



รายงานการประเมินผล โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



E-Mail : plkpolytech@gmail.com



[http : www. Plkpoly.ac.th](http://www.Plkpoly.ac.th)

ชื่อเรื่อง : การประเมินผลการดำเนินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายบริหารทรัพยากร

ระยะเวลา : รอบปีการศึกษา 2568

สถานที่ : วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

บทคัดย่อ

การประเมินผลโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสร้างศรัทธา ความเชื่อถือในวิชาชีพกลุ่มประชากรคือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มเป้าหมายตามจำนวนการเข้าร่วมโครงการแต่ละโครงการ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เครื่องเป็นแบบสอบถาม ซึ่งใช้สถิติพื้นฐานในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินมีดังนี้

มีผู้ตอบแบบประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 99 คน หากจำแนกตามเพศพบว่า มากที่สุดคือ เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 หากจำแนกตามตำแหน่งพบว่า มากที่สุดคือครูพิเศษสอน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.37 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02

ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า ด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิตและด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ 1. ด้านสถานะแวดล้อม โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$) 2. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) 3. ด้านกระบวนการ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) และ 4. ด้านผลผลิต โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการประเมินผลโครงการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ และการสนับสนุนจากบุคคลหลายท่าน ผู้รายงานขอกราบขอบพระคุณ นายพินิจ บุญโสภณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก และคณะผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้รายงานรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการครั้งนี้ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ซึ่งส่งผลให้รายงานการประเมินโครงการฉบับนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและมีคุณค่าทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความสนับสนุน และความร่วมมืออย่างดียิ่งในการดำเนินโครงการครั้งนี้ รวมถึงการให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำรายงาน

ขอขอบคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และการจัดทำรายงาน ทั้งการช่วยเหลือด้านข้อมูล การให้กำลังใจ และการสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญให้การประเมินโครงการครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการประเมินผลโครงการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก และเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้รายงานขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

งานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
 บทที่ 1 บทนำ	
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ขอบเขตการดำเนินงาน	1
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
5. กรอบแนวคิด	
 บทที่ 2 เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก	3
2. การประเมินโครงการ	5
3. ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	11
4. ความพึงพอใจ	15
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
 บทที่ 3 วิธีประเมินผล	17
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	18
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	18
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	
 บทที่ 4 ผลการประเมิน	
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร	20
ตอนที่ 2 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรโดยรวม	21
	21

สารบัญ

หน้า

2.1 ผลการประเมินยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ด้านสภาวะแวดล้อม	
2.2 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและ บุคลากรด้านปัจจัยนำเข้า	22
2.3 ผลการประเมินยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ด้านกระบวนการ	23
2.4 ผลการประเมิน ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ด้านผลผลิต	24
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
1. สรุปผล	25
2. อภิปรายผล	26
3. ข้อเสนอแนะ	27
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก PDCA	

สารบัญตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการโครงการจัดแข่งขันทักษะวิชาชีพ ประเภทวิชาชีพพระยະສັນ สาขางานเสริมสวย (ระดับภาคและระดับชาติ) ปีการศึกษา 2567	20
ตารางที่ 2 ผลการประเมินโครงการจัดแข่งขันทักษะวิชาชีพ ประเภทวิชาชีพพระยະສັນ สาขางานเสริมสวย (ระดับภาคและระดับชาติ) ปีการศึกษา 2567 โดยรวม	21
ตารางที่ 3 ผลการประเมินโครงการจัดแข่งขันทักษะวิชาชีพ ประเภทวิชาชีพพระยະສັນ สาขางานเสริมสวย (ระดับภาคและระดับชาติ) ปีการศึกษา 2567 ด้านสภาวะแวดล้อม	21
ตารางที่ 4 ผลการประเมินโครงการจัดแข่งขันทักษะวิชาชีพ ประเภทวิชาชีพพระยະສັນ สาขางานเสริมสวย (ระดับภาคและระดับชาติ) ปีการศึกษา 2567 ด้านปัจจัยนำเข้า	22
ตารางที่ 5 ผลการประเมินโครงการจัดแข่งขันทักษะวิชาชีพ ประเภทวิชาชีพพระยະສັນ สาขางานเสริมสวย (ระดับภาคและระดับชาติ) ปีการศึกษา 2567 ด้านกระบวนการ	23
ตารางที่ 6 ผลการประเมินโครงการจัดแข่งขันทักษะวิชาชีพ ประเภทวิชาชีพพระยະສັນ สาขางานเสริมสวย (ระดับภาคและระดับชาติ) ปีการศึกษา 2567 ด้านผลผลิต	24

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมาตรฐาน 75 กำหนดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการ และหน่วยงานการศึกษาดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติตามควร โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในเรื่องการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นการเตรียมความพร้อม ความรู้ ที่จะรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง

งานบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีนโยบายที่จะยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นผู้ประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับเยาวชนและสังคม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ขอบเขตการดำเนินงาน

3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินงาน

เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

3.3 ขอบเขตวิธีดำเนินงานมีดังนี้

วิเคราะห์ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบเขตการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูล คือ วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

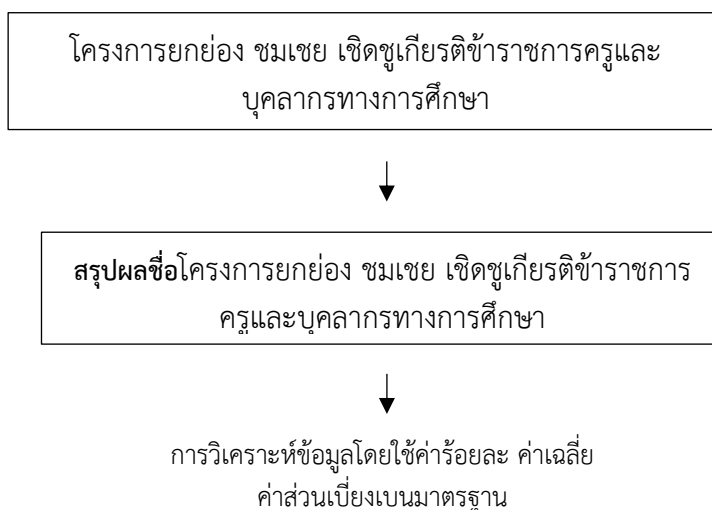
3.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และนักศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ที่เข้าร่วมโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 99 คน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้เป็นแบบอย่างที่ดี
2. บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกมีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. บุคลากรวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ได้รับการเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณ ในการจัดงานและกิจกรรมต่าง ๆ

