

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การประเมินผลหลักสูตรระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพังงาของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

เรวดี กงแก้ว

21 พ.ค. 2558
353371

TH 0022 422

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

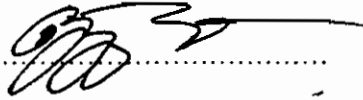
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

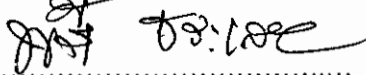
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ เรวดี คงแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ



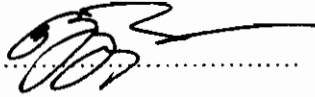
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ



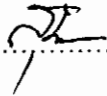
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)



กรรมการ

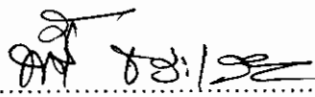
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)



กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้คำปรึกษา พร้อมทั้ง ช่วยชี้แนะแนวทางไปสู่ความสำเร็จแห่งการทำปัญหาพิเศษฉบับนี้ ซึ่งผู้ศึกษาปัญหาพิเศษได้รับ แนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานปัญหาพิเศษ ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ข้าราชการ และบุคลากรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และเป็นกำลังใจ ในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ผ่านการฝึกอบรมการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ที่ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน

เรวดี คงแก้ว

53930206: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รปม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การประเมินผลหลักสูตร/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง/ การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

เรวัต คมแก้ว: การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (AN EVALUATION OF THE COURSE GIVEN BY "PHATTHALUNG SKILL DEVELOPMENT CENTER" TO IMPROVE SKILLS BY TAKING TRAINING IN WRITING A WEBSITE WITH READYMADE SOFTWARE) อาจารย์ที่ปรึกษา: นันทวัน อินทชาติ, Ph.D., 69 หน้า. ปี พ.ศ. 2554.

การวิจัยเรื่อง "การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป" มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประชากรคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ คิดว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินบริบท, การประเมินผลผลิต และด้านการประเมินกระบวนการหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับแนวทางการปรับปรุง ผู้ตอบแบบสอบถามมี ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่าด้านปัจจัยนำเข้า ควรรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นในจำนวนที่ไม่มากจนเกินไป เพื่อให้อาจารย์ดูแลทั่วถึงและใกล้ชิด และควรมีช่องทางหลาย ๆ ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรม ส่วนด้านกระบวนการ ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมจาก 30 ชั่วโมง ให้มากกว่าเดิมเพื่อจะได้เข้าใจและปฏิบัติงาน ได้อย่างคล่องแคล่วยิ่งขึ้นและด้านการบริการที่นอกเหนือจาก ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเขียนเว็บไซต์แล้ว คือควรมีกาแฟ ขนม ที่บริการในการฝึกอบรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	11
ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากร.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
เกณฑ์การแปลผล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพ วิชาชีพ หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต.....	42
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผลการวิจัย.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก.....	56
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ	63

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลการดำเนินงานการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ ปิงปองประมาณ 2554	3
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	40
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับของ ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อด้านการประเมินบริษัท	42
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับของ ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้น.....	43
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับของ ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านประเมินกระบวนการ	44
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับของ ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมการประเมินผลผลิต	46
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความและอันดับของความคิดเห็น การประเมินหลักสูตรภาพรวมในแต่ละด้าน	47

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กระบวนการทำงานแบบระบบ	14
2 แผนผังแสดงโครงสร้างของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดพัทลุง, 2554	25
3 กรอบแนวคิดในการประเมินผลหลักสูตร	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปัจจุบันนี้เทคโนโลยีมีความก้าวไกลทันสมัยมากยิ่งขึ้น หน่วยงานและสถานประกอบการต่าง ๆ ก็ต้องมีการแข่งขันกันอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรก็ถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกัน คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ

การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฉะนั้นการพัฒนาการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (จิระ หงส์दारมภ์, 2532, หน้า 1)

ในการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นการที่มีอาชีพเลี้ยงตนเองก็ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้ามีอาชีพเลี้ยงตนเองได้การดำเนินชีวิตก็จะดำเนินไปอย่างมีความสุข โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และการลี้ภัยขโมยน้อยก็จะไม่เกิดขึ้นในสังคม จากสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องการให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงมีการจัดให้มีการฝึกอาชีพให้กับบุคคลทั่วไปที่ยังไม่มีงานทำ ผู้ที่มีเวลาว่างจากงานประจำ หรือผู้ที่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัว

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีวิวัฒนาการจากหน่วยงานระดับเล็ก ๆ จนถึงขั้นมีการจัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับกรม เพราะทั้งนี้รัฐบาลทุกสมัยได้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าเห็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีการพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชากรวัยทำงาน เพื่อให้พร้อมที่จะรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตด้านธุรกิจบริการ การพาณิชย์กรรม และการอุตสาหกรรม และรัฐบาลต่อ ๆ มา เริ่มให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานซึ่งเป็นผลให้มีการสนับสนุนและปรับปรุง

งานด้านบริการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผลิตเพื่อการอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสู่ตลาดโลก ในปีงบประมาณ 2538 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้น 20 แห่ง ในที่นี้รวมถึงศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงด้วย (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2554)

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานตั้งอยู่ที่ 255 หมู่ 9 ถนนเพชรเกษม (สายเอเชีย) ตำบล โตนดด้วน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ซึ่งมีหน้าที่หลักในการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพให้กับบุคคลต่าง ๆ อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการเข้ารับการฝึกอบรมก็มีหลักสูตรอยู่ 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงานให้มีความรู้ทักษะขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือนำไปประกอบอาชีพได้ โดยผู้เข้าฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้านช่างมาก่อน ซึ่งมีระยะเวลาฝึกในศูนย์ ฯ ตั้งแต่ 2 เดือน หรือ 280 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 12 เดือน หรือ 1,680 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับสาขาช่างที่เข้าฝึก และเมื่อสิ้นสุดการฝึกในศูนย์ ฯ แล้วจะต้องเข้ารับการฝึกในสถานประกอบการอีก 1-2 เดือน จึงจะถือว่าสำเร็จการฝึก

2. หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงาน หรือผู้ที่มีความรู้ในด้านนั้น ๆ มาบ้างแล้ว ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้ก้าวทันกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเครื่องจักร เทคโนโลยี วิธีการทำงานตลอดจนการบริหารจัดการ เพื่อช่วยส่งเสริมให้มีโอกาสในการหางานทำการเลื่อนระดับ ปรับรายได้ให้สูงขึ้น ตลอดจนการสร้าง ความมั่นคงในการทำงาน มีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

3. หลักสูตรเสริมทักษะ เป็นการฝึกอาชีพในสาขาต่าง ๆ ทั้งด้านช่างอุตสาหกรรมและสาขาที่ไม่ใช่ช่าง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้หรือปรับเปลี่ยนอาชีพ มีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง สถานที่จัดฝึกดำเนินการทั้งในศูนย์ ฯ และในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น ในสถานประกอบการ หมู่บ้าน ตำบล ฯลฯ (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง, 2554) นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษา/ แนะนำ การพัฒนาหลักสูตรแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการ เป็นต้น ซึ่งในปี พ.ศ. 2554 มีข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอาชีพและผู้จบการฝึกอบรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลการดำเนินงานการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
ปีงบประมาณ 2554 (ระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2554)

หลักสูตร	ระยะเวลา การฝึก	จำนวน ผู้เข้า	จำนวน ผู้จบ
การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รุ่นที่ 1/ 2554	30 ชม.	20	13
การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รุ่นที่ 2/ 2554	30 ชม.	16	15
การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รุ่นที่ 3/ 2554	30 ชม.	13	12
การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รุ่นที่ 4/ 2554	30 ชม.	19	17
การใช้งานคอมพิวเตอร์	18 ชม.	17	16
การใช้งาน Microsoft Photo Shop รุ่นที่ 1/ 2554	30 ชม.	21	20
การใช้งาน Microsoft Photo Shop รุ่นที่ 2/ 2554	30 ชม.	16	14
การใช้งาน Microsoft Photo Shop รุ่นที่ 3/ 2554	30 ชม.	18	16
การใช้งาน Microsoft Photo Shop รุ่นที่ 4/ 2554	30 ชม.	8	8
การใช้งานอินเทอร์เน็ตระดับสูง	18 ชม.	18	16
การใช้งาน Microsoft Office 2007 รุ่นที่ 1/ 2554	30 ชม.	11	11
การใช้งาน Microsoft Office 2007 รุ่นที่ 2/ 2554	30 ชม.	16	15
การใช้งาน Microsoft Office 2007 รุ่นที่ 3/ 2554	30 ชม.	19	17
การใช้งาน Microsoft Office 2007 รุ่นที่ 4/ 2554	30 ชม.	13	13
การใช้งาน Microsoft Power Point รุ่นที่ 1/ 2554	30 ชม.	15	15

ความก้าวหน้าและทันสมัยของเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้ที่มีการแข่งขันกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หรือสถานประกอบการต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างมาก จึงทำให้หน่วยงานและสถานประกอบการตื่นตัวที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานมากยิ่งขึ้นจึงเกิดการให้พนักงานไปฝึกอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องกับ

งานที่ทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและงานที่ทำออกมา ก็จะมีคุณภาพ การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจประเมินหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและเทคนิคการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และยังเป็นแนวทางสำหรับการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. เพื่อศึกษาแนวทางปรับปรุงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้แบบชิป (CIPP Model) ของ Stufflebeam ได้แก่

1. การประเมินบริบท ประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของครูฝึกอบรม สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึก
3. การประเมินกระบวนการ ประเมินกระบวนการเรียนการสอน การบริหารและจัดการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
4. การประเมินผลผลิต ประเมินประสิทธิภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม ประโยชน์ ความรู้ ทักษะที่สามารถนำไปปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จำนวน 120 คน (ข้อมูลจากทะเบียนการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รุ่นที่ 1-6 ปีงบประมาณ 2555)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วง ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่กำหนดแผนงาน โครงการรายวิชา เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม ตลอดจนมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียน เว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือ แรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง แบบจำลองการตัดสินใจ โดยใช้รูปแบบซิป (CIPP Model) ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินบริบท (Context) การประเมินปัจจัย ตัวป้อน (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Product)

การประเมินด้านบริบท (Context) หมายถึง การประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สอดคล้องกับความต้องการทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความสามารถในการเขียนเว็บไซต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่ต้องก้าวทันเทคโนโลยี

การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การนำหลักสูตรไปใช้ เช่น ประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของครูฝึกอบรม สื่อการเรียน การสอน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม โดยครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดฝึกอบรมมี การเตรียมแผนการสอน ความพร้อมของสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์มีเพียงพอต่อการจัดฝึกอบรม ความพร้อมของอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมคือความสะอาดและบรรยากาศในการฝึกอบรม และความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินด้านกระบวนการ (Process) หมายถึง กระบวนการนำหลักสูตรการเขียน เว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปไปใช้ซึ่งจะครอบคลุม ประเมินกระบวนการเรียนการสอนโดยมี การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การบริหารและจัดการหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เหมาะสมและการอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม

การประเมินด้านผลผลิต (Product) หมายถึง ผลที่เกิดจากการนำหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปไปสู่การเรียนการสอน เช่นการประเมินประสิทธิภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม ประโยชน์ ความรู้ ทักษะที่สามารถนำไปปฏิบัติงาน รวมถึงการนำความรู้จากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ สามารถออกแบบและปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีคุณภาพก้าวหน้าทันเทคโนโลยี สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้และต่อยอดในการพัฒนางาน/พัฒนาองค์กรได้

