

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามแนวคิด
การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา
AN APPLYING THE EVALUATION MODEL OF SHORT COURSE
CURRICULUM BASED ON EMPOWERMENT EVALUATION APPROACH
IN VOCATIONAL COLLEGE

นิตี นาชิต^{1*} ชัยวิชิต เชียรชนะ² และศิริรักษ์ รัชชุตานติ³
Niti Nachit^{1*} Chaiwichit Chianchana² and Sirirak Ratchusanti³

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
^{1,2,3}Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok,
Bangkok 10800, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: nitinachit@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อประเมินคุณภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock: T) ขั้นการตั้งเป้าหมาย (setting goals: S) ขั้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies: Ds) และขั้นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress: Dp) และในแต่ละขั้นตอนของการประเมินต้องดำเนินการตามกิจกรรม เครื่องมือ ห่วงเวลา ผลลัพธ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้เกิด ตลอดจนบทบาทของผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมิน สามารถดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นได้จริงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า รูปแบบมีอรรถประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด และมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตร การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

Abstract

The purposes of this research were to 1) try out of an evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach in vocational college, and 2) analyze the quality of an evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach in colleges under Office of the Vocational Education Commission. The research informants were experts, deputy directors, heads of Curriculum and Instruction Section, and heads of Assessment and Evaluation in vocational colleges selected by the required criteria. The statistics used in the study were median, interquartile range, mean, and standard deviation.

The research results revealed that;

1. Regarding the tryout of an evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach in colleges under Office of the Vocational Education Commission, it was found that there were 4 steps: Taking stock (T), Setting goals (S), developing strategies (Ds), and Documenting progress (Dp). The evaluation's steps must be conducted by required of stakeholders on the model activity; it can be carried out to evaluate the short courses training in vocational colleges.

2. The quality of model was that utility, feasibility, property and accuracy were at the highest level. The operations with the evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach were satisfied at the high level.

Keywords: An Applying the Model of Curriculum Evaluation, Empowerment Evaluation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะที่พร้อมจะประกอบอาชีพได้ และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาลงสู่การปฏิบัติ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าหลักสูตรคือสิ่งที่นำเอาความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา (Buasri, 1999, pp. 10-11) เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ มีทักษะ เกิดความคิดและทัศนคติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (Methapatara, n.d., p. 2) จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

หลักสูตรที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อกระบวนการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนในอนาคตด้วย กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปมี 4 ขั้นตอนหลัก (Wongyai, 1994, pp. 25-27) คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับชาติ หลักสูตรเดิม สภาพและปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประชากร ทฤษฎี และจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร และวางแผนการใช้หลักสูตร โดยกำหนดหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้รวมเรียกว่าโครงสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3

การดำเนินการใช้หลักสูตร โดยนำโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด และขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบกระบวนการใช้หลักสูตรหรือการประเมินหลักสูตร ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Chuaratanaphong (1996, p. 3) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหรือหลักสูตรในลักษณะใดก็ตาม เมื่อนำหลักสูตรนั้นๆ ไปใช้ระยะหนึ่งแล้วจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินหลักสูตรเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อการแก้ไขปรับปรุง พัฒนา หรือเป็นข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการหลักสูตรสรุปได้ว่า กระบวนการที่สำคัญต่อการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร คือ การประเมินหลักสูตร ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเป็นบทบาทของสถานศึกษาที่จะนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานให้เกิดผลสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อตรวจสอบและตัดสินว่าหลักสูตรนั้นมีคุณค่า บรรลุตามหลักการ จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งการประเมินหลักสูตรมีหลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับแบบของการประเมินซึ่งแต่ละจุดเน้นแตกต่างกัน คือ 1) รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น รูปแบบของไทเลอร์ ครอนบาค และคริกแพตทริก 2) รูปแบบการประเมินที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น เช่น รูปแบบของสเตค สคริเวน และโพรวิส และ 3) รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่างๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น รูปแบบของ สดฟเฟิลบิม ที่เรียกว่า CIPP หรือรูปแบบของกูบา ที่มีกระบวนการที่สอดคล้องกับ Promjouv (2009, p. 50) นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการประเมินที่เน้นการใช้ประโยชน์และใช้การประเมินเป็นฐาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทกับการประเมินด้วย (Chianchana, 2010, p. 70)

ปัจจุบันรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินเริ่มมีบทบาทมากขึ้น เนื่องจากการประเมินแบบมีส่วนร่วมเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทำการประเมินร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับนักประเมินที่มีความรู้ทางการประเมินเป็นอย่างดี ซึ่งมีข้อดีที่เป็นการดึงเอาประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมาใช้ประเมิน และเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานหรือโครงการได้เข้ามามีส่วนร่วมทำการประเมิน กำหนดเป้าหมาย กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบต่างๆ ที่ต้องการร่วมกัน รับรู้ผลการประเมินด้วยตนเองตลอดระยะเวลาการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป เช่น รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Evaluation) รูปแบบการประเมินแบบร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Evaluation) และรูปแบบของ Fetterman ที่เสนอแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) เป็นต้น (Ard-am, 2006, p. 20; Chianchana, 2010, p. 70) ซึ่งถือว่าแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจของ Fetterman มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ ความสามารถในการดึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ให้เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันได้ ซึ่งผลการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจหรือรายงานให้ผู้อำนาจในการตัดสินใจทราบ

ตลอดจนการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้ประเมินจะอยู่ฐานะผู้อำนวยความสะดวก พี่เลี้ยง ผู้ให้คำแนะนำให้ผู้ดำเนินโครงการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถทำการประเมินผล หรือดำเนินการประเมินผลได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน เพราะเป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้เพื่อการวางแผน หรือ กำหนดขอบเขตการประเมินด้วย นอกจากนี้ การประเมินตามแนวคิดเสริมพลังอำนาจยังช่วยลดอคติให้ลดน้อยลงไปได้ อันเนื่องจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งแตกต่างกับการประเมินแบบอื่นที่ผู้ประเมินจะอยู่ในฐานะผู้ตรวจสอบการดำเนินงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในการประเมิน (Ard-am, 2006, p. 42, 80; Promjouy, 2009, p. 72) นอกจากนี้ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมีประโยชน์ คือ 1) ช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน เนื่องจากถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ช่วยเพิ่มการบูรณาการวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน 3) การร่วมมือรวมพลังในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการประเมิน 4) การตัดสินใจด้วยตนเองในกระบวนการประเมินจะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่า หรือความต้องการประเมิน 5) ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิธีวิทยาการวิจัยช่วยสร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบ และการดำเนินการประเมินได้อย่างดี และ 6) ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการ ตั้งแต่แรกเริ่ม และนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน (Promjouy, 2009, p. 75) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบการประเมินที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้นที่ต้องการให้สถานศึกษาเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการ และทุกภาคส่วนในการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันและรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันพบว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาฯ ยังไม่มีรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันที่เหมาะสม กล่าวคือยังไม่มีหรือนำรูปแบบการประเมินที่เน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสันที่มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ ผู้แทนชุมชนผู้แทนครูเป็นอย่างน้อย ตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามกรอบการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำการทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และประเมินประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา
2. เพื่อประเมินคุณภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ (ผู้บริหารสถานศึกษา) หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร) หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล หัวหน้าแผนกวิชา (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ) ผู้ประกอบการ (ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ) ผู้นำชุมชน (ผู้แทนชุมชน) ครูวิชาชีพพระยະສັນ (ผู้แทนครู) และศิษย์เก่าหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ที่ได้จากการเลือกแบบสมัครใจ (Volunteer Sampling) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง เพื่อใช้ในการทดลองและประเมินคุณภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีเงื่อนไข คือ 1) เป็นสถานศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ 2) เป็นสถานศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการ 3) ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมินหลักสูตร 4) บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลอง 5) สถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความสมัครใจ

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการพัฒนาองค์ประกอบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามกรอบแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจของ Fetterman ใน 4 องค์ประกอบ คือ การรวบรวมข้อมูล (taking stock) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (setting goals) พัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย (developing strategies) และจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) ตามคู่มือการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นโดย Nachit, et al. (2013, pp. 37-57)

