

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

THE EVALUATION OF TRAINING PROJECT ON THE PROFESSIONAL
TAKING CARE AND OBSERVATION COURSE IN DEPARTMENT OF
JUVENILE OBSERVATION AND PROTECTION
MINISTRY OF JUSTICE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2559

KMITL-2016-ED-M-220-112

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

THE EVALUATION OF TRAINING PROJECT ON THE PROFESSIONAL
TAKING CARE AND OBSERVATION COURSE IN DEPARTMENT OF
JUVENILE OBSERVATION AND PROTECTION
MINISTRY OF JUSTICE



นันทวรรณ ชุงสุวรรณ
NANTAWAN SUNGSUWAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.2559

KMITL-2016-ED-M-220-112

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE EVALUATION OF TRAINING PROJECT ON THE PROFESSIONAL
TAKING CARE AND OBSERVATION COURSE IN DEPARTMENT OF
JUVENILE OBSERVATION AND PROTECTION
MINISTRY OF JUSTICE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION
IN CURRICULUM AND INSTRUCTION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ KMUTL-2016-ED-M-220-112
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาล และการพินิจมืออาชีพ
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

The Evaluation of Training Project on the Professional
Taking Care and Observation Course in Department of
Juvenile Observation and Protection Ministry of Justice
นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ

นักศึกษา

รหัสประจำตัว

54630315

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

หลักสูตรและการสอน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.กฤษณา คิตติ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ดร.ผดุงชัย	ภูพัฒน์	
ดร.กฤษณา	คิตติ	
ดร.ธนิษฐ์	รัตนโอฬาร	
ผศ.ดร.ไพฑูรย์	พิมพ์ดี	
ดร.ชาญชัย	วงศ์สรสวัสดิ์	

วัน /เดือน/ปี ที่สอบ

17 กรกฎาคม 2559 เวลา 15.00 น.

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงศ์ มะโน)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 29 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจ
มืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กระทรวงยุติธรรม

นักศึกษา

นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ

รหัสนักศึกษา

54630315

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์

สาขาวิชา

หลักสูตรและการสอน

พ.ศ.

2559

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.กฤษณา คิตติ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินของ Kirkpatrick โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อประเมินด้านปฏิกิริยา 2) เพื่อประเมินด้านการเรียนรู้ 3) เพื่อประเมินด้านพฤติกรรม และ 4) เพื่อประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ 1) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 4 คน 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม จำนวน 60 คน และ 3) ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินและแบบทดสอบสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และสถิติทดสอบค่าที (การทดสอบค่าที สำหรับ 2 กลุ่ม ชนิดไม่เป็นอิสระต่อกัน และการทดสอบค่าที สำหรับ 1 กลุ่ม)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการประเมินด้านปฏิกิริยา พบว่า นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจเห็นว่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ พบว่า นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ มีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีทักษะการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการประเมินด้านพฤติกรรม พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านพฤติกรรม ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.53

4) ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46

Thesis Title	The Evaluation of Training Project on the Professional Taking Care and Observation Course in Department of Juvenile Observation and Protection Ministry of Justice
Student	Miss Nantawan Sungsuwan
Student ID.	54630315
Degree	Master of Industrial Education
Program	Curriculum and Instruction
Year	2016
Thesis Advisor	Dr. Krissana Kiddee
Thesis Co-Advisor	Dr. Thanin Ratanaolarn

ABSTRACT

This study aims to evaluate the training project on the program of taking care and observing juvenile of Department of Juvenile Observation and Protection, Ministry of Justice. In according to the concept of Kirkpatrick model, the researcher evaluate in 2 following aspects 1) to evaluate the reaction. 2) to evaluate the learning. 3) to evaluate the Behavior. And 4) to evaluate the Results. This study was divided into 3 groups, the first group, there are 4 trainees. The second group consists of 60 vocational training officers and 60 Director Juvenile Observation and Protection Centre. The research instruments were the evaluation and the test. The data for analyzing is mean ($\bar{X}$), standard deviation (S), t-test dependent and t-test one sample.

The study results states that

1. The evaluation result of reaction, the vocational training officers found that the project has been very appropriate.
2. The evaluation result of learning, the vocational training officers have got significantly more knowledge than before attending the training project at the level 0.05. And they significantly have got the working skills after attending the training project at the level 0.05.
3. The evaluation result of behavior, evaluate the training project on the program of taking care and observing juvenile of Department of Juvenile Observation and Protection. The behavior of the overall results in the highest level. The mean is 4.53.
4. The evaluation result of results, evaluate the training project on the program of taking care and observing juvenile of Department of Juvenile Observation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

and Protection. The results of the organization The overall result is a high level. The mean is 4.46.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กฤษณา คิตติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น เสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์เพื่อแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องรวมทั้งให้ความเมตตาและเป็นกำลังใจที่สำคัญให้ตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างและประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม ผศ.ดร.ไพฑูรย์ พิมพ์ และดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งตลอดการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณนายจตุพล อธิคม หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานพฤติกรรมสัย กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน นางสาวหนึ่งธิดา บุตรครุฑ อาจารย์ประจำแผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทำให้การวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบคุณผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันต่างๆ ทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ผู้มอบความรัก กำลังใจ กราบขอบพระคุณบุพการีมารดาผู้เป็นที่รัก ผู้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความเพียรพยายาม และคอยสนับสนุนในทุกด้าน แก่ผู้วิจัยตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

นันทวรรณ ชุงสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ.....	7
2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick.....	17
2.3 กรณิณีและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	23
2.4 งานอภิบาลและการพินิจ.....	25
2.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ.....	30
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการงานวิจัย.....	39
3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	39
3.2 กรอบแนวทางในการประเมิน.....	39
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	57
5.2 อภิปรายผล.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก คุณภาพของเครื่องมือ.....	67
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	82
ประวัติผู้เขียน.....	92



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 กรอบแนวทางในการประเมิน.....	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	48
4.2 ผลการประเมินด้านปฏิกิริยา (Reaction Evaluation).....	50
4.3 ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning Evaluation).....	53
4.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการปฏิบัติ.....	53
4.5 ผลการประเมินด้านพฤติกรรม (Behavior Evaluation).....	54
4.6 ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation).....	55



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 แสดงปัจจัยในการประเมินผลการฝึกอบรม.....13



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 ได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัวและชุมชนสู่สังคมที่มีคุณภาพ สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้มีความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในการสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวมและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมและพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพและมีความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : ออนไลน์)

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการไทย พ.ศ. 2557 - 2561 ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานการพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2557 : ออนไลน์)

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีหน้าที่ส่งเสริมพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชน ตลอดจนดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับปกครองและการบำบัด แก้ไขฟื้นฟู ป้องกันพัฒนา และสงเคราะห์ ตลอดจนติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน ศึกษา วิเคราะห์และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบ รูปแบบ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน ในกรณีที่เด็กและเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดโดยไม่ได้รับการประกันตัวจะต้องถูกควบคุมอยู่ในสถานแรกรับเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในจังหวัด และหากศาลมีคำพิพากษาเด็กและเยาวชนที่มีความผิดเด็กและเยาวชนจะถูกส่งให้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนในเขต ตามคำสั่งศาล (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2551 : 4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบไปด้วยหน่วยงานหลักอันเป็นสถานที่ในการควบคุมดูแลและฝึกอบรมเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดและถูกดำเนินคดีตามกฎหมายจะมีเจ้าหน้าที่คอยดูแล โดยให้การปรึกษา แก่ไข บำบัด และฟื้นฟู สงเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทางที่เหมาะสม ให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ตลอดจนการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง และส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีแก่เด็กและเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานพ่อบ้านหรือแม่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งในการดูแลให้คำปรึกษาการดำเนินชีวิตให้เป็นปกติสุขอย่างใกล้ชิดเปรียบได้เช่นเดียวกับบิดามารดาผู้ให้กำเนิด การปฏิบัติงานพ่อบ้านหรือแม่บ้าน เป็นหน้าที่ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในระบบการบำบัด แก่ไข ฟื้นฟู และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน แต่ด้วยระบบการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยลักษณะงานที่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่คอยควบคุม ดูแลความเป็นอยู่หลับนอน เป็นที่ปรึกษา ให้การอบรมแก่เด็กและเยาวชนเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นเวลาเข้าดรุ่ช่วงเด็กและเยาวชนตื่นนอน และช่วงเย็นถึงค่ำซึ่งเป็นช่วงที่เด็กและเยาวชนเตรียมขึ้นนอน และทำกิจกรรมก่อนนอน ดังนั้นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีลักษณะแตกต่างจากข้าราชการในตำแหน่งอื่น ทั้งยังมีวันหยุดไม่ตรงกับวันหยุดราชการ และในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่พ่อบ้านประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมกับข้าราชการในตำแหน่งอื่นๆ และมีแนวโน้มที่ทำให้มีการเปลี่ยนย้ายสายงานเพราะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานในปัจจุบันการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานมีรูปแบบที่ต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (กระทรวงยุติธรรม, 2557 : 4) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกิจของพ่อบ้านหรือแม่บ้าน จึงได้มีการดำเนินการจัดโครงการอบรมหลักสูตร “อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ” ขึ้น เพื่อให้พ่อบ้านหรือแม่บ้านมีความรู้ ทักษะ และเทคนิคเฉพาะ สามารถยกระดับความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในวิชาชีพที่ปฏิบัติ และมีทักษะชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน ทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

โครงการอบรมหลักสูตร “อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ” เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภิบาลและการพินิจ เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่องานด้านงานอภิบาลและพินิจ และเพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภิบาลและการพินิจมีความเป็นมืออาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ภาครัฐ ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการประเมินผลโครงการ เพื่อประเมินว่าคุ้มค่ากับการลงทุนหรือเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติอย่างไรหรือไม่

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น การที่จะทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ คุ้มค่ากับเงินลงทุนและทรัพยากรหรือไม่ ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกอาชีพ และเป็นคณะทำงานโครงการอบรมหลักสูตร “อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ” สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม จึงเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการดังกล่าว จำเป็นต้องเอาเทคนิคการประเมินโครงการที่เป็นระบบมาใช้ เพื่อให้ทราบถึงผลประเมินโครงการฝึกอบรมอันจะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการ หรือมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสูงสุด รูปแบบในการประเมินโครงการมีหลายรูปแบบ สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดในการประเมินผลโครงการของ Kirkpatrick มาใช้เป็นแนวคิดในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยมีจุดเด่นที่เป็นการประเมินอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ตรงกับการฝึกอบรม (อ้างในสำราญ มีแจ้ง. 2544 : 158 - 165) ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกรู้สึต่อโครงการ ประโยชน์ที่ได้รับการจากฝึกอบรม หรือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถประเมินผลโครงการได้ครบทุกด้าน ทำให้การประเมินผลโครงการและข้อมูลที่ได้รับการประเมินผลโครงการครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำไปใช้พิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. ประเมินด้านปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)
2. ประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning Evaluation)
3. ประเมินด้านพฤติกรรม (Behavior Evaluation)
4. ประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภีบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดตามรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick , (1978) ซึ่งจะประเมิน 4 ด้านด้วยกันคือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภีบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 124 คน จำแนกตามสถานภาพดังนี้

- | | | |
|------------|------------------------------|-------|
| กลุ่มที่ 1 | ผู้อำนวยการสถานพินิจ | 60 คน |
| กลุ่มที่ 2 | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม | 4 คน |
| กลุ่มที่ 3 | ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ผลประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อบรมและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation Result)
2. ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation Result)
3. ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation Result)
4. ผลการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation Result)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 โครงการ หมายถึง โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อบรมและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรมที่จัดให้กับนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอบรมและการพินิจ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

1.5.2 การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบ หรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโครงการ ปรับปรุงและพัฒนา โครงการฝึกอบรม หลักสูตรอบรมและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ใน 4 ด้านคือ การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

1.5.3 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินการตอบสนองต่อโครงการเพื่อให้ทราบว่าผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นอย่างไรต่อโครงการฝึกอบรมในประเด็นเกี่ยวกับ 1) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 2) เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การดำเนินการฝึกอบรม 4) สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม 5) โสตทัศนูปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม 6) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 7) วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม 8) เอกสารประกอบการฝึกอบรม และ 9) ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

1.5.4 การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยประเมินจากแบบทดสอบมาตรฐานและแบบประเมินทักษะการปฏิบัติของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.5.4.1 ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบมาตรฐานของ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนก่อนและหลังอบรม เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการ อบรมนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อบรมเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ความรู้ทั่วไป และกระบวนการที่สำคัญในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภិบาลและการพินิจ

1.5.4.2 ทักษะการปฏิบัติ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทำแบบประเมินทักษะการปฏิบัติซึ่งเป็นแบบประเมินมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ใช้ประเมินการปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นในการประเมิน 4 ประเด็น ได้แก่ เทคนิคการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติ เทคนิคการระงับเหตุ เทคนิคการเจรจาต่อรอง และเทคนิคการป้องกันตนเอง

1.5.5 การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหลังการอบรมจะกระทำหลังจากผู้เข้ารับการอบรมผ่านการอบรมไปแล้ว 1 เดือน เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปตามความคาดหวังของโครงการเพียงใดในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรม

1.5.6 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถประเมินได้จากการส่งแบบประเมินให้กับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.5.7 การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะต่างๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปบอกเล่าหรือสอนต่อ ซึ่งสามารถประเมินได้จากการส่งแบบประเมินให้กับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วแก่เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1.5.8 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร เพื่อให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อองค์กร โดยประเมินเกี่ยวกับการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานและเวลา

1.5.9 การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณที่น้อยลงของสิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถประเมินได้จากการส่งแบบประเมินให้กับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

1.5.10 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณที่มากขึ้นของการทำงานโดยสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด เป็นการทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องที่สุด ซึ่งสามารถประเมินได้จากการส่งแบบประเมินให้กับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดทรัพยากรทำงานได้ถูกต้องมากขึ้นเนื่องจากผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.11 การเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานและเวลา หมายถึง ปริมาณที่มากขึ้นของความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งสามารถประเมินได้จากการส่งแบบประเมินให้กับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินประสิทธิผลในการบริหารงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.12 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม และเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร คณะทำงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.5.13 ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้านหรือแม่บ้าน ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.5.14 นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้านหรือแม่บ้าน หมายถึง นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่ในการอภิบาลดูแลเด็กและเยาวชน เรื่องการกินอยู่หลับนอน ปกครองให้การดูแล อบรม สั่งสอนด้านคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบวินัย การจัดสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น ให้คำปรึกษา อธิบายถึงการดำเนินชีวิตในสถานที่ควบคุม แนะนำ และแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของเด็กและเยาวชนของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1.5.15 ผู้อำนวยการสถานพินิจ หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน และผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม

1.5.16 หลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะทาง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาด้ำนงานอภีบาลและการพินิจ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาวิชา คู่มือการอบรม มีการวัดและประเมินผลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ถูกพัฒนาขึ้นเป็นหลักสูตรอบรมมาตรฐานของหน่วยงาน และนำมาใช้ในการอบรมให้แก่ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้านหรือแม่บ้าน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

1.5.17 งานอภีบาลและการพินิจ หมายถึง การดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมด้านการกิน อยู่ หลับ นอน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เด็กและเยาวชนควรจะได้รับอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ ทั้งนี้ให้เป็นตามมาตรฐานและระเบียบของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่กำหนดไว้

1.5.18 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีหน้าที่ส่งเสริมพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชน ตลอดจนดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับปกครองและการบำบัด แก้ไขฟื้นฟู ป้องกันพัฒนา และสงเคราะห์ ติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
- 2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick
- 2.3 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- 2.4 งานอภิบาลและการพินิจ
- 2.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

2.1.1 ความหมายของการประเมิน

สำหรับความหมายของการประเมินโครงการมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกันดังต่อไปนี้ ศิริวัฒน์ วรนาม (2540: 18) กล่าวว่า การประเมินหมายถึง วิธีการตัดสินคุณค่าหรือดีราคารของสิ่งที่ถูกประเมิน และเป็นการเสนอสารสนเทศ เพื่อช่วยเสนอทางเลือกในการตัดสินใจต่อการดำเนินการต่าง ๆ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 21) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ(เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจหรือผู้เกี่ยวข้องได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547 : 21 - 22) กล่าวว่า เป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่างๆโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research oriented) เป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 151) กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินหลายท่านว่า Assessment จะตัดสินโดยไม่เน้นข้อสรุปโดยรวม (Precision) ในการประเมินมากนัก เช่น การประเมินผู้เรียน (Student Assessment) การประเมินบุคลากร (Personnel Assessment) และการประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการประเมินที่เรียกว่า Evaluation ต่อไป จึงกล่าวได้ว่า Evaluation เป็นความหมายของการประเมินที่กว้างและครอบคลุมมากที่สุด

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546: 8-9) กล่าวว่า การประเมินมีความหมายในลักษณะสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่าง Assessment กับ Evaluation ว่า Assessment เป็นการประเมินเบื้องต้น

พิสนุ พองศรี(2553: 4) กล่าวว่า การประเมิน(Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากความหมายของการประเมินที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Evaluation แล้วยังมีคำว่า Assessment ซึ่งได้พบเสมอ บางกรณีก็ใช้ในความหมายเดียวกันโดยเฉพาะในหนังสือตำราของอเมริกันส่วนกลุ่มประเทศที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษจะใช้ 2 คำนี้ ในความหมายที่ต่างกัน

