

บทความวิจัย

การใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการออกแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

Use of Need Assessment for Personnel Development Design in Vocational Education Institution Project Evaluation

สุนทรา โตบัว¹

พนิต เข้มทอง²

วรัทยา ธรรมกิตติภาพ³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ออกแบบและศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการ เป็นการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการจำเป็น ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขั้นที่ 3 การกำหนดแนวทางการแก้ไข กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาผู้รับผิดชอบโครงการ จาก 5 ภูมิภาค จำนวน 100 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์เมทริกซ์ ระยะที่ 2 ออกแบบและศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการ จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะแรก ได้รู้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรคือหลักสูตรอบรมการประเมินโครงการ จึงนำโมเดลเชิงตรรกะ มาใช้ในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) มโนทัศน์ของการประเมินผลโครงการ 2) ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลโครงการ 3) เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1 อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : fedustr@ku.ac.th

2 อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail: fedupnk@ku.ac.th

3 อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : feduvyt@ku.ac.th

4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 5) การเขียนรายงานการประเมินโครงการ ใช้เวลาอบรมวันละ 7 ชั่วโมงเป็นเวลา 2 วัน รวม 14 ชั่วโมง ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหาด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 – 1.00 จัดประชุมสัมมนาเพื่อวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ ขั้นที่ 2 ทดลองใช้หลักสูตร ใช้การวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น แบบหนึ่งกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมคือ บุคลากรในสถาบันอาชีวศึกษาจำนวน 70 คน ขั้นที่ 3 ประเมินผลการใช้หลักสูตร และแนวทางการขยายผล เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินผลงาน แบบสอบถามความคิดเห็น ผลการประเมินหลักสูตรบรรลุตามตัวชี้วัดในระดับผลผลิต คือ หลังการอบรมผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เพิ่มขึ้น ผลงานการออกแบบการประเมินโครงการมีคุณภาพอยู่ระดับดีทุกโครงการ การอบรมเป็นไปตามแผน ผู้เข้าอบรมร้อยละ 80 มีความพึงพอใจระดับมากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์, การประเมินโครงการ, พัฒนาบุคลากร, อาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to analyze needs assessment for vocational Personnel development in project evaluation design and study the results. Research and Development design was employed in 2 phase; phase 1 analyse completely need assessment include 3 stage: stage 1 needs identification , stage 2 needs analysis, and stage 3 needs solution. The target group was 100 personnel in vocational education institutions responsible for the projects from 5 regions. Data were collected by interview and questionnaire. Analyze data by modified priority needs index and matrix analysis, stage 2 design and study the results of personnel development in vocational education institutions based on the needs assessment. The personnel development model was a training course on project evaluation and logical models were used in curriculum design. The curriculum development include 3 stage: stage 1 create a training course content consists of 5 units; 1) concepts of project evaluation 2) indicators and criteria for evaluation 3) tools and data collection 4) data analysis 5) evaluation report writing. The training sessions take 7 hours/day for 2 days, a total of 14 hours. The content validity confirmed by 3 experts had an IOC 0.67 - 1.00 and seminars to criticize the training course before implementation. Research design using pre- experimental: one-group pretest-posttest design. The target group was 70 participants in vocational institutes. Data collection tools were: knowledge test, evaluation form and questionnaire. The results of the course training were met the output

indicators; the participants had more knowledge, all projects design quality were good and 80% of participants had the high to highest level of satisfaction.

Key word: completely need assessment, project evaluation, personnel development, vocational

บทนำ

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ได้มีนโยบายการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำโครงการในสถานศึกษาหลากหลาย เช่น โครงการศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่ โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โครงการเสริมหลักสูตรต่าง ๆ โครงการจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ประสบความสำเร็จ แต่ปัญหาในการดำเนินโครงการในสถาบันอาชีวศึกษาที่ผ่านมามีพบว่า มีการดำเนินโครงการจำนวนมากที่ไม่มีการประเมินโครงการถึงแม้หากมีก็เป็นเพียงการสอบถามความพึงพอใจผู้เกี่ยวข้องเท่านั้น ทำให้ไม่ทราบว่าโครงการนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งไม่มีสารสนเทศที่เพียงพอในการปรับปรุงโครงการจึงทำแบบเดิมต่อเนื่องกันทุกปี จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารอาชีวศึกษาพบว่าปัญหาในการประเมินโครงการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกิดจากผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินโครงการ ไม่ทราบว่าข้อมูลใดจำเป็นต่อการประเมิน ขาดความรู้เรื่องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ รวมทั้งไม่ทราบว่า จะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างไร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา (2552-2561)

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552) ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีกลยุทธ์หลักคือ พัฒนาครู และบุคลากรอาชีวศึกษา ซึ่งสมรรถนะด้านการประเมินโครงการเป็นสมรรถนะที่บุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมี ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เรื่องการประเมินโครงการ

การจัดทำโครงการใด ๆ ก็ตาม การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) มีความสำคัญเพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นที่แท้จริงที่นำไปสู่ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ได้ผล (Ferdous & Razzak, 2012) ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรครั้งนี้ ได้นำแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้เพื่อออกแบบการพัฒนาบุคลากร มีคำถามหลักคือ ปัจจุบันเป็นอย่างไร สิ่งที่ต้องการเป็นอย่างไร และจะทำให้ถึงสิ่งที่ต้องการได้อย่างไร (International Mine Action Standard (IMAS), 2003) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่อิงโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึงความแตกต่างระหว่างที่สิ่งมุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริงให้ความหมายความต้องการจำเป็นที่สะท้อนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการจำเป็น ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์