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ ทำการทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2555 ถึง 30 กันยายน 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 คู่มือการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นโดยนิต Nachit, et al. (2013, pp. 37-57)

1.2 แบบประเมินคุณภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมินงานประเมินของ The Joint Committee on Standards for Education Evaluation (Stufflebeam, 2008, p. 21) ได้แก่ อรรถประโยชน์ (utility) ความเป็นไปได้ (feasibility) ความเหมาะสม (propriety) และความถูกต้อง (accuracy)

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2. ขั้นตอนในการวิจัย

ขั้นตอนในการวิจัย การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นกระบวนการประเมินที่ใช้โมเดลการประเมินเทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน นำไปส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ คือ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในการประเมินหลักสูตร มีรายละเอียดขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

2.1 ดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง เพื่อใช้ในการทดลองและประเมินการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตร ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ วิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์

2.2 วางแผนการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษา

2.3 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.4 ดำเนินการทดลองใช้ตามคู่มือรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจกับกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา โดยการดำเนินการตามขั้นตอน กิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูล (taking stock) หรือตรวจสอบสถานภาพของสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ อยู่จุดใด และการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ผลผลิตสำคัญของขั้นตอนนี้ คือ ผลการดำเนินงานที่แท้จริงของสภาพที่เป็นอยู่เพื่อกำหนดจุดยืน และทำให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึกถึงความจำเป็นของการหาหลักฐานยืนยันผลการดำเนินการ

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (setting goals) ผู้มีส่วนร่วมต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการ อาจจะด้วยวิธีระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป้าหมายที่สำคัญที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายที่สนับสนุนตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไม่ใช่เป้าหมายระยะยาว แต่เป็นเป้าหมายที่สามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมและผลลัพธ์โดยตรง

ขั้นที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) ผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันโดยฉันทามติของผู้มีส่วนร่วมทุกกลุ่ม โดยที่ผู้มีส่วนร่วมต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานของตนเองให้มากที่สุด กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำมาปฏิบัติ แล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความเหมาะสม

ขั้นที่ 4 การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) ผู้มีส่วนร่วมจะถูกร้องขอให้พิจารณาหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือ

เนื่องจากจุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ คือ การพัฒนา ปรับปรุง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้ประเมินภายนอกจึงมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ (Fetterman, 1996, p. 34) ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (training) 2) การอำนวยความสะดวก (facilitation) 3) การได้รับการสนับสนุน (advocacy) 4) การสร้างความกระจ่าง (illumination) 5) การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation) โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกระบวนการเสริมพลัง คือ 1) การเสริม

พลังโดยการพัฒนาความรู้ด้านการประเมินหลักสูตร และ 2) การเสริมพลังโดยการสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการประเมินหลักสูตร

2.5 ประเมินคุณภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.6 ศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.7 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติเพื่อแปลผลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากการระดมสมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

1.1 ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock)

การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูล หรือตรวจสอบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันในสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันในสถานศึกษา โดยการประชุมระดมสมองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 8 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล หัวหน้าแผนกวิชา ครูวิชาชีพพระยาสัน ผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน และศิษย์เก่าหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ผู้วิจัยมีบทบาทในดำเนินการประชุม การอำนวยความสะดวกในการประชุม และกระตุ้นทุกคนมีส่วนร่วมในการระดมสมอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) การประเมินหลักสูตรในระยนี้ ดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ในระหว่างวันที่ 4 – 12 เมษายน 2556 มีผลการดำเนินการประเมินตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมของหลักสูตร พบว่า ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มอบอำนาจให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาดำเนินการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันได้เอง แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีการใช้หลักสูตรวิชาชีพพระยาสันจากส่วนกลาง ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินว่าสิ่งที่หลักสูตรกำหนด อาทิ มาตรฐานรายวิชา เนื้อหาวิชา ระยะเวลาของหลักสูตร เหมาะสมและสอดคล้องกันหรือไม่ ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...ที่วิทยาลัยเราใช้ตอนนี้ก็มีแต่หลักสูตรเดิมๆ นะ ไม่ได้พัฒนาขึ้น