สรุปความหมายของการประเมิน หมายถึงกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อวางแผนการดำเนินงานในครั้งต่อไป

2.1.2 ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

สำหรับความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2540 : 67) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม และเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากขั้นตอนหนึ่ง เพราะจะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดทุกขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา นับตั้งแต่งานวิเคราะห์หาความต้องการในการที่จะจัดการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม และการดำเนินการจัดการฝึกอบรม ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไปในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างไรบ้าง ได้ผล ได้มาตรฐานหรือไม่ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีสิ่งใดบ้างที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการในด้านต่างๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกประการ

พิชญ์ พงศ์ศรี (2553 : 2) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้สารสนเทศจากการวัดตามตัวชี้วัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วตัดสินว่ามีประโยชน์หรือไม่ คำนวณเพียงใด เพื่อใช้สำหรับประกอบในการพิจารณาตัดสินใจต่างๆ เช่น การดำเนินโครงการอีกต่อไปหรือจะขยายผล หรือจะลดขนาดโครงสร้างลง หรือระงับไว้ชั่วคราว มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข เพื่อปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ถ้าพิจารณาตัดสินแล้วว่าไม่มีประโยชน์หรือคุ้มค่าเพียงพอก็อาจตัดสินใจยกเลิกหรือระงับโครงการไว้ชั่วคราว

สุวิมล ติรภานันท์ (2543 : 1-2) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง การจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบ และทุกขั้นตอน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ และนำสารสนเทศที่ได้จากข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

รัตนะ บัวสนธิ์ (2540 : 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินใจให้คุณค่าต่อข้อมูลหรือโครงการ

สรุปความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบหรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโครงการ การรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้มาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณค่าของโครงการหรือเป็นการค้นหาว่าการดำเนินของโครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมมีผู้กล่าวถึงหลายท่านด้วยกันดังต่อไปนี้

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2538 : 146) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมคือ

1. เพื่อแสดงการพิจารณาคุณค่าและความคุ้มค่าของโครงการ
2. เพื่อคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ ช่วยให้ผู้บริหารโครงการมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
4. เพื่อบริการข้อมูลให้แก่ฝ่ายบริหารองค์การในการพิจารณาแผน นโยบาย วัตถุประสงค์ของโครงการ
5. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาการฝึกอบรม
6. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของโครงการ หลักสูตร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ วิทยากร และตัวเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ
7. เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินการโครงการฝึกอบรมและพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 247-248) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เป็นไปตามเป้าหมายหลักของหลักสูตรการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด สามารถนำความรู้ ความสามารถเหล่านั้นไปปฏิบัติงานจริง เพิ่มผลผลิต หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากน้อยเพียงใด
3. เพื่อต้องการทราบว่า ในสายตาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีข้อบกพร่องหรือมีข้อเสนอแนะ การแก้ไขอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมได้ผลอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในโอกาสต่อไป

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 93-95) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมคือ มุ่งที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการกระทำ (Action) เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ต้องประเมินว่าหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพียงใด เป้าหมายของการฝึกอบรมยังต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำพฤติกรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การของเขาด้วย ดังนั้น การประเมินจึงควรต้องกระทำซ้ำ โดยการติดตามผลหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานที่องค์กรแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง การติดตามผลนี้ จะเป็นเครื่องยืนยันความสำเร็จของการฝึกอบรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 21) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม มี 3 ประการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการ เมื่อนำไปใช้ดำเนินการ หรือเพื่อการตัดสินใจก่อนใช้โครงการ
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการ เมื่อมีการนำโครงการไปใช้หรืออยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการ
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขยายโครงการให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องต่อไป หรือล้มเลิกโครงการ

สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม คือ การดำเนินการเพื่อรวบรวมข้อมูล และศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ ความต้องการโครงการ ในระหว่างดำเนินการ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าและติดตามกระบวนการดำเนินโครงการในระยะต่างๆ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินการโครงการฝึกอบรมมีการพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และพิจารณาว่าจะยุติหรือดำเนินโครงการต่อไป

2.1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2548 : 448) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการฝึกอบรม แต่ในทางปฏิบัติมักกระทำอย่างไม่ลึกซึ้ง และบางส่วนให้ความเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประเมิน ซึ่งบางส่วนก็ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และบางส่วนก็ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมมาแล้วไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยมองว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นเพียงการรายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรมเพียงเท่านั้น แต่ในข้อเท็จจริงแล้วการประเมินโครงการฝึกอบรม นับว่าเป็นขั้นตอนหรือวิธีที่มีความสำคัญอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้น ได้ผลสัมฤทธิ์ตามต้องการหรือไม่เพียงใด ผลสัมฤทธิ์นั้นสามารถเปรียบเทียบได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในครั้งปัจจุบันหรือในครั้งต่อไป
3. เพื่อดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การประเมินผลจะช่วยในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ เพราะในการดำเนินงานใดๆ หากได้ลงทุนไปแล้วทั้งทางด้านเวลา เงิน และความพยายาม ควรจะได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง และคุ้มค่ากับสิ่งที่เสียไปหรือไม่
4. เพื่อช่วยทั้งผู้ให้การฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการฝึกครั้งต่อไป กล่าวคือ ผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรจะทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันจะได้หาทางปรับปรุงต่อไป ส่วนทางด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะได้รู้ว่าควรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอย่างไรบ้าง เพื่อให้ได้รับผลเต็มที่ในการมารับการฝึกอบรม
5. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้อนุมัติว่าในเรื่องที่จะฝึกอบรมต่อไปนั้นควรจะทำต่อไปอีกหรือไม่ ถ้าจัดควรจัดบ่อยเพียงใด

การดำเนินงานในเรื่องใดๆ ก็ตาม เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ควรต้องได้รับประโยชน์จากผลงานนั้นๆ ในทำนองเดียวกันกับการประเมินโครงการฝึกอบรม ก็เป็นการดำเนินงานขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งประโยชน์ที่เห็นเด่นชัดหรือเป็นที่ประจักษ์ในงานการประเมินโครงการฝึกอบรม ก็คือ

1. การประเมินจะบอกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมว่า โครงการนี้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักสูตรการฝึกอบรม ดังนั้น การประเมินผลการเรียนรู้ จึงเป็นการประเมินผลประสิทธิผลในการเรียนการสอนโดยตรง โดยการทดสอบแบบต่างๆ ซึ่งมีแนวทางในการประเมินผลดังนี้

- (1) ประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละบุคคลไม่ใช่กลุ่ม
- (2) ควรประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- (3) ในการประเมินต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอคติหรือลำเอียง
- (4) ใช้กลุ่มควบคุมเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุมหมายถึงกลุ่มที่ไม่ได้

รับการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มทดลองหมายถึงกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม

- (5) ควรใช้หลักวิชาสถิติเข้าช่วยในการประเมินผล

2.1.5.3 การประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน (Job Behavior Evaluation) เนื่องจากการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้ มีใช้เครื่องแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้นตามความรู้ที่ได้รับมา ก็แสดงว่าการฝึกอบรมในครั้งนั้นล้มเหลว ดังนั้นการประเมินพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งมีแนวทางในการประเมินผลดังนี้

(1) การประเมินผลต้องกระทำอย่างเป็นระบบ ในการสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและเก็บข้อมูลในการสังเกตพฤติกรรมในขณะปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

(2) การประเมินผลจะต้องกระทำจากบุคคลหลายๆ ฝ่าย เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น ลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

(3) ควรใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเข้าช่วยในการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อที่จะดูว่าการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมนั้นเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่

(4) การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ควรกระทำเมื่อการฝึกอบรมได้ผ่านไปแล้วประมาณ 3 เดือน

(5) ควรจัดให้มีการประเมินกลุ่มควบคุมด้วยแล้ว เปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

2.1.5.4 การประเมินผลลัพธ์ที่ตกแก่องค์กร (Result Evaluation) จะเห็นได้ว่าการประเมินผลในประเภทตอนต้น ทำได้ง่ายกว่าประเภทหลังๆ และในกรณีนี้ก็เช่นกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลลัพธ์ที่ตกแก่องค์กรทำได้ค่อนข้างยากกว่ากรณีอื่นๆ เพราะมีตัวแปรอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้ทำการประเมินผลจึงต้องรู้จักแยกแยะวิเคราะห์ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรนั้นเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือเป็นเพราะปัจจัยอื่นๆ เช่น บรรยากาศที่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การสนับสนุนและอุทิศกำลังกายกำลังใจ เวลาและทุนให้มีการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม การบริหารที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น การประเมินผลลัพธ์รวมที่ตกแก่องค์กรโดยทั่วไป จึงต้องอาศัยการประเมินผลต้นๆ เป็นฐานด้วย สำหรับเครื่องมือในการประเมินผลลัพธ์รวมขององค์กรโดยทั่วไป ได้แก่ การสำรวจด้วยการออกแบบสอบถามแบบต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เช่น ผลผลิต ต้นทุน และอื่นๆ การตั้งคณะกรรมการจากภายในหรือภายนอกเข้าตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เป็นต้น

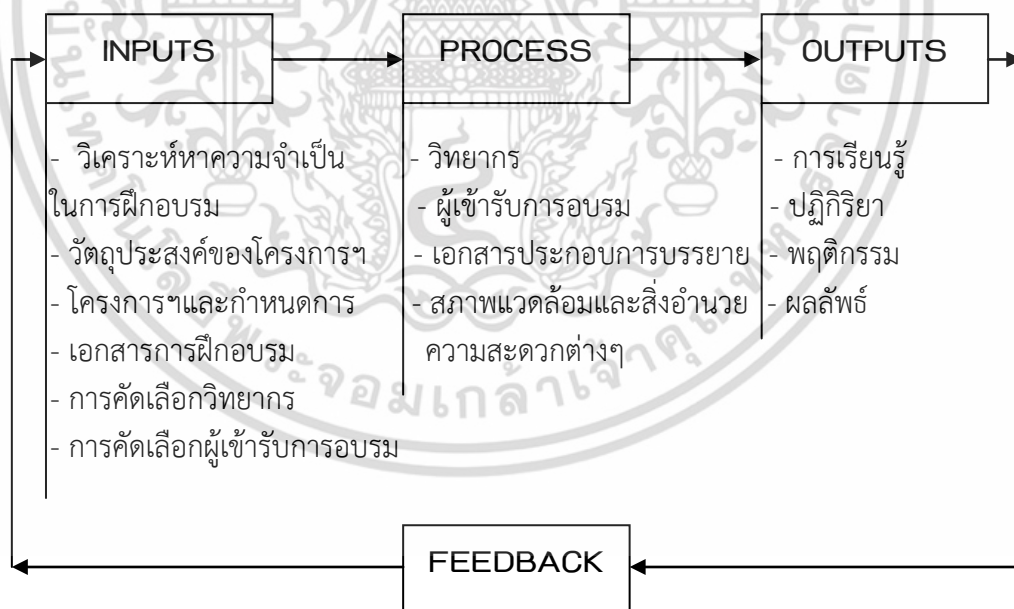
2.1.5.5 การประเมินผลในด้านอื่นๆที่เกิดจากการฝึกอบรม (Additional Outcomes) การประเมินผลในมิตินี้มุ่งพิจารณาในเรื่องต่างๆ ที่ไม่ได้กล่าวไว้ใน การประเมินผลใน 4 ประเภข้างต้น เช่น การพิจารณาว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว บุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ บุคคลผู้นั้นมีความพอใจและภูมิใจในงานหรือไม่ บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกดีขึ้นต่อตนเองหรือไม่ ตลอดจนบุคคลนั้นเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว ของประเทศชาติ และของหน่วยงานอื่นๆ ที่ตนสังกัดอยู่ เช่น สมาคมวิชาชีพ องค์การเกี่ยวกับศาสนา พรรคการเมืองหรือไม่ บุคคลนั้นสามารถที่จะเลือกงานได้ตามความพอใจของตนหรือไม่ หรือกล่าวสั้นๆ ว่า “การฝึกอบรมได้สร้างคน” หรือไม่ ในการประเมินผลประเภทนี้ยังไม่มีวิธีการที่แน่นอน แต่โดยทั่วไปนิยมใช้การสำรวจความคิดเห็น เช่น การออกแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

2.1.6 ปัจจัยที่ควรพิจารณาในการประเมินโครงการฝึกอบรม

ปาน สวัสดิ์สาส์ (2545 : 9-10) กล่าวว่า การที่จะให้การประเมินผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและได้ผลเป็นที่น่าเชื่อถือได้นั้นต้องมีการพิจารณาปัจจัยสำคัญในแต่ละส่วน ของระบบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

- 1 ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Input)
- 2 กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)
- 3 ผลที่ได้จากการฝึกอบรม

ซึ่งแต่ละส่วนจะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาหรือตรวจสอบในการประเมินผลดังรายละเอียดที่แสดงไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยในการประเมินผลการฝึกอบรม

จากการพิจารณาหรือตรวจสอบปัจจัยดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้สามารถมองเห็นในภาพรวมทั้งหมดของการฝึกอบรมในโครงการหรือหลักสูตรนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ต้องการทราบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบกพร่องหรือข้อควรปรับปรุงสำหรับโครงการ หรือหลักสูตรฝึกอบรม และหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้ในรุ่นต่อไป

2.1.7 กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการอย่างเป็นระบบที่จะต้องอาศัยกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนกระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญตามที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ (อ้างใน นิสิฐ์ บัรุ่ม 2550 : 11-12) ดังนี้

2.1.7.1 ศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมที่กำลังจะประเมิน การได้รู้จักโครงการที่จะประเมินมากเท่าใด ก็เพิ่มโอกาสที่จะทำให้การประเมินนั้นตรงเป้าหมายยิ่งขึ้นเท่านั้น การศึกษาโครงการฝึกอบรม ควรศึกษาในรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการฝึกอบรมคืออะไร
- (2) ธรรมชาติของโครงการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลอง หรือ โครงการประจำ สืบทอดกันมา
- (3) ลักษณะของโครงการฝึกอบรม เป็นแบบสัมมนาประชุมปฏิบัติการการอบรม หรือประชุมแบบชิมโฟเชียม
- (4) เป้าหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร
- (5) วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร
- (6) บุคลากรมีมากน้อยเพียงใด
- (7) เนื้อหาในโครงการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง
- (8) การฝึกอบรมใช้วิธีใด มีกิจกรรมและขั้นตอนอย่างไร
- (9) วัสดุอุปกรณ์มีอะไรบ้าง
- (10) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรมไว้หรือไม่ หากมีเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คืออะไร

2.1.7.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมโดยมีลำดับขั้นตอนในการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม ดังนี้

- (1) ระบุบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม
- (2) ระบุเรื่องราวหรือข่าวสารที่บุคคล หรือองค์การต้องการจากการประเมินเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม
- (3) สรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไป วัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมิน บางกรณีสนใจเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ซึ่งเป็น การประเมินแบบรวมสรุป ตามปกติการประเมินโครงการฝึกอบรม จะประเมินทั้งแบบประเมิน ความก้าวหน้าและประเมินแบบสรุปรวม

2.1.7.3 การออกแบบประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่ใช้ในการประเมินโครงการ การออกแบบประเมินจะต้องพิจารณาว่าประเมินอย่างไร จึงจะได้ผลถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ทันสมัย ครอบคลุมและสนองตอบตามความต้องการได้มากที่สุด

2.1.8 รูปแบบการประเมินโครงการ

ผู้ประเมินต้องพิจารณาว่าประเมินอย่างไร จึงทำให้ได้ผลถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ครอบคลุมและสนองตอบตามความต้องการที่จะใช้ ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจ พร้อมทั้งผลการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินต้องได้ทันเวลาด้วย จากการวิเคราะห์รายงานการประเมินทั้งหลาย ปรากฏเป็นแบบประเมิน 3 รูปแบบดังนี้ (อ้างใน นิสิฐร์ บัวรุ่ง 2550 : 12-18)

2.1.8.1 แบบประเมินเชิงสำรวจ เป็นแบบประเมินเพื่อสำรวจสิ่งต่างๆ

การวิเคราะห์เอกสาร เป็นวิธีการที่ใช้ในการประเมินตามแนวการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง จุดอ่อนของการใช้แบบประเมินเชิงสำรวจ คือ ผลการประเมินค่อนข้างมีความเป็นปรนัยต่ำ ซึ่งผลการประเมินเป็นที่น่าสงสัย

2.1.8.2 แบบประเมินเชิงทดลอง เป็นแบบประเมินโดยอาศัยการทดลองในการวิจัยแบบทดลอง แบบการทดลองที่นิยมใช้กันมากเป็นแบบกลุ่มเดียวแล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวัดก่อนและหลัง การทดลองที่มีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว มีโอกาสทดลองเพียงชั่วระยะเวลาเดียว มีจุดอ่อนค่อนข้างมาก ยังเป็นการทดลองเกี่ยวกับคนแล้วไม่อาจควบคุมพฤติกรรมของผู้เข้ารับการทดลองได้ตลอดเวลา

