการอบรมที่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 3 ด้าน คือ (1) เกิดกลุ่มอาชีพในชุมชนที่หลากหลาย (2) นำความรู้ไปดำเนินการสู่อาชีพในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน (3) ทำให้กลุ่มอาชีพในชุมชนมีความก้าวหน้า ส่วนด้านที่เหมาะสมระดับปานกลางไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ คือ (1) การสร้างเครือข่ายเข้าร่วมในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชน (2) สามารถจัดหางบประมาณเข้าพัฒนากลุ่มอาชีพในชุมชน ส่วนผลกระทบด้านลบต่อผู้เข้าอบรมภาพรวมในระดับน้อย ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ คือ การอบรมไม่ได้ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมเสียโอกาส และเสียเวลา 6) ผลการประเมินด้านความพึงพอใจของผู้รับการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 3 ด้าน คือ บุคลากร หลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรม ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ คือ ด้านสถานที่ เวลา และวัสดุอุปกรณ์

ศิริพร ญาตินิภา (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรเพื่ออนุรักษ์ดินน้ำของหน่วยจัดการต้นน้ำแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี โดยประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ผลผลิต และผลลัพธ์ จากกลุ่มตัวอย่าง 222 คน เครื่องมือหลักที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่ได้รับการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดด้านผลผลิต รองลงมาด้านกระบวนการดำเนินโครงการและเห็นด้วยมากด้านบริบทและด้านปัจจัยนำเข้าตามลำดับ โดยเห็นด้วยมากที่สุดและเห็นด้วยมาก 3 อันดับแรก 1) ด้านบริบทเห็นด้วยมาก ได้แก่ (1) ชุมชนต้องการมีความรู้เกี่ยวกับการทำอาชีพนอกภาคเกษตร (2) วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล (3) โครงการเหมาะสมที่จะป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 2) ด้านปัจจัยนำเข้าเห็นด้วยมาก ได้แก่ (1) จำนวนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการมีเพียงพอ (2) เอกสารที่ใช้ประกอบคำบรรยายมีเพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (3) สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม สะดวกต่อการเดินทาง 3) ด้านกระบวนการดำเนินโครงการเห็นด้วยมาก ได้แก่ (1) วิทยากรเอาใจใส่ ให้ความสนใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี (2) ผู้จัดการฝึกอบรมมีการดูแลเอาใจใส่ (3) อุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำอาชีพนอกภาคเกษตร 4) ด้านผลผลิตเห็นด้วยมาก ได้แก่ (1) สามารถปลูกผักปลอดสารพิษเป็นอาชีพเสริมได้

- (2) มีทักษะความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้รับการฝึกอบรมเข้าใจได้เป็นอย่างดี
 (3) ติดตามและให้ความสนใจเรื่องเกษตรผสมผสานอย่างต่อเนื่อง

กอบชัย ชีววิญญู (2550: 59 - 75) ศึกษาการประเมินผลโครงการปลูกยางพาราเพื่อยกระดับรายได้และความมั่นคงให้แก่เกษตรกรในแหล่งปลูกยางใหม่ ระยะที่ 1: ศึกษากรณีจังหวัดนครราชสีมา โดยนำแบบการประเมินเชิงระบบ (System Model) ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยนำออก มาใช้เป็นแนวทางประเมิน กลุ่มเป้าหมายในการประเมินปัจจัยนำเข้า และกระบวนการได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการ การประเมินปัจจัยนำออก ได้จากประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 212 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยนำเข้า การได้รับข้อมูลข่าวสารรายละเอียดของโครงการ พบว่า คู่มือและแนวทางในการปฏิบัติมีความชัดเจนเข้าใจง่าย การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำนักงานในตอนแรกไม่มีความพร้อมแต่ได้ทำการแก้ไขโดยหยิบยืมมาจากสำนักงานในจังหวัดใกล้เคียง ด้านทำเลที่ตั้ง พบว่า สำนักงานมีระยะทางไกลจากที่ปลูก การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน พบว่า มีความเพียงพอต่อการดำเนินงาน การเตรียมความพร้อมของบุคลากรพบว่า มีการส่งเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มาประจำที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านประสบการณ์และความชำนาญของเจ้าหน้าที่พบว่า พนักงานมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี 2) ด้านกระบวนการการวางแผนโครงการ พบว่า มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจัดโครงสร้างการบริหาร และการปฏิบัติงานของโครงการพบว่า จำนวนหน่วยงานมีความเหมาะสมแต่บทบาทหน้าที่แต่ละหน่วยงานไม่ชัดเจน การบริหารจัดการกิจกรรมของโครงการด้านการกำหนดพื้นที่ปลูกยางจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกรมวิชาการเกษตร ด้านการพิจารณาผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่า เกษตรกรต้องมีสัญชาติไทย บัตรประจำตัวประชาชนและเอกสารสิทธิการครอบครองที่ดิน และด้านการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ พบว่า เกษตรกรเป็นผู้กำหนดหัวข้อหรือปัญหาแล้วให้สำนักงานกองทุนเป็นผู้จัดหลักสูตรการฝึกอบรม 3) ด้านปัจจัยนำออกผลการประเมินการสร้างงานในพื้นที่อยู่ในระดับมากและความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเจ้าหน้าที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุด ส่วนด้านเงินกู้ได้รับความพึงพอใจน้อยสุด

มารุต คำชะอม และคณะ (2551: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยการประเมินผลโครงการพัฒนาอาชีพในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม/ปอเนาะ/ชุมชน ในพื้นที่จังหวัดยะลา บัตตานี นราธิวาส เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการในมิติของปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต และศึกษาปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวม 1,336 คน ในจังหวัดยะลา

ปัตตานี นราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า ผลดำเนินการเป็นไปด้วยดีทั้งปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต กลุ่มเป้าหมายทั้งสามจังหวัดมีความต้องการพัฒนาอาชีพในโรงเรียนสูงมากได้รับความรู้และมีความพึงพอใจมาก เยาวชนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรประจำวันและประกอบอาชีพในอนาคตได้ ส่วนปัญหาอุปสรรค ความเร่งด่วนของโครงการทำให้มีเวลาเตรียมการจำกัด ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ยากลำบากและเสี่ยงภัยในการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอบรมในสถานที่ฝึกอบรมบางแห่งมีไม่เพียงพอและด้วยคุณภาพใช้การไม่ได้

ธนพงศ์ แอน้อย (2550: 58 - 82) ศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขังเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาโดยใช้แบบจำลอง CIPP ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการฝึกอบรม จำนวน 8 คน วิทยากรผู้ฝึกอบรมจำนวน 3 คน และผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม เป็นการประเมินความเหมาะสมนโยบายกรมราชทัณฑ์ ด้านการฝึกวิชาชีพ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขังเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยา และความสอดคล้องระหว่างนโยบายด้านการฝึกวิชาชีพกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ตามสภาพที่เป็นจริง พบว่า ผู้บริหารการฝึกอบรมและวิทยากรผู้ฝึกอบรมมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้นเป็นการศึกษาความเหมาะสมงบประมาณ วิทยากร สถานที่ อุปกรณ์ หลักสูตรและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขัง เรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาตามสภาพที่เป็นจริง ผู้บริหารการฝึกอบรม วิทยากรผู้ฝึกอบรมและ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการ ศึกษา ความเหมาะสมกิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขัง เรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาตามสภาพที่เป็นจริง ผู้บริหารการฝึกอบรม วิทยากรผู้ ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านผลผลิต เป็นการศึกษาผลสัมฤทธิ์ความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้เรือนจำ กลางพระนครศรีอยุธยาและการนำไปใช้ในสภาพที่เป็นจริงวิทยากรผู้ฝึกอบรมมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

คาน มุงคุณ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้ระหว่าง เรียนในโรงเรียนสุทธิสิริโสภณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน รวม

196 คน เครื่องมือที่หลักเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าครอบคลุมกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ บริบทด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษา พบว่า ระดับสภาพการดำเนินงานโครงการฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบริบทมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก

สุกฤตา แคนยุกต์ (2553: 62 - 77) ศึกษาการประเมินผลการให้บริการแนะแนวอาชีพของ เด็กและเยาวชน : ศึกษากรณีศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านอุเบกขา เพื่อประเมินผล การให้การบริการแนะแนวอาชีพของเด็กและเยาวชน รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ฝึกอบรมอาชีพ โดยประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ประชากรที่ใช้ศึกษาคือเด็กและเยาวชนที่อยู่ที่บ้านอุเบกขาในช่วงกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2552 จำนวน 100 ราย ผลการศึกษา พบว่า การประเมินผลการให้บริการแนะแนวอาชีพเด็กและเยาวชน โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผลผลิต กระบวนการ สภาพแวดล้อม และปัจจัยนำเข้า

พงษ์ศักดิ์ ย้อยเสริฐสุทธิ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันเพื่อเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในอุษุมรณต์ทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบดำเนินการตามรูปแบบ 2) ประเมินรูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่ได้พัฒนาขึ้นโดยได้ดำเนินการที่วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีและสถาน ประกอบการประเภทอุษุมรณต์ทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดสระบุรีผล การศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการจัดการศึกษาที่กำหนดขึ้นเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ เริ่มจากสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ การจัดการศึกษาสถานศึกษาจะรับผิดชอบการจัด การศึกษาในส่วนของเนื้อหาทฤษฎีและทักษะปฏิบัติงานพื้นฐานส่วนสถานประกอบการรับผิดชอบ การจัดการศึกษาในส่วนของทักษะปฏิบัติงานจริงในอาชีพโดยทำการวัดและประเมินผลร่วมกัน 2) การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่สถานประกอบการต้องการ คือ หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันใน รายวิชาช่างเดินสายไฟเครื่องยนต์แก๊สโซลีนหัวฉีดโดยมีเนื้อหาทฤษฎีและทักษะปฏิบัติงานพื้นฐาน เรียนในวิทยาลัยฯ จำนวน 45 ชั่วโมง ฝึกทักษะปฏิบัติงานอาชีพในสถานประกอบการจำนวน 15 ชั่วโมง 3) การดำเนินการจัดการศึกษา มีผู้สนใจสมัครเรียน 43 คน วิทยาลัยฯ คัดเลือกเป็น

ผู้เรียน 10 คน สอนเนื้อหาทฤษฎีและทักษะปฏิบัติงานพื้นฐานที่วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี 45 ชั่วโมง และฝึกทักษะปฏิบัติงานจริงในอาชีพ 15 ชั่วโมง จากการสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติพบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรวมร้อยละ 82.95 4) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด มีเพียงการเพิ่มจำนวนผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและการเพิ่มจำนวนผู้จบการศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก เจ้าของสถานประกอบการมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ความสะดวกในการส่งบุคลากรเข้าร่วมการจัดการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ผู้ชำนาญงานมีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ระยะเวลาในการสอนทักษะปฏิบัติงานอาชีพ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูผู้สอนในสถานศึกษาและรูปแบบการจัดการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้จบการศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด

อาภิสรา น้อยบุรี (2554: 84 - 111) ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาสภาพการจัดการฝึกอบรม ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอรูปแบบการจัดฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 450 คน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ส่วนสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการจัดฝึกอบรม ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเนื้อหาและหลักสูตร ด้านผู้สอนและวิธีการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจัดชั้นเรียนและอุปกรณ์การสอนอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าควรมีการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม 3) รายละเอียดรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฯ ได้แก่ (ก) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าอบรม ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่พักอาศัยในกรุงเทพฯ (ข) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรตอบสนองต่อการแก้ไขและเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ค) วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญใช้การบรรยายและลงมือปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ (ง) สถานที่และระยะเวลาในการฝึกควรใช้เวลาอย่างน้อย 150 ชั่วโมงในแต่ละหลักสูตร (จ) ควรมีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม รวมทั้งมีการติดตามผลการฝึกอบรม

แก้วดาวิน สุข (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมอาชีพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศกัมพูชาที่ดำเนินการโดยองค์กรพัฒนาเอกชน Nyemo ใน

ประเทศกัมพูชา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ โดยองค์กร Nyemo ผ่านการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยว 2) เพื่อศึกษาถึงศักยภาพของสตรีก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาชีพกับองค์กร Nyemo 3) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของสตรีเกี่ยวกับบทบาทขององค์กร Nyemo โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รายบุคคลร่วมกับการสังเกต กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือสตรี จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์กร Nyemo มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพสตรีผ่านการจ้างงานท่องเที่ยว 5 กิจกรรม คือ (1) การทำอาหารและทำความสะอาด (2) การเย็บเฟอร์นิเจอร์และเย็บปักถักร้อย (3) การแต่งกายและตัดเย็บเสื้อผ้า (4) การทอผ้าไหมแบบดั้งเดิม และ (5) การซักรีดเสื้อผ้าส่วนผู้ที่ผ่านโครงการฝึกอบรม ร้อยละ 80 ได้รับการจ้างงานมีและมีวิถีชีวิตดีขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการและสุดท้ายทัศนคติของสตรีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดมีทัศนคติเชิงบวกและคิดว่าองค์กร Nyemo ช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการได้รับการจ้างงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการประเมิน

การศึกษาวิจัยการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษากำหนดแนวทางและวิธีการประเมิน ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.2 วิธีการประเมินผล
- 3.3 นิยามปฏิบัติการ
- 3.4 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
- 3.9 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษากการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน ประยุกต์ใช้แบบจำลอง IPOO เป็นกรอบแนวทางประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

การประเมินความพร้อมหรือความพอเพียงของสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินโครงการ ได้แก่

- 1) หลักสูตร
- 2) บุคลากร

3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม

3.1.2 ด้านกระบวนการ (Process)

การประเมินกระบวนการหรือขั้นตอนของดำเนินงานว่ามีความถูกต้องเหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด ได้แก่

- 1) การบริหารจัดการโครงการ
- 2) การจัดการเรียนการสอน

3.1.3 ผลผลิต (Output)