ใหม่ ประเด็นคือเราจะรู้ได้อย่างไรว่า หลักสูตรนั้นยังเหมาะสมหรือยังใช้อยู่หรือไม่...” (PC2) และ “...ต้องดูด้วยว่าเนื้อหาวิชานั้นครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่...” (PC4)

2) ความต้องการของผู้เรียน พบว่า ปัจจุบันสถานศึกษาเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นตามแผนการรับสมัครของสถานศึกษา โดยที่ยังไม่ได้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...อยากให้สถานศึกษาหรือผู้สอนได้สอบถามนักศึกษาด้วยว่าอยากให้สอนอะไร หรืออยากได้อะไร จะได้จัดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของเขา...” (PC8)

3) ความต้องการของชุมชน ตลาดแรงงาน พบว่า สถานศึกษายังไม่มีการพัฒนาหลักสูตรให้มีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...สถานศึกษายังไม่เคยไปสอบถามสถานประกอบการเลยว่าเขาอยากได้ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีลักษณะอย่างไร ดังนั้นต้องพิจารณาว่าเนื้อหาวิชาหรือคำอธิบายรายวิชาสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาประกอบการอยู่หรือไม่...” (PC6)

4) การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร ห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...อยากให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย ที่ตรงกับที่ปัจจุบันเขาใช้กันอยู่จริง...” (PC5)

5) สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา พบว่า สถานศึกษาได้มีการพัฒนา นักศึกษาให้มีความรู้และทักษะในสาขาวิชาที่สอนโดยการให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริง ตลอดจนมีการสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เราเน้นให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดอยู่แล้ว...” (PC1)

6) ความพร้อมของครูและบุคลากร พบว่า สถานศึกษามีการจัดครูเข้าสอนตามคุณวุฒิ และประสบการณ์ และมีการกำหนดให้ครูต้องดำเนินการจัดทำแผนการสอน เอกสารการสอน สื่อการสอน และแบบทดสอบภาคปฏิบัติ โดยมีการประเมินผลตามลำดับขั้นทุกภาคเรียน ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...ครูต้องทำแผนการสอนอยู่แล้ว เพราะเป็นข้อกำหนดของฝ่ายวิชาการให้ครูทุกคนต้องทำ แต่การทำสื่อการสอนที่ทันสมัย บางทีก็ทำไม่ได้เพราะอายุมาก ไม่ถนัดเทคโนโลยี...” (PC5)

7) ระบบและกลไกการจัดทรัพยากรการฝึกอบรม พบว่า ในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้นมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ตลอดจนห้องสมุดและ แหล่ง วิทยาการอื่นๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...การขออนุมัติเปิดสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ครูจะต้องดำเนินการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียนให้พร้อม โดยมีการสำรวจว่ามี เพียงพอกับจำนวนผู้เรียนหรือไม่ ถ้าไม่พอก็จะได้เตรียมดำเนินการจัดหาให้ทันกับการจัดการเรียนการสอนต่อไป...” (PC1)

1.1.2 ด้านกระบวนการ (Process) การดำเนินการประเมินด้านกระบวนการ (Process) การประเมินหลักสูตรในระยะนี้ ดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ในระหว่างวันที่ 18 – 30 เมษายน 2556 มีผลการดำเนินการประเมินตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

1) การบริหารหลักสูตร พบว่า สถานศึกษาได้มีการจัดครูสอนตามรายวิชาหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น โดยจัดทำเป็นตารางสอน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อม อาคาร

สถานที่ต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานของหลักสูตรกำหนด ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการจัดการด้านอาคารสถานที่ในภาพรวมให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีการสอบถามความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนการศึกษาความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ...” (PC1)

2) การจัดการกระบวนการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ครบตามมาตรฐานของหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย และนำสื่อการสอนที่มีความทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตรงตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...ส่วนใหญ่การจัดการเรียนการสอนของครูหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ก็ใช้การสอนแบบฝึกปฏิบัติจริง ในสถานการณ์จริงอยู่แล้ว เพื่อต้องการให้ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้เมื่อเขากลับบ้านไปแล้ว...” (PC5)