2.1.8.3 แบบประเมินโมเดลการประเมิน เป็นแบบประเมินที่นักประเมินพัฒนาโมเดลการประเมินนั่นเอง ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ทิศทางว่าการประเมินจะเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง ผู้ประเมินต้องทำอะไรก่อนและหลัง ในการเลือกโมเดลในการประเมิน นักวิชาการได้เสนอแนะเป็นกรอบความคิดหลายโมเดล ซึ่งส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยพยายามทำให้การประเมินเป็นระบบโดยอาศัยคุณลักษณะของระบบที่ประกอบด้วยปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต เป็นแกนในการนำเสนอโมเดลซึ่งรูปแบบการประเมินผลโครงการ มีดังนี้

(1) รูปแบบการประเมินของ Tyler

แนวทางการประเมินผลตามรูปแบบของ Tyler จะเน้นความสำคัญของการประเมิน โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก สิ่งที่สำคัญในการประเมินผลก็คือผลผลิตของโครงการ ถ้าหากผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ประเมินได้ว่า โครงการนั้นสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้แต่แรก การประเมินตามรูปแบบนี้ จะเหมาะสมกับโครงการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม หรือโครงการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ หรือที่เรียกว่า Summative evaluation

(2) รูปแบบการประเมินของ Alkin

แนวการประเมินผลตามรูปแบบของ Alkin มีจุดเน้นของการประเมินเพื่อตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ องค์ประกอบของการประเมินตามแนวคิดนี้มีเรื่องต่างๆ 5 ด้าน คือ การประเมินระบบ (System assessment) การประเมินวางแผนโครงการ (Program implementation) การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program improvement) และการประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program certification)

(3) รูปแบบการประเมิน Provus

แนวการประเมินผลตามรูปแบบการประเมินของ Provus ให้นิยามความหมายของการประเมินผลคือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและการค้นหาช่องว่างระหว่างภาวะที่เป็นจริงกับกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อใช้ภาวะดังกล่าวนี้เป็นตัวชี้ หรือระบุข้อบกพร่องของกิจกรรม หรือโครงการใดๆ ขั้นตอนการประเมินงานหรือกิจกรรมใดๆ Provus ถือว่าการประเมินเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบโครงการคือการกำหนดปัจจัยการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมพร้อมเป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สู่กระบวนการ ขั้นที่ 3 กระบวนการที่ใช้เพื่อการดำเนินงาน ขั้นที่ 4 ผลผลิต และขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุน

(4) รูปแบบการประเมินผลของ Scriven

แนวการประเมินผลตามรูปแบบของ Michael Scriven ให้ความหมายของการประเมิน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระดับของเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหน้าที่การประเมินว่ามี 2 ระดับคือ (1) ระดับวิธีการเน้นจุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า (2) ระดับการนำไปใช้ เน้นเรื่องบทบาทของการประเมิน เพื่อการนำข้อมูลมาใช้อย่างเหมาะสม จุดมุ่งหมายที่สำคัญมี 2 ประการ คือ (1) การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

(5) รูปแบบการประเมินของ Stake

แนวการประเมินผลตามรูปแบบของ Stake นั้น Robert E. Stake ได้พัฒนารูปแบบการประเมิน โดยใช้แนวคิดของ Crobach และ Scriven เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติรูปแบบการประเมิน ตามความคิดของสแต็ค หมายถึงเป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าของโครงการซึ่งเน้นเรื่องการบรรยาย สิ่งที่จะถูกประเมินโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า

Stake ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Countenance model ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วนคือ เมตริกซ์บรรยาย (Descriptive matrix) และเมตริกซ์การตัดสินคุณค่า (Judgment matrix) และเสนอว่าก่อนการบรรยายหรือตัดสินคุณค่าของโครงการใดๆ นักประเมินผลควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้นๆ ด้วยการประเมินโครงการตามแนวคิดของ Stake ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมายและวิธีการเก็บข้อมูลก็มีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาเพื่อใช้อธิบายและตัดสินใจ ตามรูปแบบ การประเมินนี้ได้จำแนกสิ่งที่ต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วนคือ (1) สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้นหมายถึง เป็นสภาพที่มีอยู่ก่อน เงื่อนไขหรือปัจจัยในการดำเนินโครงการ (2) กระบวนการหรือการปฏิบัติหมายถึง กิจกรรมดำเนินการตามกิจกรรมที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จของการจัดกระทำงาน (3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงานหมายถึง ผลผลิตที่ได้จากโครงการ

(6) รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick

การประเมินโครงการฝึกอบรม Kirkpatrick ได้เสนอแนวทางการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้น คือ

(6.1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction evaluation) หมายถึง ความต้องการต่อโครงการเพื่อให้ทราบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้สึกอย่างไรต่อโครงการฝึกอบรมได้แก่ เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม การดำเนินการอบรม สถานที่ที่ใช้ในการอบรม วิธีการสอนของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ความเหมาะสมของสื่อการสอน ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรมและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(6.2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning evaluation) หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงาน

(6.3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior evaluation) หมายถึง การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหลังการอบรมไปแล้ว ให้ทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปตามความคาดหวังของโครงการซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดความรู้

(6.4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results evaluation) หมายถึง เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร เพื่อให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รูปแบบการประเมินโครงการมีอีกหลายรูปแบบ ตามจุดมุ่งหมายการใช้ในการประเมินที่ต่างกัน ล้วนมีจุดเด่นจุดด้อยและข้อจำกัดในการนำไปใช้ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการประเมินโครงการหนึ่งๆ จึงไม่ควรยึดติดกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและวัตถุประสงค์ของโครงการ รวมทั้งองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องการใช้รูปแบบนั้น และประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประเมินโครงการที่ดีจะต้องเป็นกระบวนการทั้งระบบ และมีการบูรณาการทุกรูปแบบเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นการประเมินผลโครงการที่สมบูรณ์

จากรูปแบบการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมแนวคิดของ Kirkpatrick (Donald L. Kirkpatrick.1978) Kirkpatrick กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม สามารถทำได้ 3 ระดับ ตามลักษณะการฝึกอบรม

ระดับที่ 1 สนใจประสิทธิภาพทั้งหมดของโครงการฝึกอบรมโดยส่วนรวมคือประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) หรือที่เรียกว่าการประเมินความพร้อมในการฝึกอบรม (Program) ทั้งก่อน ขณะสิ้นสุดของการฝึกอบรม ซึ่งเรียกว่า การประเมินกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product) ของโครงการซึ่งประกอบผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของโครงการฝึกอบรมด้วย

ระดับที่ 2 เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมย่อยของโครงการหนึ่งในแผนทั้งหมด หรือโครงการแม่บท คำถามในเชิงประเมิน คือ โครงการฝึกอบรมย่อยนั้นมีประสิทธิภาพอย่างไร

ระดับที่ 3 ประเมินจากการพิจารณาของโครงการฝึกอบรม เช่น ประเมินเฉพาะการวางแผนก่อนการจัดโครงการฝึกอบรม หรือประเมินเฉพาะผลลัพธ์ของการฝึกอบรม จากแนวคิดการ

ประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้น ขอเสนอรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากที่สุดในขณะนี้คือรูปแบบการประเมินผลของ Kirkpatrick

Kirkpatrick ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมว่า มีความจำเป็นเพราะการประเมินผลโครงการฝึกอบรมจะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยช่วยให้ผู้ประเมินผลได้รู้ว่า โครงการฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไรแก่หน่วยงานบ้าง ควรจะจัดการฝึกอบรมในรูปแบบเดิมและควรจัดต่อไปอีกหรือไม่ เราจะปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นให้ดีขึ้นได้อย่างไร

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม Kirkpatrick ได้เสนอแนวทางประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อการ (Result)

การประเมินโครงการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนดังกล่าวมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้เราได้รับข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานฝึกอบรมในโอกาสต่อไป

2.2.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การประเมินปฏิกิริยามีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาน้อยเพียงใด หลักสูตรหรือเนื้อหาสาระถูกต้อง ตรงกับที่ต้องการและเป็นที่น่าสนใจหรือไม่ชอบวิธีการสอนหรืออบรมแบบไหน สัดส่วนของการบรรยาย และอภิปรายเป็นอย่างไร ฉะนั้นผู้ประเมินจะต้องกำหนดว่าต้องการถามอะไร แล้วตั้งคำถามในสิ่งนั้นและในตอนท้ายควรมีคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นให้ตรงกับที่ต้องการ การประเมินปฏิกิริยานั้นเราต้องการให้ได้รับข้อมูล ที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจริงๆ เพราะข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรม หรือไม่ก็เกี่ยวกับการตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินปฏิกิริยา

2.2.1.1 วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและตามความเป็นจริง ได้แก่

- (1) กำหนดให้แน่นอน ชัดเจน ว่าต้องการข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาต่อข้อมูลเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ต่อวิทยากร ต่อสถานที่ฝึกอบรม ต่อระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น
- (2) วางแผนกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลล่วงหน้า ก่อนที่จะจัดฝึกอบรม
- (3) ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่สามารถนำคำตอบมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ หรือวิเคราะห์เชิงปริมาณได้
- (4) ควรกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อปัญหาต่างๆ ที่พบเห็นหรือสิ่งที่อยากให้มีเพิ่มเติมในการประชุม
- (5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงปฏิกิริยาผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือไม่ ควร กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองในแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น เมื่อผู้ใดได้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1.2 แนวทางในการประเมินปฏิกิริยา

(1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจในระดับใด (มาก ปานกลาง น้อย) มีความรู้สึกต่อหลักสูตรอย่างไร ทักษะในการปฏิบัติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

(2) ความคาดหวังที่จะได้รับการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน

(3) ความคิดเห็นต่อเนื้อหาหรือวิทยากรที่บรรยายมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในการบรรยาย มากน้อยเพียงใด

(4) ความคิดเห็นต่อสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาในการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

2.2.2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)

มีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้าง มีทัศนคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน อันสำคัญที่จะช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม Kirkpatrick ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1 ต้องวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2 การวิเคราะห์ผลการทดสอบ ควรวิเคราะห์ ทั้งคะแนนรายข้อ และคะแนนรวม โดยเปรียบเทียบกันระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

3 ถ้าเป็นไปได้ควรมีการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของกลุ่มผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม ว่าแตกต่างกันอย่างไร
แนวทางการประเมินการเรียนรู้

สามารถแยกเทคนิคและวิธีในการประเมิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดังนี้

1. ความรู้ ความคิด (Cognitive) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เทคนิคและวิธีการที่จะใช้ก็จะเป็นแบบทดสอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม หรือจากแบบฝึกหัด

2. ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) ซึ่งเป็นการวัดด้านความรู้สึก เช่น ความสนใจ ความรู้สึก ค่านิยม สามารถใช้วิธีการวัดได้หลายวิธี คือ ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินตนเอง บทบาทสมมติ พฤติกรรมในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรม

3. ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการปฏิบัติ เช่น ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติหรือการเคลื่อนไหวต่างๆ สามารถใช้การทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น หลังจากการฝึกอบรมหรือการสอนแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาปฏิบัติให้ดู

2.2.3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินพฤติกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อรู้ ว่า เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีคำถามอยู่หลายข้อที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้ เช่น ควรจะออกไปประเมินผลเมื่อไร ควรเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3.1 ข้อควรคำนึงในการประเมินพฤติกรรม

- (1) ควรมีการวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- (2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ และมีการประเมินหลายๆครั้ง เป็นระยะๆ ไป เช่นประเมินทุกๆ 3 เดือน
- (3) ควรเก็บข้อมูลหลายๆแหล่ง เช่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2.3.2 แนวทางการประเมินพฤติกรรม

- (1) ใช้แนวความคิดการประเมินแบบก่อนและหลังการฝึกอบรม คือวัดพฤติกรรมก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากร แล้วเก็บผลของการวัดเพื่อเปรียบเทียบกับการวัดผลตอนสุดท้ายภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ก็จะทราบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ทั้งนี้ควรจะใช้วิธีการสังเกตการสัมภาษณ์ ฯลฯ
- (2) การจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หรือเปรียบเทียบมาตรฐานดูว่าหลังจากการฝึกอบรมไปแล้ว มีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่ เช่น ในการพิมพ์ดีดอาจตั้งมาตรฐานในการพิมพ์ดีดของพนักงานธุรการไว้ว่า จะต้องพิมพ์สัมผัสให้ได้นาทีละ 45 คำ เมื่อพนักงานธุรการมารับการฝึกอบรมแล้วนำการปฏิบัติงานไป เปรียบเทียบกับมาตรฐานสำหรับผลงานนี้
- (3) ผลการปฏิบัติงานหรือการกระทำ หรือพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสังเกตของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มบุคคลอื่นที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- (4) การประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินงานประจำปี (ในรอบที่ผ่านมา)
- (5) ใช้การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีได้เข้ารับการฝึกอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมว่าพฤติกรรมการทำงานทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

การประเมินพฤติกรรม ในการประเมินตามแนวคิดที่เสนอข้างต้น จะต้องใช้เวลาและอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เพราะฉะนั้นควรประเมินกับโครงการฝึกอบรมขนาดใหญ่ หรือโครงการฝึกอบรมที่จัดต่อเนื่อง ส่วนโครงการขนาดเล็ก ควรใช้วิธีการง่ายๆ คือ กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เตรียมคำถามที่ใช้ในสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมไประยะหนึ่งเพื่อจะได้ทราบว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้นได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรเอามาแปลงตัวเลข แล้วทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

2.2.4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์การ (Result)

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์การมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้ว่าในที่สุดแล้วการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอะไรบ้าง ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลต่อองค์การ และตัวแปรเหล่านั้นยากต่อการควบคุม ฉะนั้นการที่องค์กรประสบความสำเร็จ ไม่ได้หมายความว่ามาจากผลของการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว

2.2.4.1 แนวทางการประเมินผลลัพธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) ดัชนีบ่งชี้ของความพอใจของทีมงาน เช่นลดอัตราการป่วย ฯลฯ
- (2) ผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี ความภูมิใจที่มีต่อหน่วยงาน การทุ่มเทแรงงานและความตั้งใจในการทำงาน โดยมีได้หวังผลตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ภาพพจน์ที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อสายตาของสาธารณชน
- (3) ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กรในด้านกำไร การเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหาร ฯลฯ
- (4) การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลกำไร (จุดคุ้มทุน) ของโครงการฝึกอบรม

2.2.4.2 ข้อเสนอแนะในการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

- (1) ควรมีการวัดสภาวะการณ์ หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ หรือเงื่อนไขภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นได้หรือวัดได้
- (2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ องค์กร วิธีหนึ่งที่จะทำได้คือใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

Kirkpatrick เสนอรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรวัดหรือดำเนินโครงการนั้น ควรมีการประเมินของผลการฝึกอบรมเป็น 4 ระดับขั้น คือ

- (1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) อันเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา เป็นต้นดังนี้

- (1.1) ความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตร
- (1.2) ความเหมาะสมของวิธีการสอนและการฝึกอบรม
- (1.3) ความเหมาะสมของวิทยากร
- (1.4) ความรู้และประโยชน์ด้านอื่นๆ ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม
- (1.5) การจัดดำเนินการฝึกอบรม
- (1.6) การบริการและการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ
- (1.7) ความคุ้มค่าในการเข้ารับการฝึกอบรม
- (1.8) ทศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม

การวัดปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมนี้เป็นเพียงการวัดที่เริ่มต้นเท่านั้น ยังไม่ได้เป็นการแสดงถึงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการฝึกอบรมนั้น เพราะพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะได้รับอิทธิพลมาจากความรู้เดิมที่เขา มีอยู่ เนื้อหาในการฝึกอบรม เหตุการณ์ต่างๆ ทั้งในการฝึกอบรมและจากที่อื่น เจตคติที่มีต่อผู้ฝึกอบรมคนอื่นๆ นอกจากนั้นเขาจะมีปฏิกิริยาต่อผู้ฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่นๆ ผู้ประเมินไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงทั้งหมดเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องรู้จักเลือกและต้องตั้งเกณฑ์หรือจุดประสงค์ของการเลือกไว้ว่าจะประเมินปฏิกิริยาชนิดไหน และผู้ประเมินต้องควบคุมและค้นหาเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาชนิดไหน และผู้ประเมินต้องควบคุมและค้นหาเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุดเช่น ที่พักอาหาร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบภายนอกของการฝึกอบรม

- (2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) อันเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทศนคติ ทักษะ ก่อน – หลัง การฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกอบรมหรือไม่ เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น มีรายละเอียดในการประเมิน ดังนี้

(2.1) ถ้าต้องการวัดความรู้ ความคิด ซึ่งต้องเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการไปใช้ การวิเคราะห์และการสังเกต จะใช้การสอบข้อเขียนทั้งก่อนและหลังการสอนและการทำงาน

(2.2) ถ้าวัดความรู้สึกทางด้านอารมณ์ เช่น ความสนใจ ค่านิยม ทศนคติ สามารถใช้เทคนิค และวิธีการหลายวิธี เช่นแบบสอบถามประเมินตนเอง การอภิปรายหลังจากการแสดงบทบาทสมมุติ การวัดทางพฤติกรรม เช่นการเข้าห้องสมุด การเข้าห้องฝึกอบรม

(2.3) ถ้าวัดด้านการปฏิบัติ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติ การเคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ในการทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานให้ดู

(3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) อันเป็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลัง การฝึกอบรม และหลังจากกลับไปปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่า

(3.1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

(3.2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

(4) การประเมินผลต่อองค์กร (Result) อันเป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ประสิทธิภาพ เพื่อทราบว่า

(4.1) ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

(4.2) ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับจากบุคคลระดับต่างๆ ในหน่วยงานเพียงใด ความยากง่าย ของการประเมินแบบนี้โดยทั่วไปแล้ว ขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการฝึกอบรม

สรุปแนวทางการประเมินของ Kirkpatrick มีรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Approach) เพื่อให้ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรยุติหรือดำเนินโครงการนั้นต่อไป Kirkpatrick เสนอว่าควรมีการประเมินผลของการฝึกอบรมคือ

(1) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) อันเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทศนคติ ทักษะ ก่อน – หลังการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น มีรายละเอียดในการประเมินดังนี้

(1.1) ถ้าต้องการวัดความรู้ ความคิด ซึ่งต้องเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ การวิเคราะห์และการสังเกต จะใช้การสอบข้อเขียนทั้งก่อนและหลังการสอนและการทำงาน

(1.2) ถ้าวัดความรู้สึกทางด้านอารมณ์ เช่น ความสนใจ ค่านิยม ทักษะคติ สามารถใช้เทคนิค และวิธีการหลายวิธี เช่น แบบสอบถามประเมินตนเอง การอภิปรายหลังการแสดง บทบาทสมมุติการวัดทางพฤติกรรม เช่น การเข้าห้องสมุด การเข้าห้องฝึกอบรม

(1.3) ถ้าวัดด้านการปฏิบัติ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติ การเคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ในการทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น ให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานให้ดู

(2) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) อันเป็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน – หลัง การฝึกอบรม และหลังจากกลับไปปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่า

(2.1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

(2.2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

(2.3) การประเมินแบบนี้ควรให้บุคคลหลายฝ่ายช่วยกันเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ได้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงการฝึกอบรม ควรทำก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ 3 เดือน หรือมากกว่านั้นแล้วแต่ลักษณะงานเนื่องจากเราไม่สามารถค้นพบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของการทำงานทั้งหมดที่ได้รับอิทธิพลจากการฝึกอบรม ดังนั้นผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องคัดเลือกและตั้งจุดประสงค์ของพฤติกรรมในการทำงานขึ้นไว้โดยโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะกำหนดขั้นสูงสุดไว้ โดยเน้นไปในเรื่องพฤติกรรมในการทำงานและถือว่าการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จเมื่อบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ

(3) การประเมินผลลัพธ์โครงการ (Result) อันเป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ตลอดจนประสิทธิภาพเพื่อให้ทราบว่า

(3.1) ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

(3.2) ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการยอมรับจากบุคคลระดับต่างๆ ในหน่วยงานมาน้อยเพียงใด ความยากง่ายของการประเมินแบบนี้โดยทั่วไปแล้ว ขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรม แนวทางที่นิยมกันอย่างแพร่หลายคือแนวทางของ Kirkpatrick (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวทางดังกล่าวในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นในด้านผลได้รับการฝึกอบรม โดยมุ่งประเมินประสิทธิผลการโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

2.3 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีหน้าที่ส่งเสริมพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และชุมชน ตลอดจนดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับปกครองและการบำบัด แก้ไขฟื้นฟู เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ป้องกันพัฒนา และสงเคราะห์ ตลอดจนติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน ศึกษา วิเคราะห์และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบ รูปแบบ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน ในกรณีที่เด็กและเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดโดยไม่ได้รับการประกันตัวจะต้องถูกควบคุมอยู่ในสถานแรกรับเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในจังหวัด และหากศาลมีคำพิพากษาเด็กและเยาวชนที่มีความผิดเด็กและเยาวชนจะถูกส่งให้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนในเขต ตามคำสั่งศาล ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน 18 แห่ง และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 77 แห่ง มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด โดยพัฒนาด้วยวิธีการให้การศึกษา การฝึกอาชีพ การบำบัดแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ เพื่อที่จะให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัวและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พินิจและคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและชุมชน โดยใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การหันเหคดียอกจากกระบวนการยุติธรรม และมาตรการอื่น ๆ
2. ดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับการปกครอง และการบำบัดแก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนา และสงเคราะห์ ตลอดจนติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน
3. ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน
4. ศึกษา วิเคราะห์และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบ รูปแบบ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน
5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การปฏิบัติตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ในการควบคุมดูแล และพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ได้รับทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมตามวัย และเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการกินอยู่หลับนอน หมายถึง ดูแลเรื่องปัจจัย 4 และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน
2. ด้านการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาสามัญ ฝึกวิชาชีพ ศีลธรรม จริยธรรม และพลศึกษา
3. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง อุณหภูมิ อากาศ การป้องกันอุบัติเหตุ ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และภูมิทัศน์ภายในศูนย์ฝึกและสถานพินิจ
4. ด้านการเคลื่อนย้ายและส่งต่อเด็กและเยาวชน หมายถึง สภาพของยานพาหนะในการเคลื่อนย้าย ไม่ทำให้ลำบากหรือเสียเกียรติ

2.4 งานอภิบาลและการพินิจ

อภิบาลและการพินิจ คือ การดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมด้านการกักขัง อยู่ หลับนอน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เด็กและเยาวชนควรจะได้รับอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่กำหนดไว้ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพเรียกอย่างหนึ่งว่า พ่อบ้านหรือแม่บ้าน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่ในการอภิบาลดูแลเด็กและเยาวชน เรื่องการกินอยู่หลับนอน ปกครองให้การดูแล อบรม สั่งสอนด้านคุณธรรมจริยธรรม และระเบียบวินัย การจัดสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้คำปรึกษา อธิบายถึงการดำเนินชีวิตในสถานที่ควบคุม แนะนำ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเด็กและเยาวชน

2.4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พ่อบ้านและแม่บ้าน

2.4.1.1 การรับตัวเด็กและเยาวชนของสถานพินิจที่ไม่มีแรกรับและสถานพินิจที่มีแรกรับ

(1) การรับตัวในเวลาราชการ

ดำเนินการ

(1.1) ตำรวจนำตัวเด็กและเยาวชน มาส่งมอบให้เจ้าหน้าที่ธุรการฝ่ายคดี

(1.2) ตรวจสอบเอกสารแจ้งจับกุมหรือแจ้งดำเนินคดีแจ้งการจับกุมให้ดำเนินการตามปกติแต่ดำเนินแจ้งดำเนินคดีให้นำตัวเด็กกลับไปและนัดให้มาพบพนักงานคุมประพฤติในวันเปิดทำการ

(1.3) เซ็นรับเอกสารพร้อมรับตัวเด็กและเยาวชนเมื่อธุรการคดีดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ให้ตำรวจนำตัวเด็กและเยาวชนมาส่งให้พ่อบ้าน แม่บ้าน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่มารับตัวเด็กและเยาวชนที่เข้าใหม่ร่วมกับพนักงานพินิจที่ปฏิบัติหน้าที่เวรยามจุดประตูทางเข้า-ออกของสถานแรกรับต้องดำเนินการ หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการรับตัวเด็กดำเนินการ

(1.4) ตรวจค้นตัวอย่างสุภาพโดยละเอียด

(1.5) พบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่มีผิดระเบียบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันที และบันทึกรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

(1.6) ทรัพย์สินของมีค่าคืนผู้ปกครองนำไปฝากแก่ผู้รับผิดชอบลงบันทึกการรับฝากพร้อมทั้งให้เด็กเซ็นรับรองจำนวนของที่ฝากไว้ว่าถูกต้อง

(1.7) พนักงานพินิจจุดประตูทางเข้า-ออกสถานแรกรับ รับตัวลงบันทึกในสมุดรับฝากของๆ เด็ก

(1.8) พ่อบ้านนำเด็กและเยาวชนไปที่ห้องทำการพ่อบ้าน

(1.9) ตรวจร่างกายเบื้องต้นพร้อมกับบันทึกข้อมูล เช่น ร่องรอยการถูกทำร้าย รอยสัก มีแผลเป็น โรคติดต่อ โรคประจำตัว พ่อบ้านทำ จ.01 จ.03

(1.10) พ่อบ้านมอบสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน/ในกรณีไม่ได้รับการประกันตัวทำความสะอาดร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1.11) เปลี่ยนเครื่องแต่งกายตามที่กำหนดไว้สำหรับที่เข้าใหม่ ปฐมนิเทศ
แนะนำอาคารสถานที่ ให้บริการ สิทธิและหน้าที่ และ การรักษาวินัย

(2) การรับตัวเด็กและเยาวชนนอกเวลาราชการ ครูเวรรับตัวหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่
ครูเวรในเวลากลางวัน ดำเนินการดังนี้

(2.1) ตรวจรับเอกสารแจ้งการจับกุม แจ้งการดำเนินคดี

(2.2) เซ็นรับเอกสาร ตรวจค้นตัวอย่างสุภาพโดยละเอียด

(2.3) ครูเวรส่งเด็กและเยาวชนให้พนักงานพินิจจุดประตูทาง خروجสถานแรก
รับดำเนินการ

(2.4) พบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่มีผิดระเบียบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันทีและ
บันทึกรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

(2.5) บันทึกการรับของที่รับฝากไว้ในสมุดรับฝากสิ่งของให้เด็กและเยาวชน
เซ็นรับทราบ

(2.6) ส่งตัวให้พ่อแม่ แม่บ้านดำเนินการเหมือนกับรับตัวในเวลาราชการครู
เวรหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืน ดำเนินการ

(2.7) ตรวจเอกสารแจ้งการจับกุม แจ้งการดำเนินคดี แต่ถ้าแจ้งการดำเนินคดี
ให้ตำรวจนำเด็กกลับไป และนัดมาพบพนักงานคุมประพฤติในวันเปิดทำการวันแรก

(2.8) เซ็นรับเอกสาร ตรวจค้นตัวอย่างสุภาพโดยละเอียด

(2.9) พบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่มีผิดระเบียบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันทีและ
บันทึกรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

(2.10) บันทึกการทรัพย์สินของเยาวชนลงสมุดบันทึกรับของ และให้เด็ก
และเยาวชนเซ็นรับทราบ

(2.11) จัดเด็กเข้านอนนอนแรกรับ หรือตามความเหมาะสมในเบื้องต้น

(2.12) ส่งมอบเอกสารทรัพย์สินให้ครูเวรผู้รับเวรถัดไปและครูเวรสุดท้ายส่ง
มอบแก่ผู้รับผิดชอบต่อไป

(2.13) ถ้ามีการประกันตัวครูเวรจะต้องดำเนินการก่อน ส่วนขั้นตอนอื่นๆ นั้น
ให้อยู่ในดุลพินิจของครูเวร

(3) การปล่อยตัวเด็กและเยาวชน กรณีที่ศาลพิจารณาให้ปล่อยตัวเด็กและเยาวชน

(3.1) สถานพินิจส่งใบปล่อยตัวให้สถานแรกรับ

(3.2) ออกรับ ตรวจสอบเอกสารการปล่อยตัว ทำหนังสือบันทึกข้อความ
การปล่อยเสนอหัวหน้าสถานแรกรับเซ็นปล่อยตัว ส่งให้พ่อแม่

(3.3) พ่อบ้านตรวจเช็คทรัพย์สินของเด็ก และคืนให้เด็กเซ็นรับ พร้อมให้
ผู้ปกครองเซ็นรับตัวเด็ก กรณีไม่มีผู้ปกครองมารับ ให้พ่อแม่ประสานกับนักสังคมสงเคราะห์
ดำเนินการสงเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3.4) พ่อบ้านลงทะเบียนการปล่อยตัวเด็ก และลงยอดเคลื่อนไหว

(4) การส่งฝีกอบรม

(4.1) อธิการสถานแรกรับ เตรียมสมุดประจำตัวเด็กและเยาวชน ตรวจดูเอกสาร เช่น จ.01, จ.03, จ.05 รายงานตรวจพิเคราะห์ร่างกาย เป็นต้น

(4.2) พ่อบ้านตรวจเช็คทรัพย์สินของเด็กและคืนให้เด็กเซ็นรับ

(4.3) นำตัวเด็กและเยาวชนพร้อมเอกสารและทรัพย์สิน ส่งไปยังศูนย์ฝีกและอบรม

(4.4) พ่อบ้านลงทะเบียนการปล่อยตัวเด็กและลงยอดเคลื่อนไหว

2.4.1.2 การรับตัวเด็กและเยาวชนของศูนย์ฝีกและอบรมเด็กและเยาวชน

(1) การรับตัวในเวลาราชการ เจ้าหน้าที่ หรือตำรวจนำตัวเด็กและเยาวชนมาส่งมอบให้ศูนย์ฝีกและอบรมหรือประตูจุดเข้า-ออกสถานควบคุม ผู้รับตัวดำเนินการดังนี้

(1.1) ตรวจสอบเอกสารแจ้งการจับกุม

(1.2) ตรวจสอบเอกสารคำพิพากษา

(1.3) เซ็นรับเอกสาร

(1.4) ตรวจค้นตัวอย่างสุภาพโดยละเอียด

(1.5) พบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่มีผิดระเบียบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันทีและบันทึกรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

(1.6) ทรัพย์สินของมีค่าคืนผู้ปกครอง /นำไปฝากกับคณะกรรมการ

(1.7) บันทึกการลงในสมุดทะเบียนรับตัวเด็กและเยาวชนเมื่อฝ่ายบริหารดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนให้เจ้าหน้าที่พ่อบ้านแม่บ้าน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่มารับตัวเด็กหรือเยาวชนที่เข้าใหม่ร่วมกับพนักงานพินิจที่ปฏิบัติหน้าที่เวรยามเข้า-ออกดำเนินการ

(1.8) พนักงานพินิจตรวจค้นตัวเด็กและเยาวชน

(1.9) พนักงานพินิจบันทึกการตรวจค้นลงในสมุดบันทึกประจำจุด

(1.10) พ่อบ้านนำเด็กหรือเยาวชนไปที่ห้องทำการพ่อบ้าน

(1.11) ตรวจร่างกายเบื้องต้นพร้อมบันทึกข้อมูล เช่น ร่องรอยการถูกทำร้าย รอยสัก โรคติดต่อ โรคประจำตัว

(1.12) มอบสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันทำความสะอาดร่างกาย เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เก็บเสื้อกางเกงและทรัพย์สินบันทึกไว้เป็นหลักฐาน พบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่มีผิดระเบียบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันทีและบันทึกรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร สอบถามและบันทึกข้อมูลเบื้องต้น ปฐมนิเทศ แนะนำอาคารสถานที่ให้บริการ สิทธิและหน้าที่ และการรักษาวินัย

(2) การรับตัวนอกเวลาราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูเวร หรือพนักงานพินิจที่ปฏิบัติหน้าที่จุด 1 ในเวลากลางวันรับตัวเด็กหรือเยาวชนที่เข้ามาใหม่ ต้องดำเนินการ

(2.1) ตรวจสอบเอกสารแจ้งการจับกุม ตรวจสอบเอกสารคำพิพากษา เช่นรับเอกสาร/ตรวจค้นตัวอย่างสุภาพโดยละเอียด พบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของที่มีผิดระเบียบมอบครูเวร/บันทึกรายงานผู้บังคับบัญชาทันที ทรัพย์สินของมีค่าคืนผู้ปกครอง/มอบครูเวรเพื่อนำไปฝากคณะกรรมการ

(2.2) บันทึกการลงนามในสมุดเวร/เด็กเซ็นรับทราบ

(2.3) ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนให้พ่อแม่บ้าน ครูเวรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเวลากลางคืนรับตัวเด็กหรือเยาวชนเยาวชนที่เข้ามาใหม่ ต้องดำเนินการ ตรวจสอบเอกสารแจ้งการจับกุม ตรวจสอบเอกสารคำพิพากษา เช่นรับเอกสาร/ตรวจค้นตัวอย่างสุภาพโดยละเอียด พบสิ่งผิดระเบียบหรือต้องห้ามรายงานผู้บังคับบัญชาทันที

(2.4) ทรัพย์สินของมีค่าคืนผู้ปกครอง/เสื่อทางเกงนำไปมอบพ่อแม่บ้าน

(2.5) จัดเด็กเข้าหอนอนแรกหรือที่เหมาะสมในเบื้องต้น มอบเครื่องนอน และดูแลอย่างใกล้ชิด ส่งมอบเอกสาร ทรัพย์สิน เงิน ให้คณะกรรมการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือครูเวรถัดไป

(3) การปฐมนิเทศเบื้องต้น

(3.1) การแนะนำสถานที่ให้บริการ

(3.2) การแนะนำการดำเนินชีวิต

(3.3) การฝึกปฏิบัติพัฒนาตน

(4) การบันทึกข้อมูลเบื้องต้น

เจ้าหน้าที่พ่อแม่บ้านหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รับตัวเด็กวันแรก ต้องบันทึกข้อมูลของเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับข้อมูลดังนี้