กรอบแนวคิด



บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำการรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดโครงการดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก
2. การประเมินโครงการ
3. ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
4. ความพึงพอใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

1.1 ที่อยู่

วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก 99 หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โทรศัพท์ 055 – 252034 โทรสาร 055 – 252034:201
E-mail: plkpoly99@gmail.com

1.2 ประวัติสถานศึกษา

ในปี พ.ศ. 2536 อธิการสมพงษ์ จนสาโร เจ้าอาวาสวัดยางคณะกรรมกรวัดยางร่วมกับประชาชนบ้านบางสะแกและบ้านคลอง ได้พร้อมใจกันให้เช่าที่ดินวัดยางด้านตะวันออกพื้นที่ 9 ไร่ 58 ตารางวา โดยท่านอธิบดีกรมอาชีวศึกษา นายบุญเทียม เจริญยิ่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ นายอัมพร รักดีชาติและคณะ ได้มาสำรวจพื้นที่ดูความเหมาะสมในการจัดตั้งและมีความเห็นตรงกันว่าเหมาะสมในการจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก จึงได้ร่วมกันดำเนินการจัดตั้งและก่อสร้างตามลำดับ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2536 ได้มีการแก้ปัญหาบริเวณที่วัดให้สร้างวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกจนสำเร็จ โดยความร่วมมือร่วมใจจากชาวบ้านบางสะแกบ้านคลอง คณะกรรมการสภาตำบลบ้านคลอง ซึ่งนายแบน ยอดบุรี กำนันตำบลบ้านคลอง ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก นายอภัย จันทนจุลกะ จังหวัดทหารบกพิษณุโลก กองทัพภาคที่ 3 และชาวจังหวัดพิษณุโลก ในสมัยนั้น นายประยงค์ ทัยพิชจิตร ได้รับการแต่งตั้งจากกรมอาชีวศึกษา ให้เป็นผู้ประสานงานได้เข้าร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ นั้น จนสำเร็จด้วยดี

ในวันพุธที่ 16 มิถุนายน 2536 วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ได้รับประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการจัดตั้งวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก โดยนายสังข์ทอง ศรีธเรศ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้อนุมัติจัดตั้งในสังกัดกองอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในการก่อสร้างวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ดำเนินการก่อสร้างโดยหักหุ้นส่วนจำกัด อุทัยสามัคคีก่อสร้าง ด้วยเงินงบประมาณปี 2536 – 2538 เป็นเงิน 30,620,000 บาท

1.3 ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ของสถานศึกษา

1.3.1 ปรัชญา

ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม สร้างสรรค์สังคม

1.3.2 อัตลักษณ์

บริการชุมชนด้วยวิชาชีพ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

1.3.3 เอกลักษณ์

แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพหลากหลาย ให้บริการชุมชนและสังคมด้วยคุณธรรม
จริยธรรม

1.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.4.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี มีสมรรถนะวิชาชีพ เน้น
บริการสังคม

1.4.2 พันธกิจ

1.4.2.1 พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

1.4.2.2 สร้างรากฐานและปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม รักชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.2.3 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและศิลปวัฒนธรรม
เปิดโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่ม

1.4.2.4 สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริการสังคม ชุมชน ภาควิชา
เครือข่ายในและต่างประเทศ

1.4.2.5 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแนวใหม่

1.4.3 เป้าประสงค์

1.4.3.1 ผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

1.4.3.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ดำรงตนอยู่
โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.3.3 สถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและศิลปวัฒนธรรมเปิด
โอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่ม

1.4.3.4 สถานศึกษามีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริการสังคม ชุมชน ภาควิชา
ทั้งในและต่างประเทศ

1.4.3.5 สถานศึกษามีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแนวใหม่

1.4.4 ยุทธศาสตร์

1.4.4.1 เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ

1.4.4.2 ขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

1.4.4.3 ยกระดับความสามารถของผู้เรียน (ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา)

1.4.4.4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการ

2. การประเมินโครงการ

2.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยพิจารณาทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบของโครงการ

พิสนุ พองศรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะเวลาหนึ่งๆ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินว่าโครงการมีคุณค่าเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรดำเนินการต่อหรือยุติโครงการ โดยการประเมินต้องคำนึงถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้มา

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2564) อธิบายว่า การประเมินโครงการคือการตรวจสอบกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อกำหนดคุณค่า คุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความสำคัญของโครงการ การประเมินมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่แท้จริงในการดำเนินโครงการ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2563) ระบุว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญในการช่วยให้ทราบว่าโครงการบรรลุเป้าหมายเพียงใด ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรและผลที่เกิดขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการเป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยพิจารณาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบ นักวิชาการให้ความหมายสอดคล้องกันว่าเป็นการใช้สารสนเทศเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อตัดสินคุณค่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรดำเนินการต่อหรือยุติโครงการ การประเมินมีความสำคัญในการช่วยให้ทราบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน สนับสนุนการตัดสินใจ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 รูปแบบและโมเดลการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการมีหลากหลาย แต่ละรูปแบบมีจุดเน้นและวิธีการที่แตกต่างกัน การเลือกใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และบริบทของการประเมิน

รัตน์ บัวสนธิ์ (2563) ได้จำแนกรูปแบบการประเมินออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินที่เน้นเป้าหมาย (Goal-Based Models) เช่น Tyler's Goal Attainment Model

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Models) เช่น Scriven's Goal-Free Model, Stake's Countenance Model

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-Oriented Models) เช่น Stufflebeam's CIPP Model, Provus's Discrepancy Model