หลักสูตรระดับฝีมือ หมายถึง การฝึกให้แก่ผู้ทำงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในสาขาอาชีพที่ทำอยู่ หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในที่นี้หมายถึง การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่ผู้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลากำหนด

คุณภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรฝึกอบรมสามารถเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการฝึก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลหลักสูตรระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของ ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอาชีพ: กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร

ทิสนา เขมมณี (2540, หน้า 133-134) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง โปรแกรมการศึกษาใด ๆ ก็ตามที่ได้กำหนดเค้าโครงการเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยรายวิชาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้เกี่ยวกับการจัด ประสบการณ์การเรียนของแต่ละรายวิชานั้นด้วย ซึ่งอาจจะเป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาในการศึกษามาก เช่น 4-5 ปี หรือ 1-2 ปี หรืออาจจะเป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาสั้นมากเพียงแค่สามเดือน หรือสองอาทิตย์ ก็ได้โดยทั่วไปแล้ว การประเมินผลหลักสูตรใด ๆ ก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายคล้ายคลึงกันอยู่สาม ประการสำคัญ ๆ คือ

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดขึ้น สามารถสนองตาม วัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ หลักสูตรนั้นช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่
2. เพื่อตัดสินใจว่า การวางเค้าโครงและรูประบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารงาน และการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่
3. เพื่อวัดผลดูว่า ผลผลิตคือผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร

จากการศึกษาแนวคิดการประเมินผลหลักสูตรสามารถสรุปได้ว่า ในการประเมินผล หลักสูตรนั้นมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญคือ การกำหนดขอบเขตของการประเมินให้ชัดเจนและ ครอบคลุมระบบหลักสูตรทั้งหมดและควรประเมินให้ต่อเนื่องกัน ในการนี้ สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 279-281) ได้กล่าวไว้ว่าควรประเมินหลักสูตรในเรื่องต่อไปนี้

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมและถูกต้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรเพียงใด
2. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีเพียงใด มีส่วนไหนที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้หลักสูตร หากพบข้อบกพร่องจะได้รับแก้ไขทันที
3. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร ซึ่งทำการประเมินจากผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนั้น ๆ มักจะทำการติดตามความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการศึกษา
4. การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการประเมินองค์ประกอบทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เช่น ทรัพยากรที่ต้องใช้ ความสัมพันธ์ของระบบหลักสูตรกับระบบบริหารสถานศึกษาระบบการจัดการเรียนการสอน และระบบการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

สำหรับการพิจารณาระยะเวลาในการประเมินหลักสูตร เพื่อประเมินคุณค่าของหลักสูตรนั้น นักพัฒนาหลักสูตรจะกำหนดแผนในการประเมินหลักสูตรไว้ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ โดยเมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จแล้ว ผู้สร้างหลักสูตรจะประเมินหลักสูตรว่าสามารถใช้ได้ดีหรือไม่เพียงใด ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้ โดยเมื่อนำหลักสูตรที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้ระยะหนึ่ง ควรจะประเมินดูว่าหลักสูตรที่นำไปใช้นั้นได้ผลเพียงใด เพื่อที่จะตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตรนั้นต่อไปหรือไม่ หรือควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไร

รูปแบบการประเมินหลักสูตร

ในการประเมินหลักสูตรนั้นมีผู้เสนอรูปแบบในการประเมินไว้หลายรูปแบบรูปแบบการประเมินผลหลักสูตรที่นิยมใช้กันมาก ได้จัดกลุ่มไว้ 5 กลุ่ม ดังนี้ (Saylor, Alexander & Lewis, 1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ วังแก้วหิรัญ, 2548, หน้า 6-11)

1. รูปแบบที่เน้นจุดมุ่งหมายพฤติกรรม (Behavioral Objective Model) รูปแบบนี้เน้นจุดมุ่งหมายเป็นหลักในการประเมิน ในทัศนะของ Tyler (1949) นั้น การศึกษา คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้นการประเมินจึงเป็นการประเมินว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นหรือไม่ องค์ประกอบของการประเมินจึงประกอบด้วย การระบุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการจัดการเรียนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการประเมินผลสัมฤทธิ์เพื่อดูว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้หรือไม่ รูปแบบของการประเมินจึงเป็นการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ชัดเจน ซึ่งนับว่าเป็นรากฐานของการประเมินอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และทำให้กระบวนการประเมินก้าวหน้ามาตั้งแต่ พ.ศ. 2475

2. รูปแบบที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-making Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการประเมินผลเพื่อปรับปรุง (Formative Evaluation) รูปแบบการประเมินที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบการประเมินที่เสนอโดยคณะกรรมการการประเมินผลการศึกษาแห่งชาติ ของสหรัฐอเมริกา (The Phi Delta Kappa National Study Committee on Evaluation) รูปแบบนี้เรียกชื่อย่อว่า CIPP Model และรูปแบบของ Provus คณะกรรมการประเมินผลการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ซึ่งนำโดย Stufflebeam (1977) ได้กำหนดหลักการสำคัญในการประเมินผลหลักสูตร โดยมุ่งประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ของหลักสูตร 4 ส่วนด้วยกัน คือ

2.1 การประเมินบริบท (Context) ได้แก่ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม ความต้องการของคนในชุมชน แนวคิด และปรัชญาในการจัดการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งบริบทเหล่านี้จะนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 การประเมินปัจจัยตัวป้อน (Input) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ เช่น ความพร้อมของครู ผู้บริหาร อาคารสถานที่ งบประมาณ สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ

2.3 การประเมินกระบวนการ (Process) หมายถึง กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการบริการหลักสูตร กระบวนการสอนของค

2.4 การประเมินผลผลิต (Product) หมายถึง ผลที่เกิดจากการนำหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ซึ่งเกิดขึ้นกับผู้เรียนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้ โดยนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายของหลักสูตรหรือความคาดหวังของสังคม ซึ่งจะทำให้ทราบว่าหลักสูตรบรรลุผลตามหลักการและจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ โปรวูส (Provus, 1971) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่มีส่วนสัมพันธ์กับรูปแบบของ Stufflebeam โดยเสนอขั้นตอนในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นแรกตั้งเกณฑ์มาตรฐานของสิ่งที่ต้องการวัด (Standard)

ขั้นที่สองรวบรวมผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ขั้นที่สามเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ (Criterion)

ขั้นที่สี่จำแนกความแตกต่างระหว่างเกณฑ์มาตรฐานกับผลการปฏิบัติ (Discretion)

ขั้นที่ห้าทำการตัดสินใจ (Decision Making)

กระบวนการที่ โปรวูส เสนอนี้ จะช่วยให้มีการประเมินโครงการเป็นระยะ ๆ เมื่อพบส่วนใดบกพร่องก็จะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงก่อนที่จะเริ่มงานในขั้นตอนต่อไป กระบวนการดังกล่าว จึงเชื่อว่าจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบที่ไม่ประเมินเป้าหมาย (Goal-free Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ตัดสินสิ่งที่ประเมิน โดยไม่นำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะ

นักประเมินผลมักจะโน้มเอียงไปสู่เป้าหมายที่นักพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ทำให้การประเมินมีอคติ จึงไม่ควรสนใจเป้าหมายทางการศึกษาที่นักพัฒนาหลักสูตรกำหนดขึ้น แต่สนใจผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการศึกษานั้นว่าเป็นความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ฉะนั้นนักประเมินผลจึงใช้วิธีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้านข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตอย่างไม่มีอคติเพื่อตัดสินโครงการรูปแบบนี้จัดเป็นรูปแบบการประเมินผลสรุปอย่างหนึ่ง (Summative Evaluation)

4. รูปแบบการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพ (Accreditation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เก่าแก่ที่สุดรูปแบบหนึ่งซึ่งใช้ในการประเมินเพื่อรับรองหรือยอมรับโครงการการศึกษาที่สถาบันจัดขึ้นหรือใช้ในการประเมินผลนักเรียนเพื่อรับเข้าศึกษาต่อในสถาบันรูปแบบการประเมินแบบนี้ใช้ผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในเรื่องที่ประเมินในรูปของคณะกรรมการ ตัดสินรูปแบบนี้อาจอิงวิธีการของรูปแบบอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว เช่น อิงรูปแบบเน้นการตัดสินใจของ Stufflebeam โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ คณะกรรมการการตัดสินตั้งมาตรฐานหรือเกณฑ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินซึ่งได้แก่สภาพแวดล้อมตัวป้อนเข้ากระบวนการและผลผลิตเปรียบเทียบผลการปฏิบัติขององค์ประกอบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้แล้ว ตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับโครงการประสิทธิภาพของการประเมินรูปแบบนี้อยู่ที่คุณภาพของมาตรฐานหรือเกณฑ์และความเที่ยงตรงในการพิจารณาของคณะกรรมการ

5. รูปแบบที่เน้นการตอบสนอง (Responsive Model) สเตก (Stake, 1967) ได้สรุปว่าในการใช้รูปแบบการประเมินผลนี้มีลักษณะที่เน้นกระบวนการมากกว่าจุดมุ่งหมายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและพิจารณาความแตกต่างของสภาพก่อนและหลังการดำเนินงานโดยเสนอให้ใช้ข้อมูลต่อไปนี้ในการประเมิน คือ

- 5.1 สิ่งที่มีมาก่อน
- 5.2 กระบวนการในการสอน
- 5.3 ผลที่เกิดขึ้น

วิธีการประเมินผลหลักสูตรตามแนวนี้จะเน้นการรวบรวมข้อมูลจากองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว เพื่อใช้ในการอธิบายและตัดสินใจข้อมูลที่ใช้จำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive) และข้อมูลเชิงตัดสินใจ (Judgmental) ข้อมูลเชิงบรรยายได้แก่ ข้อมูลที่อธิบายลักษณะความมุ่งหวังของโครงการและสิ่งที่สังเกตได้จากการปฏิบัติตามโครงการข้อมูลเชิงตัดสินใจได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาคุณค่าของโครงการซึ่งใช้เกณฑ์ในการพิจารณาการประเมินหลักสูตรในรูปแบบนี้ก็คือการเปรียบเทียบผลที่คาดหวังและผลที่เกิดขึ้นจริงว่ามี ความสอดคล้องกันเพียงใดใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจและเกณฑ์นั้นได้มาอย่างไร นอกจากนั้น

Stake ยังได้เสนอให้พิจารณาความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบด้วย

การพิจารณาว่าจะใช้รูปแบบใดในการประเมินผลหลักสูตรเป็นงานที่นักพัฒนาหลักสูตรต้องพิจารณาไตร่ตรองให้ละเอียดรอบคอบ เพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการประเมินผลเรื่องนี้ สัจด์ อูทรานันท์ (2532, หน้า 292) ได้เสนอแนะให้ใช้รูปแบบการประเมินหลาย ๆ รูปแบบผสมผสานกัน เพราะการใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอย่างเดียวย่อมทำให้เกิดจุดบกพร่องในการประเมินได้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการประเมินผลหลักสูตรรูปแบบ CIPP Model มาปรับใช้ในการประเมินผลหลักสูตรระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ: กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายการฝึกอบรม

จากการศึกษาการให้ความหมายของนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2533, หน้า 2) สรุปว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมหรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในเรื่องความรู้ ทัศนคติและทักษะในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 250) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาวี (2537, หน้า 127) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการนอกจากนี้

ซูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 5) ได้สรุปว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะความชำนาญเพิ่มสูงขึ้น และส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดังกล่าวอยู่แล้ว แต่ความเจริญก้าวหน้าของ วิชาการและเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำ วิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการที่นำความรู้ ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่น ๆ ได้ การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่องค์กรต่าง ๆ นำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มี ความรู้ ความสามารถที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วย มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้หลายประการ ดังนี้

อนุชา เฟื่องสุวรรณ (2549, หน้า 87) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรจะทำการฝึกอบรมเพื่อเป็น การเพิ่มพูนสมรรถภาพหรือปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนี้

1. เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิตบุคลากรที่ผ่านการอบรมจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ ถูกต้องตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น จึงทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้นกว่าเดิม
2. เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เมื่อบุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เข้าใจขั้นตอนในการดำเนินงาน ย่อมสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้
3. เพื่อลดต้นทุนของงาน อันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจจะเกิดขึ้นจาก การดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในงานของตนอย่างถูกต้อง จึงสามารถปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่นและลดข้อบกพร่องให้น้อยลง

4. เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง อุบัติเหตุก่อให้เกิดต้นทุนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังที่จะกล่าวถึงในเรื่องอุบัติเหตุและความปลอดภัย ถ้าบุคลากรได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนดก็จะทำให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสียและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

5. เพื่อลดอัตราการหมุนเวียน (Turn Over) และการขาดงาน (Absenteeism) ของบุคลากร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายหรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ เป็นการส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความพร้อมที่จะรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการสับเปลี่ยน โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

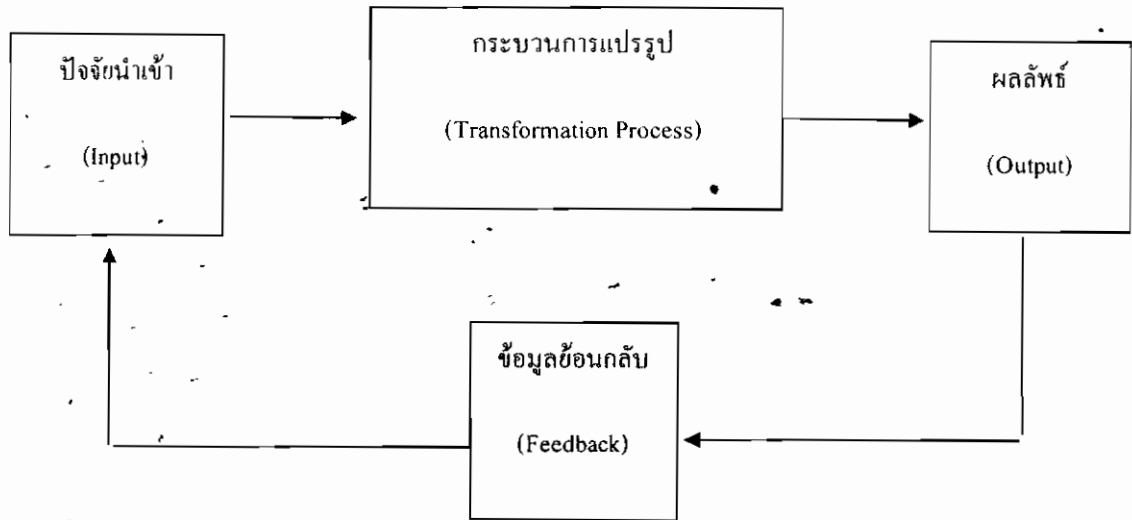
ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 159) กล่าวว่าไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างสัมฤทธิ์ผล โดยที่การพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และเจตคติ ลักษณะนิสัยและท่าทีในการทำงานในหน้าที่นั้น ๆ โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ ในเวลาที่เหมาะสม มีการวางแผนหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) การพัฒนาหลักสูตร การจัด โครงการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ทั้งนี้ใช้เทคนิคทางการฝึกอบรมและเทคนิคเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบเข้าช่วยในการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach to Training) อิงอยู่บนแนวคิดแบบระบบ (System Approach) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ (ชูชัย สมิตไกร, 2542, หน้า 27-29)

1. ระบบการฝึกอบรม เป็นเพียงระบบย่อยระบบหนึ่งขององค์การ และมีปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบายขององค์การ ในด้านการคัดเลือกบุคลากรหรือการจัดการย่อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดการฝึกอบรม

2. แนวคิดแบบระบบเน้นการนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้เพื่อการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

3. แนวคิดแบบระบบ จะทำหน้าที่เป็นเสมือนกรอบความคิดสำหรับการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรม ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการทำงานแบบระบบ (ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 27)

จากภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบของการทำงานแบบระบบ ซึ่งเห็นได้ว่ากระบวนการทำงานของระบบจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและหมุนเวียนเป็นวัฏจักร โดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ชี้แนะการปรับเปลี่ยนสิ่งที่เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงกับความต้องการขององค์กร เมื่อพิจารณาในเรื่องของการฝึกอบรมปัจจัยที่ป้อนเข้าไปในระบบการฝึกอบรมบุคลากรได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายลักษณะ แล้วแต่ว่าจะใช้สิ่งใดเป็นหลักเกณฑ์ในการจำแนก ซึ่งสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2542, หน้า 7-10)

1. แหล่งของการฝึกอบรม โดยใช้แหล่งของผู้รับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

- 1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) เป็นการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร

- 1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้ มิได้เป็นสิ่งที่ยังองค์กรจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้น ในขณะที่ผู้เข้ารับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน ได้แก่

2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำ โดยการใช้ผู้รับกรลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของ พนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบจากนั้นจึง ให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตามที่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน (Off-the-job Training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้ เป็นการชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้น ในตัวผู้รับการอบรม ได้แก่

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill Training) คือการฝึกอบรมที่ มุ่งเน้น การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน โดยส่วนใหญ่แล้วผู้รับ การฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือหัวหน้างานขององค์การ

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skills Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงาน ของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (Employee Training) คือ การฝึกอบรมที่ จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้า (Supervisory Training) คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้น พนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การ การฝึกอบรมประเภทนี้ มักจะมี หลักสูตรที่ให้ความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial Training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย หรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมจะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning and Decision-making) หรือ การพัฒนาองค์กร (Organizational Development)

นอกจากการแบ่งประเภทการฝึกอบรมตามเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว เราอาจแบ่งประเภทของการฝึกอบรมโดยใช้หลักเกณฑ์หลาย ๆ ประการควบคู่กันไปได้ซึ่งสามารถจำแนกประเภทการฝึกอบรมได้เป็นสามประเภท ดังนี้ (ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์, 2531, หน้า 341-344)

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ เกี่ยวกับลักษณะงาน ในหน้าที่ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป และเมื่อบุคลากรใดที่ได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมายต่อไป

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับการฝึกอบรมผู้ที่แรกเข้ามาทำงานใหม่ในองค์กร โดยอาจจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ย้ายหรือโอนมาจากองค์กรอื่น หรือภายในองค์กรเองก็ตาม

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In-service Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็น การฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าทำงานอยู่แล้ว เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้หน้าความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญ กำลังใจที่ดี การฝึกอบรมประเภทนี้สามารถจำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill-training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรระดับต้นเพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง

3.2 การฝึกอบรมระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisor Training) ได้แก่ การฝึกอบรมกับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากต่อองค์กร ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในการสอนงาน ทักษะในการปรับปรุงแก้ไขงาน ทักษะในการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

3.3 การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการ (Managerial Training) ผู้เข้ารับการอบรม ประเภทนี้คือ นักบริหารระดับกลางที่มีหน้าที่รับนโยบายและแผนจากนักบริหารระดับสูง มาสั่งการหัวหน้างาน เพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนสาระสำคัญของการฝึกอบรมแบบนี้จะเกี่ยวกับการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การจูงใจ เป็นต้น

3.4 การพัฒนานักบริหาร (Executive Development) นักบริหารหมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนหรือวิธีการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์เมื่อบุคลากรใดผ่านการฝึกอบรมประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะของการฝึกอบรม ซึ่งเทคนิคการฝึกอบรมแต่ละอย่างจะเหมาะสมกับบางวิชา บางกลุ่มบางระดับอายุ การศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ ผู้ฝึกอบรมจึงต้องเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลมากที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคใดเทคนิคหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว ควรเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรม

ซูซีย์ สมิททิกไร (2542, หน้า 172) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เคโรวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531, หน้า 184-206) ได้จัดประเภทเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็นสี่ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทให้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ และการประชุมปาฐก
2. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การระดมสมอง กรณีศึกษา การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม ทัศนคติ การแสดงบทบาทสมมุติ การสัมมนา
3. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทการพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสอนโดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมทางไปรษณีย์
4. เทคนิคการฝึกอบรมประเภทใช้วัสดุทัศนูปกรณ์ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้แก่ การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ ทีวี การสอนโดยใช้สไลด์/ เทป เทคนิคการฝึกอบรมดังกล่าว เป็นการจำแนกโดยเน้นบทบาทของ ผู้ฝึกอบรมและผู้รับการอบรม ทั้งนี้สามารถใช้เกณฑ์อื่นใน

การจำแนกได้อีกเช่นกัน เช่น การนำเสนอแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร (2542, หน้า 173-207) ได้ใช้เกณฑ์ประเภทอื่นในการจำแนก ดังนี้

4.1 จำแนกโดยยึดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ได้แก่

4.1.1 เทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ คือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และมากเพียงพอ

4.1.2 เทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ และความสามารถ คือวิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4.1.3 เทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติคือ วิธีการที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในทางที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

4.2 จำแนกโดยอาศัยลักษณะของการเรียนรู้ ได้แก่

4.2.1 เทคนิคการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นรายบุคคล โดยอาจจะอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ การเรียนต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4.2.2 เทคนิคการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม คือ วิธีการซึ่งจัดให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้กันเป็นกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป

หลักเกณฑ์ทั้งสองประการจะช่วยให้สามารถเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมถูกต้องและรวดเร็ว และเมื่อประสานหลักเกณฑ์ทั้งสองประการเข้าด้วยกันก็จะได้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ อีก 6 ประเภท ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) คือ การบรรยายสาระความรู้ต่าง ๆ โดยวิทยากรเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้รับการอบรมอาจใช้สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรมประกอบการบรรยาย

1.2 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) คือ การแบ่งผู้รับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ จำนวนตั้งแต่ 4-12 คน และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อค้นหาข้อสรุป หรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) คือ การอภิปรายร่วมกัน โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3-5 คน โดยมีพิธีกร (Moderator) เป็นผู้ดำเนินรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเปิด โอกาสให้ผู้รับการอบรมซักถามปัญหาได้

1.4 การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การประชุมกลุ่มซึ่งเปิดโอกาสและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัด การวิพากษ์วิจารณ์ หรือ การตัดสินคุณค่าใด ๆ

2. เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นความรู้และการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่

2.1 โปรแกรมการเรียนด้วยตนเอง (Programmed Instruction) คือ แบบเรียนสำหรับการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาตามลำดับที่ได้จัดวางไว้เรียบร้อยแล้วระหว่างการเรียน ผู้เรียนจะต้องตอบคำถามต่าง ๆ ซึ่งได้แทรกอยู่ในแบบเรียนเป็นระยะ ๆ

2.2 การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-assisted Instruction) เป็นการเรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จะป็นสำหรับการเรียนไว้แล้ว

3. เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะ ความสามารถ และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่