(4.1) ข้อมูลทั่วไป ชื่อ สกุล วัน เดือน ปีเกิด อายุ คดี

(4.2) ข้อมูลภูมิลาเนา ชื่อบิดา มารดา อาชีพ ญาติที่ดูแล

(4.3) ข้อมูลการศึกษา ศาสนา คำพิพากษา

(4.4) ข้อมูลรอยสัก ตำหนิ ลักษณะนิสัย รูปร่าง อุดมคติ อนาคต

2.4.1.3 การดูแลความเป็นอยู่และพัฒนาพฤติกรรม

(1) การจัดที่อยู่อาศัย อนามัยและสิ่งแวดล้อมจัดตารางเวรให้เด็กและเยาวชนรับผิดชอบปฏิบัติตามลักษณะงานและความเหมาะสม ควบคุมดูแลรักษาความสะอาดพร้อมจัดภูมิทัศน์บริเวณอาคารสถานที่ ตรวจ เตรียมอุปกรณ์ทำความสะอาด ควบคุมดูแลในการกำจัดขยะมูลฝอย และกำจัดแมลงวัน และพาหะนำโรคน้ำเน่าเสียและระบบการระบายน้ำให้ถูกหลักสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ตรวจความเรียบร้อยของมุ้งลวด ความมั่นคงแข็งแรงลูกกรง หน้าต่าง ประตูหอนอน กำกับดูแลการทำความสะอาดกำจัดกลิ่นอับเหม็นหอนอนห้องน้ำ ห้องสุขา เตรียมภาชนะ น้ำดื่ม น้ำใช้ให้เพียงพอแก่เด็กและเยาวชน เบิกจ่าย เก็บรักษา ตรวจตราเครื่องอุปโภคบริโภค ควบคุมดูแล จัดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเลี้ยง การเก็บอาหาร และจัดให้มีจัดระบบการล้างภาชนะและจัดเก็บให้ถูกต้องตามหลักสุขอนามัย จัดเตรียมภาชนะ น้ำดื่ม น้ำใช้ให้เพียงพอแก่เด็กและเยาวชน ให้ความรู้ แนะนำ ทำความเข้าใจเรื่อง สุขอนามัยและจัดทำราวตากผ้าให้เหมาะสมกับภูมิทัศน์ ขออนุมัติจัดซื้อ-เบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

(2) การดูแลความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชน จัดให้เด็กและเยาวชนเข้าอยู่อาศัยใน หอนอนตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึง อายุ สภาพทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความประพฤติ ฐาน ความผิด และประวัติการกระทำความผิดในปริมาณที่เหมาะสมขนาดพื้นที่หอนอน หากมีเด็กและ เยาวชนเพิ่มจำนวนมากเกินขนาดของหอนอนให้รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป จัดทำ บัญชีรายชื่อของเด็กและเยาวชนที่พักในหอนอนในแต่ละหอนอนเพื่อการตรวจสอบการย้าย เข้า - ออก และระมัดระวังมิให้เด็กและเยาวชนเปลี่ยนหอนอนโดยพลการ จัดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เครื่อง นอน สิ่งของเครื่องใช้จำเป็นในชีวิตประจำวันให้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ โดยจัดทำระบบบัญชีเพื่อ ป้องกันการสูญหายหรือการทำลาย จัดเตรียมชุดเสื้อผ้าให้เพียงพอและพร้อมเสมอสำหรับเด็ก แต่งตัวไปศาล โรงพยาบาล และเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก ตรวจตราการแต่งกาย การทำความสะอาด สะอาดร่างกาย ตัดผม ตัดเล็บ โกนหนวด รอยสักฝังมุก และการรักษาความสะอาดเสื้อผ้า เครื่องนอน เครื่องแต่งกายอย่างสม่ำเสมอ จัดอาหารให้เพียงพอทั่วถึงทุกคนและตามความเหมาะสมให้แก่เด็กและ เยาวชนที่เจ็บป่วย และที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามหลักศาสนา ควบคุมดูแล การนับยอดจำนวนเด็กและ เยาวชนอย่างน้อยวันละ 3 ครั้ง เข้า-เที่ยง-เย็น การควบคุม ตรวจค้นตัวขึ้นลงหอนอน การทำ กิจกรรมบนหอนอน ควบคุมดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดอาหาร จัดน้ำดื่ม จัดภาชนะ การกล่าวคำ ปฏิญญา การรับประทานอาหาร และการรักษามารยาทในการรับประทานอาหาร ขออนุมัติจัดซื้อ-เบิกจ่าย วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชน

(3) การพัฒนาพฤติกรรมและแก้ไขฟื้นฟู

ให้การอบรมหรือจัดให้มีกิจกรรมตามความเหมาะสมโดยสอดแทรกจริยธรรม ศีลธรรม ปลุกฝังลักษณะนิสัยที่ดีเสริมสร้างความสัมพันธ์และการรักษาระเบียบวินัย รวมทั้งจัดให้เด็ก และเยาวชนทุกคนได้แสดงความคิดเห็นให้มีการเขียนบันทึกประจำวัน ปกครองดูแลเด็กและเยาวชนให้ รู้จักเคารพและอยู่ในกฎ ระเบียบวินัย ควบคุมการดูแลตรวจค้นตัวการขึ้นลงหอนอน การนับจำนวน เด็กและเยาวชน การทำกิจกรรมบนหอนอน ควบคุมดูแลการเคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ แผ่ เมตตา กล่าวคำปฏิญาณ แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์และให้การอบรมประจำวัน จัดกิจกรรมนันทนาการ ตามความเหมาะสม ให้แก่เด็กและเยาวชนในวันหยุดราชการ หรือในวันสำคัญต่าง ๆ ควบคุมดูแลการ วิ่งออกกำลังกาย กายบริหาร เข้า-เย็น และดำเนินการฝึกระเบียบแถว สร้างเสริมความเป็นระเบียบ วินัย รวมทั้งกำกับดูแลความเป็นระเบียบทั่วไปของเด็กและเยาวชน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก้ปัญหาให้แก่เด็กและเยาวชน ในการดำเนินชีวิตประจำวันที่อยู่ระหว่างการควบคุมและการ ฝึกอบรม ศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัญหา สภาวะการณ์ และวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและสภาวะการณ์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เขียนรายงานความก้าวหน้าการฝึกอบรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความประพฤติของเด็กและเยาวชนเสนอผู้บังคับบัญชา เขียนแบบบันทึกความดี-ความผิด ของเด็ก และเยาวชน เป็นคณะกรรมการสหวิชาชีพและคณะกรรมการจำแนก ดำเนินการจัดทำบริการญาติ เยี่ยมให้แก่ผู้ปกครองของเด็กและเยาวชน ขออนุมัติจัดซื้อ-เบิกจ่าย วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา พฤตินิสัยและแก้ไขฟื้นฟู

2.5 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ

โครงการอบรมหลักสูตร “อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ”

หลักการและเหตุผล

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่มีหน้าที่ ส่งเสริมพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และชุมชน ตลอดจนดำเนินการด้านคดีอาญา คดีครอบครัว กำกับปกครองและการบำบัด แก้ไขฟื้นฟู ป้องกันพัฒนา และสงเคราะห์ ให้แก่เด็กและเยาวชน ในกรณีที่เด็กและเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดโดยไม่ได้รับการประกันตัวจะต้องถูกควบคุมอยู่ในสถานแรกรับเด็กและเยาวชน สถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนในจังหวัดนั้นๆ และถ้าศาลพิพากษาเด็กและเยาวชนนั้นว่ามีความผิด จะต้องส่งเด็กและเยาวชนไปฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนในเขตต่างๆ ตามคำสั่งศาล

โครงสร้างของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบไปด้วยหน่วยงานหลักอันเป็น สถานที่ในการควบคุมดูแล และฝึกอบรมเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดและถูกดำเนินคดีตามกฎหมายจะมีเจ้าหน้าที่คอยดูแล โดยให้การปรึกษา แก้ไข บำบัด และฟื้นฟู สงเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทางที่เหมาะสม ให้การศึกษา การฝึกวิชาต่างๆ ตลอดจนการจัด กิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง และส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดี แก่เด็กและเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ หรือ เจ้าหน้าที่งาน อบรมและฝึกวิชาชีพที่ปฏิบัติงานพ่อบ้านหรือแม่บ้านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งในการดูแลให้คำปรึกษาการดำเนินชีวิตให้เป็นปกติสุขอย่างใกล้ชิดเปรียบได้เช่นเดียวกับบิดามารดา ผู้ให้กำเนิด

การปฏิบัติงานพ่อบ้าน/แม่บ้าน เป็นหน้าที่ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในระบบการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู และปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของเด็กและเยาวชน แต่ด้วยระบบการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยลักษณะงานที่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่คอยควบคุม ดูแลความเป็นอยู่หลับนอน เป็นที่ปรึกษา ให้การอบรมแก่เด็กและเยาวชนเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นเวลาเช้าตรู่ช่วงเด็กและเยาวชน ตื่นนอน และช่วงเย็นถึงค่ำซึ่งเป็นช่วงที่เด็กและเยาวชนเตรียมขึ้นนอน และทำกิจกรรมก่อนนอน ดังนั้นเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีลักษณะแตกต่างจากข้าราชการในตำแหน่งอื่นๆ ทั้งยังมีวันหยุดไม่ตรงกับวันหยุดราชการ และในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ก็จะต้องมาปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่พ่อบ้าน ประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมกับข้าราชการในตำแหน่งอื่นๆ และมีแนวโน้มที่ทำให้มีการเปลี่ยนย้าย สายงานเพราะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จากการสรุป แบบสอบถามที่ทางสำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนได้จัดทำ ปรากฏว่าการปฏิบัติงาน แต่ละหน่วยงานมีรูปแบบที่แตกต่างกันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ส่งผล

ให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ตระหนัก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาหน่วยงานต่อไปโดยไม่ประสงค์แสวงหาประโยชน์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงความสำคัญของการกิจของพ่อบ้าน/แม่บ้าน จึงได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมหลักสูตร “อภิบาล และการพินิจมืออาชีพ” ขึ้น เพื่อให้พ่อบ้าน/แม่บ้านมีความรู้ ทักษะ และเทคนิคเฉพาะ สามารถยกระดับความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในวิชาชีพที่ปฏิบัติ และมีทักษะชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน ทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภิบาลและการพินิจ
2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านงานอภิบาลและการพินิจได้เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติ

วิธีดำเนินการ

1. จัดประชุมคณะทำงานผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภิบาลและการพินิจ เพื่อวางแผนการดำเนินโครงการ
2. ติดต่อประสานงานด้านสถานที่จัดโครงการ ตลอดจนจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในโครงการ
3. ติดต่อและเชิญวิทยากรที่เหมาะสม
4. นำเสนอโครงการเพื่อพิจารณาอนุมัติ
5. ทำหนังสือแจ้งผู้เข้าร่วมโครงการและผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการ
6. ดำเนินการตามแผนและกำหนดการของโครงการ
7. สรุปและประเมินผล

รูปแบบการอบรม

การบรรยายถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ การประชุมกลุ่มย่อยระดมสมอง และฝึกภาคปฏิบัติ

ระยะเวลา สถานที่ที่ดำเนินการ

ปีงบประมาณ 2559 ณ หน่วยบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายฝึกการรบพิเศษ (อ่างขางเหล็ก) จังหวัดลพบุรี และโรงแรมในจังหวัดลพบุรี

ผู้เข้าร่วมโครงการ

จำนวน 73 คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------|
| 1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม | 4 คน |
| 2. ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย | |
| นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้าน/แม่บ้าน | 60 คน |
| 3. วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และคณะทำงาน จำนวน | 9 คน |

งบประมาณ

งบประมาณจากเงินดอกเบี้ยอันเกิดจากเงินกลางของกระทรวงยุติธรรม ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านงานอภิบาลและการพินิจ
2. บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (ด้านงานอภิบาลและการพินิจ) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเป็นมืออาชีพ

การประเมินผล

1. แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมืออาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. แบบประเมินทักษะการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤต สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประเมินด้านทักษะในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมใช้เก็บข้อมูลขณะที่ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติ อยู่ในระหว่างการฝึกอบรม
3. แบบทดสอบ สำหรับการประเมินด้านการเรียนรู้ มีการวัดความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบประมวลองค์ความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรอภิบาลและการพินิจมืออาชีพ
4. แบบประเมิน สำหรับการประเมินด้านพฤติกรรมหลังการอบรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

สมเกียรติ มาลาฤทธิ์พร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเทคนิคขั้นต้น บริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้ประเมินได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบ CIPP (CIPP Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เสนอโดย Stufflebeam and Other และของ Kirkpatrick ซึ่งนำมาใช้ในการประเมิน ประกอบด้วยด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยในด้านผลผลิตได้แบ่งออกเป็น ด้านย่อย ซึ่งได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการศูนย์บริการของตัวแทนจำหน่าย จำนวน 5 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน และหัวหน้างานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินจำนวน 4 ชุด สำหรับกลุ่มผู้ใช้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้รับแบบประเมินคืน จำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ด้วยข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านบริบท ในภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โครงการฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อหน่วยงาน รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ในภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความรู้ตรงตามเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระบบเครื่องเสียงในการบรรยายดังชัดเพียงพอ 3) ด้านกระบวนการ ในภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชักถามปัญหาหรือแสดงความคิดเห็น และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของเนื้อหาวิชาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม 4) ด้านผลผลิต ในภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้ 4.1) ด้านปฏิกิริยา ในภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาเข้ารับการอบรมตรงตามกำหนดเวลา ตลอด 5 วัน ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการทบทวนเนื้อหาตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบอย่างสม่ำเสมอ 4.2) ด้านการเรียนรู้ พบว่า หลังการอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 4.3) ด้านพฤติกรรม ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการอบรมแล้วสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการอบรมแล้วสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ 4.4) ผลลัพธ์ต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลดความเสียหายต่อทรัพย์สินของบริษัท ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพิ่มจำนวนรถเข้ารับบริการ

สรุทธิ บัวจันทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม ในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ด้านปฏิกิริยา 2. ด้านการเรียนรู้ 3. ด้านพฤติกรรม และ 4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินโครงการฝึกอบรม ทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 21 คน ผู้ประเมินได้พัฒนาตัวบ่งชี้ตามรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมของ Donald L Kirkpatrick แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประยุกต์เทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมิน แบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน และค่าฐานนิยม จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้หาประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรมในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบสุดท้ายทำให้ได้ข้อความเป็นตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 79 ข้อ เป็นตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมด้านปฏิกิริยา 40 ข้อ ด้านการเรียนรู้ 9 ข้อ ด้านพฤติกรรมจำนวน 7 ข้อ และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจำนวน 23 ข้อ

สุริพร รัตนภาส (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชา ช่างก่อสร้าง ตามความร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษากับบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ผู้สอน สาขาวิชาช่างก่อสร้างตามความร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษากับบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick ใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านปฏิกิริยา 2. ด้านการเรียนรู้ 3. ด้านพฤติกรรม และ 4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชา ช่างก่อสร้าง ซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรที่เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น 175 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้ประเมินมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha coefficient) เท่ากับ .94 และได้รับแบบประเมินกลับคืน จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ และ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในด้านปฏิบัติการการเรียนรู้ พฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร จากการเข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นในด้านปฏิบัติการการเรียนรู้ พฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุพรรณิกา กัลยาณมิตร (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรความพร้อมก่อนเข้าทำงานศึกษากรณี S.A.N. Air Training Center มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรความพร้อมก่อนเข้าทำงานศึกษากรณี S.A.N. Air Training Center กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน รุ่น 39 40 41 และ 42 ของ S.A.N. Air Training Center ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือน มิถุนายน 2546 จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ และแบบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา หาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.3 อายุระหว่าง 21-23 ปี มากที่สุด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด งานที่ทำส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ฝึกอบรมแต่มีความสนใจและเกือบทั้งหมดไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมในลักษณะเช่นนี้มาก่อน 2) ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การศึกษาปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ .84 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ได้รับความรู้มากสำหรับด้านความรู้ความเข้าใจในประเด็น Well Groom มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประเด็นความรู้ในเรื่องมืออาหารได้ค่าเฉลี่ยปานกลาง และประเด็นในเรื่องความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การเป็น Air hostess ได้ค่าเฉลี่ยปานกลาง 3) ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมด้านความพึงพอใจปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับในด้านเนื้อหาวิชาในระดับความพึงพอใจมาก ด้านเอกสารประกอบการบรรยายอยู่ในระดับมาก ด้านวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสถานที่และสัทธิทัศน์อุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง และระยะเวลาในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

บุญมี เปี่ยมพริ้ง (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร ชิกม่ากรีนเบลท์ กรณีศึกษาฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร ชิกม่ากรีนเบลท์ กรณีศึกษาฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายช่างที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ชิกม่ากรีนเบลท์ จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินเพื่อการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test, f -test และ LDS (Least significant different) ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินบริบทด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัญหาและอุปสรรค และด้านความจำเป็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลผลิตของการฝึกอบรมอยู่ในระดับ เห็นด้วย จากการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินในการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลผลิตของการฝึกอบรม สำหรับการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินในการประเมินปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิต และผลผลิตของการฝึกอบรม จากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหา ทักษะ และประสบการณ์ของวิทยากร คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ตัวอย่างหรือแนวทางเพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำโครงการขึ้นมา ได้ง่ายขึ้นและควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อทบทวนตามระยะเวลาที่เหมาะสม