3) การวัดและประเมินผล พบว่าสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน มุ่งใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาที่สอน เพื่อให้สามารถวัดความรู้และความเข้าใจของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง แต่ยังคงขาดการวัดผลแบบเทคนิคการวัดและประเมินผลใหม่ๆ ให้กับครูหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...อยากให้วิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมเทคนิคการวัดผลและประเมินผลให้กับครูทุกคน เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการทดสอบนักศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา...” (PC3)

4) การนิเทศและกำกับติดตาม พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดให้ผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา ทำการนิเทศการสอน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการเรียนของผู้จบการศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป แต่ยังคงขาดระบบการติดตามช่วยเหลืออย่างทั่วถึงในกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือ ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...วิทยาลัยมีการจัดระบบการนิเทศภายในด้วย โดยจัดทำในรูปของคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะทำรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ...” (PC2)

1.1.3 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome) การดำเนินการประเมินด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome) การประเมินหลักสูตรในระยะนี้ ดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ในระหว่างวันที่ 1-10 พฤษภาคม 2556 มีผลการดำเนินการประเมินตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้จบการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้จบการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด และเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน พ.ศ. 2551 ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...วิทยาลัยใช้เกณฑ์การจบการศึกษาตามระเบียบว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน พ.ศ.2551 คือ มีผลการเรียนตั้งแต่ 1.00 เป็นต้นไป สามารถจบการศึกษาได้...” (PC2)

2) ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร พบว่า สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการศึกษาความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันของสถานศึกษา รวมถึงมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อผู้สำเร็จการศึกษหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันด้วย โดยมีการนำผลที่ได้รับมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันในครั้งต่อไป ดังข้อคิดเห็นจากการประชุมระดมสมอง ดังนี้ “...งานหลักสูตรฯจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้สำเร็จ

การศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันทุกปีการศึกษา โดยนำผลมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาในรุ่นต่อไป...” (PC2)

1.2 ขั้นการตั้งเป้าหมาย (setting goals)

การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการกำหนดเป้าหมายในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันในสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเป้าหมาย โดยการระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายของการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย

1.2.2 การกำหนดขอบเขตของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมกันกำหนดขอบเขตของการประเมิน โดยใช้โครงการสอนอาชีพให้กับทหารก่อนปลดประจำการ ของวิทยาลัยสารพัดช่างบุรีรัมย์ร่วมกับจังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บก่อนที่จะมีการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน

2) การออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมกันออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน

3) การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมกันกำหนดเกณฑ์การประเมินวิชาชีพพระยาสัน คือ จะต้องมีความเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3.50) ขึ้นไป

ตาราง 1 การออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

จุดมุ่งหมายของการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
เพื่อประเมินคุณภาพของปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรก่อนการนำไปใช้	สภาพในการดำเนินการ การ 1. บริบทของหลักสูตร 2. ความต้องการของผู้เรียน 3. ความต้องการของชุมชนตลาดแรงงาน 4. การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา 5. สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา	1. ผู้นำชุมชน 2. ผู้ประกอบการ 3. ครูผู้สอน 4. หนง.หลักสูตร 5. ผู้บริหาร	แบบสอบถาม	1. ค่าเฉลี่ย 2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับมาก (3.50 ขึ้นไป)

จุดมุ่งหมายของการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
	6. ความพร้อมของครูและบุคลากร				
	7. ระบบและกลไกการจัดทรัพยากรการฝึกอบรม				

ตาราง 2 การออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านกระบวนการ (Process)

จุดมุ่งหมายของการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
เพื่อประเมินคุณภาพของกระบวนการระหว่างการใช้หลักสูตร	สภาพในการดำเนินการ 1. การบริหารหลักสูตร 2. การจัดกระบวนการเรียนการสอน 3. การวัดและประเมินผล 4. การนิเทศและกำกับติดตาม	1. ครูผู้สอน 2. ผู้บริหาร	แบบสอบถาม	1. ค่าเฉลี่ย 2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับมาก (3.50 ขึ้นไป)

ตาราง 3 การออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcome)