3.1 การสาธิต (Demonstration) คือ การแสดงให้ผู้รับการอบรมเห็นถึงการปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ทดลองปฏิบัติตามและซักถามปัญหา

3.2 กลุ่มฝึกแก้ไขปัญหา (Task Force Exercise) คือ การมอบหมายให้สมาชิก ตั้งแต่ 3-8 คน ร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง และเสนอหนทางแก้ไขปัญหานั้นแก่ที่ประชุม

3.3 กรณีศึกษา (Case Studies) คือ การบรรยายสถานการณ์ในรูปของงานเขียน เทปบันทึกเสียง หรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้รับการอบรมศึกษาอภิปราย ภายใต้การแนะนำของวิทยากร

3.4 การจำลองสถานการณ์ (Simulation) คือ แบบฝึกหัดซึ่งจำลองสถานการณ์ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกฝนทักษะ และประยุกต์ความรู้ภายในระยะเวลาอันจำกัด และภายใต้สถานการณ์ที่ไม่มีความเสี่ยง

3.5 เกมเชิงธุรกิจ (Business Games) คือ สถานการณ์จำลองด้านธุรกิจซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมต้องทำการตัดสินใจเป็นระยะ ๆ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะส่งผลกระทบต่อสภาพการณ์ภายหลัง

3.6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือ กิจกรรมซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทตามสถานการณ์ที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นก็มีการอภิปราย และการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาว่า มีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างและเพราะอะไร

3.7 การแสดงแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) คือ การแสดงพฤติกรรมซึ่งใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนทีละขั้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้แสดง พร้อมทั้งมีการให้ความคิดเห็นหรือวิจารณ์การเลียนแบบนั้นด้วย

4. เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทักษะความสามารถและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่

4.1 การฝึกอบรมในงาน (On-the-job-training) คือ การเรียนรู้งาน โดยการสังเกตการณ์ทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญ และลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำของพนักงานเหล่านั้น

4.2 แบบฝึกหัดรายบุคคล (Individual Exercise) คือ การมอบหมายงานให้ผู้เรียนแต่ละคนกระทำ เพื่อประยุกต์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์เฉพาะของตนเอง

4.3 การฝึกโดยใช้อุปกรณ์จำลอง (Machine Simulator) คือ การฝึกอบรมโดยอาศัยอุปกรณ์ ซึ่งจำลองการทำงานจริงของเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ เช่น เครื่องฝึกบิน เป็นต้น

5. เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทัศนคติและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม สำหรับเทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และการแสดงแบบพฤติกรรม

6. เทคนิคการฝึกอบรมซึ่งมุ่งเน้นทัศนคติและการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน จะเห็นได้ว่าเทคนิคการฝึกอบรมบางวิธี สามารถนำไปใช้เพื่อตอบสนองความต้องการได้มากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชากับบางกลุ่ม ดังนั้นจึงต้องเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลมากที่สุด เทคนิคการฝึกอบรมความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินค่าความสำเร็จของการฝึกอบรมว่าได้สมดังความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ได้เนื้อหาวิชา ได้แนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ขวัญและกำลังใจรวมถึงเจตคติที่ดีขึ้นกับหน่วยงานหรือไม่ การประเมินผลการฝึกอบรมจึงเป็นการมองในทุก ๆ ด้าน เพื่อจะให้เห็นถึงข้อบกพร่อง จุดอ่อนของการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 265)

ซูชัย สมธิไกร (2542, หน้า 226) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อค้นหาจุดดีและจุดเสียของการฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม เพื่อวินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการอบรมใด หรือกลุ่มใดที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดและน้อยที่สุด จากการฝึกอบรมและเพื่อรวบรวมข้อมูลซึ่งจะช่วยในการจัดการฝึกอบรมในอนาคต

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม สามารถกระทำได้โดยอาศัยเกณฑ์ (Criteria)

4 ประเภทได้แก่ 1) ปฏิกริยาหรือความรู้สึกของผู้รับการอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม

2) การเรียนรู้หรือเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ 3) พฤติกรรมคือ การประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ภายหลังจากการฝึกอบรม และ 4) ผลลัพธ์ คือ การประเมินผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรมที่ต้องการวัดผลที่ได้จากการฝึกอบรมว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด และเพื่อต้องการทราบว่าผลการดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั่นเอง

ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง มีภารกิจหลักในการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ กำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดพัทลุง โดยมีการให้บริการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อและว่างงานให้มีความรู้ทักษะขั้นพื้นฐานเพียงพอที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือนำไปประกอบอาชีพได้ โดยผู้เข้าฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้านช่างมาก่อน ซึ่งมีระยะเวลาการฝึกในศูนย์ ฯ ตั้งแต่ 2 เดือน หรือ 280 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 12 เดือน หรือ 1,680 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับสาขาช่างที่เข้าฝึก และเมื่อสิ้นสุดการฝึกในศูนย์ ฯ แล้วจะต้องเข้ารับการฝึกในสถานประกอบการอีก 1-2 เดือน จึงจะถือว่าสำเร็จการฝึก

2. หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงาน หรือผู้ที่มีความรู้ในด้านนั้น ๆ มาบ้างแล้ว ทั้งนี้เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้ก้าวทันกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเครื่องจักร เทคโนโลยี วิธีการทำงานตลอดจนการบริหารจัดการ เพื่อช่วยส่งเสริมให้มีโอกาสในการหางานทำการเลื่อนระดับ ปรับรายได้ให้สูงขึ้น ตลอดจนการสร้างความมั่นคงในการทำงาน มีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมง ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

3. หลักสูตรเสริมทักษะเป็นการฝึกอาชีพในสาขาต่าง ๆ ทั้งด้านช่างอุตสาหกรรมและสาขาที่ไม่ใช่ช่าง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้หรือปรับเปลี่ยนอาชีพ มีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง สถานที่จัดฝึกดำเนินการทั้งในศูนย์ ฯ และในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น ในสถานประกอบการ หมู่บ้าน ตำบล ฯลฯ

หลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม

ฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์
- พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
- ช่างอิเล็กทรอนิกส์
- ช่างไฟฟ้า
- ช่างซ่อมเครื่องยนต์
- ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
- ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับสูง
- ช่างประกอบโครงอะลูมิเนียม
- ช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ

ฝึกยกระดับฝีมือ/ ฝึกเสริมทักษะ/ ฝึกพิเศษ

- การสร้างสื่อด้าน Multimedia
- การใช้งาน Ms. Word
- การใช้งาน Ms. Excel
- การใช้งาน Ms. PowerPoint
- การใช้งาน Ms. Access
- การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
- การใช้งานอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น
- การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ในหน่วยงาน
- ข้าราชการยุคใหม่ก้าวไกลด้าน IT
- ช่างซ่อมโทรศัพท์เคลื่อนที่ระดับต้น
- เทคนิคการติดตั้งงานดาวเทียม
- ช่างซ่อมตู้เย็นและเครื่องปรับอากาศ
- ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า
- พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม
- การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
- การออกแบบและบรรจุภัณฑ์
- พนักงานควบคุมแผนไทย

การผูกผ้าในพิธี
การทำกรอบรูปวิทยาศาสตร์
การทำดอกไม้ประดิษฐ์
การทำขนมไทย

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอข้อมูล)
พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ตารางทำการ)
พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การประมวลผลคำ)
ช่างเครื่องปรับอากาศ
ช่างไฟฟ้า
ช่างซ่อมเครื่องยนต์เบนซิน
ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า
ช่างก่ออิฐ-ฉาบปูน, ติดกระเบื้อง
ช่างอะลูมิเนียม
พนักงานวางแผนไทย

ด้านการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การบริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการให้บริการในด้านการทดสอบ ฝีมือช่างในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นการกำหนดความรู้ทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องมี รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานตามกำหนดได้แล้วเสร็จ มีคุณภาพ ทันตามกำหนดเวลา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สถานประกอบการในการรับพนักงานเข้าทำงาน การเลื่อนระดับ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการควบคุมคุณภาพการทำงาน โดยสถาบันได้ให้บริการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ใน 3 ประเภทดังนี้

1. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบความรู้ทักษะในกลุ่ม อาชีพต่าง ๆ โดยข้อกำหนดคุณลักษณะ และวิธีการทดสอบเป็นมาตรฐานซึ่งกำหนดจาก คณะกรรมการส่วนกลาง มี 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 (ต้น) ระดับที่ 2 (กลาง) และระดับ 3 (สูง)
2. การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการทดสอบความรู้ ทักษะในการทำงาน แต่ละประเภท ข้อกำหนดคุณลักษณะ และวิธีการทดสอบเป็นไปตามความต้องการ ของประเทศนั้น ๆ
3. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการเป็น

การทดสอบความรู้ทักษะในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งการทดสอบในประเภทนี้ข้อกำหนด เกณฑ์ และวิธีการทดสอบเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งหน้าที่ ค่าจ้างเงินเดือน ตลอดจน การเลื่อนระดับ

ด้านการประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน

1. ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน หรือเปิดดำเนินการเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการ ใช้ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน โดยส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อเป็นการพิจารณากำหนดตำแหน่ง หน้าที่ ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบภาคเอกชน (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง, 2554)

งานบริหารงานทั่วไป	ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงาน	ฝ่ายส่งเสริมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
รับ-ส่ง กลั่นกรอง หนังสือและงานสารบรรณ เก็บรักษา ค้นหาเอกสาร รำวงตอบโต้ และหนังสือ งานการเจ้าหน้าที่ และพัฒนาบุคลากร งานจัดประชุม	สำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงการและงบประมาณ จัดทำแผนงาน โครงการและงบประมาณ ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จัดทำทะเบียนประวัติผู้เข้ารับการฝึก ผู้จบฝึก ออกใบรับรอง ออกวุฒิบัตร รายงานผลการปฏิบัติงานทางเอกสาร และอินเตอรฺเน็ต	พัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษาเสริมทักษะ การพัฒนา ผู้ประกอบการหรือพิธีกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนทั่วไป ประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ ผู้ประสบปัญหาความยากจน ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง ทหารก่อนปลดประจำการ และกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ รวมทั้งผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน และคนพิการ	พัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษาเสริมทักษะ การพัฒนา ผู้ประกอบการหรือพิธีกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนทั่วไป ประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ ผู้ประสบปัญหาความยากจน ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง ทหารก่อนปลดประจำการ และกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ รวมทั้งผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน และคนพิการ	ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทดสอบ ฝึกอบรมงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และทดสอบ ฝึกอบรมตามความต้องการ ของสถานประกอบการ ส่งเสริมการกำหนดมาตรฐานเฉพาะของ พนักงานในสถานประกอบการ (Competency) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดให้มีการ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการขอรับเครื่องหมาย ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันฝีมือแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับภาค ตรวจสอบอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ในการขอจัดตั้งศูนย์ทดสอบเอกชน จัดทำทะเบียนประวัติผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ ออกใบรับรองมาตรฐาน ฝึกอบรมงาน วิชาแกน ฝึกอบรมปฏิบัติงานทางเอกสาร และอินเตอรฺเน็ต
รับ การเก็บรักษาและ การเบิกจ่ายพัสดุ งาน ดูแลอาคาร สถานที่ และยานพาหนะ	รับรองค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการ กิจการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนา และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) จัดทำปรับปรุงดูแลเว็บไซต์ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด	ผลิตอุปกรณ์การฝึก นวัตกรรมและคู่มือการฝึก จัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของท้องถิ่น ประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านช่างทุกสาขาอาชีพ กิจการกรมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ไม่ใช่ช่าง บริการซ่อม และให้ความรู้การบำรุงรักษาทรัพย์สินให้กับ ประชาชนที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ บริการซ่อม และให้ความรู้การบำรุงรักษาพาหนะให้กับประชาชน ในช่วงเทศกาลสำคัญ ทุกเทศกาล ตรวจสอบอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการขอจัดตั้ง ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเอกชน ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	พัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษาเสริมทักษะ การพัฒนา ผู้ประกอบการหรือพิธีกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชาชนทั่วไป ประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ ผู้ประสบปัญหาความยากจน ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง ทหารก่อนปลดประจำการ และกลุ่มเสี่ยงอื่น ๆ รวมทั้งผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน และคนพิการ	ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทดสอบ ฝึกอบรมงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และทดสอบ ฝึกอบรมตามความต้องการ ของสถานประกอบการ ส่งเสริมการกำหนดมาตรฐานเฉพาะของ พนักงานในสถานประกอบการ (Competency) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดให้มีการ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการขอรับเครื่องหมาย ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันฝีมือแรงงาน ระดับจังหวัดและระดับภาค ตรวจสอบอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ในการขอจัดตั้งศูนย์ทดสอบเอกชน จัดทำทะเบียนประวัติผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ ออกใบรับรองมาตรฐาน ฝึกอบรมงาน วิชาแกน ฝึกอบรมปฏิบัติงานทางเอกสาร และอินเตอรฺเน็ต