พิมพ์ดี ไทยทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรม หลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัท เอ.ไอ.เอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัท เอ.ไอ.เอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การประเมินรูปแบบ CIPP (CIPP model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เสนอโดย Srufflebeam and Other (Daniel L. Stufflebeam) ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ดำเนินการฝึก จำนวน 12 คน ผู้บริหาร จำนวน 138 คน วิทยากรฝึกอบรม จำนวน 10 คน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จตามหลักสูตรในเดือน มกราคม-มีนาคม 2547 จำนวน 61 คน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินจำนวน 3 ชุด สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม ในด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านการผลิต ได้รับแบบประเมินคืน จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.67 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัท เอ.ไอ.เอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ 1) ด้านบริบท พบว่าผู้ดำเนินการฝึกอบรม ผู้บริหาร วิทยากรฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้บริหาร มีความเห็นว่า โครงการฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อหน่วยงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนวิทยากรฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาศักยภาพของ บริษัท มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จตามหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัท เอ.ไอ.เอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร สามารถถ่ายทอดความรู้ในเรื่องงานด้านประกันชีวิต แก่ผู้มุ่งหวังและบุคคลทั่วไปได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการ พบว่าผู้ดำเนินการฝึกอบรม ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่า เหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมทราบวัตถุประสงค์ก่อนการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมา ส่วนผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมมีวิธีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า วิทยากรฝึกอบรมมีความรู้ตรงตามเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินระบบการจัดฝึกอบรมอันครอบคลุมถึงบริบท ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตตามรูปแบบ CIPP และปฏิบัติการและการเรียนรู้ตามรูปแบบของKirkpatrickของผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 50-53 จำนวน 180 คน ซึ่งจัดขึ้นที่กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมิน การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมโดยมีการพิจารณาผลคะแนนจากแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นด้านบริบท ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่วิทยากรมีความรู้ในหัวข้อที่สอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุดและความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ฝึกอบรมทั้งหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ส่วนผลการประเมินปฏิบัติการพบว่า ด้านบริบทผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมเพราะเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ด้านปัจจัยนำเข้าหลักสูตร คู่มือมีความเหมาะสม แต่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากเกินไป ด้านกระบวนการวิทยากร วิธีการฝึกอบรม วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ มีความเหมาะสมแต่เวลาฝึกอบรม 1 วันยังไม่เหมาะสม และด้านผลผลิตผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความมั่นใจว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ในการตรวจประเมินฯ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมหลักสูตรนี้สามารถทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจริง ข้อเสนอแนะการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไปควรแบ่งเป็น 100 รุ่น รุ่นละ 35 คน และปรับวิธีการฝึกอบรมใหม่เป็นเรียนสลับกับการทำฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเลือกทำเฉพาะขั้นตอนที่สำคัญเท่านั้น ส่วนการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการติดตามเพื่อประเมินภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลการวิจัยนี้กับการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงในปี 2556

Vildan Sahin (2006 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมครูในการให้บริการการรับรองสำหรับครูภาษาอังกฤษ ของมหาวิทยาลัยเทคนิคตะวันออกกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อหาประสิทธิภาพของโครงการ การอบรมครู ประกาศนียบัตรสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ ผู้ประเมินได้นำแนวคิดของ Kirkpatrick ซึ่งมีรูปแบบการประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติการ, การเรียนรู้, พฤติกรรม และผลลัพธ์ต่อองค์กร คำถามของการวิจัยที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ทั้ง 4 ระดับนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม โดยกลุ่มหลักคือผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการนี้ ผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมการฝึกอบรม มีประสิทธิภาพในแง่ของการบรรลุวัตถุประสงค์ และควรมีการปรับปรุงในบางส่วนของโปรแกรมการฝึกอบรมเนื่องจากรูปแบบการฝึกอบรมมีลักษณะที่ไม่เป็นเชิงเส้นทำให้ยากต่อการประเมินผลของโปรแกรมการฝึกอบรม

Hamtni Thair M (2008 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการประเมินโครงการ E-Learning โดยการประยุกต์ใช้โมเดลของKirkpatrickกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบ E-Learning มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาโดยการประยุกต์ใช้โมเดลของKirkpatrickทั้งนี้ เนื่องจากโมเดลของKirkpatrickได้ถูกนำมาใช้กับสถาบันการเรียนรู้ ตั้งแต่ปี 1959 ซึ่งเป็นโมเดลที่ง่ายต่อการใช้ประเมินโครงการอบรมและเป็นที่ยอมรับ การวิจัยครั้งนี้นำเสนอการประยุกต์ใช้โมเดลของKirkpatrickในด้านความแตกต่างของสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบ E-Learning โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการเรียนรู้ ด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร โดยวัดความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรและความต้องการขององค์กร บทสรุปและข้อเสนอแนะ รูปแบบการฝึกอบรมที่มีอยู่ไม่สามารถรองรับสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบ E-Learning และที่สำคัญการสร้างแนวทางและ

เกณฑ์สำหรับการพัฒนาวิธีการประเมินที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Younghee Jessie Kong (2009 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องการเปรียบเทียบของแบบฝึกที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเมินโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียนภายในเจ็ดบริษัทของเกาหลี มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบของแบบฝึกที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประเมินโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียนภายในเจ็ดบริษัทของเกาหลี การวิจัยในครั้งนี้ใช้การประเมินทั้ง 4 ด้าน เพื่อประเมินโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการอบรมและเพื่อศึกษาอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียน และสุดท้ายเพื่อประเมินเพื่อศึกษาปัจจัยหลักในการตัดสินใจการกำหนดวิธีการที่ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเมินโครงการผ่านเว็บและในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 147 คน ผู้ที่ประเมินโครงการในเจ็ดบริษัทของเกาหลีมีผู้ตอบกลับ 73 คน จาก 147 คน ของผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คิดเป็น ร้อยละ 49.66 และการสัมภาษณ์ประธานของแผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและใช้มัลติรีเกรสชันในการวิเคราะห์คำถามการวิจัย นอกจากนั้นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยผู้ประเมินเพื่อหาคำถามในการวิจัยในเชิงลึก ผลการวิจัย พบว่าโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียน การประเมินบ่อยครั้งในส่วนของขั้นตอน (Process) การดำเนินโครงการ ตามด้วยการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) และในอีกด้านหนึ่งโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียนได้ถูกประเมิน ในส่วนของผลลัพธ์ต่อองค์กร (Organization Context) ตามด้วยการประเมิน Output ผลการวิจัยยังพบว่าโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียน มีความแตกต่างอย่างชัดเจนในส่วนของขั้นตอนการประเมินขั้นตอน ส่วนวิธีการอบรมไม่มีความแตกต่างในกระบวนการประเมินด้านอื่นๆ นอกเหนือจากนั้น การประเมินด้าน Context มีองค์ประกอบที่เป็นอุปสรรคปัญหาแรกที่ป้องกันผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการประเมินโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียน อย่างไรก็ตามโครงการการอบรมไม่แตกต่างใน 3 องค์ประกอบของวิธีการประเมิน สุดท้ายผลการประเมินพบว่า สาเหตุหลักขององค์ประกอบการตัดสินใจ การหาการประเมินสำหรับโครงการอบรมผ่านเว็บและในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการ การพัฒนาโครงการการอบรมปัจจุบันและโครงการใหม่ๆ ประเทความแตกต่างของโครงการการอบรม ปัญหาของหลักสูตรออนไลน์ ผลตอบแทนส่วนบุคคล และงบประมาณที่ใช้สำหรับการอบรม การวิจัยนี้ได้เสนอวิธีการหาวิธีเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ถึงความสำคัญของทฤษฎีและแบบฝึกของการประเมินโครงการอบรมในส่วนของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกหน่วยงาน เพราะการประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานได้ นอกจากนี้การประเมินโครงการฝึกอบรมยังเป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการฝึกอบรม เนื่องจากข้อมูลที่ได้มาจากการประเมินนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับที่นำมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และยังเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อบรมและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้วยรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้แนวทางหรือแบบแผนในการประเมินโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนากับโครงการฝึกอบรมให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้ประเมินประยุกต์ใช้แนวคิดตามรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick ประเมิน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านปฏิกิริยาเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. กรอบแนวทางในการประเมิน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาล และการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 124 คน จำแนกตามสถานภาพดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการสถานพินิจ	60 คน
กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	4 คน
กลุ่มที่ 3 ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้าน/แม่บ้าน	60 คน

3.2 กรอบแนวทางในการประเมิน

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีกรอบการประเมิน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กรอบแนวทางในการประเมินโครงการ

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ข้อมูลที่ต้องการ	ผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
1. เพื่อประเมินปฏิกิริยา	1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 2. เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม 3. การดำเนินการฝึกอบรม 4. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม 5. โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม 6. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 7. วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม 8. เอกสารประกอบการฝึกอบรม 9. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร อภิบาลและการพินิจ มืออาชีพ จำนวน 60 คน	- แบบประเมินฉบับที่ 1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 สำหรับผู้เข้ารับบริการ ฝึกอบรม ประเมินด้านปฏิกิริยามีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน มีลักษณะเป็นปรนัย 4 ตัวเลือกและแบบถูกผิด จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบทดสอบตามมาตรฐาน	- ประเมินโดยใช้แบบประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไม่ต่ำกว่า 3.50 จาก สเกล 5 ระดับ
2. เพื่อประเมินการเรียนรู้	1. ความรู้ ความเข้าใจ	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร อภิบาลและการพินิจ มืออาชีพ จำนวน 60 คน	ของกรม พินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน	ประเมินโดยใช้แบบทดสอบประมวลองค์ความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับ การอบรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) t-test (for dependent sample)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของการประเมินหลังการฝึกอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ข้อมูลที่ต้องการ	ผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
	2. ทักษะการปฏิบัติ	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำนวน 4 คน	แบบประเมินฉบับที่ 2 ประเมินทักษะการแก้ไข้ปัญหาในสภาวะวิกฤต	ประเมินโดยใช้แบบประเมินทักษะการแก้ไข้ปัญหาในสภาวะวิกฤต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S), t-test (one-sample)	ค่าเฉลี่ยผลการประเมินสูงเกณฑ์ ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. เพื่อประเมินพฤติกรรม	1. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2. การถ่ายทอดความรู้	- ผู้อำนวยการสถานพินิจ จำนวน 60 คน	- แบบประเมินฉบับที่ 3 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ประเมินผลพฤติกรรม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ	- ประเมินโดยใช้แบบประเมินด้านพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไม่ต่ำกว่า 3.50 จากสเกล 5 ระดับ
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร	1. การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน 2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. การเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานและเวลา	- ผู้อำนวยการสถานพินิจ จำนวน 60 คน	- แบบประเมินฉบับที่ 3 ตอนที่ 3 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ	- ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไม่ต่ำกว่า 3.50 จากสเกล 5 ระดับ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินด้านปฏิภริยา ใช้แบบประเมิน (ฉบับที่ 1) ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมีอาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. การประเมินด้านการเรียนรู้ ใช้เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ลักษณะของแบบทดสอบ แบ่งเป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก 35 ข้อ และแบบถูกผิดจำนวน 15 ข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ 50 คะแนน ใช้ในการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมิน (ฉบับที่ 2) ใช้ประเมินทักษะการฝึกปฏิบัติของผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดได้เห็นเอกสารนี้แล้ว
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติในเรื่องการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤต ซึ่งมีประเด็นในการประเมิน 4 ประเด็น ได้แก่ เทคนิคการแก้ปัญหาในสภาวะวิกฤต เทคนิคการระงับเหตุ เทคนิคการเจรจาต่อรอง และเทคนิคการป้องกันตนเอง ประเด็นละ 25 คะแนน รวมคะแนนทักษะการปฏิบัติ 100 คะแนน ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 4 คน โดยแบบประเมินเป็นแบบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3. การประเมินด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ใช้แบบประเมิน (ฉบับที่ 3) เพื่อประเมินผลด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร และมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินโดยผู้อำนวยการสถานพินิจ แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมีอาชีวะ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านการประเมินพฤติกรรมหลังการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมีอาชีวะ

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมีอาชีวะ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

ลักษณะของแบบประเมินฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 และแบบประเมินฉบับที่ 3 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ทั้ง 2 ฉบับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (อ้างใน นิสิษฐ์ บัวรุ่ง.2550 : 44) ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือซึ่งประกอบด้วย แบบทดสอบ 1 ฉบับ และแบบประเมิน 3 ฉบับ ซึ่ง แบบทดสอบและแบบประเมินฉบับที่ 2 เป็นแบบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ส่วนแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบประเมินฉบับที่ 1 และแบบประเมินฉบับที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรโดยใช้รูปแบบของ Kirkpatrick และการประเมินในรูปแบบต่างๆ

2. กำหนดแนวคิดและลักษณะของเครื่องมือแต่ละฉบับ

3. ร่างแบบประเมินขึ้นมาให้สอดคล้องกับรูปแบบและลักษณะที่กำหนด ครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

4. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นมา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5 นำแบบประเมินที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนในแบบประเมินกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) โดยดำเนินการดังนี้

5.1 นำแบบประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ทำการตรวจสอบแล้ว มาลงความเห็นและให้คะแนนเพื่อลงความเห็น ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

5.2 คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of item objective congruence) (อ้างใน นิลธรรพ์ บัรุ่ม.2550 : 44) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการคำนวณค่า IOC พบว่าแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($IOC \geq 0.5$) รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก

6. นำแบบประเมินที่ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาพิมพ์จัดฉบับเพื่อเตรียมนำไปทดลองใช้

7. นำแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนกลุ่มละ 30 คน ได้แก่ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ และผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อบริการด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบประเมินทั้งฉบับ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พรณี สถิติจิตตะ. 2554 : 203)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum$ แทน ผลรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้กันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) พบว่า แบบประเมินฉบับที่ 1 มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 และแบบประเมินฉบับที่ 3 มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.94

8. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อเตรียมนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้และได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากส่วนสนับสนุนวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการประเมินด้านปฏิกิริยา โดยแจกแบบประเมิน (ฉบับที่ 1) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ จำนวน 60 คน ตอบแบบประเมินหลังการอบรมเสร็จสิ้นแล้ว

2. ประเมินด้านการเรียนรู้ โดยมีการวัดความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในการวัดความรู้ ความเข้าใจ มีลักษณะเป็นแบบปรนัย จำนวน 35 ข้อ และแบบถูกผิด จำนวน 15 ข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ ใช้ทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ จำนวน 60 คน ก่อนและหลังการฝึกอบรม และระหว่างการฝึกอบรมมีการประเมินด้านทักษะในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติในเรื่องการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤติ เทคนิคการระงับเหตุ เทคนิคการเจรจาต่อรอง และเทคนิคการป้องกันตนเอง ประเด็นละ 25 คะแนน รวมคะแนนทักษะการปฏิบัติ 100 คะแนน ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 4 คน

3. ภายหลังการอบรมผ่านไปแล้ว 1 เดือน ผู้วิจัยนำแบบประเมิน (ฉบับที่ 3) แบบประเมินด้านพฤติกรรมหลังการอบรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ไปให้ผู้อำนวยการสถานพินิจ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

3.4.3 นำเครื่องมือที่ได้จากการเก็บข้อมูลเสร็จแล้ว มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เสร็จแล้วนำเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม ประเมินไว้ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนฉบับและความสมบูรณ์ ของแบบประเมินที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบประเมิน ทั้ง 3 กลุ่ม
2. นำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์มาแยกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
3. นำแบบประเมินไปวิเคราะห์ข้อมูล ตามตัวแปรที่ศึกษา ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ
4. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ใน 4 ด้าน คือ การประเมินด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ
6. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินด้านการเรียนรู้ มีการวัดความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในการวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อหาผลเปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมที่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ ค่าที (t-test แบบ dependent) และเปรียบเทียบคะแนนสอบปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ ค่าที (t-test แบบ one sample)

3.5.2 เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แปลความหมายระดับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยใช้เกณฑ์กำหนดความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1981:182) รายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม

/มีการถ่ายทอดความรู้/มีผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม

/มีการถ่ายทอดความรู้/มีผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม

/มีการถ่ายทอดความรู้/มีผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม

/มีการถ่ายทอดความรู้/มีผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/มีพฤติกรรม

/มีการถ่ายทอดความรู้/มีผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.5.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (พรุณี ลีกิจวัณนะ. 2554 : 235)

$$PCT = \frac{N_i}{N_t} \times 100$$

เมื่อ PCT แทน ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
N_i แทน จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
N แทน จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.5.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (พรุณี ลีกิจวัณนะ. 2554 : 245)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.5.3.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรุณี ลีกิจวัณนะ. 2554 :

248)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{n}}$$

เมื่อ	S	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum$	แทน ผลรวม
	X	แทน คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.5.3.4 ทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 274)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{(n-1)}}}$$

$$df = n - 1$$

เมื่อ	D	แทน ผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
	$\sum D$	แทน ผลรวมของผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
	$\sum D^2$	แทน ผลรวมของผลต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่ยกกำลังสอง

3.5.3.5 ทดสอบค่าที (t-test) แบบ One-Sample (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 134)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$df = n-1$$

เมื่อ	$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	μ	คือ	เกณฑ์
	S	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภินิหารและการพิชิตมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการประเมินโครงการ ประมวลข้อมูลการประเมินโครงการและวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานพินิจ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรม ในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภินิหารและการพิชิตมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการสถานพินิจ
2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
3. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ 3 ผู้เข้ารับการอบรม

ตอนที่ 2 ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภินิหารและการพิชิตมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อประเมินด้านปฏิกิริยา (Reaction)
2. เพื่อประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning)
3. เพื่อประเมินด้านพฤติกรรม (Behavior)
4. เพื่อประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานพินิจ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรม ในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภินิหารและการพิชิตมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป	ผู้อำนวยการสถานพินิจ		เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม		ผู้เข้ารับการอบรม		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ								
ชาย	42	70	4	100	47	78.33	93	75
หญิง	18	30	-	-	13	21.67	31	25
รวม	60	100	4	100	60	100	124	100