จุดมุ่งหมายของการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการประเมิน
เพื่อประเมินคุณภาพของผลผลิตและผลลัพธ์ของหลักสูตร	สภาพในการดำเนินการ 1. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้จบการศึกษา 2. ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร	1. ครูผู้สอน 2. ผู้ประกอบการ 3. ศิษย์เก่า	แบบสอบถาม	1. ค่าเฉลี่ย 2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับมาก (3.50 ขึ้นไป)

1.3 ขั้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการกำหนดวิธีการในเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ช่วยกันกำหนดวิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตัวเอง จะทำให้เกิดความรวดเร็วและทำให้แบบประเมินกลับคืนมาครบทุกฉบับ

1.4 ขั้นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการรวบรวมหลักฐานตามเครื่องมือประเมิน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน หลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน สรุปลผลและรายงานผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ผลการประเมินผลว่า ทุกรายการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดีขึ้น

โดยในระหว่างดำเนินการตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิด การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเกตพบปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินการตาม รูปแบบ ดังนี้

1) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจขาดความมั่นใจในตนเองในการเสริมพลังด้านการให้ความรู้ (Training) และการสร้างความกระจ่าง (Illumination) เนื่องจากพื้นฐานความรู้ของผู้ประเมินเสริมพลังหรือรอง ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านการวัดและประเมินผล และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำการ ประเมินหลักสูตรด้านรูปแบบอื่นๆ มาก่อน

2) ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจขาดทักษะในการเป็นผู้ดำเนินการประชุมกลุ่ม (Monitoring) ทำให้ทีมประเมินหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่แสดงความคิดเห็นออกมาในประเด็นที่กำลังศึกษาเท่าที่ควร ทำให้การ ระดมสมองดังกล่าวได้ข้อมูลที่ไม่เพียงพอ

3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมเป็นทีมประเมินเสริมพลังอำนาจ มีภารกิจงานตามบทบาทและ หน้าที่ในโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาจำนวนมาก ทำให้มีเวลาจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมประเมินหลักสูตร วิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ส่งผลต่อระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน หลักสูตรในภาพรวม

4) สถานศึกษาที่ผู้วิจัยไปทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิด การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไม่ได้มีการกำหนดแผนงาน/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีเกี่ยวกับการ ประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ทำให้ส่งผลต่อการดำเนินการเนื่องจากทีมประเมินเสริมพลังขาดงบประมาณใน การดำเนินการ ต้องมีการขออนุมัติปรับแผนโดยเจียดจ่ายจากโครงการอื่นๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการประเมิน หลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปผลการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิดการ ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า ในแต่ละขั้นตอน ของการประเมินต้องดำเนินการตามกิจกรรม เครื่องมือ ระยะเวลา ผลลัพธ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้เกิด ตลอดจนการแสดงผลของรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการซึ่งทำหน้าที่ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจ สามารถ ดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันได้จริงตามคู่มือรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตาม แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิด การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.1 ประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบ เสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตาราง 4 ประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (n = 8)

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	อรรถประโยชน์ (utility)	4.92	0.19	มากที่สุด
1	สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพและผลของการดำเนินการตามหลักสูตรอย่างแท้จริง	4.93	0.13	มากที่สุด
2	เสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.92	0.13	มากที่สุด
3	เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษา	4.97	0.09	มากที่สุด
4	ส่งเสริมการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	4.89	0.26	มากที่สุด
5	ช่วยพัฒนาระบบงานการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในสถานศึกษา	4.90	0.22	มากที่สุด
	ความเป็นไปได้ (feasibility)	4.89	0.21	มากที่สุด
6	สามารถนำไปใช้จริงได้ในสถานศึกษา	4.94	0.13	มากที่สุด
7	มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.86	0.26	มากที่สุด
8	เข้าใจง่ายและไม่ยุ่งยากซับซ้อน	4.89	0.26	มากที่สุด
	ความเหมาะสม (propriety)	4.87	0.18	มากที่สุด
9	มีกระบวนการที่สอดคล้องกับหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของสถานศึกษา	4.83	0.30	มากที่สุด
10	มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.91	0.21	มากที่สุด
11	เป็นการดำเนินการภายใต้กรอบภาระงานของสถานศึกษา	4.89	0.26	มากที่สุด
	ความถูกต้อง (accuracy)	4.87	0.25	มากที่สุด
12	มีความถูกต้องตรงกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	4.89	0.26	มากที่สุด
13	มีเกณฑ์การประเมินที่ทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง	4.89	0.21	มากที่สุด
14	มีความน่าเชื่อถือในผลการประเมินหลักสูตร	4.83	0.39	มากที่สุด

