

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

The development a training course curriculum using the model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach implemented in colleges under office of the vocational education commission

นิติ นาชิต (Niti Nachit)**

ชัยวิชิต เชียรชนะ (Chaiwichit Chianchana)***

สิริรักษ์ รัชชานันติ (Sirirak Ratchusanti)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน และกลุ่มทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 24 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความสอดคล้อง 3) ใบงาน 4) แบบทดสอบ และ 5) แบบประเมินการจัดการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความสอดคล้องกันและมีความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

* เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์

This article is part of PhD research

** นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ e-mail address: nitinachit@hotmail.com

A Student of Doctor of Philosophy Program in Vocational and Technical Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. , e-mail : nitinachit@hotmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Asst. Prof. Dr. Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Advisor

**** ดร. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา Dr. Office of the Vocational Education Commission, Co-Advisor

ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพของค่า E1/E2 เท่ากับ 82.41/89.86 และมีผลการประเมินการจัดการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop a training course curriculum using the evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach implemented in colleges under Office of the Vocational Education Commission; and 2) analyze a training course curriculum using the evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach implemented 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 mean, and standard deviation.

The research results revealed that according to the development and study of a training course program using the evaluation model of short course curriculum based on empowerment evaluation approach implemented in colleges under Office of the Vocational Education Commission, it was found that the E1/E2 efficiency of the training program was at 82.41/89.86 and the appropriateness of the program was at the highest level.

Keyword : develop a training course curriculum, empowerment evaluation

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคม ที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม พร้อมทั้งจะประกอบการทำงานอาชีพ ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) เน้นยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยได้ัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 47) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง(สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: ณ) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552- 2559) ที่พัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,

2553: 10-11) ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน มีคุณภาพทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม และมุ่งไปสู่การอยู่ดีมีสุขของคนไทยทั้งปวง

หลักสูตรที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อกระบวนการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนในอนาคตด้วย กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วไปมี 4 ขั้นตอนหลัก (วิชย วงษ์ใหญ่, 2537: 25-27) คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับชาติ หลักสูตรเดิม สภาพและปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปรัชญา ทฤษฎี และจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการใช้หลักสูตร โดยกำหนดหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้รวมเรียกว่าโครงสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการใช้หลักสูตร โดยนำโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด และขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบกระบวนการใช้หลักสูตรหรือการประเมินหลักสูตร ถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับใจทิมพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539: 3) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหรือหลักสูตรในลักษณะใดก็ตาม เมื่อนำหลักสูตรนั้นๆ ไปใช้ระยะหนึ่งแล้วจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินหลักสูตรเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา หรือเป็นข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการหลักสูตร สรุปได้ว่า กระบวนการที่สำคัญต่อการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร คือ การประเมินหลักสูตร ดังนั้นการประเมินหลักสูตรจึงเป็นบทบาทของสถานศึกษาที่จะนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน ให้เกิดผลสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

หลักสูตรทางการศึกษา โดยเฉพาะทางด้านการอาชีวศึกษามีหลักสูตรหลายประเภท โดยปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งสถานศึกษาต้องใช้หลักสูตรแกนกลางที่พัฒนาขึ้นโดยส่วนกลางแล้วนำไปบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จัดการเรียนการสอนตามอัธยาศัย คือ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งสถานศึกษามีแนวทางเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 2 แนวทาง คือ 1) นำหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นแกนกลางที่ได้มีการพัฒนาไว้แล้วไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือ 2) สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นขึ้น ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พุทธศักราช 2551 และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วนำไปบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเช่นกัน โดยหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการประกอบอาชีพได้ในระยะเวลานั้น หรือมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน ตามความประสงค์และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อนำเอาความรู้