ภาพที่ 2 แผนผังแสดงโครงสร้างของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง, 2554

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปานศิริ ไพศาลนันท์ (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา: กรณีศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษา ร.ป.ม. รุ่น 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยนำเข้าของการเรียนการสอน และประเมินผลกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนผลผลิตที่ได้จากการเรียนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร สาขาวิชานโยบายสาธารณะ รุ่นที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษา ร.ป.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ รุ่นที่ 3 จำนวนทั้งสิ้น 80 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และสมรสแล้ว ประกอบอาชีพรับราชการและทำงานในธุรกิจเอกชน มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 บาทขึ้นไป ต่อเดือน นักศึกษา ร.ป.ม. ส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการเรียนการสอนในภาพรวมมีความเหมาะสมค่อนข้างมาก โดยอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ความเหมาะสมในด้านการปฏิบัติตัวของผู้เรียน ด้านที่มีความเหมาะสมในระดับต่ำสุด คือด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา ยังพบว่าการเรียนในหลักสูตรดังกล่าวมีผลให้ช่วยส่งเสริมตัวเองค่อนข้างมากตามลำดับ ประเด็นที่นักศึกษาเห็นว่ามีส่วนช่วยส่งเสริมตัวเองมาก คือ ประเด็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และการรู้จักนำความรู้ไปทำประโยชน์ให้กับสังคม ส่วนประเด็นที่นักศึกษาเห็นว่าการเรียนมีผลให้ช่วยส่งเสริมตนเองในระดับต่ำ คือ ความก้าวหน้า และเรื่องการได้รับการยอมรับในสังคม อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงงานด้านกิจกรรมนักศึกษา และการจัดไปดูงานต่างประเทศ

ประทีป แสงเปี่ยมสุข (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ศึกษากระบวนการใช้หลักสูตรในด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน ศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และเพื่อรวบรวมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง จำนวน 30 คน ครูผู้สอน จำนวน 270 คน คัดเลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามผู้บริหาร โรงเรียนและแบบสอบถามครูผู้สอนผู้วิจัย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านกระบวนการความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนด้านกระบวนการข้อกระทงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อกระทงที่ว่า การตรวจและปรับปรุงหลักสูตรความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของบุคลากรในสถานศึกษา เรื่อง การกำหนดเกณฑ์

วิธีการวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนเรื่องใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนิเทศ เรื่องการเยี่ยมชั้นเรียน การสรุปผลการนิเทศ และการนำผลการนิเทศพัฒนาการเรียนรู้เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลผลิตผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านการใช้หลักสูตรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางยกเว้นข้อกระทงที่ว่า ครูผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนเท่านั้นที่อยู่ในระดับน้อยส่วนความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรของผู้บริหารโรงเรียนทุกข้อกระทงอยู่ในระดับมากยกเว้นข้อกระทงที่ว่าการจัดสอนซ่อมเสริมและครูผู้สอนใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนด้านสภาพปัญหาแต่ละด้านข้อกระทงที่มีความถี่สูงสุด คือครูไม่เข้าใจและเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ โครงสร้างหลักสูตรบางสาระมีน้อยเกินไป ครูไม่เข้าใจแนวทางการจัดหลักสูตร ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนยังยึดติดรูปแบบเก่า ๆ การนิเทศมีน้อย ส่วนข้อเสนอแนะ ข้อกระทงที่มีความถี่สูงสุด คือ ควรประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ ควรจัดอบรมเรื่องหลักสูตร และควรมีการนิเทศติดตามผลการช่วยเหลือ และพัฒนากระบวนการนิเทศให้ชัดเจน ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลของครูผู้สอน ด้านกระบวนการความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านกระบวนการข้อกระทงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากข้อกระทงที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมการกำหนดสาระของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น/แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาจัดการเรียนการสอนการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงการดำเนินการให้บิดามารดาผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการประเมินส่วนข้อกระทงที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านผลผลิต พฤติกรรมผู้เรียน อยู่ในระดับมาก 8 ข้อกระทง ระดับปานกลาง 8 ข้อกระทงด้านความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตร การจัดทำกิจกรรมการเรียน การสอน การใช้สื่อการเรียน การสอนการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการข้อกระทงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้นข้อกระทงที่ว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียนระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คุณภาพสื่อความทันสมัยของสื่อและความหลากหลายของสื่อการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล การสอนซ่อมเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการจัดเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหา และข้อเสนอแนะในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านสภาพปัญหา แต่ละด้านข้อกระทงที่มีความถี่สูงสุดคือ ครูไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำหลักสูตร ครูไม่มีความชัดเจนในการวิเคราะห์หลักสูตรและเขียนแผนให้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อที่มี

คุณภาพครูไม่มีความชัดเจนเรื่องการวัดและประเมินผล ขาดความร่วมมือของบุคลากรภายใน โรงเรียนนักเรียนบางคนมีปัญหาแตกต่างกันจึงยากแก่การช่วยเหลือ ส่วนข้อเสนอแนะข้อกระทงที่มีความถี่สูงสุดคือ จัดอบรมครูเรื่องการจัดทำหลักสูตรการเรียนแผนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ควรจัดงบประมาณในการจัดทำสื่อ/แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและควรมีครูที่มีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวทุกโรงเรียน

วิโรจน์ วังแก้วหิรัญ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตร ฝึกอบรมนักเรียนนักทำลายได้น้ำจืดชั้นต้น หน่วยสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนักเรียนนักทำลายได้น้ำจืดชั้นต้น ของโรงเรียนสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ความเหมาะสมของปัจจัยที่เอื้อต่อการฝึกอบรม การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การวัดประเมินผลและคุณภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูฝึก จำนวน 12 คน หัวหน้าชุดปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 5 คน และกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมใน หลักสูตรดังกล่าว จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จำนวนเวลา ฝึกอบรมตามโครงสร้างรายวิชา โครงสร้างเนื้อหาภาคทฤษฎี และการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรภาคปฏิบัติ เทคนิคการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับน้อย ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเนื้อหาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับยุคสมัย ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมรวมทั้งเพิ่มจำนวนครูฝึก และ ควรเพิ่มองค์ประกอบการประเมินด้านพิสัย ในเรื่องความรับผิดชอบ และความมีน้ำใจช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันด้วย

อนิรุช สวัสดิ์ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตรนายทหาร อาวุโส พ.ศ. 2548 ของสถาบันวิชาการเรือชั้นสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรนายทหาร อาวุโส พ.ศ. 2548 โดยใช้รูปแบบการประเมินของ สดฟิฟิลบิม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและ อาจารย์หลักสูตรนายทหารอาวุโส รวมถึง นายทหารนักเรียนหลักสูตรนายทหารอาวุโส รุ่นที่ 38 รวมจำนวนทั้งสิ้น 123 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ใช้ สถิติ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริบท ผู้บริหาร อาจารย์ และนายทหารนักเรียน มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น อาจารย์และนายทหรนักเรียน มีความเห็นว่า สถานที่เรียน ห้องสมุด ตำราและเอกสาร และสื่อการสอนประกอบหลักสูตร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนของนายทหรนักเรียน โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก รวมทั้งนายทหรนักเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษา การทำข้อพิจารณาฝ่ายอำนวยการโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการ ผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก รวมทั้งผู้บริหาร อาจารย์ และนายทหรนักเรียน มีความเห็นว่าการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านผลผลิต นายทหรนักเรียน มีความเห็นว่า ระดับความรู้และทักษะ และความสามารถที่ได้รับจากหลักสูตร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

อุไร อภิชิตบัณฑิตและคณะ (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ภาควิชาบริหารเทคโนโลยีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินการใช้หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ภาควิชาบริหารเทคโนโลยีศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร และนักศึกษาของสาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา โดยทำการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 และภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 10 คน และนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ปีการศึกษา 2543-2546 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแยกเป็น 2 ชุด คือ ชุดสำหรับอาจารย์ผู้สอนและชุดของนักศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การเก็บด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับ วัดดูประสงค์ของหลักสูตร พบว่า ความชัดเจนของภาษาที่ใช้และง่ายต่อความเข้าใจ สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้ อยู่ในระดับมากทุกวัดดูประสงค์ ในด้านโครงสร้างหลักสูตร ทั้ง แผน ก. และแผน ข. อาจารย์ผู้สอนเห็นว่า มีความเพียงพอและเหมาะสมของจำนวนหน่วยกิตอยู่ในระดับมาก ทั้งของหลักสูตรและของหมวดวิชา สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนในแต่ละ

รายวิชา พบว่า เนื้อหามีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เนื้อหาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และควรจัดไว้ในหลักสูตรทุกรายวิชา และผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนักศึกษา เกี่ยวกับอุปกรณ์การเรียนการสอน ตำราและสถานที่เรียน ในด้านปริมาณเพียงพอ ส่วนใหญ่เห็นว่าปริมาณเพียงพออยู่ในระดับมาก มีเพียงรายการเดียวคือ บอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของภาควิชา มีปริมาณเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ในด้านคุณภาพทันสมัย และอยู่ในสภาพดี ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก มีเพียงรายการเดียวคือ บอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของภาควิชา มีคุณภาพทันสมัย และอยู่ในสภาพดี ในระดับปานกลาง และในด้านมีความสะดวกในการใช้บริการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียงรายการเดียวคือ บอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของภาควิชา มีความสะดวกในการใช้บริการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถที่ได้ ประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมและความทันสมัยของเนื้อหาวิชาทั้งหมดวิชาบังคับ และหมวดวิชาเลือก นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกรายวิชา

ธงชัย งามะพันธ์ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรนักเรียนจำ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พ.ศ. 2547 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรนักเรียนจำ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป (CIPP Model) ของ สตีฟเฟิลบีม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการประเมินหลักสูตร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน นักเรียนจำ ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 225 คน โดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริบท ครูผู้สอน นักเรียนจำ และผู้สำเร็จการศึกษา มีความเห็นว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และโครงสร้างของหลักสูตร โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น ครูผู้สอน นักเรียนจำ และผู้สำเร็จการศึกษา มีความเห็นว่า ความพร้อมของครูผู้สอน ความพร้อมของสื่อการเรียนการสอน ความพร้อมของอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก สำหรับความพร้อมของนักเรียนจำ ครูผู้สอนเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย ส่วนนักเรียนจำ และผู้สำเร็จการศึกษา เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการ ครูผู้สอน นักเรียนจำและผู้สำเร็จการศึกษา มีความเห็นว่ากระบวนการเรียนการสอน การบริหารและจัดการหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านผลผลิต ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา มีความเห็นว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการประเมินหลักสูตร ควรเน้นการศึกษาทางด้านวิชาชีพตามพรรคเหล่า และเป็นการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยตาม

วิทยาการสมัยใหม่และเพียงพอต่อความต้องการ

ธีรภักดิ์ ทองนิล (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินหลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเลของนักเรียนท่าทหารเรือ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินหลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเล ของนักเรียนท่า โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยการประเมินหลักสูตรใช้ CIPP Model มีการประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการผลิต และด้านผลผลิต กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 18 คน ครูฝึก จำนวน 22 คน นักเรียนท่า จำนวน 150 คน ผู้ร่วมงานของผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเลของนักเรียนท่า โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบริบทและด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยเบื้องต้นมีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง ด้านบริบทพบว่า ปรัชญาของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด นโยบายของ ทหารเรือ และ กระทรวงกลาโหม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก แต่ควรปรับปรุงให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านปัจจัยเบื้องต้นองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สนับสนุนการฝึก พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่ควรปรับปรุงเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ประกอบการฝึก ให้มีความทันสมัย ด้านกระบวนการพบว่า ด้านกระบวนการผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่ควรให้มีการประเมินผลครูฝึกทุกครั้งที่มีการฝึก แทนการประเมินแบบสุ่ม ด้านผลผลิต พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด กองทัพเรือสามารถใช้ประโยชน์จากผู้ที่จบจากหลักสูตรนี้

รติ ชนารักษ์และคณะ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตรศิลปศาสตร สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตร โปรแกรมวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 53 คน นักศึกษาปัจจุบัน จำนวน 67คน และอาจารย์ โปรแกรมวิชานิติศาสตร์ จำนวน 6 คน รวม จำนวนทั้งสิ้น 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและการสนทนากลุ่ม โดยนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้กลับมานั้นวิเคราะห์ โดยอาศัยวิธีการทางสถิติ โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาสรุปผลและเขียนบรรยาย

เชิงพรรณนา ผลการวิจัยโดยสรุปมีดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แก่นักศึกษาปัจจุบัน และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการบัณฑิตในยุคปัจจุบันมาก โดยที่โครงสร้างหลักสูตร มีความเหมาะสมกับการเรียนการสอนมาก เช่นเดียวกับรายวิชาหลักสูตร ซึ่งมีความเหมาะสมและไม่จำเป็นต้องปรับปรุงแต่อย่างใด ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสนทนากลุ่มนั้น มีผู้เข้าร่วมสนทนาได้แก่นักศึกษาปัจจุบัน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา และอาจารย์โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ เป็นการสนทนา โดยให้แสดงความคิดเห็นเชิงลึกเกี่ยวกับรายวิชาต่าง ๆ พบว่า ในภาพรวมแต่ละรายวิชา มีเนื้อหาที่เหมาะสมอยู่แล้ว แต่อาจต้องเพิ่มในส่วนของเนื้อหาให้มีการปฏิบัติมากขึ้น นอกจากนี้ในแต่ละรายวิชาอาจารย์ผู้สอนจะมีกระบวนการสอนต่างกัน ดังนั้นความทันสมัยจะอยู่ที่วิธีการสอนของผู้สอนแต่ละท่าน อย่างไรก็ตามควรมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยมากขึ้น ในส่วนของโครงสร้างหลักสูตรผู้สนทนาให้ข้อเสนอแนะว่า ควรลดจำนวนหน่วยกิตของวิชาศึกษาทั่วไปให้น้อยลงตัดวิชาที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงออกและเพิ่มหน่วยกิตของวิชาเอกให้มากขึ้น ส่วนข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัญหาของหลักสูตร ได้แก่ เนื้อหารายวิชามีความซ้ำซ้อนกันควรนำมาประยุกต์รวมกันเป็นรายวิชาเดียว รองลงมา คือ เนื้อหารายวิชา ในหลักสูตรไม่ทันสมัยไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และจำนวนหน่วยกิตของวิชาบังคับมากเกินไปตามลำดับ ในส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการทบทวนหลักสูตรทุก 1 ปี และควรเชิญผู้ที่ทำงานในวิชาชีพที่มีชื่อเสียง เก่าและศิษย์ปัจจุบันมาร่วมพัฒนาหลักสูตร สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการเรียน การสอน ส่วนใหญ่ต้องการให้เน้นกิจกรรมภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี และเพิ่มทักษะการใช้เครื่องมือในการผลิตสื่อให้มากขึ้น

สุกัญญา ทองนาถ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตร คณิตศาสตร์-วัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2548 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตของหลักสูตร คณิตศาสตร์-วัดผลการศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยศึกษาจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547-2548 จำนวน 22 คน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่จำนวน 11 คน และคณาจารย์ในหลักสูตรจำนวน 8 คน ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาได้ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตรงตามหลักสูตรที่เปิดสอนและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 50 ของ คณาจารย์ทั้งหมด

ในหลักสูตร และมีผลงานทางวิชาการถึงขั้นรองศาสตราจารย์ ด้านนักศึกษา พบว่า มีสัดส่วนเป็นไปตามเกณฑ์ที่ทางสำนักคณะกรรมการระดับอุดมศึกษากำหนดไว้ และมีห้องปฏิบัติการสอน ประกอบกรทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครบถ้วนและพร้อม ด้านกระบวนการ พบว่า กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านดำเนินการเรียนการสอนหลักสูตรคณิตศาสตร์-วัดผลการศึกษาโดยเรียงจากประเด็นที่นักศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหามาก ได้แก่ การจัดกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอนในหลักสูตรของอาจารย์ผู้สอน วิธีเรียนในชั้นเรียน ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อสำเร็จการศึกษา อาจารย์ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน และ ระบบฝึกกิจกรรมและงานประกอบการเรียน การสอนของอาจารย์ผู้สอน ด้านผลผลิต พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาคณิตศาสตร์-วัดผลมีความคิดเห็นต่อปรัชญา/ วัตถุประสงค์/ โครงสร้างหลักสูตรและการดำเนินงานของโปรแกรมวิชา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาคณิตศาสตร์-วัดผล การศึกษาในด้านการกิจกรรมการเรียนการสอนตามรายวิชาที่ระบุไว้ในหลักสูตรจำแนกเป็นด้วยได้ ดังนี้ ด้านความเชี่ยวชาญของผู้สอน ในแต่ละวิชาที่เปิดสอนบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าผู้สอนมีความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ยกเว้น วิชา การวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา 1 เรขาคณิตเบื้องต้น พีชคณิตนามธรรม 1 โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย และทฤษฎีกราฟเบื้องต้น ที่บัณฑิตมีความเห็นว่า ผู้สอนมีความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในแต่ละวิชาที่เปิดสอนบัณฑิตมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม การเรียน การสอนมีอยู่ในระดับมาก ด้านการวัดและการประเมินผล ในแต่ละวิชาที่เปิดสอนบัณฑิตมีความพึงพอใจต่อการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละวิชาที่เปิดสอน บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น วิชา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี บัณฑิตมีความคิดเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านปัญหาการใช้หลักสูตรคณิตศาสตร์-วัดผลการศึกษา ตามความคิดเห็นของบัณฑิตได้ผลดังนี้ พบว่า บัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการใช้หลักสูตรคณิตศาสตร์วัดผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นประเด็นดังต่อไปนี้ คือ การให้คำปรึกษาของอาจารย์และอาจารย์ประจำโปรแกรม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนในวิชา ภาควิชา และห้องเรียนที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน บัณฑิตมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาอยู่ ระดับมาก

นุชนาฏ ผ่องพุดิและคณะ (2553, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วัตถุประสงค์ก็เพื่อสำรวจความเหมาะสมของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต

สาขาวิชาชีพครูและเพื่อประเมินความเพียงพอของปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน โดยกลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็น 2 ช่วง คือช่วงแรก เป็นนักศึกษา ปีการศึกษา 2552 จำนวน 403 คน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2549-2551 จำนวน 446 คน และหัวหน้าหน่วยงานของบัณฑิต จำนวน 223 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 549 คน สํารวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบบรรยาย และนำเสนอโดยตาราง สำหรับใช้ช่วงที่สอง เป็นอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 8 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มาประชุมกลุ่มย่อย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านโครงสร้างและเนื้อหารายวิชา ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปประเด็นในการประเมินผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต้องมีความสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของหน่วยงานและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 2. เนื้อหาวิชาในหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก
 3. เทคนิคการฝึกอบรมของวิทยากร ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเหมาะสม แต่ควรเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี
 4. การวัดและประเมินผลในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก
 5. การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
- จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการประเมินหลักสูตรแบบชิป (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นระบครอบคลุมในทุกด้านของหลักสูตรตั้งแต่แผนการดำเนินงาน ผลผลิตช่วยให้มองเห็นส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรว่า มีความสัมพันธ์ สอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบอย่างน้อยเพียงใดและมีจุดใดที่ควรแก้ไข ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยมาก ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบการประเมินชิปเป็นแนวทางการประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน “ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง” ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษาหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยประเมินด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินบริบท ประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยประเมินจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของครูฝึกอบรม สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม โดยประเมินจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

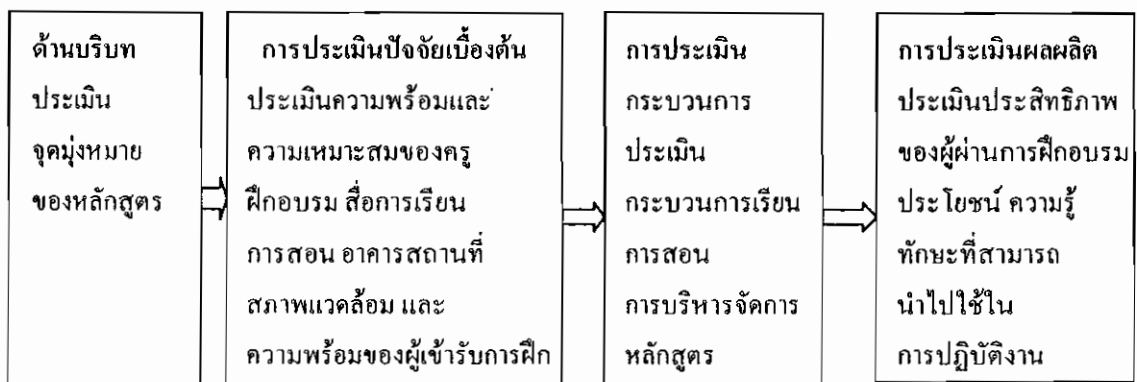
3. การประเมินกระบวนการ ประเมินกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ หลักสูตร โดยการประเมินจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การประเมินผลผลิต ประเมินประสิทธิภาพของผู้จบฝึกอบรม ประโยชน์ ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินจากความคิดเห็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากแนวคิด ทฤษฎี ข้อกฎหมายต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้กล่าวแล้วจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ไว้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้นำหัวข้อสำคัญของการประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน “ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง” ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษาหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบประเมินซีป (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1977 อ้างถึงใน วิโรจน์ วังแก้วหิรัญ 2549, หน้า 32)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการประเมินผลหลักสูตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรม หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาชีพ หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ที่เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2544 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2555 จำนวน 120 คน ในที่นี้ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับการประเมินผล หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาชีพ: ทัศนศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย จำนวน 30 ข้อ