ความต้องการจำเป็น ขั้นที่ 3 การกำหนดแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2558; Witkin & Altschuld, 1995)

การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งออกแบบการพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ตรงตามความต้องการจำเป็นให้มีความรู้ด้านการประเมินโครงการ สามารถปฏิบัติการประเมินโครงการได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และนำเสนอเสนอผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงาน ชุมชน หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา
2. เพื่อออกแบบและศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



จากแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา อาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการด้วยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ 3 ขั้นตอน (A Three-Phase Model of Complete Needs Assessment) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558; Witkin; & Altschuld. 1995) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) เป็นการสำรวจความต้องการจำเป็น (Explore “What Is”) ด้วยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Analysis) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Gather & Analyze Data) พิจารณาถึงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น และสาเหตุของความต้องการจำเป็นนั้น ขั้น 3 กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา (Need Solution) เป็นการตัดสินใจ (Make Decisions) เลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญและจะนำไปแก้ปัญหา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า รูปแบบที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือ หลักสูตรฝึกอบรมการประเมินโครงการ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จึงนำโมเดลเชิงตรรกะ (Logical Model) มาใช้ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดของ Monroe & Horn (2012) ที่ใช้โมเดลเชิงตรรกะในการออกแบบอย่างมีระบบ เพื่อช่วยพัฒนาโปรแกรมการดำเนินงานและการประเมินไปพร้อมกัน เชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม โปรแกรมและผลลัพธ์เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1) คุณภาพหลักสูตร 2) เอกสารประกอบการใช้หลักสูตร 3) ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม 4) ความรู้ความสามารถของ

วิทยากร กระบวนการ (Process) เป็นการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Knowls. 1980) ที่จะนำไปสู่ผลผลิต (Output) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง (ศิริชัย กาญจนวาสี; 2552; Kaufman; Rojas; & Mayer; 1993) ได้แก่ 1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้เรื่องการประเมินโครงการเพิ่มขึ้น 2) ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบการประเมินโครงการได้ 3) ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

การดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย 2 ระยะต่อไปนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เป็นการค้นหาความต้องการจำเป็นด้วยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกำหนดขอบเขตของความต้องการ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาจาก 5 ภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง จำนวน 5 คน และการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) คือ บุคลากรผู้รับผิดชอบในการประเมินโครงการจากสถาบันอาชีวศึกษาจาก 5 ภูมิภาค ๆ ละ 1 แห่ง หนึ่งละอย่างน้อย 20 คน ได้จำนวน 100 คน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) ใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญ

ของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI Modified) และวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น โดยพิจารณา จุดตัดที่ 3.50 แบ่งออกเป็น 4 Quadrant คือ ผลดีเกินเกณฑ์ ผลระดับดี ผลไม่ดีต้องปรับปรุง ผลไม่ดีแต่ยังไม่น่าเป็นห่วง (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ขั้น 3 การกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เป็นการตัดสินใจ (Make Decisions) 1) เลือกความต้องการจำเป็น (Set Priority Needs) ด้วยการพิจารณาถึงลำดับความสำคัญจากสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ต้องการจะเป็น สาเหตุของความต้องการจำเป็นนั้น 2) กำหนดวิธีการแก้ปัญหา (Identify Possible Solutions) พิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) และความเป็นไปได้ (Feasibility) รวมทั้งทรัพยากรที่มี 3) เลือกวิธีการแก้ปัญหา (Select Solution Strategies) รายงานผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทราบคือ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ด้วยการทำหนังสือขอความร่วมมือให้สถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการอาชีวศึกษา เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินโครงการ

ระยะที่ 2 ออกแบบและศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะแรก ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรคือ หลักสูตรอบรมการประเมินโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จึงนำโมเดลเชิงตรรกะ (Logical

Model) มาใช้ในการออกแบบเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบหลักสูตรและการประเมินเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objectives/Purposes) ผลผลิต (Outputs) กิจกรรม (Activities) และปัจจัยนำเข้า/ทรัพยากร (Inputs/Resources) แล้วพัฒนาหลักสูตรด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษามี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม

1. ยกร่างเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเรื่องการประเมินโครงการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา โครงสร้างเนื้อหาประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้คือ หน่วยที่ 1 มโนทัศน์ของการติดตามและประเมินผลโครงการ หน่วยที่ 2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลโครงการ หน่วยที่ 3 เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วยที่ 4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และหน่วยที่ 5 การเขียนรายงานการประเมินโครงการ

2. ร่างเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรเป็นคู่มือสำหรับผู้เข้าอบรมมีเนื้อหาตามหน่วยการเรียนรู้

3. ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหา เมื่อร่างหลักสูตรและเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรเสร็จแล้ว โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการประเมินโครงการ การวัดผลประเมินผล จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องของเนื้อหาของการประเมินผลโครงการ พบว่า เนื้อหาการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการอบรม มีลำดับเนื้อหาความสอดคล้องสัมพันธ์ได้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหา ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