ทักษะ ไปประกอบอาชีพ หรือปรับตัวให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในงานอาชีพ ตามความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (อัมพร ภักดีชาติ, 2541: 50) ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันจึงต้องจัดให้ตอบสนองกับความต้องการของชุมชน องค์กรธุรกิจ และสถานประกอบการ ภายใต้กระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งเมื่อมีการใช้หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันไปในระยะเวลาที่เหมาะสม จำเป็นจะต้องมีประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรยังมีความทันสมัย มีคุณค่า และตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรส่วนใด เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ ซึ่งการประเมินหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อตรวจสอบและตัดสินว่าหลักสูตรนั้นมีคุณค่าบรรลุตามหลักการ จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ปัจจุบันรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันที่มุ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินเริ่มมีบทบาทมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการประเมินแบบมีส่วนร่วมเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทำการประเมินร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับนักประเมินที่มีความรู้ทางการประเมินเป็นอย่างดี ซึ่งมีข้อดีที่เป็นการดึงเอาประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมาใช้ประเมิน และเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานหรือโครงการได้เข้ามามีส่วนร่วมทำการประเมิน กำหนดเป้าหมาย กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบต่างๆ ที่ต้องการร่วมกัน รับรู้ผลการประเมินด้วยตนเองตลอดระยะเวลาการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่ง Fetterman (1996: 18 – 20) ได้เสนอแนวคิดรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Evaluation) ที่มีจุดเด่นสำคัญคือ สามารถให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ให้เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันได้ ซึ่งผลการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจหรือรายงานให้ผู้อำนาจในการตัดสินใจทราบ ตลอดจนการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการร่วมมือรวมพลังในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการประเมิน ตระหนักในคุณค่าของการประเมิน และยังเป็นการช่วยสร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบ และการดำเนินการประเมินได้อย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 3 ตอน ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม และความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม
2. ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับวิทยาลัยสารพัดช่าง ในเขตภาคกลาง เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประเมินผลการจัดการฝึกอบรม
3. ติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน
2. กลุ่มทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 24 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ (ผู้บริหารสถานศึกษา) หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร) หัวหน้าแผนกวิชา (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ) ผู้ประกอบการ (ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ) ผู้นำชุมชน (ผู้แทนชุมชน) ครูวิชาชีพพระยะสั้น (ผู้แทนครู) ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากวิทยาลัยสารพัดช่างในเขตภาคกลาง จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย จากวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วย วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม
2. แบบประเมินความสอดคล้อง ใช้แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กับแบบทดสอบของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 3 ระดับ

3. ใบงานใช้สำหรับวัดผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อเรื่องว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความก้าวหน้าของการอบรมเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์ 80 ในตัวแรก

4. แบบทดสอบ ใช้สำหรับการตรวจสอบและตรวจปรับความรู้ ภาคทฤษฎีของผู้เข้าฝึกอบรมภายหลังจากผ่านการอบรมเนื้อหาในแต่ละหัวข้อเรื่อง นอกจากนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์ 80 ในตัวหลัง

5. แบบประเมินการจัดการฝึกอบรม ใช้สำหรับการประเมินผลหลังจากการฝึกอบรมในภาพรวมเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการฝึกอบรมต่อไป

6. แบบติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีการพัฒนาหลักสูตร

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

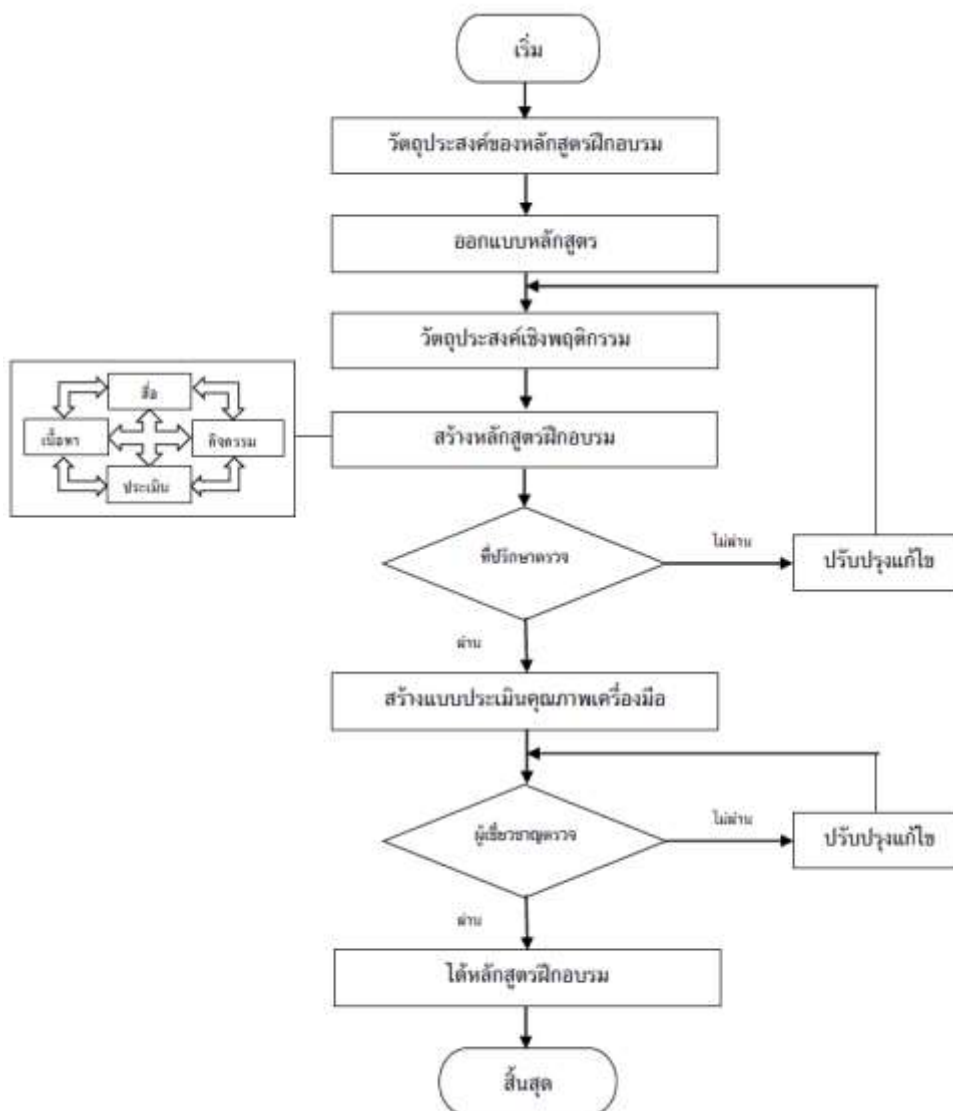
ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้นำเอาคู่มือรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หน่วย หัวข้อหลัก หัวข้อย่อย และเวลาที่ใช้ในการอบรมมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

ศึกษาจากเอกสารคู่มือรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำมาวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง (Topic) เมื่อได้หัวข้อเรื่องครบถ้วนแล้วจึงนำมาแยกย่อยเป็นหัวข้อหลัก (Main Element) และหัวข้อย่อย (Element) แล้วนำมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมต่อไป รายละเอียดโครงสร้างและหัวข้ออบรมในหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำข้อมูลจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ชุดฝึกอบรมประกอบด้วย ใบเนื้อหา ใบงาน แบบทดสอบ เฉลย สื่อประกอบการบรรยาย แบบประเมินผลการฝึกอบรม หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม และประเมินความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างหัวข้อเรื่องการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบของหลักสูตรฝึกอบรม โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม คือ มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป



ภาพที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

1.3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

หลังจากการประเมินความสอดคล้องชุดฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงรายละเอียดต่างๆ ของหลักสูตรฝึกอบรมแล้วนั้น ได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 คน จาก 5 วิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลพบุรี วิทยาลัยเทคนิคลพบุรีแห่งที่ 2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี วิทยาลัยการอาชีพโคกสำโรง และวิทยาลัยการอาชีพชัยบาดาล เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อหาค่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และแบบทดสอบ ซึ่งผลการทดลองใช้พบว่า การหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์

ร้อยละ 80/80 ประกอบด้วย คะแนนจากการทำแบบทดสอบท้ายหน่วย และคะแนนจากการทำแบบทดสอบ ซึ่งผลการทดลองใช้พบว่า มีค่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเท่ากับ 81.53/88.97 จากนั้นนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

2. การหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง (Implementation) มีรายละเอียด ขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล จำนวน 24 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มภาคกลาง จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี และวิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี

2.2 การเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดวันเวลา สถานที่ในการฝึกอบรม เตรียมสื่อประกอบการบรรยาย วัสดุอุปกรณ์ แบบทดสอบ และ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการจัดฝึกอบรม

2.3 การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยผู้วิจัยเป็นวิทยากร ด้วยวิธีการบรรยาย ประกอบ สื่อที่จัดทำขึ้น มีระยะเวลาในการอบรมตามหลักสูตรกำหนด

2.4 ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด E1/E2 เท่ากับ 80/80 และ ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการจัดฝึกอบรม

2.5 ติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

1. ประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อเรื่องการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กับแบบทดสอบของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 3 ระดับ มีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรฝึกอบรม คือ มีคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ในหัวข้อดังกล่าวมีความสอดคล้องกันสูง ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าหรือน้อยกว่า 0.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หัวข้อดังกล่าวมีความสอดคล้องต่ำ ถือว่าใช้ไม่ได้ ต้องปรับปรุงแก้ไขการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรฝึกอบรม

2. มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของLikert วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษานักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 โครงสร้างและหัวข้ออบรมในหลักสูตรฝึกอบรม ได้จากการศึกษาเอกสารคู่มือรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำมาวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง (Topic) เมื่อได้หัวข้อเรื่องครบถ้วนแล้วจึงนำมาแยกย่อยเป็นหัวข้อหลัก (Main Element) และหัวข้อย่อย (Element) ได้โครงสร้างและหัวข้ออบรมในหลักสูตรฝึกอบรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างและหัวข้ออบรมในหลักสูตรฝึกอบรม

หัวข้อเรื่อง	หัวข้อหลัก	หัวข้อย่อย	เวลา
1.ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร	1.1 แนวคิดการประเมินหลักสูตร	1.1.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร	60 นาที
		1.1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร	
		1.1.3 การประเมินหลักสูตร	
	1.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตร	1.2.1 รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก	
		1.2.2 รูปแบบการประเมินที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก	
		1.2.3 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจ	
		1.2.4 รูปแบบที่มุ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร	
	1.3 แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง	1.3.1 ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง	
		1.3.2 ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง	
		1.3.3 ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง	
		1.3.4 ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง	

หัวข้อเรื่อง	หัวข้อหลัก	หัวข้อย่อย	เวลา
2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ	2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	2.1.1 วิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	60 นาที
		ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล Taking Stock	
		2.1.1 วิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	
		ขั้นการตั้งเป้าหมาย Setting Goal	
	2.2 องค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	2.1.1 วิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	
		ขั้นการพัฒนากลยุทธ์ Developing Strategies	
		2.1.1 วิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	
		ขั้นการรายงานความก้าวหน้า Document Progress	
	2.3 กระบวนการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ	2.2.1 องค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	
		2.2.1 องค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ ด้านกระบวนการ (Process)	
		2.2.1 องค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ (Output)	
		2.3.1 การดำเนินการก่อนการนำหลักสูตรไปใช้	
3. การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านปัจจัยนำเข้า	3.1 องค์ประกอบของการประเมิน	3.1.1 สภาพแวดล้อมของของหลักสูตร	60 นาที
		3.1.2 ความต้องการของผู้เรียน	
		3.1.3 ความต้องการของชุมชน ตลาดแรงงาน	
		3.1.4 การส่งเสริมสนับสนุนของสถานศึกษา	
		3.1.5 สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้จบการศึกษา	
		3.1.6 ความพร้อมของครูและบุคลากร	
		3.1.7 ระบบและกลไกการจัดทรัพยากรการฝึกอบรม	
	3.2		

หัวข้อเรื่อง	หัวข้อหลัก	หัวข้อย่อย	เวลา
	3.2 วิธีการประเมินหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านปัจจัยนำเข้า	3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล Taking Stock 3.2.2 การกำหนดเป้าหมาย Setting Goal 3.2.3 การพัฒนากลยุทธ์ Developing Strategy 3.2.4 การรายงานความก้าวหน้า Document Progress	
4. การประเมินหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านกระบวนการ	4.1 องค์ประกอบของการประเมิน 4.2 วิธีการประเมินหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านกระบวนการ	4.1.1 การบริหารหลักสูตร 4.1.2 การจัดกระบวนการเรียนการสอน 4.1.3 การวัดและประเมินผล 4.1.4 การนิเทศและกำกับติดตาม 4.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล Taking Stock 4.2.2 การกำหนดเป้าหมาย Setting Goal 4.2.3 การพัฒนากลยุทธ์ Developing Strategy 4.2.4 การรายงานความก้าวหน้า Document Progress	60 นาที
5. การประเมินหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านผลผลิตและ	5.1 องค์ประกอบของการประเมิน 5.2 วิธีการประเมินหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านผลผลิตและ	5.1.1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้จบการศึกษา 5.1.2 ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร 5.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล Taking Stock 5.2.2 การกำหนดเป้าหมาย Setting Goal 5.2.3 การพัฒนากลยุทธ์ Developing Strategy 5.2.4 การรายงานความก้าวหน้า Document Progress	60 นาที

หัวข้อเรื่อง	หัวข้อหลัก	หัวข้อย่อย	เวลา
ผลลัพธ์	แนวคิดการ ประเมินแบบ เสริมพลัง อำนาจ ด้าน ผลผลิตและ ผลลัพธ์		