ข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้อำนวยการ สถานพินิจ		เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม		ผู้เข้ารับ การอบรม		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
46 – 55 ปี	16	26.67	2	25	32	53.33	49	39.52
56 ปีขึ้นไป	12	20	-	-	7	11.67	19	15.31
รวม	60	100	4	100	60	100	124	100
3. ระดับการศึกษา								
ปริญญาตรี	12	20	3	75	56	93.33	71	57.26
สูงกว่าปริญญาตรี	48	80	1	25	4	6.67	53	42.74
รวม	60	100	4	100	60	100	124	100
4. ระดับตำแหน่ง								
บริหารระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	-
บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการระดับต้น	42	70	-	-	-	-	42	33.87
อำนวยการระดับสูง	18	30	-	-	-	-	18	14.52
ปฏิบัติการ	-	-	3	75	38	63.33	41	33.06
ชำนาญการ	-	-	-	-	22	36.67	22	17.74
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	-	-	1	25	-	-	1	0.81
ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
อาวุโส	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	60	100	4	100	60	100	124	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ามีผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม จำนวน 124 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานพินิจ จำนวน 60 คน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 4 คน และผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 60 คน

กลุ่มของผู้อำนวยการสถานพินิจ แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 70 เพศหญิงจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีอายุระหว่าง 45 – 55 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเมื่อพิจารณาระดับตำแหน่งพบว่า อำนวยการระดับต้น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และ อำนวยการระดับสูง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30

กลุ่มของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เมื่อพิจารณาระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกโดยไม่ผ่านการอนุญาตจากทางสำนักงานฯ ไม่สามารถนำออกจากรายการนี้ได้อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และเมื่อพิจารณาระดับตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25

กลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 78.33 เพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 และเมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 สูงกว่าระดับปริญญาตรี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และเมื่อพิจารณาระดับตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 และระดับชำนาญการ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67

ตอนที่ 2 ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งประกอบด้วย ผลการประเมินด้านปฏิภิรียา ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ ผลการประเมินด้านพฤติกรรม และผลการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นองค์กร ดังตารางที่ 4.2 – 4.6

1. ผลการประเมินด้านปฏิภิรียา (Reaction Evaluation)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และระดับผลการประเมินด้านปฏิภิรียา

รายการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n = 60)		
	$\bar{X}$	S	ระดับผลการประเมิน
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม			
1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ	4.13	0.77	มาก
2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านงานอภีบาลและการพินิจได้เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.33	0.63	มาก
รวม	4.23	0.71	มาก
เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม			
3. ความชัดเจนของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม	4.42	0.67	มาก
4. เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาฝึกอบรม	4.38	0.58	มาก
5. เนื้อหาที่มีความเหมาะสมทันสมัย	4.53	0.50	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n = 60)		
	$\bar{X}$	S	ระดับผลการประเมิน
6. ความสอดคล้องของเนื้อหากับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.48	0.50	มาก
รวม	4.45	0.57	มาก
การดำเนินการฝึกอบรม			
7.การติดต่อประสานงานแจ้งข่าวสารข้อมูลก่อนการฝึกอบรม	4.30	0.65	มาก
8. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม	4.53	0.54	มากที่สุด
9. การเดินทางในระหว่างการฝึกอบรม	3.95	0.57	มาก
10. การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม	4.25	0.73	มาก
11.ความเหมาะสม เพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.30	0.72	มาก
รวม	4.27	0.67	มาก
สถานที่ ที่ใช้ในการฝึกอบรม			
12. หน่วยบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายฝึกทหารรบพิเศษ (อ่างชัยเหล็ก)	4.39	0.64	มาก
12.1 ความเหมาะสมของที่พัก	4.52	0.50	มากที่สุด
12.2 ความเหมาะสมของอาหาร เครื่องดื่ม	4.48	0.54	มาก
12.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	4.52	0.65	มากที่สุด
12.4 ความเหมาะสมของแสงสว่างในการฝึกอบรม	4.20	0.75	มาก
12.5 ความเหมาะสมการจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรม	4.23	0.65	มาก
13.โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท จังหวัดลพบุรี	4.36	0.60	มาก
13.1 ความเหมาะสมของที่พัก	4.38	0.61	มาก
13.2 ความเหมาะสมของอาหาร เครื่องดื่ม	4.48	0.57	มาก
13.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	4.20	0.63	มาก
13.4 ความเหมาะสมของแสงสว่างในการฝึกอบรม	4.47	0.57	มาก
13.5 ความเหมาะสมการจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรม	4.25	0.60	มาก
รวม	4.37	0.64	มาก
โสตทัศนูปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม			
14.ความเหมาะสมของโสตทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง	4.53	0.54	มากที่สุด
15.ความเหมาะสมของโสตทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องฉาย	4.53	0.50	มากที่สุด
รวม	4.53	0.52	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n = 60)		
	$\bar{X}$	S	ระดับผลการประเมิน
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม			
16.ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.63	0.49	มากที่สุด
17.ความเหมาะสมการจัดเรียงลำดับก่อนหลังของระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.62	0.49	มากที่สุด
วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม			
18.ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย	4.58	0.53	มากที่สุด
19. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม	4.50	0.57	มากที่สุด
20. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น	4.55	0.59	มากที่สุด
21. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้	4.68	0.50	มากที่สุด
22. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น	4.67	0.51	มากที่สุด
23. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา	4.50	0.60	มากที่สุด
รวม	4.58	0.55	มากที่สุด
เอกสารประกอบการฝึกอบรม			
24.ความสอดคล้องของเอกสารกับเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม	4.60	0.53	มากที่สุด
25. ความเหมาะสมของภาพประกอบในเอกสาร	4.50	0.54	มากที่สุด
26. ความเหมาะสมของระดับความยากง่ายของแบบทดสอบที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.45	0.53	มาก
รวม	4.52	0.53	มากที่สุด
ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม			
27.ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้	4.40	0.56	มาก
28.สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของท่าน	4.48	0.57	มาก
29.ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับบุคคลอื่นในการฝึกอบรม	4.47	0.54	มาก
รวม	4.45	0.55	มาก
รวมทุกด้าน	4.43	0.60	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมือ อาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนด้านปฏิกิริยาในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.43$, $S = 0.60$) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95 - 4.68 ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น ($\bar{X} = 4.67$) และความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเดินทางในระหว่างการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.23$)

2. ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

รายการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n = 60)						
	ก่อนอบรม		หลังอบรม		t	df	Sig.
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S			
คะแนนสอบ	17.57	4.63	35.63	5.04	32.41*	58	0.00

*แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมือ อาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านการเรียนรู้ จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบก่อนการฝึกอบรม มีค่า 17.57 และค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบหลังการฝึกอบรม มีค่า 35.63 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบหลังการอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการปฏิบัติกับเกณฑ์ที่กำหนด 70 คะแนน (คะแนนเต็ม 100)

รายการ	$\bar{X}$	S	t	df	Sig.
1. ทักษะการปฏิบัติ	89.85	4.96	30.98*	59	0.00

*แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านการเรียนรู้ จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน ทักษะการปฏิบัติ มีค่า 89.85 กับเกณฑ์ 70 คะแนน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการปฏิบัติสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0

3. ผลการประเมินด้านพฤติกรรม (Behavior Evaluation)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และระดับผลการประเมินด้าน

พฤติกรรมซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
จำนวน 60 คน

รายการ	ผู้ประเมิน (n = 60)		
	$\bar{X}$	S	ระดับผลการประเมิน
พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน			
1. สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.58	0.65	มากที่สุด
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	4.68	0.57	มากที่สุด
3. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.63	0.61	มากที่สุด
4. มีความกระตือรือร้น ขยัน ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	4.47	0.68	มาก
5. มีความสนใจในการฝึกอบรมในครั้งต่อไป	4.37	0.71	มาก
รวม	4.55	0.65	มากที่สุด
พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการถ่ายทอดความรู้			
6. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.77	มาก
7. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานได้	4.70	0.62	มากที่สุด
ตารางที่ 4.5 (ต่อ)			
รายการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (n = 60)		
	$\bar{X}$	S	ระดับผลการประเมิน
8. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิคในการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานได้	4.57	0.70	มากที่สุด
9. มีความต้องการในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่น	4.50	0.72	มากที่สุด
รวม	4.52	0.71	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.53	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านพฤติกรรม ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.53 และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 – 4.70 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สามารถถ่ายทอดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ในส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

4. ผลการประเมินประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result Evaluation)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และระดับผลการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 60 คน

รายการ	ผู้ประเมิน (n = 60)		
	$\bar{X}$	S	ระดับผลการประเมิน
การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน			
1. การลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4.60	0.62	มากที่สุด
2. การลดขั้นตอน ความยุ่งยาก ซับซ้อน ในการปฏิบัติงาน	4.57	0.65	มากที่สุด
3. การลดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.72	0.56	มากที่สุด
รวม	4.63	0.61	มากที่สุด
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
4. การปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน	4.75	0.54	มากที่สุด
5. มีความเข้าใจในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น	4.68	0.62	มากที่สุด
6. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก	4.32	0.75	มาก
รวม	4.58	0.67	มากที่สุด
การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและเวลา			
7. มีการวางแผนและจัดระบบงานได้ดีขึ้น	4.15	0.76	มาก
8. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดีขึ้น	4.18	0.75	มาก
9. มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลาได้ดีขึ้น	4.15	0.76	มาก
รวม	4.16	0.75	มาก
รวมทุกด้าน	4.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณารายการพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 – 4.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ในส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการวางแผนและจัดระบบงานได้ดีขึ้น และมีความรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลาได้ดีขึ้นซึ่งมีค่าเท่ากันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดตามรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick (1978) ผู้วิจัยการประเมินขอเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านปฏิกิริยา (Reaction)
2. ด้านการเรียนรู้ (Learning)
3. ด้านพฤติกรรม (Behavior)
4. ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results)

5.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 124 คน จำแนกตามสถานภาพดังนี้

กลุ่มที่ 1	ผู้อำนวยการสถานพินิจ	60 คน
กลุ่มที่ 2	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	4 คน
กลุ่มที่ 3	ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้าน/แม่บ้าน	60 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินด้านปฏิกิริยา ใช้แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมืออาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2. การประเมินด้านการเรียนรู้ ใช้แบบทดสอบและแบบประเมินทักษะการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นแบบทดสอบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ลักษณะของแบบทดสอบจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก 35 ข้อ และแบบถูกผิดจำนวน 15 ข้อ ใช้ในการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการฝึกอบรม และสำหรับแบบประเมินทักษะการฝึกปฏิบัติใช้ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านทักษะการปฏิบัติในเรื่องการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤต ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 4 คน โดยแบบประเมินเป็นแบบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การประเมินด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ใช้แบบประเมินฉบับที่ 3 เพื่อประเมินผลด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร และมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินโดยผู้อำนวยการสถานพินิจ แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านการประเมินพฤติกรรม หลังการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมืออาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้และได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. ในการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ สำหรับสำหรับแจกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการพินิจมืออาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ด้านปฏิกิริยาใช้เก็บข้อมูลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภิบาลและการพินิจ จำนวน 60 คน หลังการอบรมเสร็จสิ้นแล้ว

2.2 แบบประเมินทักษะการแก้ไขปัญหาในสภาวะวิกฤต สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประเมินด้านทักษะในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมใช้เก็บข้อมูลขณะที่ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติอยู่ในระหว่างการฝึกอบรม

2.3 แบบทดสอบ สำหรับการประเมินด้านการเรียนรู้ มีการวัดความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบประมวลองค์ความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร อภิบาลและการพินิจมืออาชีพ ซึ่งเป็นแบบทดสอบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในการวัดความรู้ ความเข้าใจ ลักษณะข้อสอบ จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็นแบบปรนัยจำนวน 35 ข้อ และแบบถูกผิดจำนวน 15 ข้อ ใช้เก็บข้อมูลกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภิบาลและการพินิจ จำนวน 60 คนก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.4 แบบประเมิน สำหรับการประเมินด้านพฤติกรรมหลังการอบรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถานพินิจ ประเมินด้านพฤติกรรมหลังการอบรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ใช้เก็บข้อมูลภายหลังจากผู้เข้ารับการอบรมผ่านการอบรมไปแล้ว

3. นำเครื่องมือที่ได้จากการเก็บข้อมูลเสร็จแล้ว มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เสร็จแล้วนำเครื่องมือที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ตรวจสอบจำนวนฉบับและความสมบูรณ์ ของแบบประเมินที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบประเมิน ทั้ง 3 กลุ่ม
2. นำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์มาแยกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
3. นำแบบประเมินไปวิเคราะห์ข้อมูล ตามตัวแปรที่ศึกษา ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ
4. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ด้วยวิธีหาความถี่ และค่าร้อยละ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ใน 4 ด้าน คือ การประเมินด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ
6. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินด้านการเรียนรู้ มีการวัดความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในการวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อหาผลเปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อด้านการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า t (t-test แบบ dependent และ t-test แบบ one sample)

5.1.6 ผลการวิจัยการประเมิน

จากผลการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร อภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้สรุปผลการประเมิน ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านปฏิกิริยา พบว่า นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจเห็นว่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 2. ผลการประเมินด้านการเรียนรู้ พบว่า นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ มีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีทักษะการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 3. ผลการประเมินด้านพฤติกรรม พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านพฤติกรรม ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.53
 4. ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46
- สรุปได้ว่าผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ในแต่ละด้านผ่านเกณฑ์การประเมิน

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การประเมินด้านปฏิกิริยา พบว่า โดยรวมผลการประเมินด้านปฏิกิริยา มีค่าระดับการประเมินอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนโครงการ การเตรียมโครงการเป็นอย่างดี ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นความสำคัญของโครงการฝึกอบรมที่จะได้รับเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเหมาะสมของระยะเวลาที่แบ่งเป็นทั้งด้านการฝึกปฏิบัติ 3 วัน และอบรมทฤษฎี 3 วัน รวมระยะเวลาของโครงการ 6 วัน ซึ่งเพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหาซึ่งเป็นผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าจะมีค่าระดับการประเมินอยู่ในระดับมากก็ตาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์และการชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ไม่ได้แจ้งให้ทราบโดยละเอียด ซึ่งด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมากต่อการฝึกอบรม สอดคล้องกับ นวิมล ยังแก้ว (2555 : 97) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะสาขาการรียาพารา ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย เนื่องจากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจัดทำขึ้นตามความต้องการของประชาชนและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ สร้างแรงงานให้มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. การประเมินด้านการเรียนรู้ พบว่า ผลการทดสอบด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังผ่านการอบรมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากก่อนอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องที่เข้ารับการอบรมน้อย เมื่อได้ทำการอบรมผ่านไปแล้วและได้รับความรู้เพิ่มขึ้นทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในระดับที่มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมในครั้งนี้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เข้ารับการอบรมที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานทฤษฎีของ วิจิตร อวาทกุล(2540: 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประเทศชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา กลัณณมิตร (2546 : 52) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม หลักสูตรความพร้อมก่อนเข้าทำงาน พบว่า ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.84 ซึ่งหมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจจากการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ที่มาก และผลการประเมินทักษะการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในด้านทักษะการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมยังไม่มีความสามารถด้านทักษะที่จำเป็น และเทคนิคในการปฏิบัติงาน ส่วนหลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ที่ด้านทักษะที่จำเป็นและเทคนิคในการปฏิบัติงานต่างๆเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติได้อย่าง

ถูกต้อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้ไปใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องในการปฏิบัติงานในอนาคต สอดคล้องกับทฤษฎีของ ซาญ สวัสดิ์สาส์(2547 :15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบในปัจจุบันและงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคต

3. การประเมินด้านพฤติกรรม พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาล และการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านพฤติกรรม ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.53 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 – 4.70 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ในส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ผลจากความรู้ที่ได้รับจากการอบรมทำให้มีทักษะจำเป็นที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ มาลาฤทธิ์พร (2549 : 92) ที่พบว่า ก่อนการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมยังไม่มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ส่วนหลังการฝึกอบรม ผลจากความรู้ที่ได้รับไปจากการอบรมทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและกล้าที่จะทำงานมากขึ้น และในส่วนของด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการถ่ายทอดความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเรื่องที่ผู้เข้ารับการอบรมเพิ่งได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมและยังขาดความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ดี ไทยทอง (2547: 120) เรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของบริษัท เอ.ไอ.เอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำในเรื่องงานแก่ผู้มุ่งหวังและบุคคลทั่วไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังใหม่ในเรื่องของการรับรู้ถึงนโยบาย หน้าที่ของหน่วยงาน ระบบขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบแบบแผนและความรู้ ความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร พบว่า ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 – 4.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ในส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการวางแผนและจัดระบบงานได้ดีขึ้น และมีความรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลาได้ดีขึ้นซึ่งมีค่าเท่ากันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 สอดคล้องกับทฤษฎีของ พัฒนา สุขประเสริฐ (2541: 16) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เหนื่อยชาในการทำงาน ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง มีความกระตือรือร้น ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรุณี บัวจันทร์(2545 :109) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรต่อการลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน การลดความเสียหาย การลดความผิดพลาด การลดขั้นตอนที่ยุ่งยากในการปฏิบัติงาน มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับที่สูง โดยเกณฑ์การประเมินที่กำหนดมุ่งเน้นไปที่การมอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพรวมขององค์กร ที่เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อต้องการลดค่าใช้จ่ายและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ในส่วนของด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีค่าประเมินอยู่ในระดับมาก การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการวางแผน การจัดระบบงาน ลำดับความสำคัญของงาน และการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมความชำนาญและประสบการณ์ดังกล่าว เพื่อให้เกิดความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานและเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสรุทธิ บัวจันทร์ (2545 :110) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร ความคล่องตัวในการบริหารงาน ความรวดเร็วประหยัดเวลาในการทำงาน ทั้งยังต้องการให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานนับเป็นเรื่องสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลของการประเมินรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และนำมาวิเคราะห์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

1. ควรมีการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการวางแผนการดำเนินการจัดฝึกอบรม
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ทราบอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมยังไม่มี ความเข้าใจอย่างชัดเจนในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโครงการ
3. ควรมีการวางแผนการจัดเดินทางในระหว่างร่วมโครงการของผู้เข้ารับการอบรมให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการฝึกอบรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การประเมินโครงการฝึกอบรมควรมีรูปแบบที่สอดคล้องและเหมาะสมสำหรับโครงการ และการนำเอาข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการศึกษาและนำเอาทฤษฎี วิธีการที่หลากหลาย เช่น วิธีการเชิงระบบ (System Approach) มาประยุกต์ใช้ในการประเมิน มีการเปรียบเทียบ ข้อดี ข้อเสีย ของการประเมินในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงยุติธรรม. 2557. รายงานผลการตรวจราชการของสำนักผู้ตรวจราชการกรมพินิจและ
คุ้มครองเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : สำนักผู้ตรวจราชการ.
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. 2551. คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาระบบงานพุดินิสัย.
กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบงานพุดินิสัย. สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็ก
และเยาวชน
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2538. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา: แนวทางการ
วางแผนและเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.
- ชาญ สวัสดิ์สาละ. 2540. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม สำหรับผู้รับผิดชอบโครงการ
ฝึกอบรม/สัมมนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์ ไพรเกอร์สซิฟ
- ไทรรัตน์ โกศพลการณ์. 2548. เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิวมล ยังแก้ว. 2555. “การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะ สาขาการกริยาทางพารา
ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.
- นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา. 2556. การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัด
การพลังงานภายในองค์กร. วารสารวิทยบริการ ปีที่ 24 ฉบับที่ 2
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิสิฐร์ บัวรุ่ง. 2550. “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่ปรึกษางานบริการขั้นต้น
บริษัท มิตรูปิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต
สาขาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.
- นิตา ชูโต. 2538. การประเมินผลโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : เพมโปรดักชั่นส์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545. กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการ
ประกัน. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2545. การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา
ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุญมี เปี่ยมพริ้ง. 2547. “การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตร ชิกชิกม่ากรีนเบลท์ กรณีศึกษาฝ่าย
ช่างบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน)” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการตลาด
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปาน สวัสดิ์สาส์. 2545. **คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการ
ฝึกอบรม/สัมมนา**. กรุงเทพฯ : นำถึงการพิมพ์.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. 2541. **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พรณี ลีจิตวัฒนะ. 2554. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิมพ์ดี ไทยทอง. 2547. “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานด้านการประกันชีวิตของ
บริษัท เอ.ไอ.เอ จำกัด เขตกรุงเทพมหานคร” ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สาขา
หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิสนุ พงศรี. 2553. **เทคนิควิธีการประเมินโครงการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
ด้านสหวิชาการพิมพ์.
- เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546. **การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ บัวสนธ์. 2540. **การประเมินโครงการ/การวิจัยเชิงปริมาณ**. กรุงเทพฯ.
บริษัท คอมแพคท์พริ้นท์ จำกัด.
- เรงลักษณ์ โรจน์พันธ์. 2539. **เทคนิคการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อาวะกุล. 2540. **การฝึกอบรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547. **ทฤษฎีการประเมิน**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริวัฒน์ วรรณม. 2540. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้การประเมินในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิกา กัลยาณมิตร. 2546. “การประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมหลักสูตรความพร้อมก่อน
เข้าทำงานศึกษากรณี S.A.N. Air Training Center” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรีย์พร รัตโนภาส. 2545. “ประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชา ช่างก่อสร้าง
ตามความร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษากับบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงจำกัด (มหาชน)”
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. 2543. **การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ** : กรุงเทพฯ.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ มาลาฤทธิ์พร. 2549. “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเทคนิค
บริษัทมิตรซูบิซี มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด” ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต.
สาขาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2540. **รวบรวมบทความทางการประเมินโครงการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรุติ บัวจันทร์. 2545. “การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินโครงการฝึกอบรมทางด้านโรงงาน
อุตสาหกรรม” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 - 2559**. [Online]. Available :
<http://nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- สำราญ มีแจ้ง. 2544. **การประเมินโครงการทางการศึกษา**. พิษณุโลก : ภาควิชาการศึกษา.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล ติรกานันท์. 2548. **การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. 2536. **การพัฒนาบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 3) : กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- สำนักงานการพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2557. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการไทย
พ.ศ. 2557-2561**. [Online]. Available :[http://www.ocsc.go.th/ocsc
/th/index.php?option=com_content&view=article&id=4009](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=4009).
- Best John W. 1981. **Research in Education**, 4 th ed. New Jersey :
Prentice – Hall Inc., p. 182.
- Donald Kirkpatrick. 1978. **Evaluating In – House Training Program** Training and
Development Journal, September, 1978 : 6 – 9.
- Thair Hamtini. 2008. **Evaluating E-learning Programs: An Adaptation of
Kirkpatrick's Model to Accommodate E-learning Environments**.
J. Comput. Sci., 4: 693-698.
- Vildan Sahin. 2006. **Evaluation of The in –Service Teacher Training Program
The Certificate for Teachers of English at The Middle East Technical
University School of Foreign Languages** (Online)
<http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12607752/index.pdf>.
- Younghee Kong. 2009. **A comparison of the practices used by human resource
professionals to evaluate web-based and classroom-based training
programs within seven Korean companies**. Degree Doctor of Philosophy
in the Graduate, The Ohio State University.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินฉบับที่ 1
ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมีอาชีพ
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
การบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม							
1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและการพินิจ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านงานอภีบาลและการพินิจได้เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม							
3. ความเข้าใจเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
4. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเสนอเนื้อหา	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5. เนื้อหามีความเหมาะสมทันสมัย	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
6. ความสอดคล้องของเนื้อหากับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การดำเนินการฝึกอบรม							
7.การติดต่อประสานงานแจ้งข่าวสารข้อมูลก่อนการฝึกอบรม	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
8. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
9. การเดินทางในระหว่างการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
11.ความเหมาะสม เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
สถานที่ ที่ใช้ในการฝึกอบรม							
12. หน่วยบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายฝึกทหารรบพิเศษ(อ่างซับเหล็ก)							
12.1 ความเหมาะสมของที่พัก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.2 ความเหมาะสมของอาหารเครื่องดื่ม	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
12.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.4 ความเหมาะสมของแสงสว่างในการ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
ฝึกอบรม							
12.5 ความเหมาะสมการจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท จังหวัดลพบุรี							
13.1 ความเหมาะสมของที่พักร	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
13.2 ความเหมาะสมของอาหารเครื่องดื่ม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
13.4 ความเหมาะสมของแสงสว่างในการฝึกอบรม	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
13.5 ความเหมาะสมการจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
โสตทัศนูปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม							
14.ความเหมาะสมของโสตทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.ความเหมาะสมของโสตทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องฉาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม							
16.ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17.ความเหมาะสมการจัดเรียงลำดับก่อนหลังของระยะเวลาในฝึกอบรม	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม							
18.ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
19. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
22. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
เอกสารประกอบการฝึกอบรม							
24.ความสอดคล้องของเอกสารกับเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25. ความเหมาะสมของภาพประกอบในเอกสาร	0	1	0	1	1	0.60	ใช้ได้
26. ความเหมาะสมของระดับความยากง่ายของแบบทดสอบที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม							
27.ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28.สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของท่าน	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
29.ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับบุคคลอื่นในการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินฉบับที่ 3
ประเมินผลด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
ด้านพฤติกรรม							
พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1. สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้							
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
3. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. มีความกระตือรือร้น ชยัน ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
5. มีความสนใจในการฝึกอบรมในครั้งต่อไป	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการถ่ายทอดความรู้	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
6. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเพื่อนร่วมงาน							
7. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานได้	0	1	0	1	1	0.60	ใช้ได้
8. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำเทคนิคในการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานได้	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
9. มีความต้องการในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร							
การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
1. การลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน							
2. การลดขั้นตอน ความยุ่งยาก ซับซ้อนในการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
3. การลดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. การปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5		
5. มีความเข้าใจในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
6. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและเวลา							
7. มีการวางแผนและจัดระบบงานได้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดีขึ้น	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
9. มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลาได้ดีขึ้น	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฉบับที่ 1

แบบประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

โดยแบบประเมินฉบับนี้ใช้สอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 29 ข้อ

จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. หน่วยงาน ☐ สถานพินิจฯ ☐ ศูนย์ฝึกและอบรมฯ
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุ ☐ 26 – 35 ปี ☐ 36– 45 ปี
☐ 46 – 55ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประเภท ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ
6. ระดับตำแหน่ง (กรณีตอบ “ข้าราชการ” โปรดตอบข้อ ๖ ด้วย)
☐ ประเภทบริหาร
☐ ระดับต้น ☐ ระดับสูง
☐ ประเภทอำนวยการ
☐ ระดับต้น ☐ ระดับสูง
☐ ประเภทวิชาการ
☐ ปฏิบัติการ ☐ ข้าราชการ ☐ ข้าราชการพิเศษ
☐ เชี่ยวชาญ
☐ ประเภททั่วไป ☐ ข้าราชการ ☐ ข้าราชการ
☐ ปฏิบัติงาน ☐ ข้าราชการ ☐ อาวุโส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
อภีบาลและการพินิจมีอาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมี
เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านงานอภีบาลและ การพินิจ					
2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านงานอภีบาลและการพินิจได้เสริมสร้าง สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม					
3. ความชัดเจนของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม					
4. เนื้อหาของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาฝึกอบรม					
5. เนื้อหาเหมาะสมทันสมัย					
6. ความสอดคล้องของเนื้อหากับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม					
การดำเนินการฝึกอบรม					
7. การติดต่อประสานงานแจ้งข่าวสารข้อมูลก่อนการฝึกอบรม					
8. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรม					
9. การเดินทางในระหว่างการฝึกอบรม					
10. การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม					
11. ความเหมาะสม เพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
สถานที่ ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
12. หน่วยบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายฝึกทหารบกพิเศษ (อ่างซับเหล็ก)					

12.1 ความเหมาะสมของที่พัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12.2 ความเหมาะสมของอาหาร เครื่องดื่ม					
12.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม					
12.4 ความเหมาะสมของแสงสว่างในการฝึกอบรม					
12.5 ความเหมาะสมการจัดรูปแบบสถานที่การฝึกอบรม					
13.โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท จังหวัดลพบุรี					
13.1 ความเหมาะสมของที่พักร					
13.2 ความเหมาะสมของอาหาร เครื่องดื่ม					
13.3 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม					
13.4 ความเหมาะสมของแสงสว่างในการฝึกอบรม					
13.5 ความเหมาะสมการจัดรูปแบบสถานที่การฝึกอบรม					
โสตทัศนูปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
14.ความเหมาะสมของโสตทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง					
15.ความเหมาะสมของโสตทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องฉาย					
ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
16.ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
17.ความเหมาะสมการจัดเรียงลำดับก่อนหลังของระยะเวลาในการฝึกอบรม					
วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม					
18.ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในหัวข้อวิชาที่บรรยาย					
19. เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการนำเสนอมีความเหมาะสมกับรูปแบบการฝึกอบรม					
20. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนและตรงประเด็น					
21. การกระตุ้นให้ผู้ฟังใช้ความคิดและเกิดการเรียนรู้					
22. ความสามารถในการตอบข้อซักถามและการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงประเด็น					
23. วิทยากรมีความตรงต่อเวลา					
เอกสารประกอบการฝึกอบรม					
24.ความสอดคล้องของเอกสารกับเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม					
25. ความเหมาะสมของภาพประกอบในเอกสาร					
26. ความเหมาะสมของระดับความยากง่ายของแบบทดสอบที่ใช้ในเอกสาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไข กระจาย หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การฝึกอบรม					
ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
27.ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้					
28.สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมช่วยเสริมสร้าง การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของท่าน					
29.ประโยชน์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับ บุคคลอื่นในการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ฉบับที่ 3

แบบประเมินของผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อผู้เข้ารับการอบรมด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อผู้เข้ารับการอบรมด้านพฤติกรรมและด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

โดยแบบประเมินฉบับนี้ใช้สอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อผู้เข้ารับการอบรมด้านพฤติกรรม จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 ประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีต่อผู้เข้ารับการอบรมด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ

จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งจะให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับการประเมินอยู่ในระดับใดภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. หน่วยงาน ☐ สถานพินิจฯ ☐ ศูนย์ฝึกและอบรมฯ
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. อายุ ☐ 26 – 35 ปี ☐ 36– 45 ปี
☐ 46 – 55ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การประเมินพฤติกรรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน					
1. สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
3. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
4. มีความกระตือรือร้น ชยัน ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น					
5. มีความสนใจในการฝึกอบรมในครั้งต่อไป					
พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมด้านการถ่ายทอดความรู้					
6. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับเพื่อนร่วมงาน					
7. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับให้กับเพื่อนร่วมงานได้					
8. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิคในการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานได้					
9. มีความต้องการในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การประเมินด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การลดลงของปัญหาในการปฏิบัติงาน					
1. การลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
2. การลดขั้นตอน ความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติงาน					
3. การลดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
4. การปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงาน					
5. มีความเข้าใจในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น					
6. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก					
การเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานและเวลา					
7. มีการวางแผนและจัดระบบงานได้ดีขึ้น					
8. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดีขึ้น					
9. มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลาได้ดีขึ้น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรอุดมศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2559 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ รหัสประจำตัว 54630315 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาล และการพินิจมีอาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม (The Evaluation of Training Project on the Professional Taking Care and Observation Course Department of Juvenile Observation and Protection Ministry of Justice)” โดยมี ดร.กฤษณา คิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2559

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงศ์ มะโน)

คุณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 1828

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๙ พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.นงเยาว์ อุทุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการ
พินิจมืออาชีพของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” โดยมี ดร.กฤษณา
คิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Smt. W

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-029-4474

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 1828



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๙ พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวนันท์วรรณ ชุงสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการ
พินิจมืออาชีพของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” โดยมี ดร.กฤษณา
คิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นางสาวนันท์วรรณ ชุงสุวรรณ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-029-4474

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 1828



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

/8 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาววัชริน แม่นยำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาลและการ
พินิจมีอาชีพของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” โดยมี ดร.กฤษณา
คิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-029-4474

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 1828



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวโสภิตา สังขดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิปาลและการ
พินิจมืออาชีพของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” โดยมี ดร.กฤษณา
คิตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Smrs dk

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-029-4474

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 1828



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๙ พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายจตุพล อธิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการ
พินิจมีอาชีพของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” โดยมี ดร.กฤษณา
คิดดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-029-4474

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 1837



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

18 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบประเมิน

ด้วยนางสาวนันท์วรรณ ชุงสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการ
พินิจมืออาชีพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” โดยมี ดร.กฤษณา คิตติ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2559 คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนันท์วรรณ ชุงสุวรรณ ทดลองใช้เครื่องมือ
และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน ภายในหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 091-029-4474

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/2167



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง

2 มิถุนายน 2559

เรื่อง หนังสือตอบรับเพื่อนำเสนอบทความในการประชุมวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 6

เรียน คุณนันทวรรณ ชุงสุวรรณ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความยินดีเรียนเชิญท่านเพื่อนำเสนอบทความ เรื่อง “การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภีบาลและการพินิจมืออาชีพ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม” ในการประชุมวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 6 “การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ในชีวิตจริง: STEM และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21” ซึ่งจะจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ 17 มิถุนายน 2559 ณ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทรศัพท์ 02 329 8000 ต่อ 3722
โทรสาร 02 329 8435

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประชุมวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 6

“การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ในชีวิตจริง : STEM และทักษะการเรียนรู้รูตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21”

ใบประกาศนียบัตรการนำเสนอผลงานวิจัย

นันทวรรณ ช่งสุวรรณ ภิญญา คัดดี และ ธนินทร์ รัตนโอฬาร

นำเสนอบทความเรื่อง

การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอภิบาลและการปฏิบัติงานอาชีพ

ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

ณ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วันศุกร์ที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2559

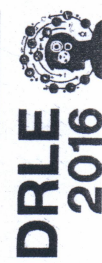
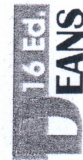


(รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงศ์ นະโบ)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ประธานกรรมการประชุมวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวนันทวรรณ ชุงสุวรรณ
วัน-เดือน-ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	19/141 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11120
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2553 สำเร็จการศึกษาศรศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2558 สำเร็จการศึกษาศรศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	ครูผู้สอน โรงเรียนปรางโมชวิทยารามอินทรา พ.ศ.2554 – 2556 นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านการศึกษา กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2556 – ปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้