3. รูปแบบการประเมินเชิงระบบ (System Models) เช่น IPO Model (Input-Process-Output)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2564) อธิบายว่ารูปแบบการประเมินแต่ละประเภทมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น รูปแบบที่เน้นวัตถุประสงค์เหมาะกับการประเมินที่มีเป้าหมายชัดเจน รูปแบบที่เน้นการตัดสินใจเหมาะกับการพัฒนาโครงการในระยะยาว โดยเน้นการประเมินระหว่างดำเนินการ และรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมเหมาะกับการพัฒนาชุมชนและการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการ

Stufflebeam และ Zhang (2023) เสนอว่าการประเมินโครงการควรมีจุดมุ่งหมายสองประการคือ การปรับปรุง (Improvement) และการตรวจสอบความรับผิดชอบ (Accountability) โดยรูปแบบการประเมินที่ดีควรสามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และสนับสนุนการปรับปรุงโครงการอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินมีหลากหลายแบบ แต่ละรูปแบบมีจุดเน้นและวิธีการที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) รูปแบบที่เน้นเป้าหมาย 2) รูปแบบที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า 3) รูปแบบที่เน้นการตัดสินใจ และ 4) รูปแบบเชิงระบบ การเลือกใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และบริบทของการประเมิน โดยการประเมินที่ดีควรมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงและตรวจสอบความรับผิดชอบ

2.3 การประเมินโครงการตามรูปแบบ CIPP Model

รูปแบบ CIPP เป็นการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ พัฒนาโดย Daniel Stufflebeam ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product)

สุวิมล ว่องวาณิช (2564) อธิบายว่า CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่ครอบคลุมการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของโครงการ ดังนี้

1. การประเมินบริบท (Context) ช่วยในการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ
 2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ช่วยในการกำหนดโครงสร้างและวิธีดำเนินงาน
 3. การประเมินกระบวนการ (Process) ช่วยในการควบคุมการดำเนินงานและปรับปรุงแผนงาน
 4. การประเมินผลผลิต (Product) ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2563) ระบุว่า จุดเด่นของ CIPP Model คือการให้ความสำคัญกับบริบทและปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นขั้นตอนก่อนเริ่มโครงการ ช่วยให้การวางแผนโครงการมีคุณภาพ อีกทั้งการประเมินกระบวนการทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างดำเนินการ สามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินงานได้ทันทั่วทั้ง ส่วนการประเมินผลผลิตช่วยให้เห็นภาพรวมของความสำเร็จ

บุญชม ศรีสะอาด (2563) เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ CIPP Model ในโครงการทางการศึกษา โดยในการประเมินบริบทควรพิจารณานโยบาย สภาพแวดล้อม ความต้องการ และปัญหา การประเมินปัจจัยนำเข้าควรพิจารณาความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร การประเมินกระบวนการควรติดตามการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค และการประเมินผลผลิตควรพิจารณาทั้งผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลกระทบที่ไม่ได้คาดหวัง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า CIPP Model เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของโครงการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินบริบท (Context) - ช่วยในการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ โดยพิจารณานโยบาย สภาพแวดล้อม ความต้องการ และปัญหา 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) - ช่วยในการกำหนดโครงสร้างและวิธีดำเนินงาน โดยพิจารณาความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร 3) การประเมินกระบวนการ (Process) - ช่วยในการควบคุมการดำเนินงานและปรับปรุงแผนงาน โดยติดตามการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค และ 4) การประเมินผลผลิต (Product) - ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ โดยพิจารณาทั้งผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลกระทบที่ไม่ได้คาดหวัง ซึ่งจุดเด่นของ CIPP Model คือการให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของโครงการตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินการ จนถึงสิ้นสุดโครงการ ทำให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาโครงการได้อย่างต่อเนื่อง

2.5 การเขียนรายงานการประเมินโครงการ

การเขียนรายงานการประเมินโครงการเป็นขั้นตอนสำคัญในการสื่อสารผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ใช้ผลการประเมิน การเขียนรายงานที่มีคุณภาพจะช่วยให้การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2564) นำเสนอโครงสร้างของรายงานการประเมินโครงการที่สมบูรณ์ ดังนี้

1. บทนำ (ความเป็นมาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ ขอบเขตการประเมิน)
2. เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (ทฤษฎีการประเมิน รูปแบบการประเมินที่เลือกใช้)
3. วิธีดำเนินการประเมิน (รูปแบบการประเมิน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล)
4. ผลการประเมิน (นำเสนอตามวัตถุประสงค์และกรอบการประเมิน)
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (ข้อเสนอแนะควรแยกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อเสนอในการนำผลไปใช้ และข้อเสนอสำหรับการประเมินในอนาคต)

นอกจากนี้ ยังเน้นความสำคัญของการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิ หรือตาราง และการใช้ภาษาที่ชัดเจน กระชับ หลีกเลี่ยงศัพท์เทคนิคที่ซับซ้อนเกินไป โดยพิจารณาถึงกลุ่มผู้อ่านรายงานเป็นหลัก

อุทุมพร จามรมาน (2563) เสนอแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการประเมินโครงการที่มีคุณภาพ โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และคำถามการประเมิน การตีความผลการวิเคราะห์อย่างรอบคอบโดยพิจารณาบริบทและข้อจำกัดของข้อมูล และการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้ จามรมานยังเสนอหลักการสำคัญในการเขียนรายงานการประเมิน ดังนี้

1. ความถูกต้อง (Accuracy) – ข้อมูลและการวิเคราะห์ต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ
2. ความชัดเจน (Clarity) – ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย โครงสร้างรายงานมีความชัดเจน

3. ความสมบูรณ์ (Completeness) – ครอบคลุมทุกประเด็นตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการประเมิน

4. ความเป็นกลาง (Objectivity) - นำเสนอข้อมูลอย่างเป็นกลาง ไม่มีอคติ

5. ความทันเวลา (Timeliness) – เสนอรายงานทันเวลาสำหรับการตัดสินใจ

สุชาติ บวรกิตติวงศ์ (2565) นำเสนอเทคนิคการนำเสนอผลการประเมินโครงการในยุคดิจิทัล โดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนำเสนอผลการประเมิน ดังนี้

1. อินโฟกราฟิก (Infographics) สำหรับสรุปข้อมูลสำคัญในรูปแบบที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย

2. แดชบอร์ดอินเตอร์แอคทีฟ (Interactive Dashboards) ที่ผู้ใช้สามารถโต้ตอบและเจาะลึกข้อมูลได้ตามความต้องการ

3. วิดีโออินโฟกราฟิก (Video Infographics) สำหรับนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่มีการเคลื่อนไหวและน่าสนใจ

4. การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล (Data Storytelling) ที่นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของเรื่องราวที่มีความต่อเนื่องและน่าติดตาม

นอกจากนี้ยังให้มีการพัฒนารายงานหลายรูปแบบสำหรับกลุ่มผู้ใช้ที่แตกต่างกัน เช่น รายงานฉบับสมบูรณ์สำหรับนักวิชาการ รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร และสื่อดิจิทัลสำหรับการเผยแพร่สู่สาธารณะ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การเขียนรายงานการประเมินโครงการเป็นขั้นตอนสำคัญในการสื่อสารผลการประเมิน โครงสร้างรายงานที่สมบูรณ์ประกอบด้วย บทนำ เอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการประเมิน ผลการประเมิน และสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ หลักการสำคัญในการเขียนรายงาน ได้แก่ ความถูกต้อง ความชัดเจน ความสมบูรณ์ ความเป็นกลาง และความทันเวลา ควรนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิ หรือตาราง และใช้ภาษาที่ชัดเจน กระชับ ในยุคดิจิทัล ควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการนำเสนอผล เช่น อินโฟกราฟิก แดชบอร์ดอินเตอร์แอคทีฟ วิดีโออินโฟกราฟิก และการเล่าเรื่องด้วยข้อมูล

2.6 จริยธรรมในการประเมินโครงการ

จริยธรรมในการประเมินโครงการเป็นหลักการสำคัญที่นักประเมินต้องยึดถือ เพื่อให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือ เป็นธรรม และเคารพสิทธิของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ดิเรก ธีระภูธร (2564) ศึกษาจริยธรรมในการประเมินโครงการผ่านกรณีศึกษาโครงการพัฒนาในประเทศไทย โดยพบประเด็นจริยธรรมที่สำคัญดังนี้

1. ความเป็นอิสระและความเป็นกลาง - นักประเมินต้องมีความเป็นอิสระจากแรงกดดันทางการเมืองและผลประโยชน์ทับซ้อน และนำเสนอผลการประเมินอย่างเป็นกลาง

2. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ - การประเมินโครงการสาธารณะต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

3. การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้เกี่ยวข้อง - รักษาความลับ ขอความยินยอม และปกป้องผู้ให้ข้อมูล

4. ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม – เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน

5. ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ - รายงานข้อค้นพบตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูล นอกจากนี้ยังเน้นว่าการละเมิดจริยธรรมในการประเมินมักเกิดจากแรงกดดันจากผู้มีอำนาจ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม และการขาดกลไกกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ จึงเสนอให้มีการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพนักประเมินในบริบทของประเทศไทย และสร้างกลไกการกำกับดูแลที่เหมาะสม

Morris (2023) นำเสนอกรณีศึกษาและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการประเมินโครงการ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์จริยธรรม 4 มิติ ดังนี้

1. มิติทฤษฎีจริยศาสตร์ (Ethical Theory) – พิจารณาว่าการกระทำนั้นสอดคล้องกับหลักการทางจริยธรรมสากลหรือไม่

2. มิติจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) – พิจารณาตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพนักประเมิน

3. มิติสังคมและการเมือง (Social and Political Context) – พิจารณาบริบททางสังคมและการเมืองที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจ

4. มิติส่วนบุคคล (Personal Morality) – พิจารณาค่านิยมและความเชื่อส่วนบุคคลของนักประเมิน

นอกจากยังเน้นความสำคัญของการคิดไตร่ตรองเชิงจริยธรรม (ethical reflection) ในทุกขั้นตอนของการประเมิน และการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเมื่อเผชิญกับประเด็นจริยธรรมที่ซับซ้อน

สุภางค์ จันทวนิช (2563) เชื่อมโยงหลักจริยธรรมการวิจัยกับการประเมินโครงการทางสังคมศาสตร์ โดยนำเสนอหลักจริยธรรมที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Persons) – เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้เข้าร่วมการประเมิน

2. หลักผลประโยชน์ (Beneficence) – การประเมินต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความเสี่ยงต่ำสุด

3. หลักความยุติธรรม (Justice) – การกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังเน้นความสำคัญของกระบวนการพิจารณาด้านจริยธรรมในการประเมินโครงการ โดยเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในระดับหน่วยงาน และการพัฒนาแนวปฏิบัติและคู่มือจริยธรรมที่ชัดเจน

2.7 การประเมินโครงการในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน

การประเมินโครงการในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวทางการประเมินที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งไปสู่การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่ทำลายโอกาสของคนรุ่นหลัง

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ (2565) นำเสนอกรอบการประเมินโครงการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเน้นการประเมินผลกระทบในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อิ่มสุวรรณ์เสนอหลักการสำคัญในการประเมินโครงการตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

1. การบูรณาการมิติต่าง ๆ (Integration) - พิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. ความเสมอภาคและความเท่าเทียม (Equity and Equality) - พิจารณาการกระจายประโยชน์และผลกระทบในกลุ่มต่าง ๆ
3. มุมมองระยะยาว (Long-term Perspective) - พิจารณาผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Participation) - เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน

นอกจากนี้ยังนำเสนอตัวชี้วัดสำหรับการประเมินโครงการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมาย และแนวทางการเชื่อมโยงการประเมินโครงการกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทประเทศไทย

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) นำเสนอแนวทางการประเมินโครงการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเชื่อมโยงหลัก 3 ห่วง (พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) และ 2 เงื่อนไข (ความรู้ และคุณธรรม) ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางการประเมินดังนี้

1. การประเมินความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.1 ความพอประมาณ: การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับบริบท
 - 1.2 ความมีเหตุผล: การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้
 - 1.3 การมีภูมิคุ้มกัน: การเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง
 - 1.4 เงื่อนไขความรู้: การใช้ความรู้ในการวางแผนและดำเนินโครงการ
 - 1.5 เงื่อนไขคุณธรรม: การดำเนินโครงการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม
2. การประเมินการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
 - 2.1 ผลกระทบต่อมิติเศรษฐกิจ: การสร้างงาน รายได้ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
 - 2.2 ผลกระทบต่อมิติสังคม: การลดความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงบริการพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
 - 2.3 ผลกระทบต่อมิติสิ่งแวดล้อม: การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การลดมลพิษ และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