1. ด้านบริบท จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น จำนวน 12 ข้อ
3. ด้านกระบวนการ จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านผลผลิต จำนวน 7 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|-------------------|-----|---------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ | 5 คะแนน |
| เห็นด้วย | ให้ | 4 คะแนน |

ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นแต่ละข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการฝึกอบรม เป็นแบบ
ปลายเปิด (Open-ended Questionnaires)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
หลักสูตร แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง
จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางใน
การสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตรระยะสั้นฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนา
ฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรม
สำเร็จรูปและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไป
ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่
ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
คือ

3.1 นายรัฐพิทักษ์ นาควนิช วิทยากรสอนคอมพิวเตอร์ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัดพัทลุง

3.2 นางสาวกัญญา สิริธิดำรงค์ เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดพัทลุง

3.3 นางฉัตรพร คำช่วย เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดพัทลุง

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตาม
คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร
การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง ที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้

ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามยังผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ: วิชาชีพหลัก การเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. ดำเนินเก็บแบบสอบถามหลังจากให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว
3. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม หากข้อมูลไม่ครบถ้วนก็ส่งกลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลในส่วนที่ยังขาด
4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 120 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินทั้ง 4 ด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้าน

การฝึกอบรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลการประเมินทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอด้วยค่าสถิติความถี่ (Frequency)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้
โดยผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราก้าวหน้า} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= .80 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4.21-5.00	หมายถึง	หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “ประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด พัทลุงของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินผลการฝึกอบรมและศึกษาแนวทางปรับปรุง การฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 120 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้เข้ารับการศึกษาผ่านการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน $N = 120$	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	21.67
หญิง	94	78.33
รวม	120	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน $N = 120$	ร้อยละ
อายุ		
อายุไม่เกิน 30 ปี	42	35.00
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	60	50.00
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	16	13.33
50 ปีขึ้นไป-60 ปี	2	1.67
รวม	120	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	13	10.83
ปริญญาตรี	87	72.50
สูงกว่าปริญญาตรี	20	16.67
รวม	120	100.00
รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	9	7.50
10,001-20,000	69	57.50
20,001-30,000	34	28.33
มากกว่า 30,000 บาท	8	6.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.33 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ร้อยละ 35.00, 13.33 และ 1.67 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 10.83 ตามลำดับ ด้านรายได้ส่วนใหญ่จะมีรายได้ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ รายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.33, 7.50 และ 6.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา
หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ
ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรความและอันดับของ
ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินบริบท

ประเมินบริบท	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปรความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. จุดมุ่งหมายหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	68 (56.67)	38 (31.67)	12 (10.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.43	.74	มากที่สุด	2
2. หลักสูตรทำให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการเขียน เว็บไซต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	68 (56.67)	37 (30.83)	12 (10.00)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.42	.77	มากที่สุด	3
3. จุดมุ่งหมายหลักสูตรมี ความเหมาะสมกับสถานการณ์ ในปัจจุบันที่ต้องก้าวทัน เทคโนโลยี	65 (54.17)	44 (36.67)	9 (7.50)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.43	.71	มากที่สุด	1
รวม						4.43	.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรความและ
อันดับของความคิดเห็นต่อหลักสูตรด้านบริบท ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยรวม
พบว่า ด้านบริบทของหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.43$) เมื่อพิจารณา
รายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า จุดมุ่งหมายหลักสูตร สอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายหลักสูตรมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ใน
ปัจจุบัน ที่ต้องก้าวทันเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ($\mu = 4.43$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ
หลักสูตรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการเขียนเว็บไซต์ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.42$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับความคิดเห็น
ของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้น

ประเมินปัจจัยเบื้องต้น	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตร	58 (48.33)	48 (40.00)	12 (10.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.35	.73	มากที่สุด	10
2. ครูผู้สอนมีกระบวนการสอน มีแผน การสอนและจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า	77 (64.17)	29 (24.17)	13 (10.83)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.52	.72	มากที่สุด	2
3. ครูผู้สอนเตรียมเนื้อหาวิชา ครบถ้วนตามหลักสูตร	63 (52.50)	46 (38.33)	9 (7.50)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.42	.71	มากที่สุด	8
4. วัสดุ อุปกรณ์และคอมพิวเตอร์ สำหรับการฝึกอบรมเพียงพอต่อ การจัดฝึกอบรม	54 (45.00)	57 (47.50)	6 (5.00)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.35	.69	มากที่สุด	9
5. วัสดุ อุปกรณ์ ประกอบการเรียน การสอนมีความทันสมัย	73 (60.83)	33 (27.50)	11 (9.17)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.47	.77	มากที่สุด	5
6. คู่มือประกอบการฝึกอบรม สอดคล้องกับกับเนื้อหาหลักสูตร การฝึกอบรม	72 (60.00)	30 (25.00)	16 (13.33)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.43	.79	มากที่สุด	7
7. การจัดห้องฝึกอบรมมี ความเหมาะสมกับลักษณะ การฝึกอบรม	67 (55.83)	41 (34.17)	12 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46	.67	มากที่สุด	6
8. ขนาดของห้องเรียนมีความ เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม	83 (69.17)	26 (21.67)	10 (8.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.59	.68	มากที่สุด	1
9. ห้องฝึกอบรมมีความสะอาดและ บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้	79 (65.83)	23 (19.17)	16 (13.33)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.49	.79	มากที่สุด	4
10. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ พื้นฐานที่เหมาะสมกับหลักสูตร	40 (33.33)	63 (52.50)	17 (14.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	.67	มาก	11
11. ผู้เข้ารับการฝึกมีการอ่าน เอกสาร ตำรา ประกอบการฝึก ล่วงหน้าก่อนฝึกในแต่ละครั้ง	73 (60.83)	34 (28.33)	13 (10.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	.67	มากที่สุด	3
12. ผู้เข้ารับการฝึกมีการค้นคว้าหา ความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจาก การฝึกในห้องเรียน	74 (61.67)	29 (24.17)	16 (13.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.47	.76	มากที่สุด	5
รวม						4.44	.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านประเมินปัจจัยเบื้องต้นคิดว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.44$) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมคิดว่าขนาดของห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.59$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีการเตรียมการสอน มีแผน การสอนและจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า และ ผู้เข้ารับการฝึกมีการอ่านเอกสาร ตำรา ประกอบการฝึกล่วงหน้าก่อนฝึกในแต่ละครั้ง ($\mu = 4.52$), ($\mu = 4.50$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.19$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านประเมินกระบวนการ

ประเมินกระบวนการ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างชัด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างชัด				
1. ครูผู้สอนจัดอบรมตามหัวข้อของหลักสูตรครบถ้วน	59 (49.17)	44 (36.67)	16 (13.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.34	.74	มากที่สุด	6
2. ครูผู้สอนมีการจัดสื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้	69 (57.50)	31 (25.83)	18 (15.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.39	.80	มากที่สุด	4
3. ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	53 (44.17)	50 (41.67)	15 (12.50)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.28	.75	มากที่สุด	7
4. ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้	64 (53.33)	38 (31.67)	15 (12.50)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.36	.80	มากที่สุด	5
5. มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงานได้จริง	63 (52.50)	46 (38.33)	10 (8.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.43	.68	มากที่สุด	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเมินกระบวนการ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. มีการจัดกระบวนการเรียน การสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	73 (60.83)	37 (30.83)	10 (8.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.53	.65	มากที่สุด	1
7. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุงมีการบริหารจัดการ หลักสูตรให้สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม	39 (32.50)	66 (55.00)	13 (10.83)	2 (1.67)	0 (0.00)	4.18	.69	มาก	8
8. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุงมีการอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่ มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม	79 (65.83)	20 (16.67)	21 (17.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.48	.78	มากที่สุด	2
	รวม					4.37	.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านประเมินกระบวนการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อประเมินกระบวนการหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย พบว่า มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.53$) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีการอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม ($\mu = 4.48$) และ มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงานได้จริง ($\mu = 4.43$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีการบริหารจัดการหลักสูตรให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.18$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินผลผลิต

ประเมินผลผลิต	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ	69 (57.50)	36 (30.00)	11 (9.17)	4 (3.33)	0 (0.00)	4.42	.80	มากที่สุด	3
2. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปออกแบบและปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีคุณภาพ	78 (65.00)	27 (22.50)	12 (10.00)	3 (2.50)	0 (0.00)	4.50	.78	มากที่สุด	1
3. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้	66 (55.00)	40 (33.33)	13 (10.83)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.43	.72	มากที่สุด	2
4. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยีการเขียนเว็บไซต์	61 (50.83)	43 (35.83)	15 (12.50)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.37	.73	มากที่สุด	5
5. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในการตกแต่งเว็บเพจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	56 (46.67)	48 (40.00)	12 (10.00)	4 (3.33)	0 (0.00)	4.30	.78	มากที่สุด	7
6. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือในการสร้างเว็บเพจ	64 (53.33)	38 (31.67)	17 (14.17)	1 (0.83)	0 (0.00)	4.38	.76	มากที่สุด	4
7. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการพัฒนางาน/พัฒนาองค์กรได้	55 (45.83)	50 (41.67)	13 (10.83)	1 (0.83)	1 (0.83)	4.31	.77	มากที่สุด	6
	รวม					4.38	.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความและอันดับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมินผลผลิตพบว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านประเมินผลผลิตหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$) เมื่อพิจารณา โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปออกแบบและปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.50$) รองลงมาคือ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้ ($\mu = 4.43$) และ ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ ($\mu = 4.42$) ส่วนอันดับ

สุดท้ายคือ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในการตกแต่งเว็บเพจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.30$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและอันดับของความคิดเห็นการประเมินหลักสูตรภาพรวมในแต่ละด้าน

ด้าน	μ	σ	แปรความ	อันดับ
ด้านที่ 1 การประเมินบริบท	4.43	.63	มากที่สุด	2
ด้านที่ 2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น	4.44	.57	มากที่สุด	1
ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ	4.37	.60	มากที่สุด	4
ด้านที่ 4 การประเมินผลผลิต	4.38	.64	มากที่สุด	3
รวม	4.41	.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความและอันดับของความคิดเห็นการประเมินผลหลักสูตรของการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปภาพรวม พบว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยรวม คือ หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.41$) เมื่อพิจารณาแล้วมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ($\mu = 4.44$) การประเมินบริบท ($\mu = 4.43$) การประเมินกระบวนการ ($\mu = 4.38$) และการประเมินผลผลิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.37$)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ควรรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นในจำนวนที่ไม่มากเกินไป เพื่อเวลาสอนอาจารย์จะดูแลทั่วถึงและใกล้ชิดกว่า 5 คน
2. ควรมีช่องทางหลาย ๆ ช่องทางในการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม เช่น ใบปลิว วิทยุ 7 คน
3. ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมจาก 30 ชั่วโมง ให้มากกว่าเดิมเพื่อจะได้เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วยิ่งขึ้น 4 คน

ข้อเสนอแนะที่นอกเหนือไปจากการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคือ

1. ควรมีกาแฟ ขนม ที่บริการเพียงพอในแต่ละวันในการฝึกอบรม 2 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ทัศนศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป” มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ทัศนศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและเพื่อศึกษาแนวทางปรับปรุงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประชากรคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามจากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.33 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปีมากที่สุด ร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป-60 ปี ร้อยละ 53.00, 13.33 และ 1.67 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 16.67 และ 10.83 ตามลำดับ ด้านรายได้ส่วนใหญ่จะมีรายได้ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ รายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.33, 7.50 และ 6.67

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพในด้านต่าง ๆ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

โดยภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ คิดว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้น หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินบริบท, ด้านการประเมิน

ผลผลิต และด้านการประเมินกระบวนการหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินบริบท พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด หลักสูตรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการเขียนเว็บไซต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการศึกษาด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้นส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการศึกษาด้านการประเมินกระบวนการ พบว่าพบว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีการบริหารจัดการหลักสูตรให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการศึกษาด้านการประเมินผลผลิต พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านประเมินผลผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้เข้าอบรมมีความรู้ในการตกแต่งเว็บเพจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ทัศนศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ

ด้านปัจจัยนำเข้า คือควรรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น ในจำนวนที่ไม่มากเกินไป เพื่อเวลาสอนอาจารย์จะดูแลทั่วถึงและใกล้ชิดกว่า และควรมีช่องทางหลาย ๆ ช่องทางในการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม เช่น ใบปลิว วิทยุ

ด้านกระบวนการ คือ ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมจาก 30 ชั่วโมง ให้มากกว่าเดิม เพื่อจะได้เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วยิ่งขึ้น

ด้านการบริการ ที่นอกเหนือจากข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเขียนเว็บไซต์แล้ว คือ ควรมีกาแฟ ขนม ที่บริการเพียงพอในแต่ละวันในการฝึกอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ทัศนศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งผลการประเมินทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานศิริ ไพศาลนันท์ (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา: ทัศนศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาร.ป.ม. รุ่น 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช่

ในการวิจัยได้แก่ นักศึกษา ร.ป.ม. สาขาานโยบายสาธารณะ รุ่นที่ 3 จำนวนทั้งสิ้น 80 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปีและสมรสแล้ว ประกอบอาชีพรับราชการและทำงานในธุรกิจเอกชน มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 บาทขึ้นไป ต่อเดือน นักศึกษา ร.ป.ม. ส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการเรียนการสอนในภาพรวมมีความเหมาะสมค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรจิตต์ ทองนิล ร.น. (2549) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเลของนักเรียนท่าทหารเรือ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินหลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเล ของนักเรียนท่า โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 18 คน ครูฝึก จำนวน 22 คน นักเรียนท่า จำนวน 150 คน ผู้ร่วมงานของผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเลของนักเรียนท่า โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ผ่องพุดิและคณะ (2553, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยกลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษา ปีการศึกษา 2552 จำนวน 403 คน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2549-2551 จำนวน 446 คน และหัวหน้าหน่วยงานของบัณฑิต จำนวน 223 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie and Morgan 1 คัดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 549 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้าน โครงสร้างและเนื้อหารายวิชา ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่สามารถตัดสินใจได้ว่าหลักสูตรที่ทำการวิจัยนั้นมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณภาพ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กรมากที่สุด จึงทำให้ผลการวิจัยที่ออกมาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ กรณีศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแนวคิดและพึงพอใจต่อ

การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน และเพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการปรับปรุง การฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

เชิงนโยบาย

1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานที่มีความจำเป็นในการต่อยอดหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์

2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงควรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของครูผู้สอนในการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

เชิงปฏิบัติ

1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงควรประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมในแต่ละครั้ง อย่างทั่วถึงที่สามารถทำให้ทุกคนได้ทราบถึงข่าวการฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย

2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมในแต่ละ หลักสูตรเพื่อเปิด โอกาสให้ผู้เข้าอบรมเลือกหลักสูตรได้ให้สอดคล้องกับความต้องการ

เชิงวิชาการ

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มกลุ่มหลักสูตรการเขียนเว็บอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำวิจัยภายใต้เงื่อนไขเวลาที่จำกัด ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ ครบคลุมทุกกระบวนการ ซึ่งในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูลให้ได้ผลครอบคลุมมากกว่านี้

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2554). *ประวัติของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง*. วันที่ค้นข้อมูล 3 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก: http://www.home.dsd.go.th/it/index.php?option=com_content&view=article&id=89&Itemid=86
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2532). *ทิศทางการวิเคราะห์กำลังคนเพื่อการอุดมศึกษา*. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องทิศทางการวางแผนอุดมศึกษา ระยะที่ 7*, หน้า 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2531). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการฝึกอบรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิตนา แคมมณี. (2540). *การประเมินผลหลักสูตร* ในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ), *รวมบทความทางการประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย ถามะพันธ์. (2549). *การประเมินหลักสูตรนักเรียนจำ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรภักดิ์ ทองนิล. (2549). *การประเมินหลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติในทะเลของนักเรียนจำทหารเรือ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้อย ศิริโชติ. (2524). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นุชนาฏ ผ่องพุดิและคณะ. (2553). *รายงานผลการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ประทีป แสงเปี่ยมสุข. (2546). *การประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนระดับศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง*. วันที่ค้นข้อมูล 5 ธันวาคม 2554 เข้าถึงได้จาก: <http://www.inspect12.moe.go.th/insite/vijai.htm#012>

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ.
- ปานศิริ ไพศาลนันท์. (2544). *การประเมินผลหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสำหรับ
ผู้บริหารสาขาวิชานโยบายสาธารณะ กรณีศึกษาความคิดเห็นนักศึกษารป.ม. รุ่น 3.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4).*
กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รดี ธนารักษ์และคณะ. (2549). *รายงานผลการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรศิลปศาสตร์
สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์. อุดรดิตต์:
สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.*
- ระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2554). *ข้อมูลการดำเนินงานการฝึกอบรมหลักสูตร
ยกระดับฝีมือแรงงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์. วันที่ค้นข้อมูล 1 ธันวาคม 2554,
เข้าถึงได้จาก: <http://www.115.31.139.81/DSDorcl>. (Available on: 2011, November 30).*
- วิโรจน์ วังแก้วหิรัญ. (2548). *การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมนักเรียนนักร้องน้ำใจ
ซันด์นหน่วยสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง. (2554). *ภารกิจศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง.
วันที่ค้นข้อมูล 26 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก: <http://www.plsd.go.th/webpage/06-mission.html>*
- สังัด อุทรนันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สุกัญญา ทองนาค. (2549). *รายงานผลการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรคณิตศาสตร์-วัดผล
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ ปีการศึกษา 2548. อุดรดิตต์:
สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.*
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. (2524). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเขาว์. (2537). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อนิรุท สวัสดิ์. (2548). การประเมินผลหลักสูตรนายนทหารอาวุโส พ.ศ. 2548 ของสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุชา เฟื่องสุวรรณ. (2549). การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2533). คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไร อภิชาติบัณฑิตและคณะ. (2548). รายงานผลการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพ และเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Provus, M. N. (1971). *Discrepancy Evaluation*. Berkeley, California: McCutcheon.
- Stake, R. E. (1967). The Contenance of education evaluation, *Teachers College Record*, 68(4), pp. 523-540.
- Stufflebeam, D. L. (1977). The use of experimental design in educational evaluation. *Journal of Educational Measurement*, 8(4), 267-274.
- Tyler, R. W. (1949). *Education Evaluation: New Roles Means*. Chicago: University of Chicago Press.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ID.....

การประเมินผลหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตรของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมอาชีพ วิชาชีพ ครุศึกษา หลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มุ่งที่จะประเมินหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โปรดประเมินความคิดเห็นที่เป็นจริง
เพราะคำตอบของท่านจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเขียนเว็บไซต์ด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูป ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบริบท ประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเมินความพร้อมและความเหมาะสมของครูฝึกอบรม สื่อการเรียน
การสอน อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

ด้านกระบวนการ ประเมินกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการหลักสูตร

ด้านผลผลิต ประเมินประสิทธิภาพของผู้จบฝึกอบรม ประโยชน์ ความรู้ ทักษะที่สามารถ
นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการฝึกอบรมหลักสูตรนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

A1.....

2. อายุ

() 1. อายุไม่เกิน 30 ปี

() 2. 30 ปีขึ้นไป-40 ปี

() 3. 40 ปีขึ้นไป-50 ปี

() 4. 50 ปีขึ้นไป-60 ปี

A2.....

3. วุฒิการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

A3.....

4. รายได้

() 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 2. 10,001 -20,000 บาท

() 3. 20,001-30,000 บาท

() 4. มากกว่า 30,000 บาท

A4.....

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โปรดประเมินความคิดเห็นที่เป็นจริง เพราะคำตอบของท่านจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านที่ 1 การประเมินบริบท

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. จุดมุ่งหมายหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม						B1...
2. หลักสูตรทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการเขียนเว็บไซต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						B2...
3. จุดมุ่งหมายหลักสูตรมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่ต้องก้าวทันเทคโนโลยี						B3...

ด้านที่ 2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ความพร้อมของครูผู้สอน						
4. ครูผู้สอน มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตร						B4....
5. ครูผู้สอนมีการเตรียมการสอน มีแผน การสอนและจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า						B5...
6. ครูผู้สอนเตรียมเนื้อหาวิชาครบถ้วนตามหลักสูตร						B6...
ความพร้อมของสื่อการเรียนการสอน						
7. วัสดุ อุปกรณ์ และ คอมพิวเตอร์สำหรับการฝึกอบรมเพียงพอต่อการจัดฝึกอบรม						B7...
8. วัสดุ อุปกรณ์ ประกอบการเรียน การสอนมีความทันสมัย						B8...
9. คู่มือประกอบการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม						B9...

ด้านที่ 2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ความพร้อมของอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม						
10. การจัดห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับลักษณะการฝึกอบรม						B10...
11. ขนาดของห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม						B11...
12. ห้องฝึกอบรมมีความสะอาดและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้						B12...
ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับหลักสูตร						B13...
14. ผู้เข้ารับการฝึกมีการอ่านเอกสาร ตำรา ประกอบการฝึกล่วงหน้าก่อนฝึกในแต่ละครั้ง						B14...
15. ผู้เข้ารับการฝึกมีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการฝึกในห้องเรียน						B15...

ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
การประเมินกระบวนการเรียนการสอน						
16. ครูผู้สอนจัดอบรมตามหัวข้อของหลักสูตรครบถ้วน						B16...
17. ครูผู้สอนมีการจัดสื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้						B17...
18. ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป						B18...
19. ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการเขียนเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้						B19...
20. มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ ความสามารถ ไปปฏิบัติงานได้จริง						B20...
21. มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ ใช้นในชีวิตประจำวันได้						B21...

ด้านที่ 3 การประเมินกระบวนการ

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
22. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีการบริหารจัดการหลักสูตรให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม						B22...
23. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงมีการอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม						B23...

ด้านที่ 4 การประเมินผลผลิต

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ประโยชน์ ความรู้ ทักษะ						
24. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ						B24...
25. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปออกแบบและปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีคุณภาพ						B25...
26. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้						B26...
27. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาให้ก้าวหน้าเทคโนโลยีการเขียนเว็บไซต์						B27...
28. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ในการตกแต่งเว็บเพจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป						B28...
29. ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเครื่องมือในการสร้างเว็บเพจ						B29...
30. ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการพัฒนางาน/ พัฒนาองค์กรได้						B30...