1.2 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าในภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n = 5)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	หลักสูตรสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้	4.40	0.54	มาก
2	หลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.40	0.54	มาก
3	หัวข้อเรื่องการฝึกอบรมมีความครบถ้วนและครอบคลุมหลักสูตร	4.20	0.44	มาก
4	หัวข้อเรื่องเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.54	มาก
5	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมครอบคลุมหัวข้อเรื่อง	4.00	0.70	มาก
6	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย	4.20	0.44	มาก
7	เนื้อหาของหลักสูตรครบถ้วนและครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	4.20	0.44	มาก
8	เนื้อหาในใบเนื้อหา อ่านเข้าใจง่าย และรูปแบบของใบเนื้อหามีความน่าสนใจ	4.20	0.83	มาก
9	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรม	4.20	0.44	มาก
10	สื่อการสอน (Power Point) ครอบคลุมเนื้อหา	4.20	0.44	มาก
11	สื่อที่ใช้มีความสวยงามน่าสนใจ	3.60	0.54	มาก

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
12	แบบฝึกหัดตรงตามหัวข้อเรื่อง	4.20	0.44	มาก
13	คำถามมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและมีคำตอบที่แน่นอนเพียงคำตอบเดียว	4.00	0.70	มาก
14	แบบทดสอบครอบคลุมวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	4.00	0.70	มาก
15	ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร	4.20	0.44	มาก

1.3 ความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องหัวข้อกับวัตถุประสงค์ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่าในภาพรวมค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 โดยทุกหน่วยการเรียนรู้มีหัวข้อหลัก หัวข้อย่อย และเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั่วไป และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยด้านสื่อพบว่าทุกหน่วยการเรียนรู้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา ในเรื่องของกิจกรรมพบว่าทุกหน่วยการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา และเวลา ด้านแบบฝึกปฏิบัติหรือใบกิจกรรมทุกหน่วยการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในเรื่องข้อสอบพบว่า ทุกหน่วยการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั่วไป เนื้อหา และเวลา และมีเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสม

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเท่ากับ 82.41/89.86 ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80/80 ประกอบด้วยคะแนนจากการทำแบบฝึกหัด (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) และคะแนนจากการทำแบบทดสอบ (คะแนนเต็ม 30 คะแนน) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n = 24)

รายการ	n	$\sum X$	$\bar{X}$	S.D.	คะแนนเต็ม	ร้อยละ
คะแนนจากการทำแบบฝึกหัด	24	989	41.20	1.01	50	82.41
คะแนนจากการทำแบบทดสอบ	24	647	26.95	1.65	30	89.86

2.2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรม ด้านเนื้อหาหลักสูตร เวลาฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมที่จัดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า มีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือเห็นว่ารูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (n = 9)

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความกระตือรือร้นในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນมากขึ้น	3.90	0.56	มาก
2	มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນมากขึ้น	4.20	0.63	มาก
3	มีความรับผิดชอบในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນได้เป็นอย่างดี	4.10	0.73	มาก
4	มีความตั้งใจในการจัดทำประเมินหลักสูตรพระยະສັນเป็นอย่างดี	4.00	0.47	มาก
5	มีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.69	มาก
6	มีการเสริมพลังอำนาจในด้านการให้ความรู้ (Training) กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.47	มาก
7	มีการเสริมพลังอำนาจในด้านการอำนวยความสะดวก (Facilitation) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນเป็นอย่างดี	4.30	0.67	มาก
8	มีการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้รับการสนับสนุน (Advocacy) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນเป็นอย่างดี	4.00	0.47	มาก
9	มีการเสริมพลังอำนาจในด้านการสร้างความกระจ่าง (Illumination) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນเป็นอย่างดี	3.80	0.67	มาก

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	มีการเสริมพลังอำนาจในด้านการให้เสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเป็นอย่างดี	3.90	0.73	มาก
11	รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.30	0.67	มาก
12	ภาพรวมหลังจากบุคลากรของท่านผ่านการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถปฏิบัติงานด้านการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.40	0.69	มาก