United Nations Development Programme (2023) พัฒนาแนวทางการประเมินโครงการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นหลักการสำคัญ ดังนี้

1. หลักการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Leave No One Behind) - การพิจารณาผลกระทบต่อกลุ่มเปราะบางและคนชายขอบ

2. หลักการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย (Interconnectedness of Goals) – การพิจารณาความเชื่อมโยงและผลกระทบระหว่างเป้าหมายต่าง ๆ

3. หลักการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของ (Participation and Ownership) – การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน

4. หลักการใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Approach) – การใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และหลากหลายในการประเมินผล

นอกจากนี้ยังเสนอให้ใช้วิธีการประเมินแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ที่รวมทั้งการประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การใช้ Big Data, Earth Observation และ Geospatial Analysis ในการติดตามความก้าวหน้าของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม หลักการสำคัญ ได้แก่ การบูรณาการมิติต่าง ๆ ความเสมอภาคและความเท่าเทียม มุมมองระยะยาว และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินควรพิจารณาความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ความรู้ คุณธรรม) และการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์การสหประชาชาติเน้นหลักการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง การเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย การมีส่วนร่วม และความเป็นเจ้าของ และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

3. ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 371, 890) ให้ความหมายคำว่า “ยกย่อง” หมายถึง เชิดชู และ “เชิดชู” หมายถึง ยกย่อง, ชมเชย

การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ครูสภาในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครู มีนโยบายในการที่จะส่งเสริมสนับสนุน และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้อาชีพครูเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ คณะกรรมการครูสภาพิจารณาเห็นว่า การพิจารณาให้รางวัลครูสภาแก่ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ที่มีประวัติและผลการปฏิบัติงานดีเด่นในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านความประพฤติ การปฏิบัติงาน ตามอุดมการณ์และหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม จะทำให้ครูผู้ได้รับรางวัลเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นเกียรติเป็นศักดิ์ศรี เป็นขวัญกำลังใจ ในการที่จะทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติต่อไป ดังนั้นครูสภาจึงได้จัดให้มีการมอบรางวัลครูสภาแก่ครูที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นครูผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติต่างๆ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาโดยตลอด ทั้งนี้คณะกรรมการครูสภาได้ให้ความสำคัญต่อการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยได้ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ ตั้งแต่เริ่มประกอบวิชาชีพเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ไปจนถึงผู้ประกอบอาชีพที่ถึงแก่กรรม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและ

ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ร่วมพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายการยกย่องเชิดชูครูผู้มีผลงานดีเด่นของสำนักงานปฎิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 4) ทั้งนี้เน้นการยกย่องในรูปของ “เงินและงาน” เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาเพื่อนครูต่อไป และให้สร้างกลไกเชื่อมโยงการยกย่องให้รางวัลครูของหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพครู เพื่อให้การยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นระบบ และมีเครือข่ายในการยกย่องให้รางวัลครูที่มีการประสานงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

พื้นฐานแนวคิดของการยกย่องเชิดชูเกียรติ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542 : 2-4) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดให้มีโครงการพัฒนานโยบาย เรื่องการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นทั้งของไทยและต่างประเทศ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลครูและบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ผู้มีผลงานดีเด่นและผู้ที่ทำหน้าที่ดีที่สร้างสมมาในอดีต มีสองแนวคิดหลักคือ

1.1 ประกาศยกย่องครูให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น และได้กระทำคุณดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป เพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่นิยมปฏิบัติมาช้านานแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะสาขาวิชาชีพครู

1.2 ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น และได้กระทำคุณดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป และให้การสนับสนุนทางด้าน “เงินและงาน” เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น ดังตัวอย่างของแนวคิดในเรื่องนี้คือ

1. การให้รางวัลและยกย่องครูผู้มีความเป็นเลิศทางการสอน
2. การให้รางวัลและยกย่องครูผู้มีความเป็นเลิศทางนวัตกรรมและ

สิ่งประดิษฐ์

3. การให้รางวัลและยกย่องเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

2. รูปแบบและวิธีการยกย่องให้ประกาศเกียรติบัตร สรรหาบุคคลผู้มีผลงานดีเด่นมีความมีความเสียสละในแต่ละงาน และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานและทำความดีต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) มนุษย์ในองค์การมีความสำคัญมาก มนุษย์มีความแตกต่าง ที่หลากหลาย เน้นความสัมพันธ์ด้านพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลัก คือ แรงจูงใจที่จะทำงานให้กับ องค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดย อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาอเมริกาได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เริ่มจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงสุด มี 5 ขั้น

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety)
3. ความต้องการทางสังคม (Social)
4. ความต้องการด้านการเคารพ – นับถือ มีชื่อเสียง (Esteem)

5. ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) ความต้องการเหล่านี้ ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น หากขั้นแรกยังไม่บรรลุผลก็ไม่มี ความต้องการในขั้นต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมักนำไปใช้เมื่อต้องการแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในโรงเรียน จากหลักการ และทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคน 1. การแบ่งกลุ่ม 2. คนมีอคติต่อกัน และ 3. ขาดความร่วมมือ จาก 3 ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารหรือบุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้ดังต่อไปนี้ 1. สร้างกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด เช่น จัดให้มีการสังสรรค์พบปะระหว่างบุคคลและกลุ่มอยู่เป็นประจำ 2. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้บริการแก่สมาชิก เช่น ร้านค้าสวัสดิการ กองทุนกู้ยืม เป็นต้น 3. ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความอบอุ่นใจ มีบรรยากาศแบบมิตรภาพ มีความไว้วางใจ มีความ สนับสนุน รักใคร่กลมเกลียว มีความสามัคคีในหมู่คณะ ปราศจากความวาทะแวว องค์ความรู้เรื่อง “เทคนิคการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” 4. ยกย่องชมเชยแก่บุคคลที่ประสบความสำเร็จ ให้และมอบเกียรติบัตรตลอดจนมีการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานที่หน้าเสาธง ในวารสาร เว็บไซต์ สถานีวิทยุ รวมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ 5. สนับสนุนให้เขาไปถึงจุดหมายปลายทางหรือบรรลุศักยภาพแห่งตนมอบความไว้วางใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่งครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น จากการดำเนินการที่อาศัยหลักการ ทฤษฎี และวิธีการจัดการดังที่กล่าวมานั้นบุคลากรจะมี ความรู้สึกรักองค์กร รักเพื่อนร่วมงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพราะสามารถบรรลุความต้องการแห่งตน ภายใต้การจัดการและสนับสนุนที่ดีและจริงใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ปัญหาดังกล่าวก็จะลดระดับ หรือไม่ มีในองค์กร เมื่อไม่มีปัญหาเกี่ยวกับคนในองค์กรทุกคนจะร่วมมือกันในการผลักดันภารกิจขององค์กรให้ บรรลุเป้าหมายต่อไป

2. ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจเป็น พฤติกรรม ที่มีใช้เป็น เพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมาย ชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่เป็น แรงจูงใจด้วย

3. ความสำคัญของการจูงใจ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการ จูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ใน การทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่ง ตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าขาม เย็นขาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือ ละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการ ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคล กำลังแสวงหาการ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอน เพื่อจะ บรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ องค์ความรู้เรื่อง “เทคนิคการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ” พยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุก วิธีทาง ซึ่งทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง การทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะต่างไป จากแนวเดิม บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าซึ่ง จัดว่า บุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคล ที่มี ความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความ สมบูรณ์ ผู้มี ลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

4. ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการ กระทำหรือพฤติกรรม หลาย รูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็น สัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็น เจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่าความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่ง ต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มอง ว่าองค์การคือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การกระทำ การต่างๆ ให้ องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและ กัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่าง ร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก่วยเตี๋ย ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้ง ผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะ เห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงาน วันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการ กระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความ รับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ ไป ก็กล่าวได้ ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้น ให้ เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว

เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจ ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ ความดีความชอบ เป็นต้น สรุปได้ว่า การทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ “คน” โดยมีการสร้าง แรงจูงใจ (Motivation) ตามแนวทางทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ หรือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ (Maslow) มี 5 ลำดับ เพื่อให้คนเกิดความรักในองค์กร เมื่อคนเกิดความรัก ในองค์กร ความรักในองค์กร คนก็จะทำงาน ให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมีความรัก ใคร่ความสามัคคี เกิดความร่วมมือ ร่วมมือไปสู่พลัง ร่วมกัน จนสามารถผลักดันภารกิจของหน่วยงาน ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความพึงพอใจ

สุวรรณา ธรรมมิ่งคุณ (2565 น. 51) ได้กล่าวว่า ความหมายของความพึงพอใจได้ว่าเป็นการ แสดงออกทางพฤติกรรมความรู้สึกหรือเจตคติที่มีการตอบสนองที่ดี ทำให้เกิดความสุขจากความ คาดหมายจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลทางด้านร่างกายและจิตใจ

วีรวรรณ กราบกุล (2562, น. 23) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละ คนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะสมควร จะได้รับ ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินของแต่ละบุคคล

อักษรศิริ ตาคุม (2562, น. 28) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือ ระดับความพอใจของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ซึ่งเกิดจากความรู้สึก นิยมคิดและปัจจัยสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่มากระตุ้น ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมี ความแตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิด ความพึงพอใจ มีความสนใจในการเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของรายวิชา

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกภายในและภายนอก รวมถึงเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่มากระตุ้นให้กับบุคคลเกิดความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการดำเนิน โครงการต่าง ๆ จะต้องมีการวัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการ พัฒนา ปรับปรุงในการดำเนินโครงการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุชรา เพิ่มพูล, 2550 ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาด สนม จังหวัดปทุมธานี พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก

ศิริพร จันทศรี, 2550 ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดี๋ยวจารุณพันธ์, 2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเสนอต่อประธานเครือข่ายผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร การศึกษาภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ด้านความสำเร็จของงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่ายจังหวัด

เรณูฤๅชา: แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 (JOB MOTIVATION AND GUIDELINE FOR ENHANCING JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN THE SECONDARY SCHOOLS IN WANGBURAPHA CLUSTER, SAKAEO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: การดือนันต์นาวิ, กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ป.ร.ด. ปีพ.ศ. 2560

ผาสุด จิตราวาร, 2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ปัจจัยกระตุ้น 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดที่ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย การบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เกษม วัฒนชัย (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม คือธรรมที่เป็นคุณ หรือสภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ คนที่มีคุณธรรมเมื่อคิดดีแล้วย่อมแสดงพฤติกรรม คือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่าดี-จริงและงามคนดีไม่มีคุณธรรมย่อมแสดงพฤติกรรมหรือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่า เลว-เท็จ-อัปมงคล ส่วนจริยธรรม แปลว่าธรรมเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรมนั่นเอง หมายถึงคำพูดและการกระทำ

บทที่ 3

วิธีการประเมินผล

มีวิธีการประเมินผลโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทฤษฎี CIPP MODELL

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ที่เข้าร่วมโครงการโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 99 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ 2 ตอนดังต่อไปนี้

1.2.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการ

1.2.1.2 ตอนที่ 2 ผลการประเมินโครงการ

2.2 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือใช้ในการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.1 ศึกษาวิธีการประเมินโครงการแบบ CIPP MODEL

2.2.2 นำรูปประเมินโครงการแบบ CIPP MODEL ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) มาทำการนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อไปกำหนดเป็นข้อคำถามในการประเมิน

2.2.3 สร้างแบบประเมินโครงการแบบ CIPP MODEL ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อคำถามดังนี้

1) การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context) เกี่ยวกับ หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ และการเตรียมการดำเนินโครงการ จำนวน 5 ข้อ

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) เกี่ยวกับ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ จำนวน 5 ข้อ