มีค่า IOC 0.67 – 1.00 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ คือ ให้เพิ่มตัวอย่างประกอบในแต่ละประเด็นให้มากขึ้น

4. จัดประชุมสัมมนาเพื่อวิพากษ์หลักสูตร ฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ กลุ่มตัวอย่างในการวิพากษ์หลักสูตร เลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาที่มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินโครงการ จำนวน 40 คน เครื่องมือในการวิจัย ประเด็นการสนทนาเพื่อวิพากษ์หลักสูตรและแบบสอบถามความคิดเห็นของต่อหลักสูตร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 2 ทดลองใช้หลักสูตร ใช้การวิจัย ทดลองเบื้องต้น (Pre- Experimental) แบบ One-Group Pretest-Posttest Design เปรียบเทียบผลการเรียนรู้เรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการประเมินผลโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นตัวแปรที่เป็นสิ่งทดลอง (Treatment Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลการเรียนรู้ก่อนและหลังของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และความพึงพอใจต่อการอบรม ใช้เวลาในการอบรม 2 วัน วันละ 7 ชั่วโมง รวม 14 ชั่วโมง กลุ่มเป้าหมายในการทดลอง คือ บุคลากร และครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการและต้องการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถอยู่ร่วมกิจกรรมได้ครบตามเวลาทั้งสองวัน ได้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 70 คน

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1. การประเมินกระบวนการอบรม ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับ

การอบรมด้วยแบบสังเกตแบบไม่มีโครงสร้างสังเกตความร่วมมือในการเรียนรู้ ความสนใจในการอบรม และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อกิจกรรมการอบรมและคู่มือการประเมินโครงการ หากคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาพบว่ามีตรงตามเนื้อหา

2. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ใช้เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินผลงาน แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการได้รับการอบรม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตร ใช้สำหรับทดสอบความรู้ เป็นแบบทดสอบคู่ขนาน ก่อนรับการอบรมและหลังจากเสร็จสิ้นการอบรม หากคุณภาพความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และความเชื่อมั่นด้วย KR-20 แบบทดสอบทั้งสองฉบับ มีคุณภาพตามเกณฑ์ (Pre-Test ค่า $p = 0.45-0.75$, $r = 0.40-0.78$, $KR-20 = 0.76$, Post-Test ค่า $p = 0.40-0.65$, $r = 0.45-0.85$, $KR-20 = 0.78$)

3. เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมคือ คะแนนจากการประเมินผลงาน และการทดสอบความรู้หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

ขั้นที่ 3 ประเมินผลการใช้หลักสูตรและแนวทางการขยายผล หลังเสร็จสิ้นกิจกรรมการฝึกอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมระดมความคิดเห็นต่อผู้เกี่ยวข้องต่อกิจกรรมของหลักสูตร และคู่มือประเมินโครงการ นำผลมาปรับปรุงคู่มือการประเมินโครงการเพื่อเผยแพร่ต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษาต่อไป

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

1.1 ผลการการระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น

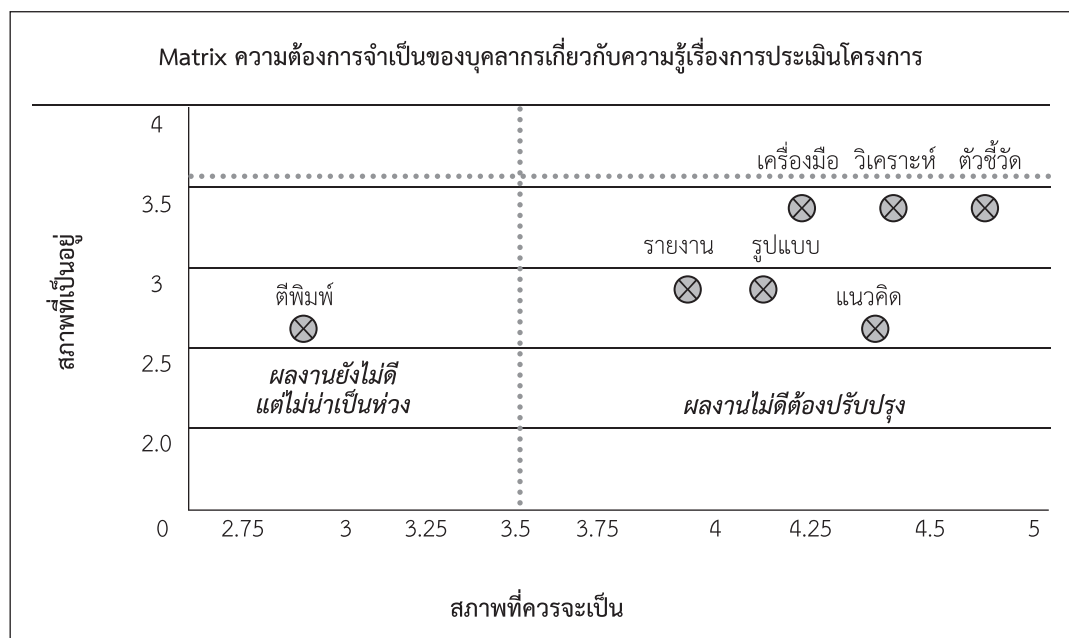
รายการ	สภาพที่เป็นอยู่ (Actual Ability)		สภาพที่คาดหวัง (Expected Ability)		PNI Modified	Need อันดับ
	Mean	s.d.	Mean	s.d.		
ด้านความรู้						
1. แนวคิดหลักการประเมิน	2.57	0.42	4.4	0.32	0.71	1
2. รูปแบบการประเมินโครงการ	3.00	0.51	4.05	0.41	0.35	2
3. การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินโครงการ	3.41	0.44	4.51	0.34	0.32	3
4. การสร้างเครื่องมือ	3.30	0.33	4.32	0.33	0.31	5
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	3.40	0.42	4.30	0.33	0.26	6
6. การเขียนรายงานการประเมินโครงการ	3.01	0.52	4.04	0.23	0.34	4
7. การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน	2.69	0.65	2.80	0.35	0.04	7
วิธีการพัฒนา						
1. การเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการประเมินโครงการ	2.00	0.23	4.78	0.43	1.39	1
2. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย	3.23	0.34	4.13	0.45	0.28	6
3. การศึกษาด้วยตนเองจากคู่มือ	2.23	0.41	4.56	0.56	1.04	2
4. การมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง	2.33	0.35	3.34	0.56	0.43	4
5. การเรียนรู้แบบ Online	2.13	0.61	3.45	0.76	0.62	3
6. การแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบัน	2.23	0.76	3.03	0.34	0.36	5
7. การแลกเปลี่ยนภายในสถาบัน	2.56	0.56	3.23	0.43	0.26	7

จากตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็น
สูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ แนวคิดหลักการประเมิน
 การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินโครงการ
 และรูปแบบการประเมินโครงการ ส่วนความ
 ต้องการการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานต่ำที่สุด และ
 ต้องการการเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องโครงการประเมิน

โครงการมากที่สุด รองลงมาคือศึกษาด้วยตนเอง
 จากคู่มือ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการ
 จำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดแนวทาง
 การแก้ไข (Needs Solution)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากร
 เกี่ยวกับความรู้เรื่องโครงการประเมินโครงการ โดยพิจารณาจุดตัดที่ 3.50



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์
 (Matrix Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับ
 สภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้
 เรื่องโครงการประเมินโครงการ โดยพิจารณาจุดตัดที่
 3.50 พบว่า ความรู้ที่ต่ำและต้องการปรับปรุงคือ
 เรื่องหน่วยแนวคิด รูปแบบการประเมินโครงการ
 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การ เครื่องมือ วิธีการวิเคราะห์

ข้อมูล และ การเขียนรายงานการประเมินโครงการ
 ส่วนการตีพิมพ์ผลงานความรู้ในระดับที่ต่ำแต่ยังไม่
 ต้องการปรับปรุง

ผลการศึกษาสาเหตุของความ
 จำเป็น จากการสัมภาษณ์บุคลากร พบว่า
 ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการบุคลากร
 อาชีวศึกษามีการพัฒนาค่อนข้างน้อย เนื่องจาก

จะมุ่งไปที่การพัฒนาทางวิชาชีพอาชีวศึกษา บางท่านอาจมีความรู้เดิมเกี่ยวเรื่องการประเมินโครงการมาบ้างจากการอบรมหรือเคยเรียนรู้มา แต่เมื่อนำมาใช้มักขาดความมั่นใจ มีความรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจึงต้องการทบทวนความรู้ ส่วนเนื้อหาที่นำมาใช้อบรมที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นมีความเหมาะสมและไม่ยากเกินกว่าที่เรียนรู้ได้ บุคลากรอาชีวศึกษาสนใจพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมเพราะมีความเข้มข้นในเนื้อหามากกว่า สามารถซักถามข้อสงสัยจากวิทยากรได้ และได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นคาดหวังว่าอบรมแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ประเมินโครงการได้ หากมีคู่มือเพื่อให้ศึกษาด้วยตนเองหลังการอบรมก็จะทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้ในการประเมินโครงการ ดังนั้นจึงตัดสินใจเลือกการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการ และมีคู่มือการประเมินโครงการสำหรับให้บุคลากรได้เรียนรู้ทั้งระหว่างอบรมและภายหลังการอบรม

2. ผลการออกแบบและศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินโครงการจึงมีการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและได้ผลดังนี้

2.1 ผลของการใช้โมเดลเชิงตรรกะ (Logical Model) ในออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินโครงการ เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ 1) คุณภาพหลักสูตร 2) เอกสารประกอบการใช้หลักสูตร 3) ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม 4) ความรู้ความสามารถของวิทยากร กระบวนการ (Process) เป็นการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่จะนำไปสู่ผลผลิต (Outputs) และวัตถุประสงค์โครงการ (Objectives) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังสูงสุด (Goal) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ที่ใช้โมเดลเชิงตรรกะในออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินโครงการ

คำบรรยายสรุป	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	แหล่งข้อมูลหลักฐานพิสูจน์	เงื่อนไขความสำเร็จ
จุดมุ่งหมาย (Goal)			
มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงโครงการ	จำนวนโครงการที่มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงเพิ่มขึ้น	รายงานการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงโครงการ	สถานศึกษามีโครงการที่ต่อเนื่องหลังจากการประเมินโครงการแล้ว
วัตถุประสงค์ (Objectives/Purposes)			
ผู้เข้าอบรมนำความรู้ไปใช้ในการประเมินโครงการได้อย่างถูกต้อง	ร้อยละ 60 ของครูที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ อย่างถูกต้อง	รายงานการประเมินโครงการ	
ผลผลิต (Outputs)			
1. ครูที่เกี่ยวข้องกับโครงการเข้ารับการอบรม	- จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า 50 คน	- การลงทะเบียน	ผู้เข้าอบรมได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาให้มาร่วม
2. ครูมีความรู้เรื่องการประเมินโครงการเพิ่มขึ้น	- มีความรู้ผ่านเกณฑ์ทุกคน - ผลการออกแบบการประเมินโครงการอยู่ระดับทุกโครงการ	- ผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม - ผลประเมินการออกแบบโครงการประเมิน	การอบรม และอยู่ร่วมกิจกรรมการอบรมเต็มเวลาทั้งสองวัน
3. ครูสามารถออกแบบการประเมินโครงการได้			
กิจกรรม (Activities)			
กิจกรรมการฝึกอบรมการประเมินโครงการระยะเวลา 2 วัน	- ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมครบตามเวลา - มีความพึงพอใจระดับมากต่อกระบวนการอบรมทุกคน	- สังเกตการณ์อบรม - การลงทะเบียน - ผลการสอบถามความพึงพอใจ	
ปัจจัยนำเข้า/ทรัพยากร (Inputs/ Resources)			
	1. คุณภาพหลักสูตร 2. เอกสารการอบรม 3. ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการอบรม 4. ความรู้ความสามารถของวิทยากร	- ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้คู่มือ - ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม	

2.2 ร่างหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการประเมินโครงการสำหรับบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษากระบวนการและองค์ประกอบของหลักสูตรดังนี้

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 1) มีความรู้ความเข้าใจในทศน์ของการประเมิน 2) สามารถออกแบบการประเมินโครงการได้ 3) สามารถเขียนรายงานประเมินโครงการ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้และมีจุดประสงค์การเรียนรู้ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 มโนทัศน์ของการติดตามและประเมินผลโครงการ เมื่อเรียนแล้วสามารถ 1) อธิบายแนวคิดสำคัญในการประเมินโครงการได้ 2) บอกหลักการเลือกใช้โมเดลในการประเมินที่เหมาะสมกับโครงการได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลโครงการ เมื่อเรียนแล้วสามารถ 1) บอกลักษณะของตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินได้ 2) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินได้

หน่วยที่ 3 เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อเรียนแล้วสามารถระบุเครื่องมือที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลแต่ละประเภทได้

หน่วยที่ 4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเรียนแล้วสามารถ 1) เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสม 2) อธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเภทได้

หน่วยที่ 5 การเขียนรายงานการประเมินโครงการ เมื่อเรียนแล้วสามารถ 1) เขียนรายงานประเมินแต่ละหัวข้อได้ 2) วิเคราะห์การเขียนรายงานการประเมินได้

กิจกรรมการอบรมใช้การบรรยาย วิเคราะห์กรณีศึกษา อภิปราย ฝึกปฏิบัติออกแบบการประเมินโครงการ และวิพากษ์โครงการประเมินการประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินผลงานการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม การเข้าร่วมกิจกรรมอบรมครบตามเวลา

2.3 ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการประเมินโครงการ

การทดสอบความรู้ (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด
ก่อนการอบรม	9.57	2.43	16	6
หลังการอบรม	15.58	2.13	20	12

จากตารางที่ 4 หลังการจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรอาชีวศึกษาเรื่องการประเมินโครงการ หลังการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า

ก่อนการอบรม หลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย 15.58 คะแนน คะแนนสูงสุดได้เต็ม 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 12 คะแนน

ตารางที่ 5 ระดับคะแนนความรู้ของหลังการฝึกอบรม

ระดับคะแนนความรู้	จำนวน (n=70 คน)	ร้อยละ
ผ่านเกณฑ์ระดับดี (คะแนน) ร้อยละ 61-79	34	49.0
ผ่านเกณฑ์ระดับดีเยี่ยม (คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป)	36	51.0

จากตารางที่ 5 ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มทุกคน โดยผ่านเกณฑ์ระดับดีร้อยละ 49 ผ่านเกณฑ์ระดับดีเยี่ยมร้อยละ 51.0 ของผู้เข้ารับการอบรม ผลงานในการออกแบบประเมินโครงการ ให้ทำงานกลุ่มย่อยกลุ่มละ 3-4 คน พบว่าผลงานผ่านเกณฑ์ระดับดีทุกกลุ่ม

ผลการสอบถามผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นรายบุคคลที่มีต่อคู่มือการประเมินโครงการ พบว่าเอกสารมีความสมบูรณ์ สร้างความเข้าใจได้ เห็นแนวทางในการทำงาน อ่านแล้วเข้าใจง่าย มีประโยชน์มากในการนำไปใช้ไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ผู้เข้ารับการอบรมมั่นใจว่าสามารถนำไปใช้และนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นที่สนใจได้ มีข้อเสนอแนะให้มีตัวอย่างประกอบให้มากขึ้น