ตาราง 4 แสดงประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 5 ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (n = 8)

ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	การให้ความรู้ (training)	4.67	0.49	มากที่สุด
1	การให้ความรู้ทำให้ท่านเข้าใจวิธีการในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.50	0.53	มากที่สุด
2	การให้ความรู้ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเองและสามารถดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນได้	4.75	0.46	มากที่สุด
3	ท่านได้เรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.75	0.46	มากที่สุด
	การอำนวยความสะดวก (facilitation)	4.62	0.48	มากที่สุด
4	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.50	0.53	มากที่สุด
5	ท่านได้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.75	0.46	มากที่สุด
	การได้รับการสนับสนุน (advocacy)	4.58	0.50	มากที่สุด
6	ท่านได้รับการกระตุ้นและกำลังใจในการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.75	0.46	มากที่สุด
7	ท่านได้รับการเสริมแรงในการการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.62	0.51	มากที่สุด
8	ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນจากผู้เกี่ยวข้อง	4.37	0.51	มากที่สุด
	การสร้างความกระจ่าง (illumination)	4.43	0.51	มาก
9	ท่านได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.37	0.51	มาก
10	ท่านได้เรียนรู้กระบวนการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນผ่านกิจกรรมการให้ความรู้และกระบวนการมีส่วนร่วม	4.50	0.53	มากที่สุด
	การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation)	4.59	0.49	มากที่สุด
11	ท่านสามารถออกแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນได้	4.75	0.46	มากที่สุด
12	ท่านสามารถพัฒนาเครื่องมือและวิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນได้	4.62	0.51	มากที่สุด
13	ท่านสามารถจัดทำรายงานผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນได้	4.37	0.51	มาก
14	ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ	4.62	0.51	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจด้านการให้ความรู้ในระดับมากที่สุด ด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างความรู้ความกระจ่างอยู่ในระดับมาก และด้านการมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่าในแต่ละขั้นตอนของการประเมินต้องดำเนินการตามกิจกรรมเครื่องมือ ห่วงเวลา ผลลัพธ์ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้เกิด ตลอดจนบทบาทของผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมิน สามารถดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นได้จริงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนที่สำคัญ โดยมีกระบวนการศึกษาที่วินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย ของตัวหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตรและเพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป (Kanjana-wasee, 2003, p. 4) อีกทั้งรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง อันจะให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Chianchana, 2010, p. 70) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fetterman, et al. (2010, pp. 813-820) ได้ดำเนินการประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ: แนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนแพทย์ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการทำให้สถาบันได้รู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนแพทย์ให้ดีขึ้นอีกด้วย และในระหว่างดำเนินการตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ ผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจขาดความมั่นใจในตนเองในการเสริมพลังด้านการให้ความรู้และการสร้างความกระจ่าง รวมถึงการขาดทักษะในการเป็นผู้ดำเนินการประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการกำหนดผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจจะต้องมีการคัดเลือกหรือกำหนดผู้ประเมินเสริมพลังอำนาจที่มีศักยภาพในการที่จะกระตุ้นทีมงานประเมินให้สามารถร่วมกันดำเนินการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะในการประเมินและสร้างองค์ความรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Fetterman and Wandersman (2005, pp. 42 - 72) ที่ระบุว่าผู้ประเมินตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจต้องทำหน้าที่ฝึกอบรมและช่วยสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พัฒนาสมรรถนะในการประเมิน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผล จนนำไปสู่การมีความสามารถในการประเมินด้วยตนเอง และสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการใช้องค์ความรู้ในการประเมิน การสร้างเครื่องมือ รวมทั้งช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกโครงการ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการเกิดนวัตกรรมใหม่ในโครงการต่อไป

2. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ อยู่ในระดับมากขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทางด้านวิชาการของสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด สอดคล้องกับ Fetterman (1996, pp. 18 – 20) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจว่า ถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง และช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิสัยทางการวิจัย ช่วยสร้างความเข้าใจให้ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการออกแบบและการดำเนินการประเมินได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ Worain (2006, pp. 240 - 241) ที่ได้พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประยุกต์การประเมินแบบเสริมพลัง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก สอดคล้องกับ Sripanomtanakorn, et al. (2007, p. 48-62) ที่ได้ประเมินเสริมพลังปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า คณะครูซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี เรียนรู้ทักษะการประเมินและการได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ Wongkorn (2004, p. 187) ที่ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครูด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความรู้ความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับครูและบุคลากรในการนำเอานวัตกรรมการประเมินรูปแบบที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริงมาใช้ ตลอดจนการให้อำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ จากผลการประเมินที่มาจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง

1.2 สถานศึกษาที่นำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ จะต้องให้ความสำคัญกับการคัดเลือกหรือกำหนดให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือผู้ประเมินอื่นที่มีศักยภาพ ในการเป็นผู้ประเมินตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ตลอดจนสร้างทีมประเมินภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมและเป็นไปตามความสมัครใจ จากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยในการดำเนินการประเมินและการตัดสินใจผลการประเมินจะต้องระมัดระวังให้เกิดความลำเอียง (Bias) น้อยที่สุด

1.3 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษา

References

- Ard-am, O. (2006). *Empowerment evaluation: Another challenging solution*. Bangkok: Plan Printing. (in Thai)
- Buasri, T. (1999). *Curriculum theory: Design and development*. Bangkok: Pattana. (in Thai)
- Chianchana, C. (2010). Evaluation compass. *Suranaree J. Soc. Sci.*, 4(2), 67-76. (in Thai)
- Chuaratanaphong, J. (1996). *Curriculum development: principles and guidelines*. Bangkok: Aleen Press. (in Thai)
- Fetterman David, M., Kaftarian, Shakeh. J., & Wandersman, Abraham. (1996). *Empowerment evaluation knowledge and tools for self-assessment & accountability*. Californai: SAGE Publications.
- Fetteman David, M., & Wandersman, A. (2005). *Empowerment evaluation principle in practice*. New York: The Guilford Press.
- Fetterman David, M., Deitz, Jennifer, & Gesundheit, Neil. (2010). Empowerment evaluation: A collaborative approach to evaluating and transforming a medical school curriculum. *Academic Medicine*, 85(5), 813-820.
- Kanjanawasee, S. (2003). *Curriculum evaluation: principles and guidelines*. Bangkok: Faculty of Education Chulalongkorn University. (in Thai)
- Methapatara, P. (n.d.). *Document for teaching subject 200401: a curriculum development in vocational and technical education* Bangkok: Faculty of Technical Education King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- Nachit, N., Chianchana, C., & Ratchusanti, S. (2013). The appropriateness study of applying on an empowerment evaluation approach in evaluation of short course curriculum and the feasibility study of its use in college. *Suranaree journal of social science*, 7(2), 37 – 57. (in Thai)
- Promjouy, S. (2009). *Project evaluation techniques*. Nonthaburi: Jatuporn Design. (in Thai)
- Sripanomtanakorn, S., Buosonte, R., Onswad, A., & Meejang, S. (2007). The development of a model for evaluating learning measurement and evaluation systems in basic education institutes using empowerment evaluation method. *Journal of Educational Research and Measurement, Burapha University*, 5(1), 48 – 62. (in Thai)
- Stufflebeam Daniel, L. (2008). *The CIPP Model for evaluation*. In an International Seminar on New Directions in Educational Research, Measurement and Evaluation: The 16th Thailand educational research, measurement and evaluation get-together the 41st anniversary Faculty of Education, Naresuan University. Phitsanulok: Faculty of Education Naresuan Unisersity.

- Wongkorm, K. (2004). *The teacher development model in learning assessment based on empowerment evaluation according to the National Education Act B.E. 2542* (Doctoral dissertation). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Wongyai, W. (1994). *A Process of curriculum development and instruction in practical part*. Bangkok: Suweeriyasan. (in Thai)
- Worain, C. (2006). *A development of quality assurance model in primary school: An empowerment evaluation approach* (Doctoral dissertation). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)