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม โดยกำหนดเป็น 5 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร หน่วยที่ 2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ หน่วยที่ 3 การประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านปัจจัยนำเข้า หน่วยที่ 4 การประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านกระบวนการ และหน่วยที่ 5 การประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าในภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องหัวข้อกับวัตถุประสงค์ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความสอดคล้องกันทุกหน่วยการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ เพื่อให้การนำไปใช้ของหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ต้องระบุทั้งพฤติกรรมของผู้เรียนและเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้นั้นจะเป็นเกณฑ์ในการเลือก

เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล (Tyler, 1975: 18) ซึ่งในหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการดำเนินการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง (Topic) เมื่อได้หัวข้อเรื่องครบถ้วนแล้วจึงนำมาแยกย่อยเป็นหัวข้อหลัก (Main Element) และหัวข้อย่อย (Element) จนได้โครงสร้างและหัวข้ออบรมในหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของหลักสูตร นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจะต้องมีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมิน ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (พิสิฐ เมธาภัทร, 2549: 3) สอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมมากที่สุด และสอดคล้องกับพิษณุ วรดิษฐ์ (2558 : 685) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพของค่า E1/E2 เท่ากับ 82.41/89.86 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 และมีความเหมาะสมของหลักสูตรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 ตลอดจนมีผลการประเมินการจัดการฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรมด้านเนื้อหาหลักสูตร เวลาฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรฝึกอบรมได้มีการพัฒนาตามกระบวนการและหาคุณภาพของหลักสูตร ตลอดจนมีการทดลองใช้ในสถานศึกษา ก่อนที่จะนำมาใช้จริงกับสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพิสิฐ เมธาภัทร (2549: 3) และชูชัย สมितिไกร (2540: 40 - 42) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีขั้นตอนการดำเนินงานตั้งแต่การหาความต้องการของการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การออกแบบ การนำไปทดลองใช้ และการประเมินผลการฝึกอบรม จนนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาในระยะต่อไป

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า มีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือเห็นว่าการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันตามแนวคิดการ

ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งจากข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดการฝึกอบรม ด้านการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมที่จัดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินการฝึกอบรมตามแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยผ่านกระบวนการพัฒนาให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้ต่างๆ (สุวิมล ว่องวานิช, 2543) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตา สกฤตตันกุลชัย (2553) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อนำการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาสมรรถนะการประเมินของผู้สอนผ่านการออกแบบรูปแบบการประเมินการเรียนการสอนแบบสตูดิโอ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้สอนหลายระดับ และผลการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความสนใจในเนื้อหาของการบรรยาย มีการซักถามประเด็นที่สงสัยเพิ่มเติมเป็นระยะๆ ซึ่งเป็นไปตามหลักแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจารีต อินทลาภาพร (2558 : 724) ที่ได้นำวิธีการเสริมพลังมาใช้ในการฝึกอบรมพบว่า ครูมีพลังอำนาจในการพัฒนางาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

การติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี ตามแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า มีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีตามแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง ช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน (Fetterman, 1996: 18 – 20) ตลอดจนสอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2543) ที่ระบุว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการพัฒนา ปรับปรุงโครงการและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมถึงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี ได้นำหลักสูตรฝึกอบรมการนำรูปแบบการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีตามแนวความคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจไปใช้ในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีและเกิดกลไกการขับเคลื่อนการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาเอกสารการเสริมพลังอำนาจด้านความรู้ให้เป็นชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อเผยแพร่ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จาริส อินทลาภพร. (2558). “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับครูระดับประถมศึกษา” วารสารวิชาการ Veridian E-journal, Silpakorn University ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 724
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้นเพลส.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพรรณ จรัสสินดารัตน์. (2556). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบของระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- พิษณุ วรดิษฐ์. (2558) “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาสาขา การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ” วารสารวิชาการ Veridian E-journal, Silpakorn University ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) : 685
- พิสิฐ เมธภัทร. (2549). การพัฒนาหลักสูตรอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่.(2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สาธิตา สกลรัตน์กุลชัย. (2553). การพัฒนารูปแบบการประเมินการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทาง สถาปัตยกรรม โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่สิบ (2550 – 2554). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2542 – 2561). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- อัมพร รักดีชาติ. (2541). 8 ปี กองการศึกษาอาชีพ. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์แอ็ดเวอร์ไทต์.

ภาษาต่างประเทศ

Tyler Raph W. (1975). **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago: University of Chicago Press.

Fetterman, David. M., Kaftarian, Shakeh. J., Wandersman, Abraham. (1996). **Empowerment Evaluation Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability**. Californai: SAGE Publications.