ผลการประเมินหลักสูตรตามตัวชี้วัดพบว่าบรรลุตัวชี้วัดในระดับผลผลิต คือ จำนวนครูที่เข้ารับการอบรมอย่างน้อย 50 คน ร้อยละ 100 ของผู้เข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ผลงานการออกแบบการประเมินโครงการมีคุณภาพอยู่ระดับดีทุกโครงการ การอบรมเป็นไปตามแผน ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากถึงมากที่สุด ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในนำไปใช้ประเมินโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ทุกประเภท การอบรมนี้เป็นประโยชน์ต่อการ

ปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางขยายผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

กระบวนการพัฒนาบุคลากรสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาครั้งนี้ เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ (Need) คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่คาดหวังให้เป็นไป ศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำออกมา เทียบกับระดับที่พึงปรารถนา กำหนด ความไม่เหมือนกันของสิ่งที่บุคคลผู้หนึ่งมีกับสิ่งที่ผู้ต้องการอยากให้มีการวิเคราะห์ความต้องการจึงเป็นการทำให้พบว่ากลุ่มบุคคลเป้าหมายปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าระดับที่องค์การต้องการ (Gap) เพียงใด เป็นการวิเคราะห์ว่าบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ศึกษานั้น ได้ปฏิบัติงานได้ถึงระดับที่องค์การต้องการหรือไม่ ทั้งโดยชนิด ปริมาณงาน คุณภาพของงาน (Kaufman, Rojas; & Mayer. 1993) ความต้องการเหล่านี้สามารถใช้วิธีใดพัฒนาให้ดีขึ้นมาอยู่ในระดับที่องค์การต้องการ

ด้วยการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน หรือด้วยการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเพิ่มเติม หรือด้วยการพัฒนาการบริหารอื่น ๆ สำหรับการศึกษาคำนี้ ความต้องการขององค์กรที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เรียกว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ซึ่งจะได้มาจากกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรมนี้เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลที่รวบรวมก็สามารถค้นหาเป้าหมายในการฝึกอบรม (Instructional Goals) ที่จะสนองความต้องการจากข้อมูลที่มีอยู่เพื่อประกอบการกำหนดแผนและหลักสูตรฝึกอบรม ให้แก่บุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องต่อไป

รูปแบบการศึกษาความต้องการจำเป็นครั้งนี้ นำกระบวนการเชิงระบบในการศึกษาความต้องการจำเป็นของ Witkinand & Altschuld (1995) มี 3 ขั้นตอนหลักประกอบด้วย (A Three-Phase Model of Needs Assessment) ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็น (Explore “What Is”) ขั้นที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Gather & Analyze Data) ขั้น 3 การตัดสินใจ (Make Decisions) เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หมายถึง ความจำเป็นที่ต้องใช้การฝึกอบรมในการเติมช่องว่าง (Gap) ระหว่างความสามารถที่พึงปรารถนา (Desired Capability) กับความสามารถที่เป็นอยู่ (Current Capability) ของสมาชิกกลุ่มเป้าหมาย อาจใช้วิธีการสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์งาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสำรวจ

ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เทคนิคในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI Modified) แล้วนำมาวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น โดยพิจารณา จุดตัดที่ 3.50 ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงปรารถนา (จากระบบ 5 ระดับ) แบ่งออกเป็น 4 Quadrant คือ ผลดีเกินเกณฑ์ ผลระดับดี ผลไม่ดีต้องปรับปรุง ผลไม่ดีแต่ยังไม่น่าเป็นห่วง (สุวิมล ว่องวาณิช. 2558) ผลการศึกษาพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของบุคลากรอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเกือบทั้งหมด ได้แก่ แนวคิดหลักการประเมิน รูปแบบการประเมิน โครงการ การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน โครงการ การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการประเมินโครงการ ส่วนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลไม่ดีแต่ยังไม่น่าเป็นห่วง เนื่องจากครูอาชีวศึกษาต้องการนำความรู้ไปใช้ในการประเมินโครงการเท่านั้น ยังไม่คาดหวังที่จะนำไปตีพิมพ์เผยแพร่

เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่นำมาใช้ มีความนิยมอย่างแพร่หลาย เนื่องจากมีความง่ายในการเก็บข้อมูลและมีเกณฑ์การตัดสินใจสภาพความต้องการจำเป็นที่ชัดเจน ได้มีงานวิจัยที่นำเทคนิคมาใช้ เช่น ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และคณะ (2559) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามประกอบด้วย 1) อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา และนักศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 408 คน และ แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์ดัชนี ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI Modified) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของบัณฑิตวิทยาลัยในภาพรวม ตามการประเมินของ อาจารย์อยู่ในส่วนที่ 3 คือ ผลงาน ไม่ดีต้องปรับปรุง ยกเว้นด้านการเรียนการสอนที่อยู่ในส่วนที่ 2 คือ ผลงานประสบความสำเร็จดี พิษณุภา ที่พึ่ง (2560) ศึกษาความต้องการจำเป็นและ จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการ จัดการเรียนการสอนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ตามทัศนะของนักศึกษา และตามทัศนะ ของอาจารย์ ใช้การจัดลำดับความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI) และการวิเคราะห์ เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนา ด้านอาคารสถานที่เรียน อาจารย์มีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาการบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารทั่วไปให้ผู้บริหารพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของคณะให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