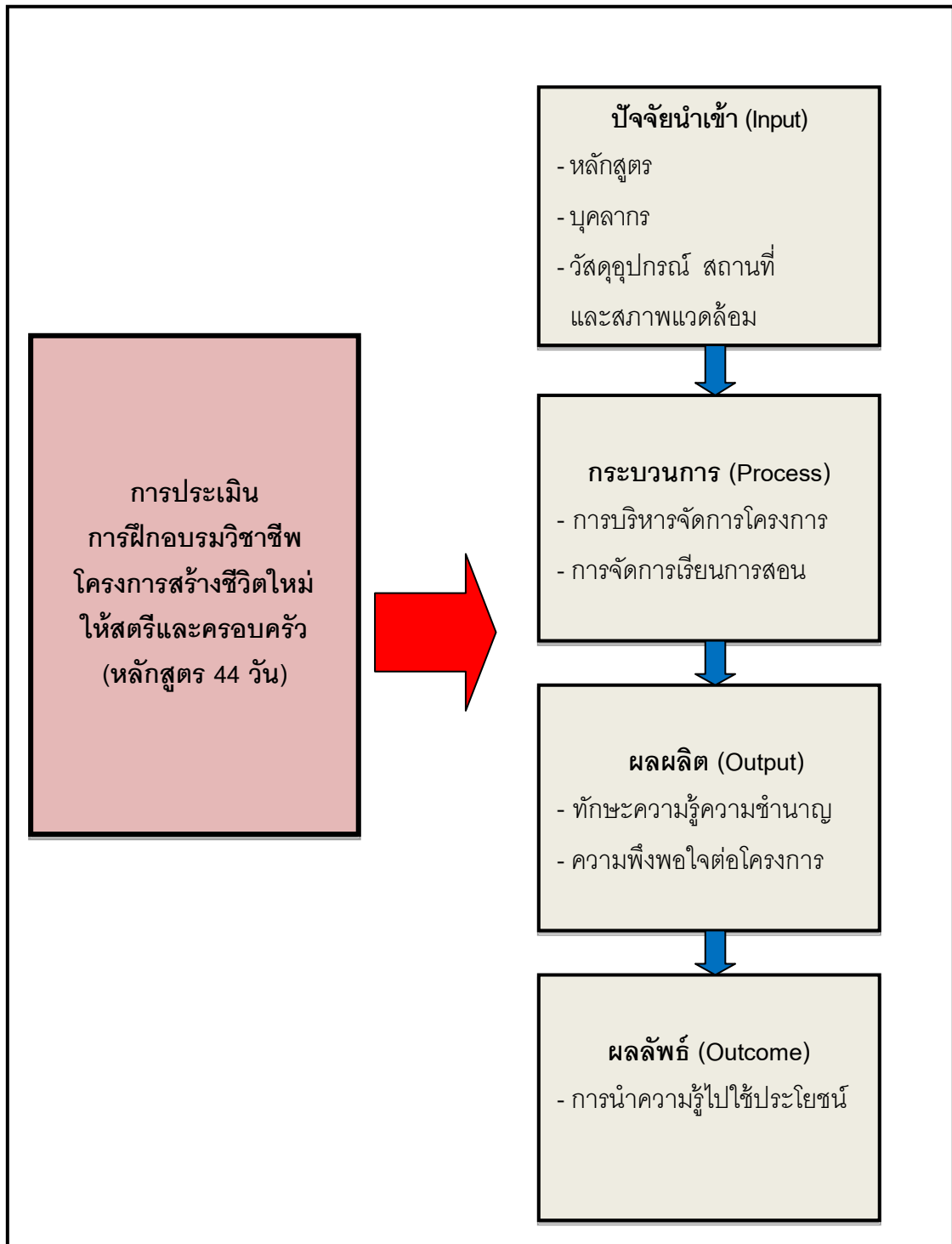
ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม เป็นการประเมินหลังจากดำเนินงานตามกระบวนการแล้ว ได้แก่

- 1) ทักษะความรู้ความชำนาญ
- 2) ความพึงพอใจต่อโครงการ

3.1.4 ผลลัพธ์ (Outcome)

ผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิต เป็นการประเมินหลังจากที่ผ่านระยะเวลาของผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามโครงการแล้ว ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

โดยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการศึกษาแสดงดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการประเมิน

3.2 วิธีการประเมินผล

การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการประเมินด้วยระเบียบวิธีการวิจัย ประเมินผล (Evaluative Research) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 วิธีการเชิงปริมาณ

สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

3.2.2 วิธีการเชิงคุณภาพ

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ ครูวิทยากรผู้สอน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview)
- 2) สังเกตการณ์ในพื้นที่พร้อมกับประเด็นการประเมินในเชิงปริมาณ
- 3) ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย บทความรายงาน ตลอดจนวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการประเมิน

3.3 นิยามปฏิบัติการ

ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน หมายถึง สถาบันด้านการฝึกอบรมอาชีพ สังกัดสำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่ให้การสงเคราะห์และฝึกอบรมแก่สตรีและเยาวชนสตรีในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ

โครงการ หมายถึง การฝึกอบรมวิชาชีพตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษาบรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

โครงการฝึกอบรมวิชาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีความรู้ในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ การดำเนินงานของศูนย์ฯ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน ภายในศูนย์ฯ ให้แก่เยาวชนสตรีที่มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะ 2) การฝึกอบรมวิชาชีพภายนอก ศูนย์ฯ ให้แก่ชุมชนตามโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)

โครงการสนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ (หลักสูตร 110 วัน) โครงการเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินธุรกิจให้แก่สตรี เป็นต้น

การฝึกอบรมอาชีพ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านวิชาชีพที่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในอาชีพหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิต

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง สตรี หรือเยาวชนสตรี ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นปีงบประมาณ 2557 ตามหลักสูตรสาขาวิชาที่เปิดสอน เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเดือนธันวาคม 2556 - 30 กันยายน 2557

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้บริหาร ครูผู้ฝึกสอน วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ฯ

การประเมิน หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจคุณค่าในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ผลลัพธ์

การประเมินปัจจัยนำเข้า หมายถึง การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมในประเด็นความเหมาะสม พอเพียง และควมมีประสิทธิภาพของทรัพยากรที่ใช้ดำเนินโครงการ โดยกำหนดปัจจัยการประเมินนำเข้า ดังนี้

1) หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรแต่ละสาขาวิชาชีพที่เปิดฝึกอบรมตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557

2) บุคลากร หมายถึง จำนวน ความพอเพียง ความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานให้บริการเกี่ยวข้องกับโครงการ ครูวิทยากรผู้สอน เป็นต้น

3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ สภาพแวดล้อม หมายถึง ความเหมาะสม พอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงความสะอาดของสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม

การประเมินกระบวนการ หมายถึง การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการในประเด็นความเหมาะสมของกระบวนการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การบริหารจัดการโครงการ

2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การประเมินผลผลิต หมายถึง การประเมินผลที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ได้แก่

1) ทักษะความรู้ความชำนาญ หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพที่ฝึกอบรม หรือการได้รับทักษะความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม

2) ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรมต่อปัจจัยนำเข้าและกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพ

การประเมินผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินหลังจากที่ผ่านระยะเวลาของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานตามโครงการแล้ว เพื่อดูผลข้างเคียงที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมวิชาชีพ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เน้นประเมินด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพหลัก อาชีพเสริม หรือการดำรงชีวิต

3.4 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

3.4.1 ประชากร

สำรวจและเก็บข้อมูลเพื่อทำการประเมินจากประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากศูนย์ฯ
- 2) ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ และครูวิทยากรผู้สอน

3.4.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้ประเมินทำการศึกษาเฉพาะผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 390 คน โดยเลือกทำการศึกษาทุกคนเนื่องจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพดังกล่าวภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2557 เป็นช่วงเวลาที่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์บ้างแล้วจึงเป็นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและเห็นผลได้ระดับหนึ่งสำหรับการประเมินติดตามผล และการเก็บข้อมูลสามารถทำได้ง่ายกว่ารุ่นที่สำเร็จไปนานแล้วซึ่งมีข้อจำกัดด้านการติดต่อจากการย้ายที่อยู่หรือสถานที่ประกอบอาชีพ

3.4.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินมีวิธีการดังนี้

- 1) ระดับพื้นที่

ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัวฯของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูนในการทำการศึกษาประเมิน เนื่องจากการฝึกอบรมอาชีพให้แก่สตรีถือเป็นการสร้างความรู้

ความสามารถ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมและยกระดับศักยภาพสตรี โดยเฉพาะสตรีชนบท ภาคเหนือที่มีอัตราการเสี่ยงต่อปัญหาต่าง ๆ สูง อีกทั้งการดำเนินงานที่ผ่านมาของศูนย์ฯ ยังไม่มีผู้ใด ทำการศึกษามาก่อน

2) ระดับบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) วิธีการศึกษาผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้ สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 โดยเลือกทำการศึกษาทุกคน

(2) วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเฉพาะ ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบโครงการโดยตรงรวมถึงครูวิทยากรผู้สอนในหลักสูตรสาขา วิชาชีพที่สอน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก (Questionnaire) ร่วมกับแบบ สัมภาษณ์ (Interview) ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้าง ชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัวฯ รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 390 คน ประกอบด้วย เนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ภูมิลำเนา 4) สถานภาพสมรส 5) จำนวนบุตร 6) ระดับการศึกษาที่จบ 7) อาชีพหลักของครอบครัว 8) อาชีพ ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม 9) รายได้จากการประกอบอาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม 10) ความ เพียงพอของรายได้ 11) ช่องทางการรับรู้โครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ฯ 12) หลักสูตรการ ฝึกอบรม 13) ความรู้ความชำนาญก่อนเข้ารับการฝึกอบรม 14) เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม 15) ความคาดหวังต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้

2) ข้อมูลการประเมินโครงการฯ 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และ ผลลัพธ์

3) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อโครงการ

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง มี 2 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ชุดที่ 2 วิทยากรผู้สอน มีเนื้อหา 3 ส่วน ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลส่วนตัวและลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ได้แก่ 1) ชื่อ-นามสกุล
- 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง 5) ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2) ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า (หลักสูตร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์สถานที่ และสภาพแวดล้อม
- 3) ข้อมูลด้านกระบวนการ (การบริหารจัดโครงการและการจัดการเรียนการสอน)
- 4) ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อโครงการ

3.6 การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) จึงได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และตัวอย่างแบบประเมินที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทาง จากนั้นได้นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

2) การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปทดสอบ (Try-Out) กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 ชุด เนื่องจากเป็นสถาบันฝึกอาชีพที่มีลักษณะและวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์และฝึกอาชีพเช่นเดียวกับศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา ฯ จึงได้เลือกศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการเป็นพื้นที่ทดลองแบบสอบถามแล้วจึงนำไปวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .916 และค่าคะแนนเฉลี่ย (198.58) ความแปรปรวน (251.146) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (15.848)

3) นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน ต่อไป

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ งานวิจัย เอกสารทางราชการ รวมถึงรายงานสรุปผลการดำเนินงานของ ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ

2) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามชุดที่ 1 แจกแก่ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 390 คน เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม ดำเนินการช่วงเดือน มีนาคม - พฤษภาคม 2558 รวมระยะเวลา 3 เดือน

3) สัมภาษณ์ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้องกับโครงการฯ จำนวน 4 คน

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ได้นำวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์และให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและบันทึกข้อมูลโดยใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2) เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

3.8.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ของ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัด แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

3.9 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล

3.9.1 ตัวชี้วัดการประเมิน

ตัวชี้วัดการประเมินฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์ ฯ แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงตัวชี้วัดการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด
1. ปัจจัยนำเข้า (Input)	ความเหมาะสม ความพอเพียงของทรัพยากรที่นำเข้ามาในโครงการและใช้ในการฝึกอบรม
1.1 หลักสูตร	1. การกำหนดเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมกับผู้เรียน และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ 2. หลักสูตรเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน
1.2 บุคลากร	1. จำนวนเจ้าหน้าที่และครูวิทยากรผู้สอน 2. ความรู้ความสามารถของครูวิทยากรผู้สอน
1.3 วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม	1. วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ ทันสมัย และเหมาะสมต่อการฝึกอบรม 2. สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม สะดวก และสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม
2. กระบวนการ (Process)	ความเหมาะสมของกระบวนการในการฝึกอบรม
2.1 การบริหารจัดการ โครงการ	1. การวางแผนเตรียมการก่อนเริ่มดำเนินโครงการ 2. การดำเนินงานมีการนำแผนที่เตรียมลงสู่การปฏิบัติ 3. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น 4. การประสานงานภายในและภายนอกศูนย์ฯ
2.2 การจัดการเรียนการสอน	1. การจัดการ 2. การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้รับการฝึกอบรม 3. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด
3. ผลผลิต (Output)	ผลที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ
3.1 ทักษะความรู้ความ ชำนาญ	1. ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพที่ฝึกอบรม 2. การเพิ่มขึ้นของทักษะความรู้ความชำนาญ
3.2 ความพึงพอใจต่อ โครงการ	1. เนื้อหาและการถ่ายทอด 1.1 เนื้อหาและหลักสูตร 1.2 เจ้าหน้าที่ วิทยากรครูผู้สอน 1.3 ระยะเวลาการฝึกอบรม 2. นำไปใช้ประกอบอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม 3. มีรายได้เพิ่ม

3.9.2 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

การประเมิน 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ หลักสูตร บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม 2) ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การบริหารจัดการโครงการ และการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านผลผลิต (Output) ทักษะความรู้ความชำนาญ และความพึงพอใจต่อโครงการ 4) ผลลัพธ์ (Outcome) การนำไปใช้ประโยชน์ กำหนดค่าน้ำหนักการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การแปลผลระดับปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ มีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีระดับความเหมาะสมน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีระดับความเหมาะสมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีระดับความเหมาะสมมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปี 2557 จำนวน 390 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 330 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 84.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS ร่วมกับการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ฯ ครูวิทยากรผู้สอนและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่มีผลการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลของประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)
- 4.3 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)
- 4.4 ผลการประเมินผลผลิต (Output Evaluation)
- 4.5 ผลการประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation)
- 4.6 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง
- 4.7 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบโครงการ ครูวิทยากรผู้สอน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด อาชีพหลักของครอบครัว อาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม รายได้จากการประกอบอาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ความเพียงพอของรายได้ ช่องทางการรับรู้โครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ฯ หลักสูตรการฝึกอบรม ความรู้ความชำนาญก่อนเข้ารับการฝึกอบรม เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม และความคาดหวังต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.2 และเพศชาย ร้อยละ 1.8

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยที่สุด 20 ปี มีอายุสูงสุด 76 ปี และมีอายุเฉลี่ย 49 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา ร้อยละ 27.3 มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 16.7 มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 14.8 มีอายุ 31 - 40 ปี และร้อยละ 8.8 มีอายุ 21 - 30 ปี ตามลำดับ

ภูมิลำเนาเดิม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 99.1 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคเหนือ และร้อยละ 0.9 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 79.4 มีสถานภาพสมรสแล้ว รองลงมา ร้อยละ 10.3 มีสถานภาพหม้าย ร้อยละ 7.0 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 3.3 มีสถานภาพหย่าร้าง ตามลำดับ

จำนวนบุตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุตรสูงสุด 7 คน และต่ำสุด คือ ไม่มีบุตร และมีบุตรเฉลี่ย 1.49 คน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.8 มีบุตร 1 - 2 คน รองลงมา ร้อยละ 22.1 ไม่มีบุตร ร้อยละ 12.2 มีบุตร 3 - 4 คน และร้อยละ 0.9 มีบุตร 5 - 7 คน ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.8 ไม่ได้เรียน/ต่ำกว่าประถมศึกษา (ป.6) รองลงมา ร้อยละ 37.0 จบระดับประถมศึกษา (ป.6) ร้อยละ 13.3 จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทียบเท่า (ม.3, ม.ศ.3) ร้อยละ 5.5 จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า (ม.6, ปวช., ปวส.) ร้อยละ 1.5 จบระดับอนุปริญญา (ปวท.) และร้อยละ 0.9 จบระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

อาชีพหลักของครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.5 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป รองลงมา ร้อยละ 34.2 มีอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 6.1 มีอาชีพค้าขาย และร้อยละ 5.2 มีอาชีพอื่น ๆ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ปักผ้า ทอผ้า และจักสานหมวก ตามลำดับ

อาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.6 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป รองลงมา ร้อยละ 28.8 มีอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 8.2 ว่างงาน ร้อยละ 5.2 มีอาชีพอื่นๆ ได้แก่ ตัดเย็บเสื้อผ้า ปักผ้า ทอผ้า จักสานหมวก และร้อยละ 4.2 มีอาชีพค้าขาย ตามลำดับ

รายได้จากการประกอบอาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 91.8 มีรายได้ และร้อยละ 8.2 ไม่มีรายได้ พบกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนต่ำสุด 600 บาท มีรายได้ต่อเดือนสูงสุด 15,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 3,007.73 บาท เมื่อพิจารณาช่วงรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 80.6 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 10.6 มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท และร้อยละ 0.6 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ความเพียงพอของรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 81.2 รายได้ไม่เพียงพอ รองลงมา ร้อยละ 10.6 รายได้เพียงพอ และร้อยละ 8.2 ไม่มีรายได้ ตามลำดับ

ช่องทางการรับรู้โครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์ฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.0 ทราบข่าวการรับสมัครจากเพื่อน รองลงมา ร้อยละ 34.2 ทราบจากญาติพี่น้อง ร้อยละ 27.9 ทราบจากช่องทางอื่นๆ ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า ปักผ้า ทอผ้า ร้อยละ 22.1 ทราบจากประชาชนทั่วไป และร้อยละ 18.5 ทราบจากสื่อวิทยุ ทีวี หนังสือพิมพ์ เอกสารทั่วไป ตามลำดับ

หลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 9.1 เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทอผ้า กระหรีียงโบราณ ทอผ้ากี่เอว แปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ ผลิตภัณฑ์ไหมและสาวไหมให้ได้คุณภาพ ผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่ใช้ในครัวเรือน หัตถกรรมทำหมวก แปรรูปอาหารและน้ำพริก แปรรูปอาหาร และทำกระเป๋าสตางค์ ตัดเย็บเสื้อผ้า แปรรูปผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และเย็บปักถักร้อย

ความรู้ความชำนาญก่อนเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40.6 มีความรู้ความชำนาญปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 32.1 มีความรู้ความชำนาญน้อย ร้อยละ 24.5 ไม่มีความรู้ความชำนาญเลย และร้อยละ 2.7 มีความรู้ความชำนาญมาก ตามลำดับ

เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 72.1 นำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก/รอง เพื่อเพิ่มรายได้ รองลงมา ร้อยละ 64.2 ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ร้อยละ 27.3 พัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ ร้อยละ 19.4 ได้รับการแนะนำชักชวนจากเพื่อนบ้าน ร้อยละ 7.0 ฝึกอบรมที่โครงการนี้แล้วหางานง่าย และร้อยละ 0.3 เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ลดรายจ่ายในครัวเรือน ตามลำดับ

ความคาดหวังต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.2 คาดหวังการนำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริม รองลงมา ร้อยละ 30.3 คาดหวังนำไปใช้ในครอบครัว/ชีวิตประจำวัน ร้อยละ 13.3 คาดหวังนำไปประกอบอาชีพหลัก ร้อยละ 1.8 ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ และร้อยละ 0.3 ความคาดหวังอื่น ๆ ได้แก่ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน (n = 330)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
- หญิง	324	98.2
- ชาย	6	1.8
2. อายุ		
- 20 - 30 ปี	29	8.8
- 31 - 40 ปี	49	14.8
- 41 - 50 ปี	90	27.3
- 51 - 60 ปี	107	32.4
- 61 ปีขึ้นไป	55	16.7
(ต่ำสุด 20 ปี สูงสุด 76 ปีเฉลี่ย 49 ปี)		
3. ภูมิลำเนาเดิม		
- ภาคเหนือ	327	99.1
- ภาคกลาง	3	0.9
4. สถานภาพสมรส		
- สมรส	262	79.4
- หม้าย	34	10.3
- โสด	23	7.0
- หย่าร้าง	11	3.3
5. จำนวนบุตร		
- ไม่มีบุตร	73	22.1
- 1 - 2 คน	214	64.8
- 3 - 4 คน	40	12.2
- 5 - 7 คน	3	0.9
(ต่ำสุดไม่มีบุตร สูงสุด 7 คนเฉลี่ย 1.49 คน)		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน (n = 330)	ร้อยละ (100.0)
6. ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด		
- ไม่ได้เรียนต่ำกว่าประถมศึกษา (ป.6)	138	41.8
- ประถมศึกษา (ป.6)	122	37.0
- มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า (ม.3,ม.ศ.3)	44	13.3
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า (ม.6, ปวช., ปวส.)	18	5.5
- อนุปริญญา (ปวท.)	5	1.5
- ปริญญาตรี	3	0.9
7. อาชีพหลักของครอบครัว		
- รับจ้างทั่วไป	180	54.5
- เกษตรกรรม	113	34.2
- ค้าขาย	20	6.1
- อื่นๆ (ตัดเย็บเสื้อผ้า ปักผ้า ทอผ้า จักสานหมวก)	17	5.2
8. อาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม		
- รับจ้างทั่วไป	117	53.6
- เกษตรกรรม	95	28.8
- ว่างงาน	27	8.2
- อื่นๆ (ตัดเย็บเสื้อผ้า ปักผ้า ทอผ้า จักสานหมวก)	17	5.2
- ค้าขาย	14	4.2
9. รายได้จากการประกอบอาชีพก่อนเข้ารับการฝึกอบรม		
- ไม่มีรายได้	27	8.2
- มีรายได้	303	91.8
ต่ำกว่า 5,000 บาท	266	80.6
5,001 - 10,000 บาท	35	10.6
10,001 - 15,000 บาท	2	0.6
(ต่ำสุด 600 บาท สูงสุด 15,000 บาท เฉลี่ย 3,007.73 บาท)		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน (n = 330)	ร้อยละ (100.0)
10. ความเพียงพอของรายได้		
- ไม่มีรายได้	27	8.2
- มีรายได้	303	91.8
ไม่เพียงพอ	268	81.2
เพียงพอ	35	10.6
11. แหล่งข้อมูลที่ทราบข่าวศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ มีโครงการฝึกอบรมวิชาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- เพื่อน	122	37.0
-ญาติพี่น้อง	113	34.2
- ประชาชนทั่วไป	73	22.1
- อื่น ๆ (เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มอาชีพ ตัดเย็บเสื้อผ้า ปักผ้า ทอผ้า)	92	27.9
- สื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เอกสารทั่วไป	61	18.5
12. หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม		
- ทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณ	30	9.1
- ทอผ้ากี่เอว	30	9.1
- แปรรูปผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือ	30	9.1
- ผลิตเส้นไหมและสาวไหมให้ได้คุณภาพ	30	9.1
- ผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่ใช้ในครัวเรือน	30	9.1
- หัตถกรรมทำหมวก	30	9.1
- แปรรูปอาหารและน้ำพริก	30	9.1
- แปรรูปอาหารและทำกระป๋อง	30	9.1
- ตัดเย็บเสื้อผ้า	30	9.1
- แปรรูปผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	30	9.1
- เย็บปักถักร้อย	30	9.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน (n = 330)	ร้อยละ (100.0)
13. ความรู้ความชำนาญก่อนเข้าฝึกอบรม		
- ไม่มีความรู้เลย	81	24.5
- มีความรู้ น้อย	249	75.5
- ปานกลาง	106	32.2
- มาก	134	40.6
14. เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- นำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก/รอง เพื่อเพิ่มรายได้	9	2.7
- ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น	238	72.1
- พัฒนาอาชีพที่ทำอยู่	212	64.2
- ได้รับการแนะนำชักชวนจากเพื่อนบ้าน	90	27.3
- ฝึกอาชีพที่โครงการนี้แล้วหางานง่าย	64	19.4
- อื่น ๆ (นำความรู้ไปใช้ลดรายจ่ายในครัวเรือน)	23	7.0
15. ความคาดหวังต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้		
- นำไปประกอบอาชีพเสริม	1	0.3
- นำไปใช้ในครอบครัว/ชีวิตประจำวัน	179	54.2
- นำไปประกอบอาชีพหลัก	100	30.3
- ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้	44	13.3
- อื่น ๆ (ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์)	6	1.8

4.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินโครงการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เนื่องจากสามารถกำหนดและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกระบวนการดำเนินงาน โดยโครงการจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้มากน้อย

เพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพอเพียงและความเหมาะสมของปริมาณและคุณภาพของปัจจัยนำเข้าที่จะถืออำนวยต่อการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินปัจจัยนำเข้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาพิจารณาความพอเพียงของปัจจัยนำเข้าสู่โครงการว่ามีจำนวน คุณภาพ เหมาะสมหรือเพียงพอที่จะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของโครงการเพียงใด โดยกำหนดปัจจัยการประเมิน ดังนี้ หลักสูตร บุคลากร และวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความพอเพียง คุณภาพ และความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้ดังกล่าว และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปราบกฏผลการศึกษา ดังนี้

ภาพรวมของการประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 3.74 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านบุคลากร	3.96	0.83	มาก
ด้านหลักสูตร	3.88	0.72	มาก
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม	3.74	0.88	มาก
รวม	3.86	0.81	มาก

4.2.1 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านหลักสูตร

ภาพรวมของการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) หลักสูตร พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยหลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์นำไปใช้ได้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวิถีชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และหลักสูตรฝึกอบรมมีระยะเวลาเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านหลักสูตร

ปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
หลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์นำไปใช้ได้จริง	3.97	0.76	มาก
หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.95	0.66	มาก
หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ	3.92	0.64	มาก
หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวิถีชีวิต	3.81	0.74	มาก
หลักสูตรฝึกอบรมมีระยะเวลาเหมาะสม	3.77	0.78	มาก
รวม	3.88	0.72	มาก

4.2.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากร

ภาพรวมของการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากร พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจทำงานและสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ วิทยากรครูผู้สอนมีความรู้ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 วิทยากรครูผู้สอนมีจำนวนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีจำนวนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากร

ปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจทำงานและ สนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ	4.19	1.05	มาก
วิทยากรครูผู้สอนมีความรู้ประสบการณ์	4.12	0.91	มาก
เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ให้บริการ	3.91	0.65	มาก
วิทยากรครูผู้สอนมีจำนวนเพียงพอ	3.85	0.82	มาก
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีจำนวนเพียงพอ	3.75	0.70	มาก
รวม	3.96	0.83	มาก

4.2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ภาพรวมของการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยการเดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม

ปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
การเดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวก	4.03	0.77	มาก
สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.96	0.71	มาก
สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม	3.92	0.76	มาก
วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.61	1.11	มาก
วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความทันสมัย	3.51	0.93	มาก
วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ	3.43	0.98	มาก
รวม	3.74	0.88	มาก

4.3 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นขั้นตอนสำคัญในการดำเนินงานประเมินโครงการ เพราะจะทำให้ผู้ประเมินโครงการสามารถทราบถึงจุดอ่อนหรือจุดแข็งของโครงการ หากพบข้อผิดพลาดในส่วนใดก็สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปตามแผนงานโครงการที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินกระบวนการ (Process) ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยการประเมินไว้รวม 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการโครงการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าการดำเนินงานตามโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยด้านการบริหารจัดการโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process)

กระบวนการ (Process)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านการบริหารจัดการโครงการ	3.92	0.77	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.80	0.82	มาก
รวม	3.87	0.79	มาก

4.3.1 ด้านการบริหารจัดการโครงการ

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการโครงการ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าทุกกระบวนการมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยกระบวนการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ การวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และการแก้ไขปัญหาอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ

กระบวนการ (Process)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านการบริหารจัดการโครงการ			
การประสานงาน	3.95	0.73	มาก
การวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ	3.92	0.75	มาก
การดำเนินงาน	3.91	0.76	มาก
การแก้ไขปัญหาอุปสรรค	3.89	0.85	มาก
รวม	3.92	0.77	มาก

4.3.1.1 การวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการโครงการในการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าการบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการในการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าคุณค่ามีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้จัดมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ผู้จัดมีแผนงานการดำเนินโครงการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ผู้จัดมีการกำหนดขั้นตอนดำเนินงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ผู้จัด มีการบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และผู้จัดมีการวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ

กระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนิน โครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ผู้จัดมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่าง ชัดเจน	4.05	0.86	มาก
ผู้จัดมีแผนงานการดำเนินโครงการที่ชัดเจน	3.95	0.66	มาก
ผู้จัดมีการกำหนดขั้นตอนดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.89	0.66	มาก
ผู้จัดมีการบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ	3.87	0.84	มาก
ผู้จัดมีการวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	3.85	0.71	มาก
รวม	3.92	0.75	มาก

4.3.1.2 การดำเนินงาน

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการโครงการในส่วนการดำเนินงาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนและเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการดำเนินงาน

กระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนและเสร็จสิ้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.94	0.80	มาก
ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน	3.88	0.75	มาก
รวม	3.91	0.76	มาก

4.3.1.3 การแก้ไขปัญหาอุปสรรค

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการโครงการในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการโครงการในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นว่าการบริหารจัดการโครงการในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้จัดให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อผู้ศึกษาระดับปริญญาตรีประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ผู้จัดสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

กระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ผู้จัดให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อผู้ฝึกอบรม ประสบปัญหา	3.91	0.86	มาก
ผู้จัดสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่าง การฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.84	มาก
รวม	3.89	0.85	มาก

4.3.1.4 การประสานงาน

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการโครงการในการประสานงาน พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการในการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้จัดมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ผู้จัดมีการติดต่อประสานงานกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการประสานงาน

กระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการ ในการประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ผู้จัดมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ โครงการประสบความสำเร็จ	3.98	0.75	มาก
ผู้จัดมีการติดต่อประสานงานกับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.70	มาก
รวม	3.95	0.73	มาก

4.3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าทุกกระบวนการมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยกระบวนการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ การจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอน

กระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
การถ่ายทอดความรู้	3.92	0.69	มาก
การจัดการ	3.83	0.77	มาก
ระยะเวลา	3.64	1.00	มาก
รวม	3.80	0.82	มาก

4.3.2.1 การจัดการ

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในการจัดการ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนในการจัดการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่าผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยการกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อการเรียนการสอนชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสม และการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การจัดสถานที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และการจัดจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอนในการจัดการ

กระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอน ในการจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อการเรียนการสอน ชัดเจน	3.86	0.78	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	3.85	0.71	มาก
การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์	3.85	0.72	มาก
การจัดสถานที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอน	3.83	0.68	มาก
การจัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรมี ความเหมาะสม	3.77	0.97	มาก
รวม	3.83	0.77	มาก

4.3.2.2 การถ่ายทอดความรู้

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในการถ่ายทอดความรู้พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนในการถ่ายทอดความรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งความสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ การนำเสนอความรู้และถ่ายทอดเทคนิคอันทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92และความสามารถแก้ไขปัญหาในระหว่างการฝึกอบรมและการตอบข้อซักถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอน ในการถ่ายทอดความรู้

กระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอน ในการถ่ายทอดความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ความสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความ เข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษา	4.00	0.70	มาก
การนำเสนอความรู้และถ่ายทอดเทคนิคอัน ทันสมัย	3.92	0.72	มาก
ความสามารถแก้ไขปัญหาในระหว่างการฝึกอบรม และการตอบข้อซักถาม	3.84	0.66	มาก
รวม	3.92	0.69	มาก

4.3.2.3 ด้านระยะเวลา

ภาพรวมของการประเมินกระบวนการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในด้านระยะเวลา พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนในด้านระยะเวลามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 และเมื่อจำแนกเป็นรายกระบวนการ พบว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.65 รองลงมา คือ ความเหมาะสมของระยะเวลากับหลักสูตรที่ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของกระบวนการ (Process) ด้านการจัดการเรียนการสอนในด้านระยะเวลา

กระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอน ในด้านระยะเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาวิชาที่ ฝึกอบรม	3.65	0.93	มาก
ความเหมาะสมของระยะเวลากับหลักสูตรที่ ฝึกอบรม	3.63	1.06	มาก
รวม	3.64	1.00	มาก

4.4 ผลการประเมินผลผลิต (Output Evaluation)

การประเมินผลผลิต (Output Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เป็นจุดประเมินที่สำคัญซึ่งจะทำให้ทราบว่า “ผล” ที่เกิดขึ้นแก่กลุ่มเป้าหมาย เป็น “เหตุ” โดยตรงที่เกิดจากกระบวนการ (Process) และปัจจัยนำเข้า (Input)

การประเมินผลผลิต (Output) การฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยด้านผลผลิตไว้ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม และ 2) ความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ภาพรวมของการประเมินผลผลิต พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าการดำเนินการตามโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจต่อโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของผลผลิต (Output) ที่ได้รับการดำเนินงานตามโครงการ

ผลผลิต (Output)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม	3.89	0.72	มาก
ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม	3.80	0.77	มาก
รวม	3.85	0.75	มาก

4.4.1 ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม

ภาพรวมของการประเมินผลผลิตด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าผลผลิตด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ เทคนิค วิธีการปฏิบัติเพิ่มมากกว่า ก่อนเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และความรู้ความชำนาญภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของผลผลิต (Output) ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลผลิต (Output)ด้านทักษะความรู้ความ ชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการ ฝึกอบรม	3.85	0.85	มาก
เทคนิค วิธีการปฏิบัติเพิ่มมากกว่าก่อนเข้ารับการ อบรม	3.79	0.75	มาก
ความรู้ความชำนาญภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม	3.76	0.71	มาก
รวม	3.80	0.77	มาก

4.4.2 ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม

ภาพรวมของการประเมินผลผลิต ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรมพบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าผลผลิตด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยพึงพอใจสถานที่ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ พึงพอใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากรครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 พึงพอใจการให้บริการของผู้จัด และพึงพอใจเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พึงพอใจกระบวนการกิจกรรมในการฝึกอบรม และพึงพอใจเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 พึงพอใจระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรมตลอดหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และพึงพอใจวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของผลผลิต (Output) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม

ผลผลิต (Output) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
พึงพอใจสถานที่ฝึกอบรม	4.02	0.78	มาก
พึงพอใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ของวิทยากรครูผู้สอน	3.93	0.73	มาก
พึงพอใจการให้บริการของผู้จัด	3.92	0.68	มาก
พึงพอใจเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ของ วิทยากรครูผู้สอน	3.92	0.74	มาก
พึงพอใจกระบวนการกิจกรรมในการฝึกอบรม	3.91	0.63	มาก
พึงพอใจเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม	3.91	0.67	มาก
พึงพอใจระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรมตลอดหลักสูตร	3.82	0.74	มาก
พึงพอใจวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการ ฝึกอบรม	3.69	0.81	มาก
รวม	3.89	0.72	มาก

4.5 ผลการประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation)

การประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) เป็นการประเมินหลังจากผ่านระยะเวลาดำเนินงานตามโครงการแล้ว โดยเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิต (Output) เกิดจากการดำเนินโครงการ แต่เนื่องจาก “ผล” ที่เกิดจากโครงการบริการทางสังคมมีลักษณะยากต่อการวัดและผลนั้นไม่ได้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการโดยทันที อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปสะสมขึ้นเรื่อย ๆ และแสดงออกหรือให้ผลในภายหลังหลังจากเสร็จสิ้นโครงการไประยะเวลาหนึ่ง

การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ของการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) จัดเป็นโครงการบริหารทางสังคมประเภทหนึ่ง จึงทำการประเมินผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งผู้สำเร็จการฝึกอบรมจะสามารถบอกผลที่ตนเองได้รับจากโครงการได้เป็นอย่างดี โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดปัจจัยด้านผลลัพธ์ไว้ในด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

4.5.1 ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

ภาพรวมของการประเมินผลลัพธ์ ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าผลลัพธ์ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพ มีความเห็นว่าทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยนำไปใช้ในครอบครัว/การดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ นำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 นำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีรายได้เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของผลลัพธ์ (Outcome)ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

ผลลัพธ์ (Outcome) ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
นำไปใช้ในครอบครัว/การดำเนินชีวิต	4.00	1.23	มาก
นำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก	3.75	0.95	มาก
นำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริม	3.68	0.85	มาก
มีรายได้เพิ่มขึ้น	3.62	0.97	มาก
รวม	3.80	0.77	มาก

ภาพรวมของผลการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน พบว่า โครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83) โดยด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยนำเข้า (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านผลลัพธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของภาพรวมการประเมินโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านกระบวนการ	3.87	0.79	มาก
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.86	0.81	มาก
ด้านผลผลิต	3.85	0.75	มาก
ด้านผลลัพธ์	3.80	0.77	มาก
รวม	3.83	0.77	มาก

4.6 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

จากการรวบรวมข้อมูลด้านปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานโครงการพบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในส่วนของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นจำนวน 206 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 62.4 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 330 คน

4.6.1 ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานโครงการตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ในส่วนของปัญหาอุปสรรค มีจำนวน 96 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 29.1 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 330 คน สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1.8 เห็นว่าปัญหาหลักสูตรมีระยะเวลาฝึกอบรมน้อยไปสำหรับบางหลักสูตรยังไม่เกิดความชำนาญมากพอ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องอาศัยระยะเวลาด้านทักษะและการฝึกปฏิบัติ รองลงมาร้อยละ 1.2 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลควบคุมมีน้อย ติดต่อประสานงานไม่สะดวก และร้อยละ 0.9 วิทยากรครูผู้สอนไม่หลากหลายตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 2.4 เห็นว่ามีปัญหาการประสานการแจ้งวัน เวลาดำเนินการ และกำหนดเวลาเรียนไม่ชัดเจน รองลงมาร้อยละ 2.1 ปัญหาการถ่ายทอดความรู้ของครูวิทยากรผู้สอนมีรายละเอียดเนื้อหาการสอนยังไม่มาก และร้อยละ 1.2

ปัญหาการจัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรละ 30 คน มีจำนวนมากและกลุ่มใหญ่เกินไป การดูแลไม่ทั่วถึง ตลอดจนการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ ตามลำดับ

ด้านผลผลิต (Output) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 6.4 เห็นว่ามีปัญหาทักษะความรู้ ความชำนาญที่ได้จากการฝึกอบรม ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ประกอบเป็นอาชีพได้ รองลงมาร้อยละ 1.8 ปัญหาขาดการพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญแบบต่อเนื่องหรือยกระดับให้แก่ผู้สำเร็จการ ฝึกอบรมที่จบหลักสูตรไปแล้ว แต่ยังมีความชำนาญหรือความมั่นใจไม่มากพอที่จะนำไปประกอบ เป็นอาชีพ ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5.2 เห็นว่ามีปัญหาการนำไป ประกอบอาชีพหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว คือ การไม่มีตลาดหรือแหล่งจำหน่ายรองรับหรือทำ ออกมาแล้วไม่รู้ว่าจะไปขายให้กับผู้ใด รองลงมาร้อยละ 3.9 ปัญหาด้านการขาดเงินทุนเริ่มต้นใน การประกอบอาชีพและเงินทุนหมุนเวียน และร้อยละ 2.1 ปัญหาด้านการขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับใช้ประกอบอาชีพ ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินโครงการตามความเห็นของ ผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)		
- ปัญหาหลักสูตรมีระยะเวลาฝึกอบรมน้อยไปในบางหลักสูตรยังไม่ เกิดความชำนาญมากพอ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องอาศัยเวลา ด้านทักษะและฝึกปฏิบัติ	6	1.8
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลควบคุมมีน้อยการติดต่อประสานงาน ทำได้ไม่สะดวก	4	1.2
- วิทยากรครูผู้สอนไม่หลากหลาย	3	0.9
ด้านกระบวนการ (Process)		
- ปัญหาการประสานแจ้งวันเวลาดำเนินการและกำหนดเวลาเรียน ไม่ชัดเจน	8	2.4
- ปัญหาการถ่ายทอดความรู้ของครูวิทยากรผู้สอนมีรายละเอียด เนื้อหาการสอนยังไม่มาก	7	2.1

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ด้านกระบวนการ (Process)		
- ปัญหาการจัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร (30 คน ต่อหลักสูตร) มีจำนวนมากและกลุ่มใหญ่เกินไป การดูแลไม่ทั่วถึง การเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่	4	1.2
ด้านผลผลิต (Output)		
- ปัญหาทักษะความรู้ความชำนาญที่ได้จากการฝึกอบรม ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้	21	6.4
- ปัญหาขาดการพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญแบบต่อเนื่อง หรือยกระดับให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่จบหลักสูตรไปแล้ว แต่ยังมี ความชำนาญหรือความมั่นใจไม่มากพอที่จะนำไปประกอบอาชีพ	6	1.8
ด้านผลลัพธ์ (Outcome)		
- ปัญหาการนำไปประกอบอาชีพหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว การไม่มีตลาดหรือแหล่งจำหน่ายรองรับหรือทำออกมาแล้วไม่รู้ จะไปขายให้กับผู้ใด	17	5.2
- ปัญหาด้านการขาดเงินทุนเริ่มต้นประกอบอาชีพและขาดเงินทุน หมุนเวียน	13	3.9
- ปัญหาด้านการขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับใช้ประกอบอาชีพ	7	2.1
รวม	96	29.1

4.6.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินโครงการตามความเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 3.0 เห็นว่าด้านหลักสูตร ควรเพิ่มระยะเวลาการเรียนการสอน โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องใช้เวลาและทักษะฝีมือสูงกว่าหลักสูตรทั่วไป รองลงมาร้อยละ 2.1 ด้านบุคลากร ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน และจัดหาวิทยากรครูผู้สอนที่หลากหลายมากขึ้น และร้อยละ 1.8 ด้านวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ควรเพิ่ม

วัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือจัดหลักสูตรที่ใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์ที่มีในท้องถิ่น เพื่อลดต้นทุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1.8 เห็นว่าด้านการประสานงาน ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้รัดกุมมากกว่านี้ โดยเฉพาะการวางแผนเรื่องเวลาเรียน รองลงมาร้อยละ 1.5 ด้านเนื้อหารายละเอียดการเรียนการสอน ควรให้วิทยากรครูผู้สอนเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาให้มากขึ้น และร้อยละ 0.9 ด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ควรจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เล็กลง หรือแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน เพื่อทุกคนจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ทั่วถึง ตามลำดับ

ด้านผลผลิต (Output) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 7.3 เห็นว่าด้านทักษะความรู้ความชำนาญและความมั่นใจ ควรเพิ่มระยะเวลาฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าเดิมและจัดให้มีการอบรมแบบต่อเนื่องและแบบยกระดับฝีมือในหลักสูตรนั้น ๆ ให้สูงขึ้น จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5.8 เห็นว่าด้านการตลาดควรให้ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ รับไปจำหน่ายในพื้นที่ หรือจัดหาตลาด/สถานที่ให้ หรือประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อช่วยหาช่องทาง/ตลาดจำหน่าย รองลงมาร้อยละ 4.8 ด้านเงินทุน ควรสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพสำหรับซื้อวัสดุอุปกรณ์และเป็นเงินทุนหมุนเวียนให้เป็นรายบุคคลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และ ร้อยละ 4.2 ควรให้ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด ช่องทางการจำหน่าย รวมถึงการประชาสัมพันธ์ และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อจะสามารถนำไปต่อยอดประกอบเป็นอาชีพได้ ตามลำดับ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินโครงการตามความเห็นของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)		
- ด้านหลักสูตร ควรเพิ่มระยะเวลาการเรียนการสอน โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องใช้เวลาและทักษะฝีมือสูงกว่าหลักสูตรทั่วไป	10	3.0
- ด้านบุคลากร ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน และจัดหาวิทยากรครูผู้สอนที่หลากหลายมากขึ้น	7	2.1