3) การประเมินกระบวนการ (Process) เกี่ยวกับ การดำเนินงาน กิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการ การนิเทศติดตามผล และการประเมินผล จำนวน 5 ข้อ

4) การประเมินผลผลิต (product) เกี่ยวกับ ผลการดำเนินงานตามโครงการ และคุณภาพผู้เรียนจำนวน 5 ข้อ

2.2.4 นำแบบประเมินโครงการไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการประเมินเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อด้านที่จะประเมิน โดยการหาความสอดคล้อง (IOC) จะต้องมีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 – 1.0

2.2.5 นำแบบประเมินโครงการไปใช้กับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งหมด 99 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเที่ยงของแบบประเมินโครงการโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) โดยรวมได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป

2.2.6 นำแบบประเมินโครงการที่ผ่านกระบวนการหาคุณภาพแล้วไปพิมพ์ให้เป็นแบบประเมินที่สมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้ดำเนินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก นำแบบประเมินโครงการให้กับผู้เข้าร่วมโครงการประเมิน พร้อมทั้งอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับแบบประเมิน และวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลจากแบบประเมินดังกล่าว

3.2 รวบรวมแบบประเมินโครงการจากผู้ตอบแบบประเมิน เพื่อเตรียมพร้อมในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการ วิเคราะห์ผลการประเมินโครงการ โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการประเมินโครงการ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาแต่ละคน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad IOC = \text{ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับ}$$

ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็เป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 117) ค่าความเที่ยงของการประเมินโครงการ

5.1.2 ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990:204)

$$R^2 = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

$\sum S_i^2$ = ผลรวมแปรปรวนของแบบประเมินในแต่ละข้อ

S^2 = ความแปรปรวนของแบบประเมิน

K = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบประเมิน

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{ใช้สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

P แทน ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{ใช้สูตร } \bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

5.2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{ใช้สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ = ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x^2)$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการประเมิน

การรายงานผลโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้นำเสนอผลการประเมินโครงการดังกล่าวตามขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	60	60.61
2. หญิง	39	39.39
ตำแหน่ง		
1. ข้าราชการ	21	21.21
2. ลูกจ้างประจำ	2	2.02
3. พนักงานราชการ	8	8.08
4. ครูพิเศษสอน	37	37.37
5. ลูกจ้างชั่วคราว	26	26.26
6. ฝึกประสบการณ์สอน	5	5.05
รวม	99	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากจำแนกตามเพศพบว่า มากที่สุดคือ เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 น้อยลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 หากจำแนกตามตำแหน่งพบว่า มากที่สุดคือครูพิเศษสอน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.37 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02

ตอนที่ 2 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม

ตารางที่ 2 ผลการประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม

ที่	รายการ	μ	σ	ผล
1	ด้านสภาวะแวดล้อม	4.37	0.54	มาก
2	ด้านปัจจัยนำเข้า	4.42	0.63	มาก
3	ด้านกระบวนการ	4.30	0.65	มาก
4	ด้านผลผลิต	4.43	0.52	มาก
รวม		4.37	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิตและด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

2.1 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาวะแวดล้อม

ตารางที่ 3 ผลการประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาวะแวดล้อม

ที่	รายการ	μ	σ	ผล
1	1.1 โครงการสามารถสร้างคุณลักษณะที่ดีด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้ร่วมโครงการได้	4.35	0.48	มาก
	1.2 หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสม สอดคล้องกัน	4.38	0.49	มาก
	1.3 การกำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้จริง	4.40	0.55	มาก
	1.4 การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ	4.38	0.61	มาก
	1.5 การประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน	4.37	0.59	มาก
รวม		4.37	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสถานะแวดล้อม โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1.3 การกำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.40 รองลงมาคือ ข้อ 1.2 หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน ข้อ 1.4 การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.38 รองลงมา ข้อ 1.5 การประสานงานระหว่างบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา ข้อ 1.2 หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสม สอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ย 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1.1 โครงการสามารถสร้างคุณลักษณะที่ดีด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้ร่วมโครงการได้ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.34

2.2 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปัจจัยนำเข้า

ตารางที่ 4 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปัจจัยนำเข้า

ที่	รายการ	μ	σ	ผล
2	ด้านปัจจัยนำเข้า			
2.1	มีจำนวนบุคลากรที่ร่วมดำเนินโครงการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.40	0.63	มาก
2.2	มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการเพียงพอ	4.46	0.54	มาก
2.3	อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการนี้มีความเหมาะสม	4.41	0.73	มาก
	รวม	4.42	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2.2 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.46 รองลงมาคือ ข้อ 2.3 อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการนี้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.41 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2.1 มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่ร่วมดำเนินโครงการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.40

2.3 ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกระบวนการ

ตารางที่ 5 ผลการประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกระบวนการ

ที่	รายการ	μ	σ	ผล
3	ด้านกระบวนการ			
3.1	มีการวางแผนในการดำเนินโครงการ	4.40	0.49	มาก
3.2	มีการปฏิบัติตามโครงการที่วางแผนไว้	4.27	0.63	มาก
3.3	การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ	4.39	0.63	มาก
3.4	มีการประเมินผลกิจกรรมการดำเนินโครงการที่ชัดเจน	4.24	0.73	มาก
3.5	มีการวิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.72	มาก
	รวม	4.30	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกระบวนการ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.1 มีการวางแผนในการดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.40 รองลงมาคือ ข้อ 3.3 การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.30 รองลงมาคือ ข้อ 3.2 มีการปฏิบัติตามโครงการที่วางแผนไว้ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.27 รองลงมาคือ ข้อ 3.4 มีการประเมินผลกิจกรรมการดำเนินโครงการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3.5 มีการวิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 4.22

2.4 ผลการประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านผลผลิต

ตารางที่ 6 ผลการประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านผลผลิต

ที่	รายการ	μ	σ	ผล
4	ด้านผลผลิต			
4.1	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.45	0.50	มาก
4.2	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ	4.46	0.58	มาก
4.3	วิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับจากภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ	4.39	0.49	มาก
	รวม	4.43	0.52	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบประเมิน โครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านผลผลิต โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.5 มีการวิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.46 รองลงมาคือ ข้อ 4.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.45 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4.3 วิทยาลัย ได้รับการยอมรับจากภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.39