2. ผลการออกแบบและศึกษาผล การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านการประเมินโครงการในสถานศึกษา

ผลของการออกแบบการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านการประเมิน โครงการในสถานศึกษา ได้รูปแบบหลักสูตร ฝึกอบรม ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบ

ด้วย 3 ขั้นตอนหลักคือ ขั้นวางแผน (Planning Stage) ซึ่งขั้นนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อยคือ

1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นใน การฝึกอบรม (Training Needs Assessment : TNA) และการวางแผนการอบรม (Training Planning) ขั้นดำเนินการอบรม และขั้นการประเมินผลการอบรม กระบวนการสอดคล้องตามแนวทางสถาบัน JICA (Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency; 2016) เช่นเดียวกับงาน วิจัยของ ปริญญา ไศสุรย์พิศาลกุล (2551) ได้ประยุกต์ใช้เทคนิคการประเมินความต้องการ จำเป็นแบบสมบูรณ์ในการออกแบบหลักสูตร เกษศาสตร์ที่เน้นความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกับหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 พัฒนามาตรฐานสมรรถนะทางเภสัชกรรม จาก Pharmacy Practice Activity Classification (PPAC) ความเป็นวิชาชีพเภสัชกรรม และ ความสามารถทั่วไป ทำการสำรวจความต้องการจำเป็น โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อ ศึกษาระดับของสมรรถนะ ทางเภสัชกรรม ของ บัณฑิต และ กำหนด ความต้องการจำเป็นของบัณฑิตในการพัฒนาสมรรถนะ ทางเภสัชกรรม จากการประเมินโดยเภสัชกรแหล่งฝึก และการประเมินตนเองของนิสิตเภสัชศาสตร์ กำหนดความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI และ Matrix Analysis ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะ ทางเภสัชกรรมประกอบด้วย 6 มิติ ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเนื้อหาหลักสูตร ที่มีผลต่อ ความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะทางเภสัชกรรม โดยนำผลจากการกำหนดความต้องการจำเป็นใน ระยะที่ 1 เปรียบเทียบกับผลการศึกษาจากงานวิจัยอื่นๆ พบว่า ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทางเภสัชกรรมเพื่อให้เกิดผลการรักษาที่

เหมาะสมและการคัดเลือกและจ่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพ ระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการพัฒนาวิธีการในการออกแบบหลักสูตรเภสัชศาสตร์ โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการแปรหน้าที่คุณภาพ เพื่อสร้างหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และงานวิจัยของ วสันต์ ปานทอง และคณะ (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรอาชีวศึกษาเรื่องการประเมินโครงการ ได้นำโมเดลเชิงตรรกะเป็นกรอบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework หรือ Log-Frame) คือ การแสดงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลเป็นกรอบแนวคิด ที่ได้รับความนิยมในการวางแผนและวิเคราะห์โครงการนำเสนอในรูปแบบตารางแมทริกซ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในตาราง โดยแบ่งเป็นความสัมพันธ์แนวดิ่ง (Vertical Logic) และความสัมพันธ์แนวนอน (Horizontal Logic) ความสัมพันธ์แนวดิ่ง แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานในภาพรวมกับโครงการโดยความสัมพันธ์อยู่ในรูปแบบ “ถ้า..แล้ว (If..then)” สามารถแตกย่อยได้เป็น 4 ระดับ คือ ระดับนโยบาย ได้แก่ เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ของแผนงานในภาพรวม ระดับวัตถุประสงค์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการ ในหนึ่งโครงการอาจมีหลายวัตถุประสงค์ และแต่ละวัตถุประสงค์ก็อาจต้องการผลผลิตที่มากกว่าหนึ่งผลผลิตได้ ระดับผลงาน ได้แก่ ผลผลิตของโครงการ ในแต่ละผลผลิตของโครงการอาจต้องการกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์แนวนอน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างรายละเอียดต่าง ๆ ของแผนงานและโครงการ ที่สำคัญคือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน แหล่งข้อมูลหรือวิธีพิสูจน์ เงื่อนไขความสำเร็จ ข้อดีของการใช้กรอบเหตุผลสัมพันธ์ คือมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นรูปธรรม ผู้เกี่ยวข้องทุกคนเข้าใจโครงการทั้งหมดได้โดยง่าย ทำให้ผู้บริหารมั่นใจในการอนุมัติโครงการ และผู้รับผิดชอบโครงการมีความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติ ความเป็นเหตุผลสอดคล้องกันขององค์ประกอบ จึงทำให้โครงการมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Monroe, & Horm. 2012; Newton, et al., 2013; Hayes et al. 2011)

กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นการกำหนดกิจกรรมที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบครบวงจรการพัฒนาหลักสูตรคือวางแผน ดำเนินการ และประเมินผล เพื่อสร้างเสริมความรู้เรื่องการประเมินผลโครงการสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ใช้หลักการอำนวยความสะดวกในการเรียนเน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอน เน้นทักษะการคิด เชิงวิพากษ์และสังเคราะห์ความรู้ ประเมินตนเองไปพร้อมกับ การเรียนรู้ การฝึกอบรมจึงบรรลุผลลัพธ์ของหลักสูตร ผู้เข้าอบรมมีความรู้ สามารถออกแบบการประเมินโครงการ มีความรู้เรื่องการเขียนรายงานการประเมิน เนื่องจากกิจกรรมการอบรม นำหลักการเรียนรู้ด้วยผู้ใหญ่มาใช้ (Dalto, 2014; Campbell, 2016) ผู้เรียนที่เป็นวัยผู้ใหญ่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อค้นหาโอกาสในการพัฒนางาน ใช้เวลาในการเรียนให้น้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วม อิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้

ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) และการมีคู่มือการเรียนรู้เรื่องการประเมินโครงการ เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทางหนึ่ง ซึ่ง พิชิต ฤทธิ์จรูญและคณะ (2557) ศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นอย่างเป็นระบบ เป็นหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่อิงผลลัพธ์ โดยมีกระบวนการคือ 1) วิจัยวิจัยความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดผลลัพธ์และจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา จากการวิจัยความต้องการจำเป็น 3) กำหนดวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องตามจุดมุ่งหมาย 4) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเชิงสมรรถนะ 5) ประเมินผลการพัฒนา

2. การนำหลักสูตรฝึกอบรมการประเมินโครงการในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ไปใช้ขยายผล จัดอบรมในกลุ่มเป้าหมายอื่น ผู้จัดการอบรม

ควรศึกษากิจกรรมหลักสูตรและคู่มือการติดตามและประเมินผลโครงการให้เกิดความเข้าใจ และดำเนินการตามกิจกรรมที่ออกแบบไว้รวมทั้งเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสารประกอบการอบรมให้ครบถ้วน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ มีการประเมินระดับผลผลิต (Outputs) ของโครงการ จึงควรประเมินทำการศึกษาติดตาม (Follow Up Study) วัตถุประสงค์ (Objectives/Purposes) โครงการว่าครุณาความรู้ไปใช้ในการประเมินโครงการได้อย่างถูกต้องมากน้อยเพียง และประเมินระดับจุดมุ่งหมาย (Goal) ว่ามีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงโครงการ หรือการวิจัยประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) ผลที่เกิดจากการผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการประเมินโครงการสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา และผลการนำคู่มือการติดตามและประเมินผลโครงการไปใช้ หลังจากผ่านการอบรมไปแล้วอย่างน้อย 4-6 เดือน โดยศึกษาตัวแปรด้านผลกระทบที่เกิดแก่สถาบัน ผลกระทบของการนำผลประเมินโครงการมาใช้ในการก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียน สังคม ชุมชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และคณะ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 9(1): 1-14.
- ปริญดา ไอลุย์พิศาลกุล. (2551). การใช้เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นและการแปรหน้าที่คุณภาพ ในการออกแบบหลักสูตรเภสัชศาสตร์. ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สังคมและบริหาร). บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ

- พิชญภา ที่พึ่ง. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามทัศนะของนักศึกษา
และอาจารย์. ปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ; ชูชาติ พ่วงสมจิตร; เก็จกนก เอื้อวงศ์; และนงเยาว์ อุทุมพร. (2557). การวิจัยและพัฒนานโยบาย
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 6 (1):
30-40.
- วสันต์ ปานทอง; อนุชา กอนพ่วง; ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์; และฉันทนา จันทร์บรรจง. (2556). รูปแบบการพัฒนาครู
เพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15 (ฉบับพิเศษ พุทธศักราช 2556): 193-205.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ (ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- Campbell, S. (2016). **Adult Learning**. Retrieved March 19, 2017, from <https://www.cael.org/alert-blog/9-things-to-consider>
- Dalto, J. (2014). **How to Create an Effective Training Program: 8 Steps to Success**. Retrieved
March 19, 2017, from <https://www.convergencetraining.com/>
- Ferdous, T; & Razzak, B.M. (2012). Importance of Training Needs Assessment in the Banking
Sector of Bangladesh: A Case Study on National Bank Limited (NBL). **International
Journal of Business and Management**. 7(10). Retrieved February 14, 2017, from
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/14644>
- Hayes,H; et al. (2011). A Logic Model Framework for Evaluation and Planning in a Primary Care
Practice-based Research Network. **Journal of the American Board of Family
Medicine**. 24(5): 576–582.
- International Mine Action Standard (IMAS). (2003). **Data Collection and Needs Assessment
for Mine Risk Education**. Retrieved March 14, 2017, from <https://www.mineactionstandards.org/>
- Kaufman, R., Rojas A.M., & Mayer, H. (1993). **Need Assessment a User,s Guide**. Englewood Cliffs,
NJ: Educational Technology Publication.

- Knowles, M. S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy**. New York: Cambridge : The Adult Education Company.
- Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency. (2016). **Manual on Training Needs Assessment**. Retrieved June 10, 2017, from <https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf>
- Monroe; L. & Horm,D.M. (2012). Using a Logic Model to Evaluate Undergraduate Instruction in a Laboratory Preschool. **Early Education and Development**. 23(2).
- Newton, X.A; et al. 2013. Research on Teacher Education Programs: Logic Model Approach. **Journal of Evaluation Program Planning**. 36(1):88-96
- Witkin, B. R; & Altschuld , J. W. (1995). **Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide**. Thousand Oaks, CA: Sage.