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
- ด้านวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือจัดหลักสูตรที่ใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์ที่มีในท้องถิ่น เพื่อลดต้นทุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม	6	1.8
ด้านกระบวนการ (Process)		
- ด้านการประสานงาน ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้รัดกุมมากกว่านี้ โดยเฉพาะการวางแผนเวลาเรียน	6	1.8
- ด้านเนื้อหาสาระละเอียดการเรียนการสอน ควรให้วิทยากรครูผู้สอนเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาให้มากขึ้น	5	1.5
- ด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ควรจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เล็กลง หรือแบ่ง 2 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน เพื่อทุกคนจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ทั่วถึง	3	0.9
ด้านผลผลิต (Output)		
- ด้านทักษะความรู้ความชำนาญและความมั่นใจควรเพิ่มระยะเวลาฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าเดิม และจัดให้มีการอบรมแบบต่อเนื่องและแบบยกระดับฝีมือในหลักสูตรนั้น ๆ ให้สูงขึ้น จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้	24	7.3
ด้านผลลัพธ์ (Outcome)		
- ด้านตลาด ควรให้ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ รับไปจำหน่ายในพื้นที่หรือจัดหาตลาด/สถานที่ให้ หรือประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อช่วยหาช่องทาง/ตลาดจำหน่าย	19	5.8
- ด้านเงินทุน ควรมีเงินทุนประกอบอาชีพในการซื้อวัสดุอุปกรณ์และเงินทุนหมุนเวียนให้เป็นรายบุคคล ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม	16	4.8

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านผลลัพธ์ (Outcome)		
- ควรให้ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด ช่องทางการจำหน่าย รวมถึงการประชาสัมพันธ์ และความรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะสามารถนำไปต่อยอดประกอบเป็นอาชีพได้	14	4.2
รวม	110	33.3

4.7 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษาฯ

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมวิชาชีพ โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัวของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน และวิทยากรครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 4 คน สรุปผลได้ ดังนี้

1) นางเพชรรัตน์ ป้อมเย็น ผู้อำนวยการศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน เห็นว่าโครงการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่สตรี เป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์ ทำให้สตรีชนบท แม่บ้าน ผู้ว่างงานจากการถูกเลิกจ้างหรืออยู่ระหว่างนอกฤดูกาลเกษตร ได้มีอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมจากงานประจำ และยังสามารถประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นมีรายได้ ส่งผลให้ครอบครัวมีคุณภาพฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังเห็นว่าจังหวัดลำพูนเป็นเมืองที่ยังรักษาขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมดั้งเดิมไว้ได้ผู้คนมีวิถีชีวิตเรียบง่ายและพอเพียง กระแสทุนนิยมจากโลกภายนอกยังเข้ามาไม่มากนัก ดังนั้น เมื่อชาวบ้านเหล่านี้อยู่ในพื้นที่หรือชุมชนที่ดีแล้วรัฐจึงควรส่งเสริมสนับสนุนโดยเฉพาะสตรี ให้ได้มีทักษะอาชีพไม่ต้องออกไปทำงานนอกวิถีชีวิตไปยังสังคมไม่คุ้นชิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบอื่น ๆ ตามมา ทั้งนี้ ในฐานะหน่วยงานภาครัฐจึงเห็นควรส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มสตรีได้รับความรู้และทักษะด้านอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสภาพแวดล้อมสามารถประกอบอาชีพอยู่ในชุมชน มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว สมาชิกอยู่พร้อมหน้ากันก็จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ครอบครัวก็จะอบอุ่นและเข้มแข็ง หมู่บ้าน ชุมชน เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) นางสาวศุภีพร สันติราษฎร์ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รับผิดชอบประสานและติดต่อกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้สนใจ และผู้ประสบปัญหาทางสังคมเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินโครงการ ดังนี้

(1) การคัดเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย โดยโครงการที่ท้องถิ่น (อบต.) เป็นผู้ส่งมา หรือโดยการลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมวิชาชีพ รวมถึงเปิดให้ผู้สนใจมาสมัคร ณ ที่ทำการศูนย์ฯ

(2) การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ จัดหาครูวิทยากรผู้สอนตามหลักสูตรที่เปิดดำเนินการ

(3) การกำหนดวันเริ่มดำเนินโครงการฝึกอบรม กำหนดวันเวลาการเรียน การสอนตามความต้องการส่วนใหญ่ของกลุ่มฯ อาจเรียนจันทร์ - ศุกร์ หรือเรียนตลอดสัปดาห์ ตามแต่ข้อตกลง

(4) การประสานงาน ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม โดยประสานผ่าน อบต. หลังจากนั้นจะประสานโดยตรงไปยังประธานหรือกลุ่มโดยตรงเพื่อเป็นการลดขั้นตอนและประหยัดเวลา

(5) การติดตามผลก่อนและระหว่างการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถาม หรือแบบสอบถาม

(6) การติดตามผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม กำหนดให้ครูวิทยากรผู้สอน เป็นผู้สรุป เวลาเรียนของทั้งผู้เข้าฝึกอบรมและตัวครูวิทยากรผู้สอน แยกค่าใช้จ่าย แผนการสอน เกณฑ์การประเมินผลและผลของผู้เข้าฝึกอบรม ส่งให้ศูนย์ฯ ต่อไป

(7) การประเมินครูวิทยากรผู้สอน โดยศูนย์ฯ จัดทำแบบประเมินโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตอบหรืออาจใช้การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรโดยตรง

จุดแข็ง

จังหวัดลำพูนมีพื้นที่ขนาดเล็ก แต่ละพื้นที่ไม่ห่างไกลกันมากนักสามารถเข้าถึงได้ ทุกหมู่บ้าน การประชาสัมพันธ์จึงทำได้ง่ายและครอบคลุมทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย ประกอบศูนย์ฯ เป็นที่รู้จักของชาวบ้าน รวมถึงท้องถิ่น (อบต.) ให้ความร่วมมือในการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจและชาวบ้านซึ่งเป็นสตรี แม่บ้าน มีความสนใจและต้องการฝึกวิชาชีพเพื่อไปใช้ประกอบอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมจากงานประจำ

ข้อจำกัด

1) เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการ มีเพียง 2 คน ทำให้การจัดสรรเวลาลงพื้นที่ได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีการกิจรับผิดชอบงานสอนภายในศูนย์ด้วย ทำให้การลงพื้นที่ทำได้ไม่สม่ำเสมอ เกิดความล่าช้าในการประสานงาน การจัดหา จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมในกรณีที่มีการฝึกอบรมพร้อมกัน

2) การจัดสรรงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์จำนวนเท่ากันทุกหลักสูตร ในสภาพปัจจุบันทำได้ค่อนข้างยากและไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ส่งผลทำให้บางหลักสูตรมีวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมไม่เพียงพอ

3) ค่าเบี้ยเลี้ยงวันละ 90 บาท ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นจำนวนที่น้อยมากสำหรับการดำรงชีพในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน

4) การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนให้แก่วิทยากรครูผู้สอน วันละ 450 บาท ไม่สอดคล้องกับหน่วยงานภายนอกที่จ้างเป็นรายชั่วโมง ทำให้ไม่สามารถหาครูวิทยากรในหลักสูตรที่ต้องใช้ฝีมือทักษะ

ข้อเสนอแนะ

- 1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสม กลุ่มละ 20 - 25 คน
- 2) ควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนของครูวิทยากรผู้สอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการจ้างงานของหน่วยงานภายนอก
- 3) ควรปรับเพิ่มค่าวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับระยะเวลาการฝึกอบรม 44 วัน เนื่องจากค่าวัสดุอุปกรณ์ที่จัดสรรให้เพียงพอกับการฝึกอบรมระยะเวลาเพียง 15 วัน เท่านั้น
- 4) ควรให้ศูนย์ฯ เป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุอุปกรณ์ตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3) นางสาวสายทอง วงศ์เลิศสกุล ครูผู้สอนวิทยากรฝึกอาชีพหลักสูตร : การทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณ เป็นครูผู้สอนวิทยากรฝึกอาชีพแก่หน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปี 2548 ถึงปัจจุบัน รับหน้าที่สอนการทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณแก่กลุ่มสตรีบ้านห้วยต้ม จังหวัดลำพูน เนื่องจากการที่สตรีในหมู่บ้านต้องการมีรายได้ มีอาชีพเสริม เพื่อช่วยเหลือครอบครัวหลังจากหมดฤดูกาลภาคเกษตรแล้ว และเห็นว่าการทอผ้ากระเหรี่ยงซึ่งเป็นต้นทุนและภูมิปัญญาของชุมชนแห่งนี้ สามารถทำเป็นอาชีพได้ จึงประสานขอรับการสนับสนุนไปยังศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษาฯ โดยกลุ่มสตรีบ้านห้วยต้มตระหนักดีถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ทั้งนี้ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการคือการที่ แม่บ้าน กลุ่มสตรี ซึ่งเป็นชาวเขา ชาวกระเหรี่ยงสามารถนำความรู้ไปประกอบ

เป็นอาชีพรวมกลุ่มรับ Order งานผลิต มีรายได้เพิ่มขึ้น ขณะนี้ชื่อเสียงของกลุ่มสตรีบ้านห้วยต้มในการทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณได้รับการยอมรับในผลงานและความเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง มีหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนมากขึ้น ทำให้กลุ่มสตรีบ้านห้วยต้มมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัด

การฝึกอบรมที่ไม่ต่อเนื่องทักษะที่ได้ยังไม่มากพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ สำหรับบางคนที่ยังไม่มีทักษะความรู้พื้นฐานมาก่อน

ข้อเสนอแนะ

ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นการต่อยอดจากหลักสูตรเดิมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องและจัดให้มีการไปศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มอาชีพของหมู่บ้าน ชุมชนอื่นที่มีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ รวมถึงศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรเข้ามาเป็นที่ปรึกษาสนับสนุนจัดตั้งกลุ่มสตรีทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณบ้านห้วยต้มให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นการรวบรวมความรู้ภูมิปัญญาในชุมชนไม่ให้สูญหายและสืบสานวัฒนธรรมการทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณ

4) นางกัลยา ชาวโลม อายุ 41 ปี ครูผู้สอนวิทยากรฝึกอาชีพหลักสูตร : การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากกระดาษ เริ่มบทบาทเป็นวิทยากรฝึกอบรมวิชาชีพ ตั้งแต่ปี 2551 - ปัจจุบัน โดยสอนให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในหลักสูตรการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผ้าเป็นกระเป๋าของใช้ต่าง ๆ และผลงานที่ได้รับการยอมรับเป็นต้นแบบหนึ่งเดียวของจังหวัดลำพูน คือการแปรรูปสมุนไพร “กาแฟสำเร็จรูปผสมลำไย ดอยป่าแป๋” จังหวัดลำพูน ทั้งนี้ รับผิดชอบหน้าที่ฝึกสอนวิชาชีพหลักสูตรแปรรูปผลิตภัณฑ์กระดาษเป็นของใช้ เช่น กระเป๋า กระเป๋าใส่ของขวัญของชำร่วย จากกลุ่มแม่บ้านอำเภอฝาง ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และหารายได้พิเศษ และเห็นว่ากระดาษเป็นสิ่งที่ทุกบ้านมีและเป็นสิ่งใกล้ตัว และเทศบาลมีการรณรงค์ลดโลกร้อน จึงเกิดแนวคิดนำกระดาษมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ของใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงเกิดการรวมกลุ่มของสตรี แม่บ้าน ผู้สูงอายุ และคนพิการ และเห็นว่าศูนย์ฯ มีโครงการสร้างชีวิตให้สตรีและครอบครัวที่ช่วยเหลือสตรีและครอบครัวให้ได้มีทักษะทางอาชีพ จึงขอรับการสนับสนุนไปยังศูนย์ฯ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พบว่าส่วนหนึ่งนำไปประกอบอาชีพจำหน่ายโดยฝากขายตามร้าน โดยระบุว่า เป็นฝีมือของผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้านสตรี ฯลฯ และอีกส่วนนำไปสอนสมาชิกในบ้านให้ฝึกทำกลายเป็นกิจกรรมภายในครอบครัวเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิด

ข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรค

หลักสูตรระยะเวลา 44 วัน ไม่เพียงพอ สอนขึ้นงานได้ น้อยกว่าแผนการสอนที่กำหนดไว้ รวมถึงการหาสมาชิกรวมกลุ่มให้ได้ 30 คน ทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายหลากหลายทั้งแม่บ้าน สตรี ผู้สูงอายุ มีภารกิจแตกต่างและเวลาไม่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะ

ควรลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหลือกลุ่มละ 7 - 10 คน ง่ายต่อการหาสมาชิกเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการจัดการเรียนการสอนสามารถดูแลทั่วถึงได้มากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการประเมิน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การฝึกอบรม วิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน รวมถึงศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ซึ่งการ ประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพในครั้งนี้ ได้นำแบบจำลอง IPOO Model มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด การประเมินใน 4 ด้านสำคัญ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิต ใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 390 คน และมี แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.6 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ จำนวน 4 คน ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลช่วงเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2558 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบ ความครบถ้วนสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยสถิติที่ใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการนี้ ขอเสนอผลการศึกษาซึ่ง ประกอบด้วย สรุปผลการประเมิน อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการประเมิน

การประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.2) มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี (ร้อยละ 32.4) ภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคเหนือ (ร้อยละ 99.1) มีสถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 79.4) มีบุตร 1 - 2 คน (ร้อยละ 64.8) เป็นผู้ที่ไม่ได้เรียน/ต่ำกว่า ประถมศึกษา (ป.6) (ร้อยละ 41.8) ครอบครัวมีอาชีพหลักรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 54.5) อาชีพก่อนเข้ารับ การฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 53.6) มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท (ร้อยละ 80.6) และมีรายได้ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 81.2) โดยมีช่องทางการรับรู้โครงการฝึกอบรมวิชาชีพของ ศูนย์ฯ จากเพื่อน (ร้อยละ 37.0) กลุ่มตัวอย่างเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมใน 11 หลักสูตร ได้แก่ 1) ทอผ้ากระเหรี่ยงโบราณ 2) ทอผ้ากี่เอว 3) แปรรูปผลิตภัณฑ์ทอมือ 4) ผลิตเส้นไหมและสาวไหมให้ ได้คุณภาพ 5) ผลิตภัณฑ์สมุนไพรที่ใช้ในครัวเรือน 6) หัตถกรรมทำหมวก 7) แปรรูปอาหารและน้ำพริก 8) แปรรูปอาหารและทำกระเป๋ 9) ตัดเย็บเสื้อผ้า 10) แปรรูปผลิตภัณฑ์จากกระดาศ 11) เย็บปักถักร้อย โดยมีความรู้ความชำนาญก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในระดับปานกลาง (ร้อยละ 40.6) และเหตุผล ในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก/รอง เพื่อเพิ่มรายได้ (ร้อยละ 72.1) และ คาดหวังต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริม (ร้อยละ 54.2)

5.1.2 ผลการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและ ครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)

ผลการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน พบว่า ในภาพรวมโครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83) โดยด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากเป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยนำเข้า (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านผลผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านผลลัพธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

1) ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความ เห็นว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.86) โดยปัจจัย นำเข้าด้านบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ

ด้านหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

(1) ด้านบุคลากร พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.96) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจทำงานและสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการ (ค่าเฉลี่ย 4.19) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ วิทยากรครูผู้สอนมีความรู้ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.12) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 3.91) วิทยากรครูผู้สอนมีจำนวนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีจำนวนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

(2) ด้านหลักสูตร พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.88) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์นำไปใช้ได้จริง (ค่าเฉลี่ย 3.97) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.95) หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.92) หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวิถีชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.81) และหลักสูตรฝึกอบรมมีระยะเวลาเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

(3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อม พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.74) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่า การเดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.96) สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.92) วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.61) วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ

2) ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

ผลการประเมินกระบวนการ พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่า กระบวนการดำเนินงานตามโครงการ (Process) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.87) โดยกระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ย 3.92) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

(1) ด้านการบริหารจัดการโครงการ พบว่า ในภาพรวม ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่า กระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.92) โดยผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นต่อการประสานงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ (ค่าเฉลี่ย 3.92) การดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และการแก้ไขปัญหาอุปสรรค (ค่าเฉลี่ย 3.89) ตามลำดับ

การวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการ พบว่า ในภาพรวม ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการในการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.92) โดยผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าผู้จัดมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้จัดมีแผนงานการดำเนินโครงการที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผู้จัดมีการกำหนดขั้นตอนดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ผู้จัดมีการบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และผู้จัดมีการวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.85) ตามลำดับ

การดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่า กระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.91) โดยผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.94) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

การแก้ไขปัญหาอุปสรรค พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.89) โดยผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าผู้จัดให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อผู้ศึกษามีประสบปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.91) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้จัดสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการศึกษามีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

การประสานงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการบริหารจัดการโครงการในการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ยรวม 3.95) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นว่าผู้จัดมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.98) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้จัดมีการติดต่อประสานงานกับผู้เข้ารับการฝึกอบรบอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ

(2) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.80) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นต่อกระบวนการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.92) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.83) และระยะเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

การจัดการ พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนในการจัดการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.83) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นต่อการกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อการเรียนการสอนชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.86) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.85) การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ค่าเฉลี่ย 3.85) การจัดสถานที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และการจัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรบในหลักสูตรมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ

การถ่ายทอดความรู้ พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนในการถ่ายทอดความรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.92) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นต่อความสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การนำเสนอความรู้และถ่ายทอดเทคนิคอันทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 3.92) และความสามารถแก้ไขปัญหาในระหว่างการฝึกอบรบและการตอบข้อซักถาม (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

ระยะเวลา พบว่า ผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นว่ากระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนในด้านระยะเวลามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.64) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรบวิชาชีพมีความเห็นต่อความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรบ (ค่าเฉลี่ย 3.65) เป็นลำดับแรก รองลงมาซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ความเหมาะสมของระยะเวลากับหลักสูตรที่ฝึกอบรบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ตามลำดับ

(2) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวมผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าผลผลิตด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.89) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพมีความพึงพอใจสถานที่ฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.02) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ พึ่งพอใจความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากรครูผู้สอน (ค่าเฉลี่ย 3.93) พึ่งพอใจการให้บริการของผู้จัด (ค่าเฉลี่ย 3.92) พึ่งพอใจเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรครูผู้สอน (ค่าเฉลี่ย 3.92) พึ่งพอใจกระบวนการกิจกรรมในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.91) พึ่งพอใจเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.91) พึ่งพอใจระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรมตลอดหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 3.82) และพึ่งพอใจวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.69) ตามลำดับ

4) ผลการประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation)

ผลการประเมินผลลัพธ์ พบว่า ในภาพรวม ผู้สำเร็จการฝึกอบบรมวิชาชีพมีความเห็นว่าการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.80) โดยผู้สำเร็จการฝึกอบบรมวิชาชีพมีความเห็นต่อการนำไปใช้ในครอบครัว/การดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย

4.00) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ นำความรู้ไปประกอบอาชีพหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.75) นำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริม (ค่าเฉลี่ย 3.68) และมีรายได้เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

5.1.3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในส่วนของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ จำนวน 206 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 62.4 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 330 คน สรุปได้ ดังนี้

1) ปัญหาอุปสรรค

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 29.1 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 330 คน ได้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินโครงการ สรุปดังนี้

(1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1.8 เห็นว่ามีปัญหาหลักสูตรมีระยะเวลาฝึกอบรมน้อยไปในบางหลักสูตรยังไม่เกิดความชำนาญมากพอ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องอาศัยเวลาในด้านทักษะและฝึกปฏิบัติ รองลงมาร้อยละ 1.2 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลควบคุมมีน้อย ติดต่อประสานงานไม่สะดวก และร้อยละ 0.9 วิทยากรครูผู้สอน ไม่หลากหลายตามลำดับ

(2) ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 2.4 เห็นว่ามีปัญหาด้านการประสานแจ้งวัน เวลาดำเนินการ และกำหนดเวลาเรียนไม่ชัดเจน รองลงมาร้อยละ 2.1 ปัญหาด้านการถ่ายทอดความรู้ของครูวิทยากรผู้สอน มีรายละเอียดเนื้อหาการสอนยังไม่มาก และร้อยละ 1.2 ปัญหาด้านการจัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร (30 คน/ หลักสูตร) มีจำนวนมากและกลุ่มใหญ่เกินไปการดูแลไม่ทั่วถึง การเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ ตามลำดับ

(3) ด้านผลผลิต (Output) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 6.4 เห็นว่ามีปัญหาทักษะความรู้ความชำนาญที่ได้จากการฝึกอบรม ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถนำไปใช้ประกอบเป็นอาชีพได้ รองลงมา ร้อยละ 1.8 ปัญหาขาดการพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญแบบต่อเนื่องหรือยกระดับให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่จบหลักสูตรไปแล้ว แต่ยังมีความชำนาญหรือความมั่นใจไม่มากพอที่จะนำไปประกอบเป็นอาชีพ ตามลำดับ

(4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5.2 เห็นว่ามีปัญหาการนำไปประกอบอาชีพหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว คือ การไม่มีตลาดหรือแหล่งจำหน่ายรองรับหรือทำออกมาแล้วไม่รู้ว่าจะไปขายให้กับผู้ใด รองลงมาร้อยละ 3.9 ปัญหาด้านการขาดเงินทุนเริ่มต้น

ในการประกอบอาชีพและเงินทุนหมุนเวียน และร้อยละ 2.1 ปัญหาด้านการขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับใช้ประกอบอาชีพ ตามลำดับ

2) ข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 330 คน ได้ตอบแบบสอบถามในส่วนของข้อเสนอแนะจากการดำเนินโครงการสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 3.0 เห็นว่าด้านหลักสูตร ควรเพิ่มระยะเวลาการเรียนการสอน โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องใช้เวลาและทักษะฝีมือสูงกว่า หลักสูตรทั่วไปรองลงมาร้อยละ 2.1 ด้านบุคลากร ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน และจัดหาวิทยากรครูผู้สอนที่หลากหลายมากขึ้น และร้อยละ 1.8 ด้านวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือจัดหลักสูตรที่ใช้วัสดุดิบหรือวัสดุ อุปกรณ์ที่มีในท้องถิ่น เพื่อลดต้นทุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ตามลำดับ

(2) ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1.8 เห็นว่าด้านการประสานงาน ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้รัดกุมมากกว่านี้ โดยเฉพาะการวางแผนเรื่องเวลาเรียน รองลงมาร้อยละ 1.5 ด้านเนื้อหารายละเอียดการเรียนการสอน ควรให้วิทยากรครูผู้สอนเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาให้มากขึ้น และร้อยละ 0.9 ด้านจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ควรจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เล็กลง หรือแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน เพื่อทุกคนจะได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ทั่วถึง ตามลำดับ

(3) ด้านผลผลิต (Output) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 7.3 เห็นว่าด้านทักษะความรู้ความชำนาญและความมั่นใจ ควรเพิ่มระยะเวลาฝึกอบรมให้มากขึ้นกว่าเดิม และจัดให้มีการอบรมแบบต่อเนื่อง และแบบยกระดับฝีมือในหลักสูตรนั้น ๆ ให้สูงขึ้น จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

(4) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5.8 เห็นว่าด้านตลาดควรให้ศูนย์ฯ รับไปจำหน่ายในพื้นที่หรือจัดหาตลาดสถานที่หรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยหาช่องทางตลาดจำหน่าย รองลงมาร้อยละ 4.8 ด้านเงินทุน ควรมีเงินทุนประกอบอาชีพในการซื้อวัสดุอุปกรณ์และเงินทุนหมุนเวียนให้เป็นรายบุคคล ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และร้อยละ 4.2 ควรให้ศูนย์ฯ เจริญพระเกียรติฯ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด ช่องทางการจำหน่าย รวมถึงการประชาสัมพันธ์และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำไปต่อยอดประกอบเป็นอาชีพได้ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการสัมภาษณ์

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) สรุปดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นไปเพื่อการพัฒนาส่งเสริมและเตรียมอาชีพให้แก่สตรีเยาวชนสตรีและผู้สนใจที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ มีฐานะยากจน มีภาระเลี้ยงดูครอบครัว รวมถึงสตรีและเยาวชนสตรีที่ถูกกล่ลงลงไปประกอบอาชีพไม่เหมาะสม ต้องการกลับภูมิลำเนาเดิมเพื่อประกอบอาชีพใหม่ หรือประชาชนซึ่งเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมเนื่องจากถูกเลิกจ้างจากวิกฤตเศรษฐกิจ รวมถึงผู้ว่างงานทั้งในและนอกฤดูกาลเกษตรกรรม หรือประสบปัญหาเดือดร้อนอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะสตรี หรือเยาวชนสตรี และครอบครัวมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพที่เหมาะสมมีอาชีพมีรายได้เลี้ยงตนเอง สามารถปรับตัวอยู่กับครอบครัวในภูมิลำเนาเดิมได้ โดยไม่คิดย้ายไปประกอบอาชีพนอกถิ่น

2) หลักสูตรวิชาชีพ เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องและนำไปใช้ประโยชน์หรือประกอบอาชีพได้จริง โดยรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตรเริ่มจากภาคทฤษฎีและเข้าสู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่ความรู้เบื้องต้นของวิชาชีพนั้น ๆ การแนะนำ การดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ การฝึกใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และการลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งมีการสอดแทรกเนื้อหาที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การตลาด การจัดทำบัญชีครัวเรือน เศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรม 5 ส. การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต เป็นต้น

3) ขั้นตอนและกระบวนการงาน แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

(1) การจัดทำองค์ประกอบโครงการ

(2) การวางแผนการบริหารโครงการ

(3) การปฏิบัติตามโครงการ

(4) การดำเนินโครงการ เริ่มตั้งแต่การตรวจสอบโครงการ การประสานกลุ่ม

และการประชาสัมพันธ์โครงการ การจัดทำใบสมัคร การรวบรวมหลักฐาน การสอบประวัติผู้เข้ารับการศึกษา การประชุมกลุ่มเตรียมความพร้อมและจัดเตรียมสถานที่ การประสานการฝึกวิชาชีพในชุมชน การจัดส่งวัสดุฝึกอบรมลงกลุ่ม และกระบวนการเรียนการสอน

(5) การประเมินผลสำเร็จของโครงการ โดยดำเนินการเยี่ยมกลุ่ม การติดตามกลุ่มการประเมินวิทยากรครูผู้สอน การประเมินความพึงพอใจต่อโครงการ การประเมินผลโครงการ และการติดตามผลหลังจากสำเร็จการฝึกอบรม

(6) การปรับปรุงแผนและพัฒนาโครงการ

(7) ดำเนินการวางแผนการปรับปรุงในปีต่อไป

4) ผลสำเร็จของโครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้ฝึกอบรมไปใช้ประกอบอาชีพ โดยอาจเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม หรือใช้ในชีวิตรประจำวัน/ในครอบครัว เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และสามารถถ่ายทอดแก่บุคคลอื่น เช่น สอนสมาชิกในบ้านให้ฝึกทำกลายเป็นกิจกรรมภายในครอบครัว ผลที่ได้รับคือสตรีมีอาชีพ มีรายได้เป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว อยู่กับครอบครัวในถิ่นภูมิลำเนาของตน โดยไม่คิดจะออกไปประกอบอาชีพต่างถิ่นนอกภูมิลำเนา รวมทั้งมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพที่เหมาะสม

5) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

(1) ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความหลากหลายทั้งที่เป็นแม่บ้าน เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ มีภารกิจแตกต่าง เวลาไม่ตรงกัน ทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันยาก

(2) ด้านค่าตอบแทนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าการมาเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่คุ้มค่าเสียเวลา หากไปรับจ้างทำงานอย่างอื่นจะได้ค่าตอบแทนมากกว่า

(3) ด้านวิทยากรครูผู้สอน พบว่า วิทยากรครูผู้สอนค่อนข้างหายาก เนื่องจากค่าตอบแทนการสอนที่กำหนดให้เท่าๆ กันในทุกหลักสูตร คือ วันละ 450 บาท ต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คนต่อหลักสูตร เมื่อเปรียบเทียบต่อคนแล้วจะได้รับค่าตอบแทนต่ำ และจำนวนคนค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นจึงเป็นรายชั่วโมง ๆ ละ 300 บาท

(4) ด้านวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม พบว่า การกำหนดค่าวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 14,020 บาท เท่ากันทุกหลักสูตร ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรม เนื่องจากแต่ละหลักสูตร ราคาวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมมีราคาแตกต่างกัน ทำให้มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอสำหรับใช้ฝึกอบรม

(5) ด้านหลักสูตร พบว่าศูนย์ฯ ยังขาดการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมีเพียงการฝึกอบรมรุ่นต่อรุ่นเท่านั้น ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่งยังไม่เกิดความชำนาญมากพอที่จะนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ ดังนั้น ศูนย์ฯ จึงควรมีการหลักสูตรในลักษณะต่อยอดจากความรู้เดิมไปสู่หลักสูตรในระดับสูงขึ้น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

(1) ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรมีการปรับลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ลง โดยอาจเป็นการรวมกลุ่มละ 7 - 10 คน สามารถหาสมาชิกกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมได้ง่าย รวมถึงการกำหนดกติกา การจัดการเรียนการสอนและดูแลได้ทั่วถึงมากขึ้น

(2) ด้านค่าตอบแทนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรมีการทบทวนค่าตอบแทนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยปรับให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

(3) ด้านวิทยากรครูผู้สอน พบว่า ศูนย์ฯ ควรใช้วิทยากรครูผู้สอนในท้องถิ่นและกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรจะมีการปรับเพิ่มค่าวิทยากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานภายนอก

(4) ด้านวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม พบว่า กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรมีการกำหนดราคาค่าวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละหลักสูตรให้มีความแตกต่างกันและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมต่อรุ่น

(5) ด้านหลักสูตร พบว่า ศูนย์ฯ ควรมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมต่อเนื่องโดยจัดหลักสูตรเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความชำนาญเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบจำลอง IPOO Model มาประยุกต์ใช้ในการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อประเมินโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

มากนักน้อยเพียงใด โดยทำการประเมินใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และปัญหาอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยนำเข้าในการฝึกอบรมวิชาชีพ พบว่า

จากผลการประเมินปัจจัยนำเข้าในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งในด้านหลักสูตร ด้านบุคลากร และด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่า ปริมาณหรือคุณภาพของปัจจัยนำเข้ามีความพอเพียงเท่าที่ควร ซึ่งการดำเนินงานฝึกอบรมวิชาชีพจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่ศูนย์ฯ จะต้องจัดให้มีทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณธพงศ์ แอนุ่น (2550: 58 - 82) ซึ่งทำการศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขังเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่ทำการการศึกษาความเหมาะสมของงบประมาณ วิทยากร สถานที่ อุปกรณ์ หลักสูตร และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขังเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยา จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารการฝึกอบรม วิทยากรผู้ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1) หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหลักสูตรมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริง ในขณะที่ระยะเวลาความเหมาะสมของหลักสูตรได้รับการประเมินต่ำกว่าด้านอื่น เนื่องจากเห็นว่าการฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะเวลา 44 วัน อาจจะยังไม่สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความชำนาญได้มากพอจะนำไปประกอบอาชีพ ทั้งนี้ จากการทบทวนแนวคิดการฝึกอบรมวิชาชีพ (อัจฉราภรณ์ ใค้วชาภรณ์, 2538: 39 - 43) แบ่งรูปแบบจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นออกเป็น 4 แบบ นั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าหากศูนย์ฯ จัดหลักสูตรระยะสั้น 3 - 6 เดือน สำหรับผู้ที่ต้องการนำไปใช้ประกอบอาชีพทันทีจะช่วยแก้ปัญหากรณีผู้ฝึกอบรมในบางหลักสูตรจำเป็นต้องอาศัยทักษะฝีมือ ความชำนาญที่มากพอนำไปประกอบอาชีพได้ทันที

2) ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจทำงานและสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการเป็นอย่างดี ในขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีจำนวนเพียงพอได้รับการประเมินความเหมาะสมเป็นอันดับสุดท้าย สาเหตุจากการที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการต้อง

รับผิดชอบหลายหลักสูตรในเวลาพร้อมกัน ประกอบกับการจัดหาวิทยากรครูผู้สอนในบางหลักสูตรที่ต้องใช้ทักษะฝีมือสูงค่อนข้างหาได้ยาก ดังนั้น ศูนย์ฯ ควรต้องจัดให้มีบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการอย่างเพียงพอและมอบหมายหน้าที่เฉพาะด้านอย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการเดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวก ในขณะที่วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากโครงการฯ มีการกำหนดค่าวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 14,020 บาท ต่อหลักสูตร เท่ากันทุกหลักสูตร ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมารุต คำชะอม และคณะ (2550) ที่ทำการวิจัยการประเมินผลโครงการพัฒนาอาชีพในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม/ปอเนาะ/ชุมชน ในพื้นที่จังหวัดยะลา บัตตานี นราธิวาส พบว่า ปัญหาอุปสรรคโครงการ ได้แก่ ความเร่งด่วนของโครงการทำให้มีเวลาเตรียมการจำกัด ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ยากลำบากและเสี่ยงภัยในการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอบรมในสถานที่ฝึกอบรมบางแห่งมีไม่เพียงพอและด้วยคุณภาพใช้การไม่ได้

ผลการประเมินกระบวนการ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และในรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการโครงการและด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญชู มั่งคั่ง (2543) ที่ได้ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวกำพูชาฯ จังหวัดสระแก้ว พบว่า การประเมินกระบวนการด้านขั้นตอนการดำเนินการ การจัดการฝึกอบรม การประเมินผล และการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นด้วยในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการดำเนินงานบางส่วนยังมีข้อจำกัดที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งในการด้านการบริหารจัดการโครงการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้กระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1) ด้านการบริหารจัดการโครงการ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากระบวนการบริหารจัดการโครงการการวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินการโครงการ ผู้จัดมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจนในการดำเนินงาน ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนและเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ผู้จัดให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อผู้ฝึกอบรมประสบปัญหา และการประสานงาน ผู้จัดมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพร ญาตินกุล (2548) ที่ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรเพื่ออนุรักษ์ต้นน้ำของหน่วยจัดการต้นน้ำแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านกระบวนการดำเนินโครงการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในเรื่อง 1) วิทยากรเอาใจใส่และให้ความสนใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี 2) ผู้จัดการฝึกอบรมมีการดูแลเอาใจใส่ และ 3) อุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำอาชีพนอกภาคเกษตร

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนของโครงการด้านการจัดการ มีการกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อการเรียนการสอนชัดเจน ในขณะที่ยังจัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรมีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ในประเด็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความหลากหลายทั้งที่เป็นแม่บ้าน เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ มีภารกิจแตกต่าง เวลาไม่ตรงกัน ทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันยาก ดังนั้น ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ จึงควรมีการปรับลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการฯ ลง โดยอาจเป็นการรวมกลุ่มละ 7 - 10 คน ซึ่งสามารถหาสมาชิกรวมกลุ่มได้ง่าย รวมถึงการกำหนดกติกา การจัดการเรียนการสอน และการดูแลทำได้ทั่วถึง ส่วนการถ่ายทอดความรู้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และด้านระยะเวลา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม ซึ่งวิทยากรครูผู้สอนสามารถบริหารจัดการเวลาในการฝึกอบรมให้เนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดไว้

ผลการประเมินผลผลิต พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และในรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม และด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก

1) ด้านทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระศุภชัย บุตรเวียงพันธ์ (2546) ที่ทำการศึกษการประเมินผลโครงการฝึกอบรมศึกษาเฉพาะกรณีเวทีบำเพ็ญประโยชน์วัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านผลผลิตมีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูง ทั้งด้านผลผลิตโดยตรงคือ ความรู้ความชำนาญในอาชีพที่ฝึกอบรม และผลผลิตโดยอ้อม คือ ด้านคุณภาพชีวิตซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในขณะที่ความรู้ความชำนาญภายหลัง

สำเร็จการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ในประเด็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ที่ศูนย์ฯ ขาดการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีเพียงการฝึกอบรมรุ่นต่อรุ่นเท่านั้น บางครั้งอบรมเพียง 44 วัน อาจยังไม่มีความชำนาญพอที่จะประกอบอาชีพได้ ต้องมีการต่อยอดจากความรู้เดิมไปสู่การพัฒนาต่อยอดในหลักสูตรนั้น ๆ หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรมีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดหลักสูตรเพิ่มเติมที่ต่อเนื่องและตรงตามความต้องการเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความชำนาญมากพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้

2) ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสถานที่ฝึกอบรม ในขณะที่พึงพอใจวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ในประเด็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เนื่องจากโครงการฯ มีการกำหนดค่าวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 14,020 บาท ต่อหลักสูตร เท่ากันทุกหลักสูตร เกิดความไม่เสมอภาคในการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรม และวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอเนื่องจากโครงการฯ มีการกำหนดค่าวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 14,020 บาท เท่ากันทุกหลักสูตร เกิดความไม่เสมอภาคในการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมและวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ ดังนั้น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรมีการกำหนดราคาค่าวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละหลักสูตรให้มีความแตกต่างกันและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ผลการประเมินผลลัพธ์ พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผลลัพธ์ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในเรื่องการนำไปใช้ในครอบครัว/การดำเนินชีวิต การนำความรู้ไปประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม ส่งผลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดุจเดือน ศรีปากดี (2548) ที่ได้ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันหมวดเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน พบว่า ผู้เข้าอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมากและผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ 5 ด้าน คือ 1) นำความรู้ไปปรับปรุงในการทำอาชีพเดิม 2) นำความรู้ไปปรับปรุงใช้ในอาชีพเสริมจากอาชีพหลัก 3) ได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพเกษตรกรรมอย่างชัดเจน 4) นำความรู้ไปปรับปรุงการทำอาชีพใหม่ และ 5) นำความรู้ไปเผยแพร่ในครอบครัวและชุมชนได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการประเมินการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) : ศึกษากรณีศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมประสบความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งนี้ จากผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์มีความสอดคล้องกัน แต่เนื่องจากข้อจำกัดบางส่วน โดยเฉพาะปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ส่งผลให้ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ยังมีข้อควรแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะโดยส่วนหนึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) รุ่นประจำปีงบประมาณ 2557 และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ ครูวิทยากรผู้สอน ในการนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)

เพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นในเชิงนโยบาย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ควรมีการทบทวนค่าตอบแทนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ในส่วนที่เป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ควรมีการกำหนดราคาค่าวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละหลักสูตรให้มีความแตกต่างกันและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีวัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมที่เพียงพอในการฝึกอบรม

3) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการควรมีการปรับเพิ่มค่าวิทยากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงานภายนอก

4) จากผลการศึกษา พบว่า จังหวัดลำพูนยังเป็นสังคมเมืองที่สงบสุข ผู้คนมีวิถีชีวิตพอเพียง ดังนั้น หน่วยงานรัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่อรับสตรีเข้าฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งสตรี

ชนบทเหล่านี้จะได้มีความรู้และทักษะนำไปใช้ประกอบอาชีพมีรายได้พออยู่พอกิน เลี้ยงตนเองและครอบครัวมีคุณภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยลดอัตราการย้ายไปทำงานต่างถิ่นได้ รวมถึงการประกอบอาชีพไม่เหมาะสมของสตรีชนบทภาคเหนือ

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

- 1) ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรปรับลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ เหลือหลักสูตรละไม่เกิน 15 คน ซึ่งเหมาะสมทั้งในด้านการเรียนการสอนและการถ่ายทอดของวิทยากรครูผู้สอนและดูแลทั่วถึง
- 2) ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะนำความรู้ไปประกอบอาชีพทันที เพื่อจะได้มีทักษะและประสบการณ์มากขึ้น
- 3) ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การตลาด และทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมที่นำความรู้ไปประกอบอาชีพ
- 4) บุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการควรได้รับการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานที่ให้บริการด้านการฝึกอาชีพ
- 5) ศูนย์ฯ ควรมีการจัดหาตลาดหรือสถานที่ให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหรือกลุ่มฯ
- 6) ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรมีการสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพในการซื้อวัสดุอุปกรณ์และเงินทุนหมุนเวียนให้เป็นรายบุคคลภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
- 7) หลักสูตรที่ศูนย์ฯ เปิดฝึกอบรมควรมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น
- 8) ศูนย์เฉลิมพระเกียรติฯ ควรให้สนับสนุนอย่างจริงจังให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ ทั้งนี้ หากสตรีรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพตามที่ได้อบรมมาก็จะเป็นการสร้างอาชีพให้กับสตรีชนบทไม่ให้อพยพถิ่นหรือไปประกอบอาชีพไม่เหมาะสม

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพ โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน) ด้านการนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ และทัศนคติในการประกอบอาชีพของสตรีชนบทภาคเหนือ
- 2) การประเมินครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือชนิดอื่น ๆ เช่น แบบวัดความรู้ แบบวัดเจตคติ หรือแบบวัดการปฏิบัติงานนอกเหนือจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อที่จะได้คำตอบเชิงลึกยิ่งขึ้น
- 3) ควรมีการประเมินโครงการอื่นของศูนย์ฯ ด้วย โดยใช้ตัวแบบการประเมินอื่นนอกเหนือจาก IPOO Model เพื่อจะได้รูปแบบตัวอย่างและผลการประเมินที่หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กนิษฐา สุวัฒนกุล. 2541. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์
สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2537. การวิจัยการเข้าสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน: ศึกษากรณี
ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง. เอกสารวิจัยกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2555. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กอบชัย ชีววิญญู. 2550. การประเมินผลโครงการปลูกยางพาราเพื่อยกระดับรายได้และ
ความมั่นคงให้แก่เกษตรกรในแหล่งปลูกยางใหม่ ระยะที่ 1 : ศึกษากรณี
จังหวัดนครราชสีมา. ภาควิชาพัฒนศึกษา คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมดุลย์. 2540. นโยบายสังคมและสวัสดิการ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลธน ธนาพงศธร และคณะ. 2531. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล สาขา
วิทยาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- แก้วดาวีน สุข. 2555. ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมอาชีพด้านการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ในประเทศกัมพูชาที่ดำเนินการโดยองค์กรพัฒนาเอกชน Nyemo.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชัตติยา กรวรรณสุต, จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ และจิระพร บุรณสิน. 2527. การประเมินผล
โครงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นนอกระบบแก่เยาวชนผู้มีรายได้น้อย:
หลักสูตรช่างเชื่อมและช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี. เอกสารวิจัย เสนอต่อ
คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- คาน มงคุณ. 2551. การประเมินโครงการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้ระหว่างเรียนในโรงเรียน
สุทธิศิริโสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531. **หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา:**
แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการ และการบริหารโครงการ.
กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์.
- โสมสิต บัณฑิตราษฎร์. 2555 (14 - 20 มิถุนายน). ประเทศไทยในทศวรรษหน้า. **โพสต์ทูเดย์: 10 - 11.**
- ชมพูนุท จารีนุรณภาพ. 2547. **การติดตามผลผู้จบหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสั้น: กรณีศึกษา**
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยวัช สิริสุข. 2546. **การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการในเขตพื้นที่**
จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เชาว์ อินโย. 2553. **การประเมินโครงการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐาปนา ดินไพศาล และอัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ. 2542. **การบริหารโครงการและการศึกษา**
ความเป็นไปได้. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชีวะฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ณธพงศ์ แอน้อย. 2550. **การประเมินผลการฝึกอบรมวิชาชีพช่างไม้ของผู้ต้องขังเรือนจำกลาง**
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2543. **การประเมินผลงานฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: ธีรป้อมวรรณกรรม.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2547. **ขอตกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดุจดือน ศรีปากดี. 2548. **การประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น**
หมวดเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ทัศนีย์ กมลลานนท์. 2546. **ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพ**
ของศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคกลาง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีป ศิริวิทย์. 2544. **การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

- ทวีป อภิสิต. 2536. **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: พับลิคเนสพริ้นท์.
- บุญชู มั่งคั่ง. 2543. **การประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาว
กัมพูชาของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัด
สระแก้ว**. ภาคนิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ. 2541. **รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติประเด็นการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีพ**. เอกสารวิจัย สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2535. **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- ปรีดิยาธร เทวกุล. 2555 (14 - 20 มิถุนายน). ยุทธศาสตร์ประเทศไทยในทศวรรษหน้า. **โพสต์ทูเดย์**:
14 - 15.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529. **การวิจัยประเมินผลโครงการเอกสารการสอนชุดวิชาการวาง
นโยบาย**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงษ์ศักดิ์ ย้อยเสริฐสุทธิ. 2554. **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
เพื่อเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในอุ้มอมนยนต์ทั่วไป**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พระศุภชัย บุตรเวียงพันธ์. 2546. **การประเมินผลโครงการฝึกอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีเวที
บำเพ็ญประโยชน์ วัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต ฤทธิจำบุญ. 2555. **เทคนิคการประเมินโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด.
- พิสณ พงศ์ศรี. 2549. **เทคนิควิธีประเมินโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์งาม.
- มยุรี อนุมานวาทชน. 2551. **การบริหารโครงการ**. ปทุมธานี: บริษัท ดุมาเยส จำกัด.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2557. **หลักสูตรกลยุทธ์การจัดทำและการประเมินผลโครงการอย่าง
มืออาชีพ**. ใน **เอกสารการฝึกอบรมโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของภาครัฐและภาคเอกชน** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มารุต คำชะอม และคณะ. 2551. **การประเมินผลโครงการพัฒนาอาชีพในโรงเรียนสอนศาสนา
อิสลาม/ปอเนาะ/ชุมชนในพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส**. **วารสารสงขลานครินทร์
ฉบับมนุษยศาสตร์**. 14, 1 (มกราคม - มีนาคม): 17 - 34.
- ยุพา วงศ์ไชย. 2528. **การพัฒนาสตรีในประเทศไทยจุดอ่อนอยู่ที่ไหน**. **สตรีทัศน์**.
3 (กุมภาพันธ์ - เมษายน): 11.

- ยุพิน เย็นสุวรินทร์. 2528. บทสัมภาษณ์ทศวรรษสตรี. **สตรีทัศน์**. 3 (กุมภาพันธ์ - เมษายน): 5.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2542. **การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ**.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546. **การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ**.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา สายคณิต. 2546. **การบริหารโครงการ: แนวทางสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศิริวัฒนา
อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).
- วัลลภ พลอยทับทิม. 2535. **ประเมินโครงการพัฒนาสตรี: กรณีศึกษาศูนย์สงเคราะห์และ
ฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ**. สารนิพนธ์สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- ศิริ เกิดอินทร์. 2541. **สรุปรายงานการวิจัยบทบาทและวิธีการทำงานของพัฒนากรในอนาคต**.
กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2552. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ญาตินกุล. 2548. **การประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรเพื่ออนุรักษ์
ต้นน้ำของหน่วยจัดการต้นน้ำแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี**.
ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน. 2557. **สรุปผลการดำเนินงาน
2557**. ลำพูน: ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา
บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน.
- สมคิด บางโม. 2538. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.
- สมคิด พรหมจ้อย. 2550. **เทคนิคการประเมินโครงการ**. นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.

- สมชาย กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2552. **เทคนิคการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมพร แสงชัย. 2520. **การประเมินผลโครงการในประเทศ**. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับที่ 28. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมศักดิ์ สุวรรณสุจริต. 2526. การบริหารการพัฒนาของอำเภอ. **เทศาภิบาล**. 80, 4 (เมษายน): 124 - 127.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544. **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2553. **วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิน พันธุ์พินิจ. 2555. **เทคนิคการวางแผนและประเมินโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สินชัย ถนอมสิน. 2545. **การประเมินผลโครงการพัฒนาศรีด้านการส่งเสริมอาชีพศึกษากรณีจังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกฤตา แคนยุกต์. 2553. **ประเมินผลการให้บริการแนะแนวอาชีพของเด็กและเยาวชน: ศึกษากรณีศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านอุเบกขา**. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2554. **การประเมินผลโครงการ หลักการ และการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา.
- สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช. 2538. **ผู้หญิงไทย: สถานภาพและบทบาทที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. 2544. **การประเมินโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจน (กข.คจ.) ตามมติคณะรัฐมนตรีโดยงบประมาณพิเศษปี 2544**. เอกสารการวิจัย ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร และจิระพร บุรณสิน. 2554. **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินผลสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยในชุมชนของการเคหะแห่งชาติ ประจำปี 2553**. เอกสารวิจัย เสนอต่อการเคหะแห่งชาติ.

- สุนันทา บุญสิทธิ์. 2532. “แนวทางส่งเสริมอาชีพเพื่อช่วยเหลือคนงานหญิงในโรงงาน
อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนทร สุนันท์ชัย. 2529. การศึกษานอกโรงเรียนเส้นทางที่ไม่สิ้นสุด. กรุงเทพมหานคร:
อมรินทร์การพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกันันท์. 2550. การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2555. แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). ค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2557 จาก
http://www.gender.go.th/publication/meeting/Strategic_Plan_19Jan2012.doc
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). ค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2557 จาก
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=62>
- อัจราภรณ์ ไคว่ชาภรณ์. 2538. “การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศที่สัมพันธ์กับ
คุณภาพการเรียนรู้ การสอนวิชาชีพระยะสั้นในเขตการศึกษา 5”. รายงานการวิจัย
โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดุลย์ แสงสิงแก้ว. 2557. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ ฉบับแก้ไขวันที่ 9 กันยายน 2557. กรุงเทพมหานคร:
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- อเนก พ.อนุกุลบุตร. 2556. ประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ก.พล (1996) จำกัด.
- อริศรา ธนุสิงห์. 2539. การฝึกอบรมอาชีพของรัฐในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง: ศึกษาเฉพาะ
กรณีศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภิสรา น้อยบุรี. 2554. รูปแบบการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Awani, Alfred O. 1983. Project Management Techniques. New York: Petrocelli Books.
- Beach, Dale S. 1970. Personal: The Management of People at work. New York:
MacMillan.
- Davis, Jame W. 1974. An Introduction to Public Adminstration. New York: Free Press co.

- Good, Carter V. 1973. **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Maylor, Harvey. 1999. **Project Management**. 2nd ed. London: Pearson Education Limited.
- Stufflebleam, Daniel L. and others. 1971. **Education Evaluation and Decision Making**. Itasca, Illinois: Peacock Publisher.
- Stufflebeam, Daniel L. and Shinkfird A.J. 1990. **Systematic evaluation**. Boston/Dordreeht/Lancaster: Kluwer Nijhoff publishing.
- Suchman, Edward A. 1974. **Evaluative Research : Principles and Practice in Public Service and Social Action Programs**. New York: Russell Sage Foundation.
- Suchman, Edward A. 1997. **Evaluative Research : Principles and Practice in Public Service and Social Action Programs**. New York: Russell Sage Foundation.
- Weiss, Carol H. 1972. **Evaluation Action Program**. Boston, Massachustts: Allyn and Bacon Inc.

ภาคผนวก

ลำดับที่.....

แบบสอบถาม

ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว
ศูนย์เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน

คำอธิบาย : แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยทางวิชาการเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านมิได้มีผลกระทบอย่างใดต่อตัวท่าน โดยผู้ศึกษาจะเก็บรักษาเป็นความลับ และท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม ดังนั้น จึงขอความกรุณาขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและตรงกับความรู้สึกรับรู้ของตัวท่านเองมากที่สุด

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อโครงการและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์

ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาโทรศัพท์ติดต่อที่หมายเลข 091-778-4755 หรือ 02-865-5347

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความกรุณาจากท่านด้วยดี

จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ลักษณา อิศรางกูร ณ อยุธยา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ (การบริหารการพัฒนาสังคม)

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัด.....

4. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส () ยังไม่มีบุตร () มีบุตร จำนวน.....คน

() หม้าย

() หย่าร้าง

5. ระดับการศึกษาที่จบสูงสุด

() ไม่ได้เรียน/ต่ำกว่า ป.6

() ประถมศึกษาปีที่ 6

() มัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า (ม.3, ม.ศ.3)

() มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ม.6, ปวช. ม.ศ.5)

() อนุปริญญา (ปวส. ปวท.)

() ปริญญาตรี

() อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ครอบครัวของท่านประกอบอาชีพหลัก

() เกษตรกรรม

() รับจ้างทั่วไป

() ค้าขาย

() อื่น ๆ ระบุ.....

7. อาชีพที่ท่านประกอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ

() ว่างงาน

() รับจ้างทั่วไป

() เกษตรกรรม

() ค้าขาย

() อื่น ๆ ระบุ

8. จากข้อ 7 ท่านมีรายได้จากการประกอบอาชีพต่อเดือน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการหรือไม่
- () ไม่มีรายได้
- () มีรายได้ต่อเดือนประมาณ..... บาท
9. หากท่านมีรายได้ตามข้อ 8 รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอหรือไม่
- () เพียงพอ () ไม่เพียงพอ
10. ท่านทราบว่าศูนย์เฉลิมพระเกียรติ ฯ มีโครงการฝึกอบรมวิชาชีพจาก.... (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () เพื่อน () ญาติพี่น้อง
- () ประชาชนทั่วไป () สื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เอกสารทั่วไป
- () อื่น ๆ ระบุ.....
11. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตร.....
12. ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ท่านมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพหลักสูตรที่ฝึกอบรมเพียงใด
- () ไม่มีเลย () มีน้อย
- () มีปานกลาง () มีมาก
13. เหตุผลของท่านในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ เนื่องจาก..... (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () ต้องการหาความรู้ เพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
- () ต้องการนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่
- () ต้องการความรู้เพื่อไปประกอบอาชีพหลัก/รอง เพื่อเพิ่มรายได้
- () ได้รับการแนะนำชักชวนจากเพื่อนบ้าน
- () ฝึกอาชีพที่โครงการนี้แล้วหางานง่าย
- () อื่น ๆ (ระบุ)
14. ท่านคาดหวังว่าเมื่อจบหลักสูตรแล้ว ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมวิชาชีพไปใช้ได้เพียงใด
- () ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ใด ๆ
- () นำความรู้ไปใช้ในครอบครัว/ชีวิตประจำวัน
- () ประกอบอาชีพหลัก
- () ประกอบอาชีพเสริม
- () อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอน 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีและครอบครัว (หลักสูตร 44 วัน)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปัจจัยนำเข้าโครงการ (Input)						
1	ด้านหลักสูตร หลักสูตรที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับท่าน					
2	หลักสูตรที่ฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
3	หลักสูตรที่ฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของท่าน					
4	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาเหมาะสม					
5	หลักสูตรที่ฝึกอบรมมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้ ในชีวิตจริง					
6	บุคลากร ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความตั้งใจทำงานและสนับสนุน การดำเนินงานของโครงการ					
7	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีจำนวนเพียงพอ					
8	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ให้บริการ					
9	วิทยากรผู้สอนมีจำนวนเพียงพอในหลักสูตรที่ฝึกอบรม					
10	วิทยากรผู้สอนมีความรู้ประสบการณ์ในหลักสูตร ที่ฝึกอบรม					
11	ด้านวัสดุอุปกรณ์/สถานที่/สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีเหมาะสม					
12	วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ					
13	วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความทันสมัย					
14	สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
15	การเดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรมมีความสะดวก					
16	สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. กระบวนการ (Process)						
17	ด้านการบริหารจัดการโครงการ การวางแผนเตรียมการก่อนดำเนินงานโครงการ ผู้จัดมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน					
18	ผู้จัดมีแผนงานการดำเนินโครงการที่ชัดเจน					
19	ผู้จัดมีการกำหนดขั้นตอนดำเนินงานอย่างชัดเจน					
20	ผู้จัดมีการวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
21	ผู้จัดมีการบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ					
22	การดำเนินงาน ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนและเสร็จสิ้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
23	ผู้จัดดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน					
24	การแก้ไขปัญหา/อุปสรรค ผู้จัดสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้จัดให้ความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อผู้ฝึกอบรม ประสบปัญหา					
26	การประสานงาน ผู้จัดมีการติดต่อประสานกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง					
27	ผู้จัดมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ					
28	ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการ การกำหนดวัตถุประสงค์หัวข้อการเรียนการสอนชัดเจน					
29	การจัดสถานที่เรียนสอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอน					
30	การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์					
31	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสม					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	การถ่ายทอดความรู้ ความสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าอบรม					
33	การนำความรู้และเทคนิคทันสมัยมาถ่ายทอดของวิทยากรผู้สอน					
34	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกอบรมและตอบข้อซักถามของวิทยากรผู้สอน					
35	ระยะเวลา ความเหมาะสมของระยะเวลากับเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม					
36	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้กับหลักสูตรที่ฝึกอบรม					
3. ด้านผลผลิต (Output)						
37	ทักษะความรู้ความชำนาญ (หลังสำเร็จการฝึกอบรม ท่านคิดว่าตนเองมีความรู้ความชำนาญหรือความมั่นใจในสิ่งต่อไปนี้เพียงใด) ความรู้ความชำนาญในวิชาชีพหลังจากการฝึกอบรม					
38	เทคนิค วิธีการปฏิบัติเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม					
39	ความมั่นใจในการนำความรู้จากการอบรมไปประกอบอาชีพหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม					
40	ความพึงพอใจ (ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดการฝึกอบรมเพียงใด) พึงพอใจเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม					
41	พึงพอใจระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรมตลอดหลักสูตร					
42	พึงพอใจกระบวนการกิจกรรมในการฝึกอบรม					
43	พึงพอใจในการให้บริการของผู้จัด					
44	พึงพอใจต่อความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากรผู้สอน					
45	พึงพอใจต่อเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรผู้สอน					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
46	พึงพอใจวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม					
47	พึงพอใจสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
4. ผลลัพธ์ (Outcome)						
48	การนำไปใช้ประโยชน์ (ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมอย่างไร) การนำความรู้ไปใช้ในครอบครัว/การดำเนินชีวิต					
49	การนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพ					
50	การนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพเสริมนอกเหนือ งานประจำ					
51	มีรายได้เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม					

53. หลังจากท่านสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบอาชีพ
- () ได้นำไปประกอบอาชีพ มีรายได้ประมาณเดือนละ.....บาท
- () ไม่ได้นำไปประกอบอาชีพ เพราะ.....
-

ตอนที่ 3 : สภาพปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมวิชาชีพ

- 3.1 ท่านมีความคิดเห็นว่าการดำเนินโครงการฝึกอบรมวิชาชีพของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ
72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านใดบ้าง เพราะอะไร
-
-
-

3.2 ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์เฉลิมพระเกียรติ
72 พรรษาฯ ด้านใดบ้างและอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางลักษณา อิศรางกูร ณ อยุธยา

ประวัติการศึกษา

รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2539

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2540 - 2544

นักวิชาการแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

พ.ศ. 2545 - 2557

นักพัฒนาสังคม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน

ผู้อำนวยการกลุ่มเลขานุการคณะกรรมการ

นโยบายและยุทธศาสตร์ครอบครัวแห่งชาติ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์