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้ดำเนินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยมีขั้นตอนการรายงานดังต่อไปนี้

1. สรุปผล

ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผู้ตอบแบบประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากจำแนกตามเพศพบว่า มากที่สุดคือ เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 หากจำแนกตามตำแหน่งพบว่า มากที่สุดคือครูพิเศษสอน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.37 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02

ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิตและด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1.3 การกำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อ 1.2 หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน กับข้อ 1.4 การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ ($\mu = 4.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1.1 โครงการสามารถสร้างคุณลักษณะที่ดีด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้ร่วมโครงการได้ ($\mu = 4.35$)

2. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2.2 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการเพียงพอ ($\mu = 4.46$) รองลงมาคือ ข้อ 2.3 อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการนี้มีความเหมาะสม ($\mu = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2.1 มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่ร่วมดำเนินโครงการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\mu = 4.40$)

3. ด้านกระบวนการ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.1 มีการวางแผนในการดำเนินโครงการ ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อ 3.3 การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ

($\mu = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3.5 มีการวิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.22$)

4. ด้านผลผลิต โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.5 มีการวิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.46$) รองลงมาคือ ข้อ 4.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\mu = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4.3 วิทยาลัย ได้รับการยอมรับจากภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ($\mu = 4.39$)

2. อภิปรายผล

ผลการประเมินโครงการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่าด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีการดำเนินโครงการโดยมีการสนับสนุนงบประมาณต่าง ๆ รวมถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญในการดำเนินงาน อีกทั้งมีการติดต่อประสานงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ จนกระทั่งทำให้นักเรียน นักศึกษามีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของโครงการ แล้วได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสถานศึกษา หรือหน่วยงานภายนอกเพิ่มเติม และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับทักษะการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542 : 2-4) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดให้มีโครงการพัฒนานโยบาย เรื่องการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่าในภาพรวม 4 ด้าน ได้แก่ . ด้านสภาวะแวดล้อม โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.3$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1.3 การกำหนดเป้าหมายวิธีการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการมีความเหมาะสมและปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อ 1.2 หลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการมีความเหมาะสม สอดคล้องกัน กับข้อ 1.4 การจัดบรรยากาศในการดำเนินงานเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินโครงการ ($\mu = 4.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1.1 โครงการสามารถสร้างคุณลักษณะที่ดีด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้ร่วมโครงการได้ ($\mu = 4.35$) 2. ด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2.2 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินโครงการเพียงพอ ($\mu = 4.46$) รองลงมาคือ ข้อ 2.3 อาคารสถานที่ในการดำเนินโครงการนี้มีความเหมาะสม ($\mu = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2.1 มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่ร่วมดำเนินโครงการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\mu = 4.40$) 3. ด้านกระบวนการ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.1 มีการวางแผนในการดำเนินโครงการ ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อ 3.3 การดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ ($\mu = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3.5 มีการ

วิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.22$) 4. ด้านผลผลิต โดยรวมแล้ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3.5 มีการวิเคราะห์ และนำผลการประเมินผลมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.46$) รองลงมาคือ ข้อ 4.1 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\mu = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4.3 วิทยาลัย ได้รับการยอมรับจากภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ($\mu = 4.39$)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

3.1.1 เห็นควรจัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ขึ้นอีกในปีต่อๆ ไป เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรของ วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

3.1.2 ควรมีการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และเอกชนในการขอรับทุนสนับสนุนการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการสร้างผู้เรียนเป็นผู้ประกอบการในสถานศึกษา

3.1.3 ควรมีการกำกับ ติดตาม และวิเคราะห์การดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลไปสู่การพัฒนาการดำเนินโครงการต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย/ประเมินครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัย/ประเมินโครงการต่าง ๆ ที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2. ควรนำวิธีการประเมินรูปแบบที่แตกต่างมาใช้ประเมินโครงการเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินว่าเหมือนหรือแตกต่างอย่างไร

3. ควรนำผลการวิจัย/ประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาการวิจัย/ประเมินในครั้งถัดไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

กำหนดการพิธีลงนามถวายพระพรชัยมงคล
กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และ
กำหนดการพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ในวันศุกร์ที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘
ณ บริเวณหน้าเสาธง วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

- | | | |
|------|------------------|--|
| เวลา | ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. | - คณะผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียน นักศึกษา ร่วมกัน
บริเวณหน้าเสาธง ทำกิจกรรมเคารพธงชาติ |
| เวลา | ๐๘.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. | - ประธานเข้าประจำจุดยืน หน้าโต๊ะหมู่ประดิษฐานพระบรมฉายาลักษณ์
และถวายความเคารพ พระบรมฉายาลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
วางพานพุ่มเงิน - พุ่มทอง และเปิดกรวยกระทงดอกไม้
- ประธานถอยหลังกลับมายืนประจำจุดเดิม และถวายความเคารพ
พระบรมฉายาลักษณ์
- ตัวแทนนักศึกษา ส่งคำกราบบังคมทูลถวายพระพรให้แก่ประธาน
- ประธานอ่านคำกราบบังคมทูลถวายพระพร
- ประธานพร้อมผู้เข้าร่วมพิธีร่วมร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี
และเพลง “สดุดีจอมราชา”
- ประธานลงนามถวายพระพรชัยมงคลในสมุดลงนาม
ถวายพระพรชัยมงคล
- ผู้เข้าร่วมพิธีลงนามถวายพระพรชัยมงคลในสมุดลงนาม
ถวายพระพรชัยมงคล |
| เวลา | ๑๐.๐๐ - ๑๐.๒๐ น. | - พิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว |
| เวลา | ๑๐.๒๐ - ๑๐.๓๐ น. | - พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน
- เสรีจพิธี |

การแต่งกาย : ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ เครื่องแบบปกติขาว
ครูพิเศษสอน ชุดกากี
ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ ชุดกากี

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ประมวลภาพกิจกรรมพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน



ประมวลภาพกิจกรรมพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน



ประมวลภาพกิจกรรมพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน

