

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ
3. รูปแบบการประเมินโครงการและรูปแบบการประเมินแบบซิป (CIPP Model)
4. บริบทของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
5. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติ

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

เพื่อให้การจัดกิจกรรมของนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นไปด้วยความเหมาะสม มีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 รวมทั้งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดกิจกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2532 คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ (2557) จึงได้ออกระเบียบในเรื่องนี้ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557” หรือเรียกย่อว่า “ระเบียบ สอศ. ว่าด้วย “อวท.”

ข้อ 2 ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์กรนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2535

(2) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์กรช่างศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2535

(3) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์กรนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2535

(4) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2540 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษารักษาการตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจในการออกประกาศหรือหลักเกณฑ์เพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้ รวมทั้งมีอำนาจวินิจฉัยตีความปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด 1 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 5 ให้มีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

(1) องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา และให้ใช้ชื่อว่า “องค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย” ตามด้วยชื่อของสถานศึกษา และมีตัวย่อว่า “อวท.” ตามด้วยชื่อย่อของสถานศึกษา หรือมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของสถานศึกษา และมีตัวย่อว่า “AFT.” ตามด้วยชื่อย่อภาษาอังกฤษของสถานศึกษา

(2) องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด และให้ใช้ชื่อว่า “องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด” ตามด้วยชื่อจังหวัด และมีตัวย่อว่า “อวท.จังหวัด” ตามด้วยชื่อย่อของจังหวัด หรือมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของจังหวัดและมีตัวย่อว่า “AFT.” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของจังหวัด

(3) องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาคให้ใช้ชื่อว่า “องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค” ตามด้วยชื่อภาค และมีตัวย่อว่า “อวท. ภาค” ตามด้วยชื่อย่อของภาคหรือชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL” ตามด้วย ชื่อภาษาอังกฤษของภาค และมีตัวย่อ “AFT.” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของภาค

(4) องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ และให้ใช้ชื่อว่า “องค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” และมีตัวย่อว่า “อวท.สอศ.” หรือมีชื่อภาษาอังกฤษว่า “ASSOCIATION OF FUTURE THAI PROFESSIONAL OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION.” และมีตัวย่อ “AFT.OVEC.”

ข้อ 6 วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(1) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่บริหาร จัดการภารกิจและกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

(2) เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

(3) เพื่อการประชาสัมพันธ์ แนะนำ เผยแพร่วิชาชีพให้แพร่หลายและเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพตามสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา

(4) เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา

(5) เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของนักเรียน นักศึกษา

(6) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา มีความสนใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนา

สถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(7) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

หมวด 2 การดำเนินงานขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 7 องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรของนักเรียน นักศึกษา โดยนักเรียน นักศึกษา เพื่อนักเรียน นักศึกษา ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด และมีความเป็นกลางทางการเมือง

ข้อ 8 การจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตามข้อ 5 (1)(2)(3)(4) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) การจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้สถานศึกษาทุกแห่ง จัดให้มีองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รับใบอนุญาตหรือ ผู้จัดการ เป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษานั้น

(2) การจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ให้ประธานกรรมการ อาชีวศึกษาจังหวัดเป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

(3) การจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค เป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค

(4) การจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้ประกาศจัดตั้ง

ข้อ 9 ให้องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามข้อ 5 มีคณะกรรมการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(2) คณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามข้อ 9 (1) มีจำนวน และการได้มาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่

(1) กำหนดแนวทาง ควบคุม ดูแลและให้การสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทุกระดับ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(2) กำหนดแนวปฏิบัติ เกณฑ์ กติกา การวัดและประเมินผล เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาและสมาชิกเพื่อคัดเลือกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมาตรฐาน และสมาชิกดีเด่นทุกปีการศึกษา

(4) กำหนดให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จัดประชุมวิชาการ ทุกระดับอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยกำหนดให้มีการประกวดแสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานและหรือการเสนอผลงานของสมาชิกที่เกี่ยวกับกิจกรรมหลัก และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

(5) ออกประกาศเกียรติคุณและมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี และผู้ทำคุณประโยชน์แก่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยในการจัดประชุมวิชาการทุก ระดับ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตาม ข้อ 9(2) มีจำนวน ไม่น้อยกว่า 15 คน แต่ไม่เกิน 25 คน และให้มีครูที่ปรึกษา 1 คน ประกอบด้วย

- (1) นายกองกิจการจำนวน 1 คน
- (2) รองนายกองกิจการ จำนวน 1 คน
- (3) กรรมการจำนวน 8 – 18 คน
- (4) เภรัญญิก จำนวน 1 คน
- (5) ปฎิคม จำนวน 1คน
- (6) นายทะเบียนจำนวน 1 คน
- (7) ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 คน
- (8) เลขานุการ จำนวน 1 คน

(9) ครูที่ปรึกษาจำนวน 1คน ให้นายกองกิจการตาม (1) มาจากการเลือกตั้งของ สมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตประเทศไทยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติกำหนด

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มี หน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแนวปฏิบัติ เกณฑ์ กติกา ที่คณะกรรมการ บริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ กำหนดเพื่อให้การดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับเป็นไปตามวัตถุประสงค์

(2) จัดประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทุกระดับ อย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยกำหนดให้มีการประกวด แสดง แข่งขัน ทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน และหรือการเสนอผลงานของสมาชิกที่เกี่ยวกับกิจกรรมหลักและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการ พัฒนาหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

(3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อรับการประเมินผลการจัดกิจกรรมองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษา และสมาชิกเพื่อคัดเลือกองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทยมาตรฐานและสมาชิกดีเด่น ทุกปีการศึกษา

(4) ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทยจัดให้มีขึ้นทุกระดับ

ข้อ 14 กรรมการตามข้อ 10 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) ระดับสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

(2) ระดับสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

(3) ระดับภาค ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาภาค

(4) ระดับชาติ ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

(5) คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตาม (1) (2) (3) (4) ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 30 (4) ถึง (13)

ข้อ 15 คณะกรรมการตามข้อ 12 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) ระดับสถานศึกษา ต้องสมัครเป็นสมาชิกขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ถูกต้องตามระเบียบและจะต้องยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

(2) ระดับจังหวัด ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาที่สังกัดและยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

(3) ระดับภาค ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด และยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค

(4) ระดับชาติ ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาคและยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ

(5) คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตาม (1) (2) (3) (4) จะต้องไม่เป็นผู้ที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร

ข้อ 16 กรรมการตามข้อ 10 ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา และกรรมการตามข้อ 12 ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปีการศึกษา ทั้งนี้ อาจได้รับการแต่งตั้งอีกก็ได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และกรรมการดำเนินงานในองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่ตนสังกัด

(4) ได้รับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) คณะกรรมการบริหารมีมติสองในสามของจำนวนคณะกรรมการบริหารเท่าที่มีอยู่ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยแต่ละระดับให้ออกเพราะความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ดำเนินการสรรหาหรือเลือกกรรมการแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่งและให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนเว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้ในกรณีที่กรรมการดำเนินงานตามข้อ 12 พ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหา และเลือกคณะกรรมการชุดใหม่ล่วงหน้าภายในเดือนกันยายนของทุกปีและให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ข้อ 17 เมื่อได้สรรหาและเลือกตั้งกรรมการเสร็จสิ้นแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

(2) ให้ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

(3) ให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

(4) ศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษเป็นผู้เสนอรายชื่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคและระดับชาติให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง

(5) ให้ประธานคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค

(6) ให้ประธานคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ

ข้อ 18 ให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติประกอบด้วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการศูนย์หัวหน้าหน่วยในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 6 คน มาจากตัวแทนภาค 5 ภาค ๆ ละ 1 คน ตัวแทนจากศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษจำนวน 1 คน ให้ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษเสนอให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาลงนามแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา

ข้อ 19 ให้ศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษเป็นหน่วยงานธุรการเพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนและประสานงานให้การดำเนินการตามระเบียบนี้เป็นไปได้โดยความเรียบร้อย

ข้อ 20 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุมคณะกรรมการถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากกรรมการหนึ่งคนให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 3 สมาชิกและสมาชิกภาพ

ข้อ 21 ประเภทของสมาชิก มี 3 ประเภท ดังนี้

(1) สมาชิกสามัญ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงซึ่งสมัครเป็นสมาชิกถูกต้องตามระเบียบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(2) สมาชิกวิสามัญ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນและผู้ที่เคยเป็นสมาชิกสามัญหลังจากที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วแจ้งความจำนงค์สมัครเป็นสมาชิกถูกต้องตามระเบียบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(3) สมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ ครู อาจารย์ ศึกษานิเทศก์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ได้รับการยกย่องในด้านสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และเป็นผู้ให้ความอุปถัมภ์ช่วยเหลือเพื่อความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 22 สิทธิของสมาชิก

(1) แต่งรูปแบบและระดับเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยได้ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนด

(2) เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุม ตามที่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจัดให้มีขึ้นหรือได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมใด ๆ ในนามองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(3) เสนอความคิดเห็นใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยต่อคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(4) สมาชิกสามัญมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยยกเว้นผู้ที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร

(5) สมาชิกสามัญและสมาชิกวิสามัญเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพพระยະສັນมีสิทธิเข้าร่วมประกวดแสดงแข่งขันกิจกรรมทุกระดับแล้วแต่กรณี

(6) ได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อมีผลงานดีเด่นตามข้อกำหนดขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 23 สมาชิกทุกประเภทมีหน้าที่ดังนี้

(1) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยเคร่งครัด

(2) ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมอบหมาย

(3) ช่วยเหลือส่งเสริมงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้มีศักยภาพ

ข้อ 24 การฟื้นฟูสภาพของสมาชิก ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) สมาชิกสามัญ และสมาชิกวิสามัญเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันฟื้นฟูสภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา

(4) คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีมติให้ฟื้นฟูสภาพ

(5) สมาชิกกิตติมศักดิ์ฟื้นฟูสภาพเมื่อคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีมติให้ฟื้นฟูสภาพและแจ้งมติให้สมาชิกนั้นทราบ

หมวด 4 การจัดกิจกรรมหลัก

ข้อ 25 กิจกรรมหลักและการจัดกิจกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นปรับตัวเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลงมีทักษะความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อ 26 การจัดกิจกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้แบ่งกิจกรรมหลัก ออกเป็น 2 เป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ดังนี้

(1) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม

(2) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ

(3) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

(4) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

(5) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ดังนี้

(1) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(2) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

(4) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ และความสามารถทางวิชาการ

(5) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล นอกจากแผนการจัดกิจกรรมดังกล่าวแล้วองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ อาจจัดให้มีแผนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ

ข้อ 27 ให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของแต่ละสถานศึกษาจัดตั้งชมรมตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาเปิดสอนโดยใช้ชื่อว่า ชมรมวิชาชีพ (ชื่อสาขาวิชา) สังกัดองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษานั้น

ข้อ 28 ให้คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจัดประชุมวิชาการ ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้งโดยให้มีการประกวด แสดง แข่งขัน หรือเสนอผลงานของสมาชิกเกี่ยวกับกิจกรรมหลักกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

ข้อ 29 ให้จัดทำแผนงานโครงการกิจกรรมหลักกิจกรรมอื่น ๆ ระดับสถานศึกษาตามข้อ 26

ข้อ 30 การจัดตั้งชมรมวิชาชีพและการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ ให้จัดทำเป็นประกาศขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา หมวด 5 หมวดการเงินและการตรวจสอบ

หมวด 5 หมวดการเงินและการตรวจสอบ

ข้อ 31 รายได้ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยได้มาจาก

(1) ค่าบำรุงกิจกรรมของสมาชิกสามัญและสมาชิกวิสามัญเฉพาะหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษาละ ไม่เกิน 300 บาทต่อคน ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

(2) ค่าลงทะเบียนซ่อมกิจกรรม ทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ภาคเรียนละไม่เกิน 150 บาทต่อคน ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

(3) เงินสนับสนุนจากสถานศึกษาหรือจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดกิจกรรมของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(4) เงินจากการหารายได้ขององค์การ

(5) เงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นๆ

(6) เงินบริจาค

ข้อ 32 การจัดสรรรายได้ตามข้อ 31 ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการกิจกรรมหลักหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติกำหนด

ข้อ 33 การจัดเก็บและการรักษาเงินให้สถานศึกษาเป็นผู้เก็บเงินและรักษาเงินทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยเงินรายได้ของสถานศึกษา

ข้อ 34 การเบิกจ่ายเงินตามข้อ 31 ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยเงินรายได้ของสถานศึกษาและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 35 ให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินตามแผนงานโครงการกิจกรรมหลักหรือกิจกรรมอื่นๆ ต่อสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

**แนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การ
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560**

เพื่อให้การจัดกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามระเบียบสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557
(ปรับปรุง พ.ศ. 2560) เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเรียบร้อยเป็นแนวเดียวกันจึงอาศัยอำนาจ
ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ 1 ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เปิดสอนด้านวิชาชีพ
ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมสิ่งทอหรือประเภทวิชาอื่น ๆ จัดประชุมครูและ
ผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการจัดรูปองค์การประโยชน์และดำเนินกิจกรรมขององค์การ
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 2 พิจารณาครูที่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การนักวิชาชีพใน
อนาคตแห่งประเทศไทยอย่างดีและมีความสามารถเหมาะสมเป็นครูที่ปรึกษาและร่วมใน
คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

ข้อ 3 จัดนิทรรศการเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษเกี่ยวกับกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 4 เตรียมสถานที่เพื่อใช้เป็นสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำสำนักงานตลอดจนเอกสารระเบียบการให้พร้อม

ข้อ 5 ประชุมนักเรียน นักศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงเรื่องขององค์การนักวิชาชีพใน
อนาคตแห่งประเทศไทยในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ประวัติและความเป็นมา ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
- (2) ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
- (3) ระเบียบและแนวปฏิบัติประกอบระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง
ประเทศไทย
- (4) แผนงานโครงการเพื่อพัฒนาคนดีและคนเก่งให้มีความสุข
- (5) การประชุมวิชาการ ในระดับต่าง ๆ
- (6) ค่าธรรมเนียมและค่าบำรุง
- (7) การประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น
- (8) การประเมินสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ
- (9) ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม
- (10) ลักษณะขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยและความสัมพันธ์
กับหน่วยงานอื่น ๆ

(11) เรื่องสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 6 ลำดับขั้นตอนการขอจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมี
ดังต่อไปนี้

(1) สถานศึกษาให้นักเรียน นักศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวนนักเรียน นักศึกษา ทั้งหมดยื่นแสดงความจำนงค์ขอจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาโดยแผนกวิชาส่งชื่อผ่านรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนานักเรียน นักศึกษา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการเพื่อเป็นหลักฐานแสดงความต้องการ (ตามแบบ อวท.01/1)

(2) เมื่อสถานศึกษาได้รับแบบ อวท.01/1 แล้วให้สหราชอาณาจักรกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาตามระเบียบ ข้อ 10 และ ข้อ 14 (1) และให้ผู้ว่าราชการสถานศึกษาหรือผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา (ตามแบบ อวท.02/1) ตามระเบียบ ข้อ 17 (1) (3) คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ได้พิจารณาคำขอและไม่ขัดข้องแล้วให้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาตามคำขอได้ (ตามแบบ อวท.03)

ข้อ 7 สถานศึกษาให้นักเรียน นักศึกษา ในชมรมวิชาชีพฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวน นักเรียน นักศึกษา ทั้งหมดของชมรมวิชาชีพฯ ยื่นแสดงความจำนงค์ขอจัดตั้งชมรมวิชาชีพฯ โดยชมรมวิชาชีพฯส่งรายชื่อผ่านรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนานักเรียน นักศึกษา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ เพื่อเป็นหลักฐานแสดงความต้องการ (ตามแบบ อวท. 01/2) ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา ประกาศจัดตั้งชมรมวิชาชีพฯ ตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) (ตามแบบ อวท.04) และ แต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพฯ (ตามแบบ อวท. 05 , อวท.05/1) ให้แต่งตั้งทุกปีการศึกษากรณีที่สมาชิกชมรมวิชาชีพฯ มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำของ คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพฯ สามารถจัดตั้งชมรมวิชาชีพฯ ได้แต่การทำงานและการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานให้ดำเนินการร่วมกับชมรมวิชาชีพฯ อื่น

ข้อ 8 ให้นักเรียน นักศึกษา ยื่นใบสมัครเป็นสมาชิกชมรมวิชาชีพต่อนายทะเบียน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (ตามแบบ อวท. 06) และสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา (ตามแบบ อวท. 10)

ข้อ 9 หมายเลขทะเบียนสมาชิกให้ใช้เลขรหัสประจำตัวนักเรียน นักศึกษา ตามบัญชี รายชื่อใน ศธ 02 (อวท.26)

ข้อ 10 ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ และคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา โดยประกาศรับสมัคร รายงานผล และประกาศแต่งตั้ง (ตาม แบบ อวท.07, อวท.07/1, อวท.08, อวท.09, อวท.11,อวท. 11/1, อวท.12 และ อวท.13)

ข้อ 11 การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 7(2) (3) และ (4)

ข้อ 12 ให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาใช้ชื่อเต็ม และชื่อย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 5(1) ข้อ 13 จัดทำป้ายชื่อองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้มีขนาดไม่น้อยกว่ากว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 240 เซนติเมตรแล้วติดตั้งไว้ในที่เหมาะสม

ข้อ 13 จัดทำป้ายชื่อองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้มีขนาดไม่น้อยกว่า กว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 240 เซนติเมตร

ข้อ 14 สำหรับการใช้ชื่อและป้ายองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ จังหวัด ระดับภาค และระดับชาติให้ดำเนินการตามข้อ 12 และ ข้อ 13

ข้อ 15 ที่ตั้งสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับชาติ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ระดับจังหวัด ให้จัดตั้งสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาที่ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดมอบหมาย

(2) ระดับภาคให้จัดตั้งสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยในสถานศึกษาที่ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคปฏิบัติหน้าที่อยู่

(3) ระดับชาติ ให้จัดตั้งสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ

เรื่องที่ 2 ว่าด้วยตราสัญลักษณ์และธงองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 16 วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเป็นเอกลักษณ์ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(2) เพื่อกำหนดเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการดำเนินการกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 17 ป้ายชื่อและตราสัญลักษณ์ให้ดำเนินการตามข้อ 13

ข้อ 18 ตราสัญลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 19 ธงองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย แต่ละระดับ

(1) ระดับสถานศึกษา ใช้พื้นธงสีประจำสถานศึกษาขนาดกว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 120 เซนติเมตร ปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลาง ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อสถานศึกษาแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่งและภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง

(2) ระดับจังหวัดใช้พื้นธงสีเดียวกับของจังหวัดกว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 120 เซนติเมตรปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลางขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อจังหวัดแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่ง และภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง สำหรับอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครด้านล่างปักชื่อภาษาไทย กรุงเทพมหานคร (อศก.) และอาชีวศึกษา มหานครด้านล่างปักชื่อภาษาไทย กรุงเทพมหานคร (อศม.) อีกด้านหนึ่งให้ปักชื่อภาษาอังกฤษ BANGKOK

(3) ระดับภาคใช้สีแตกต่างที่แต่ละภาคกำหนดขนาดกว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 120 เซนติเมตร ปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลางขนาด

เส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อภาคแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์องค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่งและภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง

- 1) ภาคเหนือ สีเหลือง
- 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สีแสด
- 3) ภาคกลาง สีขาว
- 4) ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร สีฟ้า
- 5) ภาคใต้ สีเขียว

(4) ระดับชาติ ขนาดกว้าง 100 เซนติเมตรยาว 150 เซนติเมตร ใช้สีขาว แดง เลือดหมู และน้ำเงินเข้ม ปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลาง ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์องค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่ง และภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง

ข้อ 20 คำขวัญขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

คำขวัญ ภาษาไทย	คำขวัญภาษาอังกฤษ
เรียนเพื่อรู้สู่ปฏิบัติมีสมรรถนะ อาชีพะบริการสร้างมาตรฐานชีวิต เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยึดมั่นหลักพอเพียง เคียงสังคมสมดุลสู่ทุกวันนี้ยั่งยืน	Learn for Vocational Competency Service for Standard of living Cherish for Self-Sufficient Economy Sustain Social Balance Development

เรียนเพื่อรู้สู่ปฏิบัติมีสมรรถนะ (Learn for Vocational Competency) หมายถึง การเรียนที่ผสมผสานความรู้ทั่วไป กับความรู้ใหม่ในเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียดลึกซึ้ง หมายถึง การฝึกฝนวิธีเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองนำไปสู่การฝึกหัดการปฏิบัติเกิดการพัฒนาก้าวหน้าถึงขั้นเชี่ยวชาญ
อาชีพะบริการสร้างมาตรฐานชีวิต (Service for Standard of living) หมายถึง การมี จิตใจในการให้บริการที่ดีการเรียนรู้จากการบริการที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจผู้อื่น และตระหนักดีว่า มนุษย์เราจะต้องพึ่งพาอาศัยกันดำเนินโครงการร่วมกัน และเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยตระหนักในความแตกต่างหลากหลาย ความเข้าใจอันดีต่อกันและสันติภาพว่าเป็นสิ่งล้ำค่า คู่ควรแก่การหวงแหนสร้างเป็นมาตรฐานเพื่อชีวิตที่ดีกว่า
เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยึดมั่นหลักพอเพียง (Cherish for Self-Sufficient Economy) หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่สร้างสรรค์การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจโดยการจัดการที่ทำให้เกิดความ เพียงพอของรายได้
เคียงสังคมสมดุลสู่ทุกวันนี้ยั่งยืน (Sustain Social Balance Development) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสมดุลแห่งสัมพันธ์ บุคคลพึงพอใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่มี คุณลักษณะเหมือนกันกับตนหรือไม่เหมือนกันกับตนในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ตนยอมรับการตอบสนอง ความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อความต้องการของคนรุ่นต่อไป ในอนาคต ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

ข้อ 21 คติพจน์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย “มีคุณธรรม ถ้าวัด
ความรู้เป็นผู้ชำนาญ บริการดีเยี่ยม”

ข้อ 22 คำปฏิญาณ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 1 ข้าพเจ้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ 2 ข้าพเจ้าจะบริการสังคมด้วยจิตสาธารณะอย่างแท้จริง

ข้อ 3 ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในคติพจน์ และปฏิบัติตามคำขวัญด้วยหลักจรรยาบรรณ
วิชาชีพขององค์การตลอดไป

ข้อ 23 จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 1 ต้องใช้ความรู้และทักษะของข้าฯ ในการพัฒนาวิชาชีพของข้าฯ และ
ถ่ายทอดผู้อื่นที่จะ ตามมา

ข้อ 2 ต้องเสริมสร้างวิจรรณญาณ และความเป็นพี่น้องกันกับผู้มีวิชาชีพเดียวกัน

ข้อ 3 ต้องยกย่องรักษาเกียรติและฐานะของวิชาชีพส่วนรวมเหนือกว่าส่วนตัว

ข้อ 4 ต้องไม่ใช้วิธีการที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรมที่มีผลกระทบกระเทือนต่อความก้าวหน้า
หรือความมั่นคงของวิชาชีพ

ข้อ 5 ต้องวางตัวเป็นธรรม สุภาพเรียบร้อย ต่อพี่น้องร่วมอาชีพ

ข้อ 6 ต้องประพฤติหรือวิจารณ์ต่อพี่น้องร่วมวิชาชีพ ก็แต่ด้วยความเคารพทั้งนี้
เพื่อเกียรติยศแห่งวิชาชีพและจะดเว้นจากการวิจารณ์เพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์

ข้อ 7 ต้องไม่ยินยอมให้ผู้ใดเสี่ยงภัยแทนในงานวิชาชีพซึ่งต้องเสี่ยงอันตราย

ข้อ 8 ต้องช่วยป้องกันไม่ให้เกิดกระทบกระทั่งกันระหว่างพี่น้องร่วมวิชาชีพ

ข้อ 9 ต้องประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ ต่อพี่น้องร่วมวิชาชีพและคนทั่วไป

ข้อ 10 ต้องกระตือรือร้นกับความสำเร็จของพี่น้องร่วมอาชีพเสมือนของตนเอง

ข้อ 24 เครื่องหมายประจำตำแหน่งและภาระหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงาน
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

เรื่องที่ 3 ว่าด้วยคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทุกระดับ

ข้อ 25 ให้ทุกชมรมมีคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน
แต่ไม่เกิน 25 คน

ข้อ 26 คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพประกอบด้วย

- (1) ประธานชมรม
- (2) รองประธานชมรม
- (3) กรรมการ (ไม่เกิน 18 คน)
- (4) เกรียนุญิก
- (5) ปฎิคม
- (6) นายทะเบียน
- (7) ประชาสัมพันธ์
- (8) เลขานุการ

ข้อ 27 คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม จน สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ของปีถัดไป และอาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้

ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา เป็นผู้ลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ

ข้อ 28 กรณีกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งว่างลงก่อนหมดวาระและจะทำให้การดำเนินงานของชมรมนั้นไม่เรียบร้อยจะต้องมีการสรรหาหรือเลือกกรรมการแทนภายใน 15 วัน เว้นแต่วาระเหลือไม่ถึง 30 วันไม่ต้องดำเนินการก็ได้และให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับกำหนดเวลาของผู้ที่ตนแทน

ข้อ 29 กรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ พ้นจากตำแหน่งเมื่อนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่ตนสังกัด
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) คณะกรรมการบริหาร มีมติสองในสามของจำนวนคณะกรรมการบริหาร เท่าที่มีอยู่ขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาให้ออกเพราะความประพฤติเสื่อมเสียบกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ 30 หน้าที่และความรับผิดชอบคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ

- (1) บริหารงานทั่วไปของชมรมวิชาชีพ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ระเบียบแนวปฏิบัติตลอดจน มติของคณะกรรมการบริหาร ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ
- (2) บริหารงานของชมรมวิชาชีพ ให้เกิดความก้าวหน้าเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก โดยสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา กฎกระทรวง และขนบธรรมเนียม อันดีงามของชาติ
- (3) วางแผนงานหรือโครงการกิจกรรม และแผนการใช้เงินของชมรมวิชาชีพ ให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยว่าด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557 อย่างรอบคอบรัดกุม
- (4) ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน โครงการกิจกรรมหลัก หรือกิจกรรมอื่นของชมรมวิชาชีพและ สถานศึกษา
- (5) รักษาความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานระหว่างสมาชิกของชมรมวิชาชีพ
- (6) ควบคุมสมาชิกชมรมวิชาชีพ ให้ปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติ รวมถึงพิจารณาโทษการ กระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของสมาชิกโดยความเห็นชอบของครูที่ปรึกษา
- (7) การพิจารณาความผิดตาม (6) ให้มีโทษด้วยการดใช้สิทธิตามระเบียบฯ

ข้อ 22 (1) (2) (3) (4) (5) และรายงานผลการพิจารณาความผิดให้ประธานคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาทราบ

(8) รายงานผลการจัดกิจกรรมของชมรมวิชาชีพต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

ข้อ 31 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ เว้นแต่ผู้ที่กำลังศึกษาใน ชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร

(2) ต้องเป็นสมาชิกของชมรมวิชาชีพนั้นๆ และมีหลักฐานแสดงว่า ได้ชำระเงินค่าลงทะเบียนและเงินค่าบำรุงกิจกรรมในภาคเรียนนั้น ๆ ตามแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยว่าด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557

(3) มีความประพฤติดีโดยมีหนังสือรับรองจากครูที่ปรึกษาประจำชั้นหรือประจำกลุ่มเป็นหลักฐาน

ข้อ 32 คุณสมบัติผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น

(2) ต้องเป็นสมาชิกของชมรมวิชาชีพนั้น ๆ และมีหลักฐานแสดงว่า ได้ชำระค่าลงทะเบียนและค่าบำรุงกิจกรรมในภาคเรียนนั้น ๆ ตามแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยว่าด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557

ข้อ 33 การสมัครรับเลือกตั้งผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 31 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพภายในเวลาที่กำหนด

ข้อ 34 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพชุดปัจจุบันจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพชุดใหม่ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

(2) ให้คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ ชุดปัจจุบัน ดำเนินการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องตามระบอบประชาธิปไตยโดยประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และหลักเกณฑ์ในการรับสมัครและการหาเสียงเลือกตั้งให้สมาชิกชมรมวิชาชีพได้ทราบโดยทั่วถึงก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 7 วันและให้จัดเตรียมบัตรหีบบัตรคูหาเลือกตั้งใบรวมคะแนนใบรายงานผลการเลือกตั้งตลอดจนเอกสารจำเป็นอื่น ๆ

(3) ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งแต่ละคนได้กล่าวปราศรัยหาเสียงอย่างเป็นทางการต่อหน้าสมาชิกของชมรมวิชาชีพทั้งหมดไม่น้อยกว่า 1 ครั้งจะเป็นที่ในแผนกหรือหอประชุมหรือหน้าเสาธงชาติหรือที่เหมาะสมก่อนการเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 1 วัน

(4) กำหนดวัน เวลา หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพกำหนด

(5) เมื่อถึงกำหนดปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้นับคะแนนในที่โดยจัดทำป้ายแสดงคะแนนให้เห็นทั่วกันแล้วรายงานผลการเลือกตั้งต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาผ่านครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ

(6) การจัดสรรตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพตาม ข้อ 36 ให้ผู้ได้คะแนนสูงสุดเป็นประธานชมรมผู้ได้คะแนนอันดับที่ 2 เป็นรองประธานชมรมส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ให้

ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นประธานพิจารณาผู้ที่ได้คะแนนรองลงมาหรือพิจารณาคัดเลือกจากสมาชิกของชมรมวิชาชีพที่เห็นว่าเหมาะสม

ข้อ 35 ให้มีการรับมอบงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ภายในเดือนกุมภาพันธ์

ข้อ 36 ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 12

ข้อ 37 การจัดสรรตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินงานตามข้อ 36 ให้ผู้ได้คะแนนสูงสุดเป็นนายก องค์การ ผู้ได้คะแนนอันดับที่ 2 เป็นรองนายกองค์การ ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ให้ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นนายกองค์การ พิจารณาผู้ที่ได้คะแนนรองลงมา หรือพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพที่เห็นว่าเหมาะสม

ข้อ 38 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

(1) มีคุณสมบัติของผู้สมัครตามข้อ 31 ในฐานะขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

(2) ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานชมรมวิชาชีพประเภทวิชาเท่านั้น

(3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพที่สังกัดลงชื่อรับรองในใบสมัคร

ข้อ 39 ผู้มีสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ข้อ 22 (4)

ข้อ 40 การดำเนินการเลือกตั้งให้ปฏิบัติตามข้อ 34 ส่วนการมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการ ดำเนินงานชุดปัจจุบันกับชุดใหม่นั้นให้ปฏิบัติตามข้อ 35

ข้อ 41 จำนวนและตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัดให้ถือตามข้อ 36 ในฐานะขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

ข้อ 42 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนายกองค์การระดับสถานศึกษาเท่านั้น

(2) ต้องมีครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษาที่ต้นสังกัดลงชื่อรับรอง

ข้อ 43 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ต้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงานชุดใหม่ของสถานศึกษาใน จังหวัดนั้นๆ

ข้อ 44 การสมัครรับเลือกตั้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 42 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วนยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินงาน ระดับจังหวัดภายในวันเวลาที่กำหนด

ข้อ 45 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ระดับจังหวัด ในการประชุมวิชาการ ระดับจังหวัด

(2) ในการดำเนินการเลือกตั้งให้ยึดถือวิธีการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย และให้ ดำเนินงานเลือกตั้ง ให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัดคราวนั้น

ข้อ 46 การมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงาน ชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ให้ดำเนินการใน พิธีปิด การประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด

ข้อ 47 จำนวนและตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงานระดับภาค ให้ถือตามข้อ 36 ในฐานะ ของภาค

ข้อ 48 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนายกองค์การระดับจังหวัด เท่านั้น

(2) ต้องมีครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษาที่ตนสังกัด

ลงชื่อรับรอง

ข้อ 49 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ต้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาปีการศึกษาถัดไปของสถานศึกษารวมทั้งผู้มีรายชื่อตามประกาศผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในจังหวัดนั้น

ข้อ 50 การสมัครรับเลือกตั้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 48 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อคณะกรรมการ ดำเนินงานระดับภาคภายในวัน เวลาที่กำหนด

ข้อ 51 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับภาค ในการประชุมวิชาการระดับภาค

(2) ในการดำเนินงานเลือกตั้ง ใช้วิธีการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย และให้ดำเนินงานเลือกตั้งให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคคราวนั้น ข้อ 42 การมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงาน ชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ให้ดำเนินการในพิธีปิดประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค

ข้อ 53 จำนวนและตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงาน ระดับชาติ ให้ถือตามข้อ 36 ในฐานะของชาติ

ข้อ 54 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนายกองค์การระดับภาค เท่านั้น

(2) ต้องมีครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษาที่ตนสังกัด

ลงชื่อรับรอง

ข้อ 55 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ปีการศึกษาถัดไปรวมทั้งผู้มีรายชื่อตามประกาศผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในภาคนั้น

ข้อ 56 การสมัครรับเลือกตั้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 54 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อคณะกรรมการ ดำเนินงานระดับชาติภายในวัน เวลาที่กำหนด

ข้อ 57 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติ ในการประชุมวิชาการระดับชาติ

(2) ในการดำเนินการเลือกตั้งใช้วิธีการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย และให้ดำเนินงานเลือกตั้งให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติคราวนั้น

ข้อ 58 การมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการการดำเนินงาน ชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ ให้ดำเนินการในพิธีปิดการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ

ข้อ 59 ถ้าคณะกรรมการดำเนินงานในทุกระดับตำแหน่งใดว่างลงก่อนหมดวาระ และจะทำให้การดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยนั้นไม่เรียบร้อยให้ดำเนินการตามระเบียบฯ ข้อ 16

ข้อ 60 หน้าทีวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงานทุกระดับให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 12 และข้อ 16

ข้อ 61 ในการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติให้ประธานชมรมหรือนายกองการเป็นประธานในการประชุมกรณีประธานชมรมหรือนายกองการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานชมรม หรือรองนายกองการปฏิบัติหน้าที่แทน และในการประชุมทุกครั้งต้องแจ้งให้ครูที่ปรึกษาเข้าประชุมด้วยเพื่อให้คำแนะนำปรึกษา

ข้อ 62 การประชุมคณะกรรมการตามข้อ 61 ทุกครั้งต้องมีกรรมการมาประชุมเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมดจึงถือว่าครบองค์ประชุม การลงมติให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์กรรมการคนหนึ่ง มีสิทธิออกเสียงได้ 1 เสียง ในกรณีที่มียกคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานเป็นผู้ชี้ขาด

ข้อ 63 ให้คณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ และคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา จัดประชุมเป็นประจำอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งในการประชุมทุกครั้งต้องจดบันทึกการประชุมไว้เป็นหลักฐานส่วนคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติให้มีการประชุมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้งหรือตามที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับนั้น ๆ กำหนด

ข้อ 64 แต่ละชมรมวิชาชีพหรือองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา ระดับ จังหวัด ระดับภาค และระดับชาติต้องจัดการประชุมสมาชิกในโอกาสต่อไปนี้

- (1) การรับสมาชิกสามัญ
- (2) การแข่งขันทักษะวิชาชีพและทักษะพื้นฐาน
- (3) การประชุมวิชาการ
- (4) การเลือกตั้งกรรมการดำเนินงาน
- (5) อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ไทย เห็นชอบ

ข้อ 65 หากมีโอกาสหรือกรณีพิเศษนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 63 ให้แต่ละชมรม วิชาชีพหรือองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ จัดการประชุม สมาชิกได้ตามความเหมาะสม

เรื่องที่ 4 ว่าด้วยครูที่ปรึกษา

ข้อ 66 ครูที่ปรึกษามี 3 ประเภท ดังนี้

- (1) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ
- (2) ครูที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ
- (3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง

ประเทศไทย

ข้อ 67 ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มี 4 ระดับ ดังนี้

- (1) ครูที่ปรึกษาระดับสถานศึกษา
- (2) ครูที่ปรึกษาระดับจังหวัด
- (3) ครูที่ปรึกษาระดับภาค
- (4) ครูที่ปรึกษาระดับชาติ

ข้อ 68 เพื่อสร้างศรัทธาแก่สมาชิกและเพื่อความก้าวหน้าของชมรมวิชาชีพหรือ องค์กรทุกระดับ ครูที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) มีความรู้ความสามารถในเรื่องชมรม องค์กรและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

(2) มีประสบการณ์เกี่ยวกับชมรม องค์กร หรือกิจกรรมเยาวชน

(3) มีจิตวิทยาในการทำงาน การจูงใจ เกี่ยวกับเยาวชน

(4) มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่เคารพนับถือของ นักเรียน นักศึกษา และมวลสมาชิก

(5) มีความเสียสละ กระตือรือร้น และให้ความสนใจอย่างจริงจัง ในด้านกิจกรรม เยาวชน

(6) มีความรู้เรื่องการทำงาน และการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย

(7) สามารถส่งเสริมให้สมาชิกกล้าแสดงออก และเกิดความคิดสร้างสรรค์

(8) สามารถจัดหรือวางแผนการดำเนินงานของชมรม หรือองค์กรให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือ ตามลำดับที่เหมาะสม

(9) สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวให้สมาชิกได้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ

(10) สามารถทำงานหรือประสานงานกับบุคคลทั่วไปได้เป็นอย่างดี

(11) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการท างานหรือการแก้ปัญหา จนไปสู่จุดประสงค์ของชมรมหรือองค์กรได้เป็นอย่างดี

(12) มีระบบในการวางแผนงานหรือโครงการ และสามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน หรือโครงการได้

ข้อ 69 ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการและสมาชิกของชมรมวิชาชีพในเรื่องทั่วไป
- (2) ให้คำแนะนำในการเขียนหรือเสนอโครงการ ของชมรมวิชาชีพให้ถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนสรุปและรายงานผล
- (3) ดูแลเรื่องควบคุม ให้การดำเนินงานของชมรมวิชาชีพเป็นไปด้วยดีตามโครงการ และถูกต้องตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ
- (4) รับผิดชอบเรื่องการเงิน ของชมรมวิชาชีพร่วมกับประธานและเหรัญญิกชมรมวิชาชีพ ตามแนว ปฏิบัติประกอบระเบียบฯ ว่าด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557(ปรับปรุง พ.ศ.2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560
- (5) ดูแลรับผิดชอบสำนักงาน ทรัพย์สิน เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของมวล สมาชิกของชมรมวิชาชีพ
- (6) ช่วยวางแผนหรือหาแนวทางในการพัฒนาให้ชมรมวิชาชีพหรือสมาชิกเจริญก้าวหน้าหรือมี ส่วนร่วมในโครงการ ได้ฝึกทักษะสอดคล้องกับความสามารถความต้องการส่วนบุคคลตลอดจนคุณธรรมและ จริยธรรม อันดีงามอื่นๆ
- (7) เป็นผู้ประสานงานระหว่างชมรมวิชาชีพหรือสมาชิก หรือกรรมการกับครูเจ้าหน้าที่ทั้งในและ นอกสถานศึกษา
- (8) เป็นผู้ประสานงานระหว่างชมรมวิชาชีพ หรือสมาชิกหรือกรรมการกับชมรมวิชาชีพ องค์การ ระดับต่างๆ
- ข้อ 70 ครูที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (1) มีหน้าที่ตามข้อ 69 (1), (2), (3) และ(6) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้ การนิเทศของตน
- (2) ติดตามผลงานของสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศของตนโดยใกล้ชิดตลอดจนให้ คำแนะนำ ในการแก้ปัญหาอื่นๆ อย่างจริงจัง
- ข้อ 71 ครูที่ปรึกษาของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ สถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติมีหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (1) มีหน้าที่ตาม ข้อ69 ใน ฐานะและบทบาท ของระดับ สถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาคและระดับชาติ
- (2) กระตุ้นและส่งเสริมสมาชิกของหน่วยพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า
- (3) กระตุ้นและส่งเสริมสมาชิกของสถานศึกษาให้ทำโครงการสมาชิกดีเด่นภายใต้การนิเทศ เพื่อ คัดเลือกเป็นสมาชิกดีเด่น ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติตามลำดับ
- (4) กระตุ้นและส่งเสริมสมาชิกพัฒนาตนเอง ให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ระดับสถานศึกษา ระดับ จังหวัด ระดับภาค และระดับชาติมากขึ้น
- (5) กระตุ้นและส่งเสริมให้กรรมการและสมาชิก พัฒนาองค์การของตน ให้เป็นที่ยอมรับของระดับ สถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาคและระดับชาติ
- ข้อ 72 การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ ให้ชมรมวิชาชีพเสนอชื่อครูที่มีคุณสมบัติตามข้อ 68 จำนวน 1 คน ต่อคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพใน

อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา เพื่อแต่งตั้งเป็นประธานครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ มีกำหนดวาระ 1 ปีเช่นเดียวกับคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ

ข้อ 73 การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ

(1) สมาชิกของชมรมวิชาชีพที่ทำโครงการสมาชิกดีเด่นภายใต้การนิเทศพิจารณาเห็นว่าครูที่ปรึกษาของตนหรือชมรมวิชาชีพอื่นคนใดหรือหลายคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและยินดีที่จะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการของตนได้เป็นอย่างดีแล้วยื่นคำร้องขอให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาให้มีประกาศแต่งตั้งเป็นครูที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ

(2) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ 1 คน จะเป็นครูที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่น โครงการภายใต้การนิเทศก็ได้ โครงการก็ได้ และวาระการเป็นครูที่ปรึกษาจะสิ้นสุดลงเมื่อโครงการนั้นเสร็จสิ้น

ข้อ 74 การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา พิจารณาคัดเลือก ครูที่ปรึกษาจากชมรมวิชาชีพใดชมรมวิชาชีพหนึ่ง ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 68 แล้วเสนอให้ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับสถานศึกษา ประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

ข้อ 75 การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัดให้ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษาขององค์การที่นายกองค์การระดับจังหวัดสังกัด

ข้อ 76 การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค ประกาศแต่งตั้ง ครูที่ปรึกษาขององค์การ ที่นายกองค์การ ระดับภาคสังกัด

ข้อ 77 การแต่งตั้งครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ ให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติประกาศแต่งตั้งครูที่ปรึกษาขององค์การที่นายกองค์การระดับชาติ

เรื่องที่ 5 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มา ซึ่งคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับ

ข้อ 78 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 25 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการเป็นประธานคณะกรรมการ รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาเป็นรองประธานคณะกรรมการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูประจำแผนกวิชา จำนวนไม่เกิน 15 คน หัวหน้างานพัสดุ หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานวางแผนและงบประมาณ เป็นกรรมการ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ และครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

วาระการดำรงตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่ง และการประกาศแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2562) ข้อ 16 และ ข้อ 17 (1)

ข้อ 79 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 25 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน เป็นรองประธานคณะกรรมการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ทุกสถานศึกษา เป็นกรรมการ ให้ประธานคณะกรรมการเลือกรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประกาศแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 16 และข้อ 17(2)

ข้อ 80 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค จำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน แต่ไม่เกิน 25 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการประกาศแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 16 และข้อ 17(4)

ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาคและคณะกรรมการมาจากความเห็นชอบของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับจังหวัด กรรมการและเลขานุการ มาจากการเสนอของประธานคณะกรรมการ กรรมการบริหาร ระดับภาค

ข้อ 81 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ จำนวน 33 คน ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการ 1 คน คณะกรรมการบริหาร ระดับภาค ที่เป็นตัวแทนภาค ภาคละ 5 คน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการและเลขานุการ 1 คน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ 5 คน มาจากกรรมการและเลขานุการภาค

วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 16 และข้อ 17(4)

ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับชาติ มาจากความเห็นชอบของประธานคณะกรรมการบริหารระดับภาค กรรมการและเลขานุการมาจากการเสนอของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับชาติ

คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนภาค ให้ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาค และกรรมการตามความเห็นชอบของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาค

เรื่องที่ 9 ว่าด้วยการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน

ข้อ 98 ให้มีการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้งทุกปี ในระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ

ข้อ 99 การประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ดำเนินการเป็น 4 ระดับ ดังนี้

(1) การประกวด แสดง แข่งขันระดับสถานศึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ภาคเรียนที่ 1

(2) การประกวด แสดง แข่งขันระดับจังหวัด ดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน ระดับ ภาคไม่น้อยกว่า 30 วัน

(3) การประกวด แสดง แข่งขันระดับภาค ดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน ระดับชาติ ไม่น้อยกว่า 30 วัน

(4) การประกวด แสดง แข่งขันระดับชาติ ให้แต่ละภาคส่งผู้ที่ได้รับรางวัลระดับ ภาค อันดับที่ 1-3 เข้าร่วมประกวด แสดง แข่งขันระดับชาติต่อไป

ข้อ 100 ชนิดและประเภททักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ที่จะจัดให้มีการประกวด แสดง แข่งขันให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ เป็นผู้ กำหนด

ข้อ 101 ชนิดและประเภททักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ที่จะจัดให้มีการประกวด แสดง แข่งขันครั้งแรกและต้องมีผู้เข้าร่วมประกวด แสดง แข่งขัน ไม่น้อยกว่า 5 ทีม จากทุกภาค โดย ให้ดำเนินการจัดในรูปแบบการสาธิต ระดับภาค ก่อนนำเข้าร่วมการประกวด แสดง แข่งขัน ระดับชาติ ต่อไป

ข้อ 102 ชนิดและประเภททักษะวิชาชีพ ที่มีการเรียน การสอนครบทุกภาค แต่มีทีม แข่งขันไม่ครบ 5 ทีม ของแต่ละภาค ให้สามารถเข้าร่วมประกวด แสดง แข่งขัน ในระดับชาติได้โดย ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหาร ฯ ระดับชาติ

ข้อ 103 ในการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ให้มี คณะกรรมการสองคณะ ดังนี้

(1) คณะกรรมการอำนวยการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน

(2) คณะกรรมการดำเนินงานประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน

ข้อ 104 คณะกรรมการอำนวยการประกวด แสดง แข่งขัน มีหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษา แก่คณะกรรมการจัดการประกวด แสดง แข่งขัน
(2) วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ
(3) วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่มีได้บัญญัติไว้ในข้อแนวปฏิบัติ
(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด เกี่ยวกับการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน ตามที่คณะกรรมการบริหาร ฯ มอบหมาย

(5) คำวินิจฉัย มติ คำสั่งของคณะกรรมการบริหาร ฯ ให้เป็นที่สิ้นสุด

ข้อ 105 คณะกรรมการดำเนินงานประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน มีหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ตามระเบียบฯ ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยข้อ 13(2)

(2) เสนอปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานตามแนวปฏิบัตินี้ เพื่อให้ คณะกรรมการอำนวยการประกวด แสดง แข่งขันวินิจฉัย

(3) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ต่อคณะกรรมการอำนวยการประกวด แสดง แข่งขันในกรณีที่ประเมินค่าบุคคลหรือคณะบุคคลใดที่เกี่ยวข้องกับการประกวด แสดง แข่งขันฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่คณะกรรมการบริหารฯ กำหนดไว้

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการประกวด แสดง แข่งขัน ได้แก่ ใบสมัคร บัญชีรายชื่อบัตรประจำตัวผู้เข้าแข่งขัน เอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการแข่งขันการขึ้นทะเบียนตลอดทั้ง การสรุปผลและประเมินผลการแข่งขันให้เป็นที่เรียบร้อย

ตลอดทั้งการสรุปผลและประเมินผลการแข่งขันให้เป็นที่เรียบร้อย

ข้อ 106 ระเบียบและกติกากการแข่งขันในการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานระดับชาติ แต่ละหลักสูตร ประเภทวิชา สาขางานให้คณะกรรมการบริหารองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ เป็นผู้กำหนด ข้อคุณสมบัติของผู้เข้าประกวด แสดง แข่งขัน ให้เป็นไปตามคณะกรรมการดำเนินการจัดการประกวด แสดง แข่งขันเป็นผู้กำหนด

ข้อ 107 รางวัลการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ให้มีการจัดทำ รางวัลในการประกวด แสดง แข่งขันระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ ประกอบด้วย โล่รางวัล ประกาศนียบัตร ดังต่อไปนี้

- (1) รางวัลชนะเลิศ โล่รางวัล และหรือเกียรติบัตร
- (2) รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 เกียรติบัตร
- (3) รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 2 เกียรติบัตร
- (4) รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 3 เกียรติบัตร
- (5) รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 4 เกียรติบัตร
- (6) รางวัลชมเชย
- (7) เกียรติบัตร เข้าร่วมประกวด แสดง แข่งขัน

ข้อ 108 ให้คณะกรรมการดำเนินงานจัดการประกวด แสดง แข่งขันจัดพิธีมอบรางวัล เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ได้รับรางวัลชนะเลิศ

เรื่องที่ 10 ว่าด้วยคณะกรรมการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่นและสมาชิกดีเด่นภายใต้ การนิเทศ

ข้อ 109 คณะกรรมการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยแต่ละรับ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) คณะกรรมการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น ระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ครูที่มีความรู้ความ ชำนาญเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยประธานคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

(2) คณะกรรมการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น ระดับภาค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค เป็นผู้แต่งตั้ง

(3) คณะกรรมการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่นระดับชาติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ เป็นผู้แต่งตั้ง

(4) ให้ดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จสิ้นก่อนการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย แต่ละระดับ

(5) คณะกรรมการตาม (1) (2) (3) ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยกำหนด

ข้อ 110 ให้แจ้งผลการประเมินต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ที่มีผลการประเมินองค์การมาตรฐานระดับเหรียญทอง เหรียญเงิน เหรียญทองแดง เพื่อเข้ารับเกียรติบัตร โล่ หรือหนังสือสำคัญอื่น ๆ ในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในระดับนั้น

ข้อ 111 คณะกรรมการประเมินสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีดังนี้

(1) ระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ครูที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด เป็นผู้แต่งตั้ง

(2) ระดับภาค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค เป็นผู้แต่งตั้ง

(3) ระดับชาติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ เป็นผู้แต่งตั้ง

(4) ให้ดำเนินการประเมิน ให้แล้วเสร็จสิ้นก่อนการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย แต่ละระดับ

(5) คณะกรรมการตาม (1) (2) (3) ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรม และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย กำหนด

ข้อ 112 ให้แจ้งผลการประเมินต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยเพื่อเข้ารับเกียรติบัตร โล่ หรือหนังสือสำคัญอื่น ๆ ในงานประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในระดับนั้น

เรื่องที่ 11 ว่าด้วยการประเมินผล กิจกรรมชมรมวิชาชีพ

ข้อ 113 วัตถุประสงค์และผู้เข้ารับการประเมิน

(1) การประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพ ตามแนวปฏิบัตินี้เป็นการประเมินเพื่อให้สมาชิกได้สำเร็จการศึกษาครบตามกำหนดในหลักสูตรนั้น ๆ และหรือเพื่อรับหนังสือรับรองการร่วมกิจกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

(2) ผู้เข้ารับการประเมินผลคือ สมาชิกสามัญขององค์การ ที่เรียนในทุกหลักสูตรทุกระดับและทุกระบบที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ

ข้อ 114 ประเภทของกิจกรรม

(1) กิจกรรมสำหรับนักเรียน นักศึกษาในระบบชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่จัดโดยสถานศึกษาหรือชมรมวิชาชีพ อันได้แก่ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมชมรมวิชาชีพตามเวลาที่กำหนด และกิจกรรมกลางของสถานศึกษาหรือกิจกรรมอื่น ๆ

(2) กิจกรรมสำหรับนักเรียน นักศึกษานอกระบบชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงาน ชมรมสมาคมหรือองค์กรอื่นนอกสถานศึกษา อันได้แก่กิจกรรมประจำหน่วยงานนั้น ๆ กิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานกำหนดกิจกรรมที่สมาชิกเข้าร่วมกับ ชุมชน สังคม หรือองค์กรพิเศษอื่น ๆ

ข้อ 115 การเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก

(1) สมาชิกชมรมวิชาชีพต้องชำระเงินค่าลงทะเบียนกิจกรรมอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 ข้อ 31

(2) นายทะเบียนชมรมวิชาชีพแต่ละชมรมวิชาชีพบันทึกรายชื่อของสมาชิก (ตามแบบ อวท.15)

(3) สมาชิกมีสิทธิเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้ใน ข้อ 114

(4) ให้นายทะเบียนของชมรมวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา บันทึกหลักฐานเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกทุกครั้งและเก็บเอกสารหรือหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรม ตามข้อ 114(1) และหรือข้อ 114(2) ไว้เพื่อตรวจสอบ และรายงานต่อคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพตามที่กำหนด

ข้อ 116 เกณฑ์การประเมินผล

(1) สมาชิกชมรมวิชาชีพ จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามข้อ 114(1) และหรือ 114(2) และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในข้อ 116(2) จึงถือว่าผ่าน (ผ) กิจกรรมชมรมวิชาชีพ ในภาคเรียนนั้น ๆ เพื่อสำเร็จหลักสูตรได้ และหรือเพื่อรับหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา นั้น ๆ

(2) การประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรม ให้ประเมินทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของการปฏิบัติกิจกรรม ตามข้อ 114(1) หรือข้อ 114(2)

(3) หลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลอาจเป็นระเบียบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา กำหนดหรือหลักฐาน/หนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน/องค์กรภายนอกสถานศึกษาก็ได้

(4) สมาชิกชมรมวิชาชีพที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ 116(2) ถือว่าไม่ผ่าน (มผ) กิจกรรมชมรมวิชาชีพในภาคเรียนนั้น ๆ

ข้อ 117 วิธีประเมินผล

(1) ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาเป็นประธาน หัวหน้างานกิจกรรมฯ เป็นรองประธาน ครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ นายกองค์การ ระดับสถานศึกษา

นายทะเบียนทุกชมรมวิชาชีพเป็นกรรมการ และนายทะเบียนองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ (ตามแบบ อวท.16) เป็นปีๆ ไป

(2) นายทะเบียนของชมรมวิชาชีพ ตามข้อ 115(4) นำหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกตามข้อ 114 เสนอผ่านประธานชมรมวิชาชีพ ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ และคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพตามลำดับ

(3) ให้คณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพพิจารณา และประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นของสมาชิกตามหลักเกณฑ์ ในข้อ 116 อนุมัติให้แล้วเสร็จพร้อมการอนุมัติผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพตามลำดับ

(4) ให้นายทะเบียนแต่ละชมรมวิชาชีพ คัดสำเนาผลการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพที่อนุมัติแล้วเป็น 4 ชุด โดยมอบให้งานทะเบียนของสถานศึกษา 1 ชุด งานวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา 1 ชุด องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา 1 ชุด และมอบให้ชมรมวิชาชีพติดประกาศแจ้งให้สมาชิกชมรมวิชาชีพของตนทราบ 1 ชุด

ข้อ 118 การซ่อมกิจกรรมชมรมวิชาชีพ

(1) สมาชิกชมรมวิชาชีพผู้ใดไม่ผ่านกิจกรรมชมรมวิชาชีพ (มผ) ตามข้อ 116(4) ซึ่งไม่อาจสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรได้ และ/หรือไม่อาจได้รับหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาได้ จะต้องยื่นคำร้องขอซ่อมกิจกรรมชมรมวิชาชีพ ต่อคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพ (ตามแบบ อวท.18) พร้อมกับชำระเงินค่าลงทะเบียนซ่อมกิจกรรม ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 31(2) ภายใน สัปดาห์ที่ 2 ของภาคเรียนถัดไปที่งานการเงินของวิทยาลัย

(2) ให้คณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชมรมวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการให้สมาชิกชมรมวิชาชีพยื่นคำร้องขอซ่อมกิจกรรมชมรมวิชาชีพ ได้ปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ตามวัตถุประสงค์สำคัญของชมรมวิชาชีพ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้กรรมการประเมินผลรวบรวมหลักฐานดำเนินการเพื่อการประเมินผล แล้วรายงานผลการซ่อมกิจกรรมชมรมวิชาชีพ (ตามแบบ อวท. 19)

(3) ในกรณีที่สมาชิกผู้ขอซ่อมกิจกรรมชมรมวิชาชีพ ไม่ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด (มผ) ให้ดำเนินการตามข้อ 118(1) และข้อ 118(2) จนกว่าจะผ่านเกณฑ์การประเมินผล (ผ) ทั้งนี้ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในภาคเรียนที่ลงทะเบียนซ่อม

ข้อ 119 ในกรณีที่สมาชิกชมรมวิชาชีพ ลงทะเบียนเรียนเพื่อปรับระดับคะแนนให้สูงขึ้น หรือเรียนซ้ำบางรายวิชา เรียนภาคฤดูร้อน เรียนระหว่างภาค โดยที่สมาชิกผู้นั้นได้ปฏิบัติกิจกรรม ผ่าน (ผ) ไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมชมรมวิชาชีพในภาคเรียนที่ลงทะเบียนเรียนนั้น

ข้อ 120 ในกรณีที่สมาชิกชมรมวิชาชีพได้รับอนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ออกฝึกงานหรือฝึกอาชีพในสถานประกอบการตามหลักสูตรที่กำหนด ให้ประผลและนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกในสถานประกอบการ โดยครูผู้รับผิดชอบ และครูฝึกในสถานประกอบการ

ข้อ 121 ในกรณีที่สมาชิกชมรมวิชาชีพ ย้ายสถานศึกษา ให้สถานศึกษาเดิมจัดส่งหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมและหรือหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมตามข้อ 114 พร้อมหลักฐาน

การประเมินผลกิจกรรมอื่น ๆ ของสมาชิกผู้นั้นไปยังสถานศึกษาใหม่ โดยแนบไปกับระเบียบผลการเรียน (รป) ของสถานศึกษา

ข้อ 122 ในกรณีที่สถานศึกษาจัดตั้งชมรมอื่น ๆ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมชมรมวิชาชีพที่สมาชิกสังกัด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ

1. ความหมายของโครงการ

ความหมายของโครงการ ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายความหมายไว้หลากหลาย เช่น รัตนะ บัวสนธ์ (2549: 4) ได้ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ทรัพยากรในการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น สารานุกรม มีแจ้ง (2550: 6) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม แผนงาน หรือ ส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 80-81) กล่าวว่า โครงการเป็นลักษณะงานที่ไม่ใช่งานประจำ เป็นงานที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสังคม จะต้องดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาและงบประมาณที่ระบุไว้ที่แน่นอน เมื่องานเสร็จสิ้นโครงการก็สิ้นสุดลง พิสนุ พองศรี (2551: 34) กล่าวว่า โครงการไม่ใช่งานประจำตามปกติที่มีลักษณะเป็นโปรแกรมที่กำหนดไว้ตลอด แต่จะช่วยเสริมงานปกติให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ในขณะที่ สมคิด พรหมจรรย์ (2552: 23-24) กล่าวว่า โครงการหมายถึงหน่วยของแผนงานหรือกลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีลักษณะเด่นชัดมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดที่แน่นอน และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานประจำ โครงการประกอบด้วยงาน (Task) และกิจกรรม (Activity) ซึ่งสอดคล้องกับ เซาว์ อินโย (2553: 2) กล่าวว่า โครงการเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และ Royse et al. (2001) ได้ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของโครงการโดยนักวิชาการสรุปได้ว่า โครงการหมายถึงชุดของกิจกรรมที่ไม่ใช่เป็นกิจกรรมหรืองานปกติ เป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ จะนำไปปฏิบัติได้โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน กิจกรรมมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. ความสำคัญของโครงการ

มนุษย์ได้มีการวางแผน หรือกำหนดการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มาตั้งแต่ดึกดำบรรพ์แล้ว เพียงแต่ในสมัยก่อนจะมีกิจกรรมไม่มากนักหรือไม่สลับซับซ้อนมากนัก จึงอาจกำหนดลำดับขั้นการปฏิบัติงานไว้ในใจได้ แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมและกิจกรรมต่าง ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ การวางแผนหรือโครงการต้องทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งความสำคัญของโครงการมีดังนี้ (พิสนุ พองศรี, 2551: 36)

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้

2. ทำให้การกำหนดลำดับชั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้

3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องไม่ให้เกิดกิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน

4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของโครงการเพื่อ เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ ทำให้การกำหนดลำดับชั้นของกิจกรรมมีความต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี

3. ลักษณะของโครงการที่ดี

โครงการเป็นชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานในกิจกรรมขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีแผนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และกำหนดวัตถุประสงค์ ตามระยะเวลาที่กำหนด โครงการที่ดีจะเอื้อประโยชน์แก่บุคคล หน่วยงาน ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งลักษณะของโครงการที่ดี 9 ประการ ดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551: 38)

1. มีพื้นฐานมาจากข้อมูลที่เป็นจริงและผ่านการวิเคราะห์แล้ว
2. สอดคล้องความต้องการของประชากรหรือผู้รับบริการ
3. สามารถแก้ปัญหา พัฒนาองค์การหรือหน่วยงานได้
4. มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้สูง
5. สารของโครงการมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น วัตถุประสงค์สอดคล้องกับปัญหา กิจกรรมหรือวิธีการดำเนินการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น
6. มีรายละเอียดโครงการเพียงพอ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้สะดวก
7. มีระยะเวลาแน่นอนในการดำเนินงานทั้งเริ่มต้นและสิ้นสุด
8. ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
9. สามารถติดตามประเมินผลได้

ในขณะที่ สมคิด พรหมจ้อย (2552: 23-24) กล่าวว่าโครงการที่ดีมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ของโครงการหนึ่งๆ อาจมีหลายข้อ
2. มีความเป็นเอกเทศ โครงการแต่ละโครงการจะต้องมีการกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน
3. มีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกับโครงการหนึ่งๆ จะต้องมีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุดโครงการที่เป็นระบบและมีระเบียบ
4. มีการระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งทรัพยากรด้านบุคคล และแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนโครงการ งบประมาณและแหล่งเงินทุนที่จะนำมาดำเนินงาน

5. มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะสิ้นสุดที่แน่นอนโครงการจะต้องมีการกำหนดจุดเริ่มต้นว่าเริ่มโครงการเมื่อใดและจะดำเนินงานต่อไปจนถึงระยะเวลาอันใดเป็นเวลาสิ้นสุดโครงการ จึงไม่ใช่เป็นงานที่ทำประจำเรื่อย ๆ แต่มีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างแน่นอน

6. สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เป็นโครงการที่เลื่อนลอยหรือสวຍหรู นำไปปฏิบัติไม่ได้

นอกจากนี้ เซาว์ อินโย (2553: 10-11) กล่าวว่า โครงการค่อนข้างมีลักษณะที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้สามารถแยกโครงการที่ดีและไม่ดีออกจากกันได้ ลักษณะของโครงการที่ดี คือ

ประการแรก โครงการต้องมีคณะทำงาน (Staffing) โครงการที่ขาดคณะทำงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญก็จะทำงานได้ไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท ก็ต้องมีคณะทำงานที่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการกองทุน คณะทำงานอาจจะมีเวลาทำงานพร้อมกันหลายๆ โครงการ หรืออุทิศตัวเพียงโครงการเดียว

ประการที่สอง โครงการต้องมีงบประมาณ (Budgets) เพราะว่าการทำงานของคณะบุคคลต้องใช้ทรัพยากรที่เป็นเงิน บางครั้งโครงการถูกแบ่งแยกโดยงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตามมีโครงการที่ใช้เงินทุนน้อย

ประการที่สาม การให้เงินทุนที่มั่นคง (Stable Funding) มีความสำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ขวัญกำลังใจและผลงานจะลดลงเมื่อถูกจำกัดไม่ได้รับเงินเดือนตามปกติหรือให้ทำงานที่ไม่ใช่งานที่

ประการที่สี่ โครงการที่ดีมีลักษณะโดดเด่นในตัวของมันเอง โดยสรุป สามารถมองเห็นได้หรือเป็นที่รู้จักของสาธารณชน หรือประชาชนจะจำโครงการที่ดีจากคำขวัญ สัญลักษณ์ หรือ โฆษณาของรัฐบาล เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคและโครงการบ้านเอื้ออาทร เป็นต้น เมื่อองค์กรมีโครงการหลายโครงการ บางครั้งอาจจะมีปรัชญานโยบาย กระบวนการและวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่นโยบายการดำเนินงานของคณะทำงาน และเวลาที่ใช้ในการจัดทำโครงการ การเปรียบเทียบทำได้อย่างง่าย ๆ เพื่อแยกแยะความแตกต่างระหว่างโครงการหนึ่งออกจากโครงการอื่น ๆ

ประการที่ห้า ปรัชญาการให้บริการที่ดี โครงการของรัฐบาล เช่น โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคจะมีปรัชญาการให้บริการว่า ยินดีต้อนรับทุกคน ปรัชญาการให้บริการเป็นการสื่อสารได้อย่างชัดเจนว่ากลุ่มลูกค้าต้องถูกต้องเสมอ โครงการที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจนจะสร้างปัญหาอย่างมากให้ผู้ประเมิน ดังนั้น โครงการต่างๆ ที่ดีจะถูกสร้างบนความน่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์ และมีการตีพิมพ์ในวารสารที่มีชื่อเสียงนั่นก็คือ ก่อนที่ผู้ดำเนินโครงการจะลงไปแก้ปัญหาสังคม และเริ่มให้การช่วยเหลือจะต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดนำไปใช้ในโครงการต่าง ๆ

ประการที่หก โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) นั่นก็คือ ก่อนที่ผู้จัดทำโครงการจะลงไปแก้ปัญหาสังคมและเริ่มให้ความช่วยเหลือ มีบางสิ่งบางอย่างที่จะต้องคิดว่า ทำไมปัญหาจึงเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะเป็นการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อจะแก้ไขสถานการณ์นั้นๆ โมเดลเชิงทฤษฎีจะสร้างหลักการในแต่ละโครงการ และเสนอแนะวิธีการที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะทำให้ความพยายามในการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจน

กล่าวโดยสรุป โครงการที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือมีคณะทำงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงาน การกำหนด

รูปแบบและรายละเอียดการกำหนดการดำเนินงานที่สอดคล้อง กลมกลืนกัน มีการกำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. ความหมายของการประเมินและการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการดำเนินโครงการ การประเมินโครงการเป็นการประเมินคุณค่าของงานโครงการ หรือกิจกรรมทางการศึกษาต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ใช้ในวงการอื่นทั่วไปหรือกิจกรรมอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจ การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข งานโครงการ หรือกิจกรรมนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้า

ความหมายของการประเมิน

สำหรับความหมายของการประเมินได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการประเมินที่สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินที่ใช้ในครั้งนี้ บางครั้งใช้คำว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Evaluation โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เยาเวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 8-9) ให้ข้อสรุปว่า การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตัดสินคุณค่าขั้นสุดท้าย เช่น Assessment ใช้เพื่อหาคำตอบว่านักเรียนเป็นอย่างไร ได้รับความสำเร็จด้านไหน ส่วน Evaluation ใช้หาคำตอบถึงผลหรือประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า Assessment เป็นส่วนหนึ่งของ Evaluation ในด้านการประเมินผลโครงการมีแนวความคิดที่พิจารณาได้จากความหมายของการประเมิน ดังนี้

1) การประเมินหมายถึง การวัด ในช่วง ค.ศ. 1900-1930 นักประเมินผลทางการศึกษานิยามการประเมินว่าเป็นการวัดผล ทำให้การประเมินเน้นความเป็นปรนัย/ความถูกต้องที่เป็นอยู่จริงความเที่ยงตรงของการวัดมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้วัด การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากคะแนนที่วัดได้ การค้นหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานโครงการสำหรับการตัดสินใจและการวินิจฉัยคุณค่า

2) การประเมินเป็นการวิจัย กล่าวคือ การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม เป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เพื่อนำผลการวิจัยมาตัดสินและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและติดตามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำโครงการไปปฏิบัติ มีการประเมิน มีการออกแบบวิจัย สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงตรรกวิทยาอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งตอบคำถามว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ และมีความสำเร็จระดับใด (แต่ไม่มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ) ผลการศึกษาจะนำไปใช้ในการตัดสินใจและเป็นทางเลือกในการปฏิบัติ

3) การประเมินเป็นการตรวจสอบและติดตามผลงานที่ได้ประเมินแล้ว กล่าวอีกนัยหนึ่งคือโครงการใดที่ได้ผ่านการประเมินแล้ว ก็จะมีการประเมินอีกครั้งเพื่อดูว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่โดยมีกระบวนการและเทคนิควิธีสำหรับอ้างอิงผลการประเมินอย่างมีระบบ

ในส่วนของ อัลคิน (Alkin 1987, อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์ 2547: 2) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสมการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้เป็นแนวทางเลือกวิธีการปฏิบัติ สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549: 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล

หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งถือเป็นนิยามพื้นฐานในทางการจัดการ การประเมินค่าหรือการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอาศัยสารสนเทศที่ถูกต้อง สุปัทร์ พินุลย์ (2551: 70) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ งานประเมินที่พบได้โดยทั่วไป คือ การประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ และ พิสนุ พงศ์ศรี (2551: 4) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึงกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ สมคิด พรหมจ้อย (2552: 37) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึงการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ซึ่งเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง การประเมิน (Evaluation) ประกอบด้วย การวัด (Measurement) บวกกับการตัดสินใจ (Judgment)

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การประเมินนั้นเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ชัดเจนจะได้นำไปใช้ในการตัดสินคุณค่า คุณภาพ และประกอบการตัดสินใจ หาแนวทางเลือกที่เหมาะสมในการปฏิบัติต่อไป

ความหมายของการประเมินโครงการ

ในส่วนที่เกี่ยวกับความหมายของการประเมินโครงการ ได้มีนักการศึกษาหรือนักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้ให้ความหมายการประเมินโครงการไว้ เช่น วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ (2551 : 5) กล่าวว่า การประเมินโครงการ (Project Evaluation) ในความหมาย “นักประเมินผล” คือการพิสูจน์ว่า ผลที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่เพียงใด ในขณะที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549: 6) ได้กล่าวว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล หมายถึงการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งถือเป็นนิยามพื้นฐานในทางการจัดการ นิยม นิยามการประเมินค่าหรือการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอาศัยสารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อผ่านการสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ จะทำให้เกิดปัญญาสอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2551: 68) ได้สรุปความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใดหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยนระบับ ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการนั่นเอง และ เขาว์ อินไย (2553: 4) ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการหมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

จากความหมายของการประเมินโครงการตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินคุณค่าหรือปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ประเภทของการประเมินโครงการ

ประเภทของการประเมินโครงการ สมคิด พรหมจรรย์ (2552: 38-41) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่ง ประเภทของการประเมินแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ แบ่งโดยยึดจุดมุ่งหมายของการประเมิน ยึดหลักในการประเมิน และลำดับเวลาในการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินเพื่อปรับปรุงบางครั้งก็เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

1.2 การประเมินสรุปผลเรียกว่า การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation)

2. แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal – Based Evaluation) เป็นการประเมินที่ว่าทำได้บรรลุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนประเมินว่าโครงการนี้มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

2.2 การประเมินที่อิสระโดยไม่ยึดวัตถุประสงค์โครงการ (Goal– Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งเป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินการโครงการ และหลังจากสิ้นสุดโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre – Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุผลผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการ รวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การประเมินก่อนเริ่มโครงการมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ถ้าตัวโครงการนั้นได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม สมเหตุผลผลมีความจำเป็น คุณภาพดี มีความเป็นไปได้ โอกาสที่โครงการจะประสบความสำเร็จก็ย่อมสูง เสมือนว่าโครงการนั้นได้บรรลุผลสำเร็จไปแล้วครั้งหนึ่ง

การประเมินเพื่อการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปสำหรับการตัดสินใจเลือกโครงการนี้มีชื่อเรียกต่างกัน ส่วนใหญ่เรียกว่า “การวิเคราะห์โครงการ” คำศัพท์ภาษาอังกฤษใช้หลายคำ Project Appraisal, Project Analysis ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม เรียกว่า Feasibility Study หรือการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นต้น ไม่ว่าจะใช้ชื่อใด แต่โดยหลักการกว้าง ๆ การประเมินในขั้นนี้จะเน้นการพิจารณาใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1) ความเหมาะสมของโครงการ ประเมินเพื่อวิเคราะห์ปัญหา และความจำเป็นของการทำโครงการ (Need Assessment) ซึ่งเป็นการตรวจสอบขั้นต้นเพื่อกำหนดปัญหา กำหนดความจำเป็น และเหตุผลที่สำคัญในการเริ่มโครงการนั้น ๆ ขึ้น และการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการ (Feasibility Studies) โดยพิจารณาความครอบคลุม ดังนี้

- ความเป็นไปได้ทางเทคนิควิชาการ
- ความพร้อมทางการบริหารโครงการนั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามเป้าหมาย
- ความพร้อมในการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร โดยเฉพาะความเป็นไปได้

ทางการเงิน กำลังคน วัสดุและการจัดการ ถ้าเป็นโครงการทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมก็จะมี การวิเคราะห์ทางด้านการตลาด รวมทั้งศึกษาความสอดคล้องกับนโยบาย และปัญหา

2) การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการดำเนินโครงการ (Return of Investment) โดยทั่วไป พิจารณาจากอัตราผลตอบแทนเสีย วิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดูจากอัตราผลตอบแทนการลงทุน ดำเนินโครงการ (Rate of Return) หรือพิจารณาจากการวิเคราะห์ต้นทุน และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Cost Effectiveness Analysis) และดูจากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลกำไร (Cost Benefit Analysis) และดูจากการวิเคราะห์รายจ่ายโดยเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ หรือการวิเคราะห์อรรถประโยชน์ (Cost – Utility Analysis) เป็นต้น สำหรับโครงการทางด้านการศึกษานั้น เน้นในเรื่องของการวิเคราะห์ Cost – Effectiveness มากกว่า Cost – Benefit

3) การศึกษาและการคาดคะเนถึงผลประโยชน์หรือสิ่งที่อาจจะเกิดตามมาจากการดำเนินโครงการนั้น (Consequence Analysis) การศึกษาเชิงคาดคะเนถึงผลที่จะตามมาจากการดำเนินงานยังไม่ค่อยแพร่หลาย แต่จะเป็นสิ่งที่มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ส่วนใหญ่จะพิจารณาเพื่อค้นหาแรงต้านทานต่อการดำเนินโครงการ เป็นการคาดการณ์เกี่ยวกับผลที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อม ตลอดจนเป็นการรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และกำหนดนโยบายสำคัญๆ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 การประเมินในระหว่างการทำงาน (Implementation Evaluation or Process Evaluation) เป็นการประเมินการทำงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินกระบวนการดำเนินการนั้น พยายามตอบคำถามว่าทำไมจึงเกิดปัญหา อุปสรรค หรือไม่เกิดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ถ้าเกิดปัญหาจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง การประเมินในขณะดำเนินโครงการจึงมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินโครงการโดยตรง

3.3 การประเมินหลังการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า โครงการประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลจากโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งการประเมินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินทันทีที่สิ้นสุดโครงการ 2) การติดตามผลต่อมา โดยเฉพาะการประเมินผลกระทบของโครงการที่ต้องอาศัยการทิ้งช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 1 – 2 ปี เป็นต้นไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ประเมินไว้ตั้งแต่เริ่มการดำเนินงานโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการ บางท่านเรียกการประเมินลักษณะนี้ว่า การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation)

สำหรับนักวิชาการที่มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน ได้แบ่งประเภทของการประเมิน โดยแบ่งตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ประเภทของการประเมินที่จะกล่าวต่อไปแบ่งได้ 5 ประเภท (รัตนะ บัวสนธ์, 2549: 90 ; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553: 47 – 48 ; พิสนุ พองศรี, 2551: 11) ดังต่อไปนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินแบบนี้เป็นการประเมินระหว่างการทำงาน ซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.2 การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้นทำให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างดีและเป็นความต้องการของผู้รับโครงการหรือหน่วยงานนั้นอย่างแท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการวางแผน

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาสภาพความพร้อมด้านต่างๆ ในการจัดทำโครงการ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำโครงการ เช่น ด้านกำลังคน เทคนิค สภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ประชากร การประเมินประเภทนี้ถ้าเป็นโครงการขนาดใหญ่จะต้องทำการสำรวจหรือวิจัยอย่างกว้างขวาง แต่ถ้าเป็นโครงการที่จะทำในองค์กร โรงเรียน อาจใช้การตั้งคำถามเพื่อสำรวจความพร้อม เช่น มีคนพอหรือไม่ มีเวลาพอหรือไม่ มีงบประมาณพอหรือไม่ เป็นต้น

2.3 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรจำเป็นที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และเพียงพอหรือทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน

2.4 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการ

2.5 การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลจากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่คุ้มค่าเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มุ่งตอบคำถามว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ ตัดสินใจ ปรับ ขยายโครงการ

2.6 การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการที่จัดทำขึ้น ก่อให้เกิดผลอื่นใดเกิดขึ้นตามมาหรือไม่ เป็นทั้งผลที่คาดหวัง และไม่คาดหวัง และทั้งในทางที่ดีและไม่ดี

2.7 การประเมินการติดตาม (Follow up Evaluation) เป็นการดำเนินงานประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานไปแล้วระยะหนึ่ง เช่น อาจเป็น 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี เพื่อดูผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการต่างๆ ได้อย่างชัดเจนขึ้น

2.8 การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินงานประเมิน เป็นการพิจารณาตัดสินคุณภาพ หรือคุณค่าของการประเมิน ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของรายงานการประเมิน และรายงานการประเมินได้ดำเนินการครอบคลุมกิจกรรมของการประเมินหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy) เพื่อจะได้นำไปพัฒนารายงานการประเมินให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

3. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

3.1 การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ ผู้ประเมินเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดีก็คือเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงทราบและเข้าใจสิ่งที่ประเมินได้เป็นอย่างดี ข้อเสียก็คือ เมื่อเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องจึงอาจมีความลำเอียงเกิดขึ้นได้

3.2 การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ผู้ประเมินไม่ได้เป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดีก็คือ มีความเป็นกลางในการประเมิน แต่มีข้อเสียก็คือไม่เข้าใจรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอและเนื่องจากเป็นบุคคลภายนอกอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานประเมิน

4. แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

4.1 การประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุปและการประเมินเพื่อการพัฒนา

4.2 การประเมินตามข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพ และแบบผสม

4.3 การประเมินตามวิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินเชิงธรรมชาติและเชิงทดลอง

4.4 การประเมินตามจุดเน้นที่ประเมิน ได้แก่ การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

5. แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเอื้อต่อการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

5.1 การประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ โดยมุ่งเน้นประเมินตัวโครงการว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือไม่ ความเป็นไปได้ คุ้มทุน มีเวลาเพียงพอหรือไม่ และจะมีอุปสรรค หรือปัญหาอะไรที่จะทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินก่อนดำเนินงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินโครงการ

5.2 การประเมินระหว่างการทำงาน การประเมินแบบนี้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

5.3 การประเมินหลังดำเนินงาน เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว ทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effect) อะไรบ้าง

การประเมินก่อนดำเนินงานจะใช้การประเมินบริบทและการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินระหว่างการทำงานจะใช้การประเมินกระบวนการ ส่วนการประเมินหลังการทำงานจะใช้การประเมินผลผลิตและการประเมินผลลัพธ์

นอกจากนี้ แพตตัน (Patton, 2004: 277) ได้แบ่งประเภทการประเมินตามเกณฑ์มิติการประเมินเป็น 4 ประเภท คือ

1. ตามวัตถุประสงค์แบ่งได้เป็นการประเมินความก้าวหน้า ประเมินผลสรุปและประเมินเพื่อการพัฒนา

2. ตามข้อมูลแบ่งได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพและแบบผสม

3. ตามการประเมินแบ่งได้เป็น เชิงธรรมชาติ และเชิงทดลองหรือเชิงระบบ

4. ตามจุดเน้นที่ประเมินแบ่งได้เป็น การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ผลกระทบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปการประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่งประเภทของการประเมิน ซึ่งในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้ใช้ประเภทของการประเมินโดยการบูรณาการประเภทต่าง ๆ โดยเน้นการประเมินแบบแบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน

6. ความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการอย่างมีระบบย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักถึงคุณภาพของแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดและช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ

นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินโครงการ ไว้ดังนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2549: 65) กล่าวว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญและประโยชน์ คือ

1. การประเมินโครงการจะช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่

3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานเป็นไปด้วยดี

4. การประเมินโครงการช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ก่อให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง

5. การประเมินโครงการช่วยควบคุมคุณภาพของโครงการ

6. การประเมินโครงการ ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงการ

7. การประเมินโครงการช่วยตัดสินใจในการบริหารโครงการ เป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหารโครงการ

ในขณะที่ สมคิด พรหมจ้อย (2552: 37-38) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงจรการวางแผนและบริหารงานโครงการ เพราะการประเมินมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน และบริหารโครงการ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารนิเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม

2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานโครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป

5. ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนวณค่ากับการลงทุนหรือไม่

สำหรับ เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550 : 93 – 95) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการบริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้

2. ช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินลงทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

3. ช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่าโครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน

5. ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัด และปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ

6. ช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ ควบคู่กันไป

นอกจากนี้ พิสนุ พงศ์ศรี (2551: 36) ได้สรุปว่าความสำคัญของการประเมินโครงการต้องทำเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญ และจะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้

2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้

3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไม่ให้กิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน

4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอน และมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการประเมินโครงการ เป็นการช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักถึงคุณภาพของแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดและช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการ

ดำเนินการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้อง เหมาะสมส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างไร

7. กระบวนการประเมินโครงการ

ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการประเมินโครงการ สมคิด พรหมจ้อย (2552: 43-48) ได้กล่าวไว้ว่า ในการประเมินโครงการซึ่งถือเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่ง มีกระบวนการดำเนินการประเมิน เป็นขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประเมินอะไร : การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน
- 2) ทำไมจึงต้องประเมิน : หลักการและเหตุผลของการประเมิน
- 3) ประเมินเพื่ออะไร : กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
- 4) มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง : ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน
- 5) จะประเมินได้อย่างไร : การออกแบบการประเมิน
 - กำหนดรูปแบบการประเมิน
 - กำหนดประเภทของตัวแปรหรือข้อมูลหรือตัวชี้วัด
 - กำหนดแหล่งข้อมูล / ผู้ให้ข้อมูล
 - กำหนดเครื่องมือ / วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล
 - กำหนดเกณฑ์การประเมิน
- 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- 7) จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใด : การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 8) จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร : การวิเคราะห์ข้อมูล
- 9) จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร : รายงานผลการประเมิน

ในการดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 ถึง 5 เมื่อเสร็จสิ้นถึงขั้นตอนที่ 5 ผลลัพธ์ของงานที่นักประเมินได้ก็คือ คำโครงการประเมิน (Evaluation Proposal) หรือแผนการประเมินโครงการ ซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป

รายละเอียดการดำเนินการประเมินโครงการในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. วิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน : ประเมินอะไร

ในส่วนนี้เป็นการบรรยายโครงการเพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน

โครงการคือ กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมีความเป็นเอกเทศ และแต่ละกิจกรรมจะมีเป้าหมายอันเดียวกัน มีลักษณะที่เด่นชัด มีการกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดโครงการ และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากงานประจำ

1.1 ประโยชน์ของการวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน

การวิเคราะห์/บรรยายโครงการที่มุ่งประเมินมีประโยชน์ที่สำคัญอย่างน้อย

4 ประการ คือ

1.1.1 ทำให้ผู้ประเมินรู้จักโครงการนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น หรือรู้จักเป็นอย่างดีก่อนที่จะประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เป็นนักประเมินภายนอก

1.1.2 ทำให้มองเห็นกรอบแนวทางในการวางแผนประเมินโครงการ

1.1.3 เมื่อพบจุดเด่น – จุดด้อย หรือความสำเร็จ – ล้มเหลวของโครงการ นักประเมินจะสามารถอธิบายเหตุผล หรือสาเหตุได้อย่างคมชัดยิ่งขึ้น โดยวิเคราะห์เชื่อมโยง ความสำเร็จ ความล้มเหลวนั้นกับสภาพการดำเนินงานโครงการ

1.1.4 จะเป็นประโยชน์ต่อการบรรยายโครงการไว้ในรายงานการประเมินใน ขั้นตอนของการเขียนรายงานการประเมิน

1.2 การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน

เป็นการยากที่ผู้ประเมินจะสามารถประเมินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากความรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน โดยข้อเท็จจริงและหลักการของการประเมิน โครงการ ยิ่งผู้ประเมินมีความรอบรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมินมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้สามารถ ประเมินโครงการนั้นได้อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับแก่คนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้ประเมิน ควรทำการศึกษาหรือบรรยายโครงการที่มุ่งประเมินโดยการวิเคราะห์เอกสารโครงการ และเอกสารที่ เกี่ยวข้องตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามหัวข้อต่อไปนี้

1.2.1 โครงการมีความเป็นมาอย่างไร ใครทำ ทำไมต้องทำโครงการนี้ ทำ แล้วได้อะไร ตลอดจนหลักการและเหตุผลของโครงการ

1.2.2 ลักษณะของโครงการ เป็นโครงการทดลอง โครงการประจำที่ ดำเนินการต่อเนื่อง หรือโครงการพิเศษ เป็นต้น

1.2.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการคืออะไร ปฏิบัติประเมินได้ หรือไม่

1.2.4 รูปแบบการบริหารโครงการเป็นอย่างไร ผู้บริหารโครงการมีใครบ้าง มีบุคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือไม่

1.2.5 ทรัพยากรของโครงการมีอะไรบ้าง ใครหรือหน่วยงานใดเป็นผู้สนับสนุน งบประมาณ

1.2.6 มีกิจกรรม เนื้อหาสาระ และขั้นตอนในการดำเนินโครงการอย่างไร

1.2.7 โครงการเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อไร

1.2.8 มีการกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินผลสำเร็จของโครงการหรือไม่ ถ้ามี เกณฑ์เหล่านั้นคืออะไร

1.2.9 โครงการมีความเหมาะสมเพียงไรในเรื่องของความชัดเจน เป้าหมาย ผลงานและความเป็นไปได้ของโครงการ

2. หลักการและเหตุผลของการประเมิน : ทำไมจึงต้องประเมิน

ในขั้นตอนนี้ต้องกล่าวถึงความเป็นมาของโครงการ ตลอดจนความจำเป็นและ ความสำคัญของการประเมินผลโครงการนี้ รวมถึงผลดีของการประเมินโครงการหรือผลเสียที่อาจจะ เกิดขึ้นถ้าไม่ได้ทำการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่นำไปสู่การค้นคว้าเกี่ยวกับเหตุผล และความ เป็นมาของโครงการที่จะถูกประเมินว่าทำไมต้องมีการประเมินเพื่อทราบความก้าวหน้า ทราบผลของ โครงการปัญหาและอุปสรรคของโครงการ ฯลฯ ประเมินเพื่อใคร ผู้สนับสนุนโครงการ ผู้ดำเนิน โครงการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องและจะนำผลของการประเมินไปใช้ได้อย่างไร เพื่อปรับปรุง พัฒนา โครงการ บริหารงาน ตัดสินใจยุบ หรือต่อโครงการ ฯลฯ

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน : ประเมินเพื่ออะไร

วัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นกรอบหรือทิศทางให้ทราบว่า การประเมินครั้งนี้ มุ่งศึกษา มุ่งประเมินในด้านใดบ้าง จะเป็นการควบคุมทิศทางการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด การประเมินโครงการนั้นมุ่งให้ได้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เชื่อถือได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมิน จะต้องเขียนอย่างชัดเจน และให้ทิศทางในการประเมินต้องตรงกับความต้องการใช้ผลการประเมินของผู้บริหารโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เฉพาะเจาะจงวัดได้ ประเมินได้ เป็นปรนัย และเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมิน

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน บ่อยครั้งที่ได้ใช้แบบจำลองการประเมินเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน ตัวอย่างเช่น

- 1) เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ
- 2) เพื่อประเมินการบริหารโครงการ
- 3) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการ
- 4) เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน และผลกระทบของโครงการ
4. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน : มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง

เป็นการศึกษาถึงแนวคิด หลักการ ทฤษฎี แนวทางในการประเมิน แบบจำลองการประเมินรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมิน ตลอดจนศึกษากรณีตัวอย่าง งานประเมินที่ทำการประเมินโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้เห็นว่าการประเมินโดยเฉพาะนักประเมินมือใหม่ เห็นแนวทางในการดำเนินงานประเมินได้ชัดเจนมากขึ้น

5. การออกแบบการประเมิน : จะประเมินได้อย่างไร

ในขั้นนี้เป็นการกำหนดกรอบแนวทางการประเมินในรายละเอียดว่าตัวแปร หรือข้อมูลที่ต้องการศึกษามีข้อมูลด้านใดบ้าง จะสุ่มตัวอย่างอย่างไร เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งใด มีแนวทางการวัดอย่างไร และจะวัดด้วยเครื่องมือประเภทใด จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างไรและตัดสินใจผลการประเมินด้วยเกณฑ์อะไร

6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีหรือยัง จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรือจะต้องสร้างขึ้นใหม่ ถ้าสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องสร้างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน ข้อคำถามควรเฉพาะเจาะจง เป็นปรนัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพขั้นพื้นฐานของเครื่องมือ เช่น ดัชนีความเที่ยง ความตรง ความยาก ฯลฯ ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้จริงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอาจจะเป็นแบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบเจนนับ แบบวิเคราะห์ และแบบทดสอบ เป็นต้น

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล : จะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยวิธีการใด

ในขั้นนี้จะเป็นส่วนนำไปสู่ความชัดเจนในวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือจะทำให้ทราบว่าอะไรคือแหล่งของข้อมูลที่ต้องการ จะต้องเก็บข้อมูลที่ไหน เมื่อไร จากใคร เวลาใด และจะใช้เทคนิควิธีใดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดสมบูรณ์ และถูกต้องตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องอาศัยวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจจะเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีที่ตอบสนองสภาพการดำเนินงานโครงการที่รับผิดชอบได้อย่างดีที่ผู้ประเมินอาจเลือกใช้ หรือคิดค้นวิธีการใหม่ได้ตลอดเวลา ตัวอย่างวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าสนใจ และน่าจะสอดคล้องกับ

ธรรมชาติของการประเมินโครงการ ได้แก่ การวิเคราะห์ผลงาน การสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงาน การประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง การใช้สถานการณ์จำลอง การอภิปรายการใช้เทคนิคเดลฟาย การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การนับ การวัด เป็นต้น

8. การวิเคราะห์ข้อมูล : จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลปกติจะไม่ใช้วิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนมากนัก อาจใช้วิธีการเชิงสถิติบ้าง ตามความจำเป็น เช่น ถ้าเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถนำมาวิเคราะห์โดยสถิติต่าง ๆ อาทิเช่น แจกแจงความถี่ค่ามัธยฐานและเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อัตราส่วน ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ t - test, F - test เป็นต้น ข้อควรระวังในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จะใช้สถิติใดต้องตรวจสอบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ ส่วนข้อมูลที่ไม่ใช่ปริมาณนั้นสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์ หากผลการเปรียบเทียบ สอดคล้องกัน หรือผ่านเกณฑ์หรือแตกต่างกันอย่างชัดเจน การตัดสินใจคุณค่าก็อาจทำได้โดยตรงไปตรงมา แต่ถ้าเป็นกรณีที่ข้อมูลมีลักษณะกล้ำกึ่งกันการตัดสินใจคุณค่าจะยากลำบากมากขึ้น และในกรณีดังกล่าว อาจต้องดูข้อมูลสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบด้วย

9. รายงานผลการประเมิน : จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร

เป้าหมายปลายทางของการประเมินโครงการ คือ การนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ เพื่อการวินิจฉัย สั่งการ หรือตัดสินใจในการปรับปรุง และพัฒนางานโครงการนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ดังนั้นในขั้นตอนนี้การประเมินจะต้องจัดทำรายงานการประเมินเพื่อนำเสนอเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ขั้นตอนนี้การประเมินจะต้องจัดทำรายงานการประเมินเพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ รายงานการประเมินสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ รายงานสรุปสำหรับผู้บริหารเป็นรายงานการสรุปผลการประเมินที่สั้นกะทัดรัด ปกติมีความยาว 1 – 3 หน้า ให้สารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารได้ ลักษณะของรายงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ สำหรับรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ทั่วไปจะมีรายละเอียดที่ชัดเจนครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประเมิน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการประเมิน ผลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

สอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2551: 102-105) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการหรือขั้นตอนการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินสิ่งอื่น ๆ ซึ่งในที่นี้เห็นควรเป็น 8 ขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินก่อน ระหว่าง หรือสิ้นสุดโครงการก็ตาม และถ้าการประเมินงานประเมินโครงการด้วยก็จะเป็น 9 ขั้นตอน คือเป็นการตรวจสอบผลการประเมินนั่นเอง ในขั้นตอนต่าง ๆ ทั้ง 8 ขั้นตอน อาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ เช่น บางขั้นตอนอาจมีรายละเอียดแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของโครงการที่จะประเมิน และปัจจัยอื่นบางขั้นตอนก็มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน บางขั้นตอนก็อาจยุบรวมกันได้ บางขั้นตอนก็อาจสลับกันได้ ฯลฯ เป็นต้น สำหรับสาระโดยสรุปของขั้นตอนทั้ง 8 มีดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดการประเมินและศึกษาวิเคราะห์โครงการ พร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องการจะประเมินสิ่งใดหรือประเมินโครงการ ผู้ประเมินต้องศึกษาแนวคิดการประเมินโครงการ และสาระที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาจศึกษาเรื่องการติดตามโครงการด้วยก็ได้ ตลอดจนอาจศึกษาเพิ่มเติม

จากเอกสารอ้างอิงท้ายบท และเอกสารหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วยก็ได้ หลังจากนั้นก็ต้องศึกษาวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งจากเอกสาร บุคคลที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

ผลจากการศึกษาดังกล่าวก็เพื่อให้ได้ข้อสรุปนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมิน และพัฒนาตัวชี้วัดในขั้นตอนต่อไป โดยอาจนับได้ว่าในขั้นตอนที่ 1 นี้เป็นการศึกษารายละเอียด โดยยังไม่ลงมือทำอะไรเป็นหลักเป็นฐาน จะเริ่มลงมือเขียน หรือปฏิบัติการเตรียมการประเมินโครงการเบื้องต้นในขั้นที่ 2 ต่อ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด

ในขั้นตอนนี้ นำผลสรุปจากการศึกษาของขั้นตอนที่ 1 มากำหนดวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมิน เมื่อได้วัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินที่ชัดเจน คงที่ หรือค่อนข้างชัดเจนแล้ว ก็จะเป็นตัวตั้งให้นำไปพัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินอาจได้จาก วัตถุประสงค์โครงการ รูปแบบการประเมิน ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือผู้ว่าจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร้องขอ ฯลฯ ให้ประเมิน ประสิทธิภาพของผู้ประเมินเอง หรือได้จากการร่วมกันกำหนดของผู้เกี่ยวข้อง ฯลฯ โดยอาจได้จากหลาย ๆ แหล่งร่วมกันก็ได้

การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน ถ้าจะให้สะดวกรวดเร็วแบบอาหารกึ่งสำเร็จรูปก็สามารถใช้รูปแบบการประเมินที่กำหนดประเด็นการประเมินมาให้แล้วก็ได้ เช่น รูปแบบ CIPP และรูปแบบของ Kirkpatrick เป็นต้น แต่ก็ต้องประเมินให้ครอบคลุมข้อกำหนดของรูปแบบ คล้ายกับต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือกฎหมายที่กำหนด เข้าทำนองง่ายตอนแรกแต่อาจยุ่งยากตอนหลัง ซึ่งจากประสบการณ์ พบว่า นักประเมินที่ชำนาญมักจะไม่ใช่รูปแบบการประเมินเพราะจะทำให้มีความยืดหยุ่นน้อย

เมื่อได้วัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินแล้ว ก็จะใช้เป็นกรอบในการเลือกพัฒนา หรือสร้างตัวชี้วัด ซึ่งในทางปฏิบัติตัวชี้วัดสำหรับการประเมินโครงการยังไม่มีเพียงพอ หรือไม่ตรงกับโครงการที่จะประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพัฒนาด้วยการปรับให้สอดคล้องกับโครงการที่จะประเมินหรือสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งตัวชี้วัดที่ได้จะเป็นตัวตั้งในการกำหนดเกณฑ์ คำนำน้าหนัก (ถ้ามี) แหล่งข้อมูล เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น ถ้าตัวชี้วัดไม่ชัดเจนพอ ก็จะส่งผลต่อการเตรียมงานในขั้นต่อไปได้ บางครั้งต้องกลับมาปรับตัวชี้วัดใหม่ก็มี ตัวชี้วัดเป็นเรื่องสำคัญมากในการประเมินโครงการหรือประเมินสิ่งอื่น ๆ

3. การกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี)

คำว่า เกณฑ์ในที่นี้ หมายถึง เกณฑ์การตัดสิน ส่วนค่าน้ำหนัก หมายถึง ระดับความสำคัญของประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด ซึ่งยิ่งเกณฑ์มีความละเอียดและค่าน้ำหนักสอดคล้องกับสภาพโครงการเท่าไร สารสนเทศจากการประเมินก็ยิ่งครอบคลุมชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น แม้ว่าต้องแลกกับความยุ่งยากบ้างก็ตาม เช่นเดียวกับความละเอียดของจอภาพ เครื่องรับโทรทัศน์ หรือจอคอมพิวเตอร์ ที่มีรายละเอียดเป็นพิกเซล (Pixel) ยิ่งจำนวนพิกเซลมากก็ยิ่งคมชัดมาก

ในการกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักนั้น อาจแยกได้เป็น 4 ระดับ เรียงตามลำดับความละเอียดจากน้อยไปหามาก คือ ตั้งแต่ไม่กำหนดเกณฑ์ตัดสินเลยมีแต่เกณฑ์ในการแปลความหมาย มีเกณฑ์ตัดสินของตัวชี้วัดเพียง 2 ระดับ คือ ผ่านกับไม่ผ่าน มีเกณฑ์ตัดสินเพียง 2 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดและสุดท้าย คือ มีเกณฑ์ตัดสินมากกว่า 2 ระดับ และมีค่าน้ำหนัก

4. การกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

เมื่อได้วัตถุดิบประสมหรือประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์ (ถ้ามี) และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) แล้วนำมารวมกันเป็นกรอบแนวคิดการประเมิน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประเด็นการประเมินกับตัวชี้วัด ถ้าจะให้ละเอียดยิ่งขึ้น ก็กำหนดเกณฑ์ และค่าน้ำหนักโดยเกณฑ์อาจจะกำหนดไว้มากกว่า 2 ระดับ และทำเป็นตารางกรอบแนวคิด ซึ่งมีช่องตารางตามองค์ประกอบข้างต้น

จากสาระหรือองค์ประกอบสำคัญของกรอบแนวคิดของการประเมินจะนำไปสู่การกำหนดขอบเขตการประเมินที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด เกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และอาจกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น พื้นที่ เวลา และแนวทางการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามต้องการ โดยจะทำเป็นตารางสรุปและนำไปรวมกับตารางหรือสาระสำคัญของกรอบแนวคิดการประเมิน รวมเป็นตารางกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล

การประเมินต้องตัดสินใจผลจากสารสนเทศที่เก็บมาได้ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งโครงการแต่ละโครงการจะมีลักษณะเฉพาะและความแตกต่างกันมาก จึงยากที่จะใช้เครื่องมือของผู้ที่สร้างหรือพัฒนาไว้ได้ อย่างน้อยก็ต้องมาปรับบ้างยกเว้นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มีมาตรฐานเหมือนกันนำมาปรับใช้ได้เลย ส่วนเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกต มักจะต้องปรับหรือสร้างใหม่เสมอ เมื่อสร้างแล้วถ้าเป็นไปได้ก็ควรพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือด้วย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเตรียมปฏิบัติการประเมินขั้นตอนที่ 5 จะนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ในส่วนขั้นตอนนี้เป็นการเริ่มปฏิบัติจริงในภาคสนามโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต ถ้าเป็นกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก็อาจใช้เทคนิคต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการจะง่ายกว่าการวิจัย เพราะมักจะใช้สถิติพื้นฐานง่าย ๆ เช่น จำนวนนับ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อาจจะมีที่ยากขึ้นบ้างก็คือ สถิติที่ใช้ทดสอบ ซึ่งมักจะเป็นการทดสอบที (t - test) และสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ เช่น การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้สูตร KR - 20 หรือสูตรอัลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) เป็นต้น

8. การเขียนรายงานการประเมิน

รายงานการประเมินโครงการที่สมบูรณ์ จะมีโครงสร้างคล้ายกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ คือ มีส่วนนำ ส่วนที่เป็นเนื้อหา 5 บท และส่วนท้ายซึ่งจะเป็นภาคผนวกต่าง ๆ ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ การรายงานการประเมินจะเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งโครงการมากกว่าเผยแพร่แก่บุคคล หรือหน่วยงานทั่วไป เหมือนกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้การเขียนรายงานการประเมินจะต้องอาศัยความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าช่วย เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้จริง อย่างไรก็ตามในกรณีโครงการขนาดเล็กหรือมีความเร่งด่วนอาจเขียนรายงานการประเมินโครงการโดยสรุป ไม่ต้องมีโครงสร้างสมบูรณ์เช่นเดียวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่อนุญาตให้เขียนหน้าเดียว หรือเพียง 5 - 10 หน้าก็ได้

9. การประเมินงานประเมินโครงการ (ถ้ามี)

การประเมินงานประเมินโครงการ หรืองานประเมินอื่น ๆ ยังมีน้อยมาก แต่ในที่นี้เห็นว่า ควรจะนำเสนอไว้ในลักษณะการตรวจสอบคุณภาพของรายงานการประเมิน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือเร่งรัดให้การประเมินโครงการ มีคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะยังมีการประเมินงานประเมินโครงการน้อย แต่คาดว่าจะในอนาคตจะต้องมีการนำไปใช้กันมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปกระบวนการประเมินโครงการหรือขั้นตอนการประเมินโครงการเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ผู้ประเมินต้องศึกษาทำความเข้าใจ และปฏิบัติด้วยความรอบคอบอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าโดยสรุปมี 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประเมินอะไร : การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน 2) ทำไมจึงต้องประเมิน : หลักการและเหตุผลของการประเมิน 3) ประเมินเพื่ออะไร : กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน 4) มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง : ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน 5) จะประเมินได้อย่างไร : การออกแบบการประเมิน 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 7) จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใด : การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร : การวิเคราะห์ข้อมูล และ 9) จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร : รายงานผลการประเมิน

รูปแบบการประเมินโครงการและรูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)

1. รูปแบบการประเมินโครงการ

นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 27) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการได้พัฒนามาจากการประเมินโครงการทางการศึกษา แล้วจึงนำมาประยุกต์ใช้ประเมิน โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Attainment Model) หรือ Objective Based model) เป็นแบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ นักประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) และ ครอนบาค (Cronbach)

2) รูปแบบการตัดสินคุณค่า (Judgement Model) เป็นแบบจำลองที่ให้ความสนใจกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ นักประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ สเตค (Stake), โพรวัส (Provus) และ สคริฟเวน (Scriven)

3) รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Oriented Model) เป็นแบบจำลองที่ผลิตสารสนเทศเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจในการบริหาร นักประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam), อัลคิน (Alkin), เวลช์ (Welch), แฮมมอนด์ (Hammond)

ในขณะที่ สมคิด พรหมจรรย์ (2552: 50 - 72) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินไว้ว่า รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งมีนักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้อยู่หลายรูปแบบ รูปแบบประเมินโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็น

หลักโดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1943) ครอนบาค (Cronbach : 1973) และเคริกแพตทริก (Kirkpatrick)

2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าและโครงการนั้น ได้แก่รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake : 1967) สคริฟเวน (Scriven : 1967) โพรวัส (Provus : 1971)

3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมิน ของเวลช์ (Welch : 1967) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP : 1971) อัลคิน (Alkin : 1967)

รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท สำหรับที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดของรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งหมด 11 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการประเมินของ ราฟท์ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W.Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของ มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของ แมลคอล์ม เอ็ม โพรวัส (Melcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของ ไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของ โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของ เคริกแพตทริก (Kirkpatrick)
8. รูปแบบการประเมินของ เอ็มคิว แพตตัน (M.Q. Patton)
9. รูปแบบการประเมินของ เดวิด เฟตเตอร์แมน (David Fetterman)
10. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)
11. รูปแบบการประเมิน “CPO” ของเยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี

1. รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler 1943) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

ไทเลอร์มีความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างต้องปรับปรุงแก้ไขและถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน

เฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาที่ต้องการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวความคิดของไทเลอร์มาใช้ในการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเขียนในรูปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

2) จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

3) ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน

4) เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม

5) ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว

6) ประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างไรและมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์

7) นำผลการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ในปี 1986 ไทเลอร์ ได้นำเสนอกรอบความคิดของการประเมินโครงการใหม่ (New Tyler 1986) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 6 ส่วนคือ

1) การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)

2) การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)

3) การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guild Program Development)

4) การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluating Program Implement)

5) การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)

6) การติดตาม (Follow up) และการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

2. รูปแบบการประเมินของ อัลคิน (Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า CSE (Center for the Study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวความคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ และได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

จากความหมายของการประเมินตามความคิดของอัลคิน การประเมินจะประกอบด้วยการจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ การประเมินจำเป็นต้องประเมินใน 5 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วย

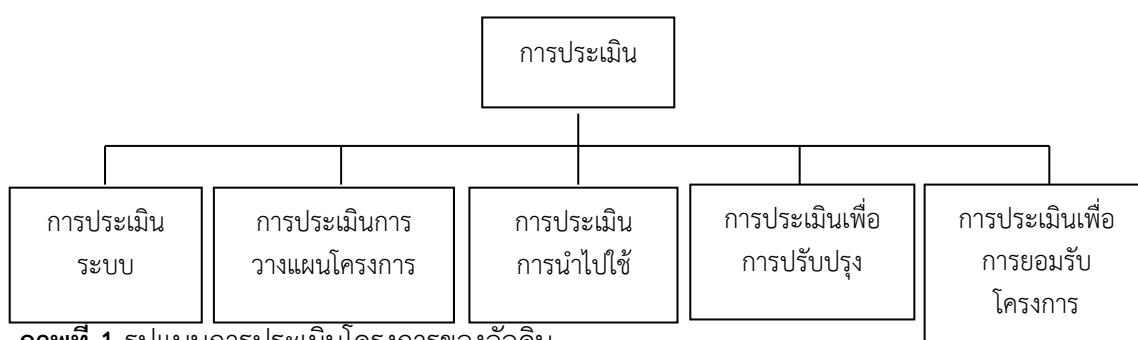
ทำให้เราสามารถกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษาได้แก่ ความต้องการ และสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ กัน

2) การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning) เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจ พิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมิน ต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมายพร้อมกับประเมินผลที่ได้รับจากการใช้วิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหา โดยทั่วไปจะใช้การประเมินจากเกณฑ์ภายนอกและการประเมินจากเกณฑ์ภายใน

3) การประเมินการนำไปใช้หรือดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่กำลังดำเนินโครงการ เพื่อตรวจสอบดูว่า การดำเนินของโครงการนั้นได้เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับสิ่งที่วางแผนไว้ หรือคาดหวังไว้เพียงใด

4) การประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูล ที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อน ดังนั้น นักประเมิน จึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุกๆ ด้านของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

5) การประเมินเพื่อการยอมรับและศักยภาพในการสรุปโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการ อ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่นๆ ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมิน จะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินการกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิกปรับปรุงใหม่ หรืออาจขยายโครงการออกไปอีก เป็นต้น สรุปรูปแบบการประเมินของอัลคิน แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน

3. รูปแบบการประเมินของ โพรวัส (Provus)

โพรวัส (Provus 1969) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐาน เพื่อเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลปฏิบัติงานของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่ไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังจะได้รับจากการดำเนินงาน

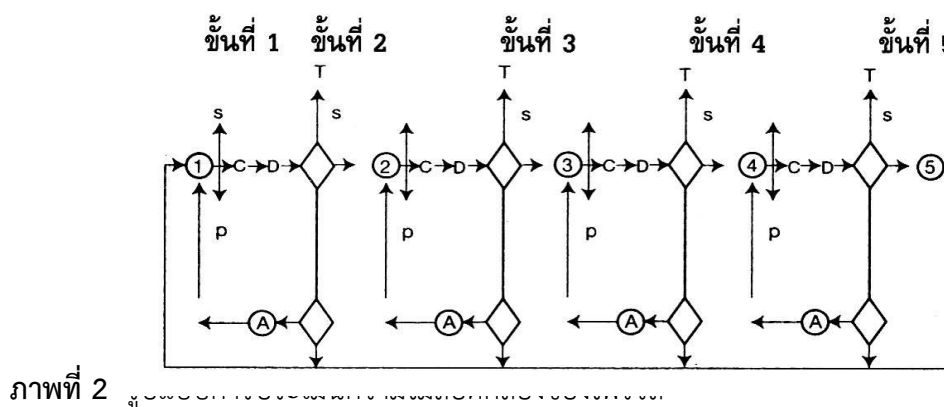
ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากโครงการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และกำไร

การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่ และทำการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางเอาไว้เป็นเกณฑ์ นับเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่องดังภาพที่ 2



S หมายถึง มาตรฐาน (Standard)

T หมายถึง ยกเลิก (Terminate)

P หมายถึง การดำเนินงาน (Program performance)

A หมายถึง การเปลี่ยนแปลง (Alteration)

C หมายถึง เปรียบเทียบ (Compare) เกี่ยวกับ P หรือ S

D หมายถึง สารสนเทศที่แสดงความไม่สอดคล้อง (Discrepancy information)

การประเมินในแต่ละขั้นตอนถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนั้น ๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem solving) ซึ่งประกอบด้วยคำถามตัวเอง เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไมจึงเกิดข้อบกพร่องนั้นๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากสาเหตุนั้นสำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหามีดังนี้

คำถาม $\Rightarrow$ เกณฑ์ $\Rightarrow$ ข้อมูลที่ตอบคำถาม $\Rightarrow$ การตัดสินใจ
(Q) (C) (I) (D)

เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 ถ้าจะดำเนินการหรือเริ่มวงจรใหม่ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

4. รูปแบบการประเมินของ สคริฟเวน (Scrven)

ไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven 1967) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า คือ การรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบการประเมิน เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การตัดสินคุณค่าของโครงการ

จุดมุ่งหมายของการประเมินที่สำคัญมี 2 ประการ คือ

1) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

2) การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินในคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

สคริฟเวน ได้เสนอแนะว่าในเรื่องการประเมิน เพื่อปรับปรุงหรือดูความก้าวหน้าของโครงการ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ไม่จำเป็นต้องใช้นักประเมินอาชีพ อาจจะเป็นนักประเมินสมัครเล่น หรือเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับโครงการนั้นๆ ก็ได้แต่ถ้าเป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่า หรือการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) นั้น ควรจะแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลต่างๆ ให้ชัดเจน รวมทั้งควรจะได้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างนักประเมินกับผู้ดำเนินงานในโครงการด้วย

วิธีการประเมิน ในการประเมินมีวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้ 2 วิธี คือ

1) การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงานหรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic Evaluation) คือประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay - off Evaluation) คุณค่าจากผลที่เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือวัดกับนักเรียน เป็นการประเมินในส่วนหนึ่งซึ่งเป็นผลที่มีต่อผู้รับบริการจากการดำเนินโครงการ เช่น ผลที่ได้จากคะแนนสอบ หรือผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้บริหาร ฯลฯ การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงานให้ความสนใจเกี่ยวกับผลของโครงการที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จึงจัดว่าเป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยอิงเกณฑ์ภายนอก

สคริฟเวน มีความเห็นที่แตกต่างกับครอนบาค ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบ มาใช้ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเวน เป็นบุคคลที่เห็นว่าการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบ การใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหยัดกว่า ไม่ต้องทำการศึกษาในระยะยาว และใช้กลุ่มตัวอย่างมาก ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนี้แล้วสคริฟเวน ยังเชื่อว่าการศึกษากลุ่มย่อยด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด และทำได้ง่ายทำได้บ่อยครั้งกว่าด้วย

สคริฟเวน เป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญในการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้รับ เขาเชื่อว่าการประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้านักประเมินไม่ได้พิจารณาในเรื่องคุณค่าที่ได้รับโดยการเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณามี 3 ประการ คือ

1) ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาดูว่า สิ่งที่ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่

2) ขวัญ หรือกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินโครงการ ควรพิจารณาด้วยว่าผลของโครงการจะทำให้ขวัญและกำลังใจหรือคุณธรรมของผู้ร่วมโครงการเป็นอย่างไร

3) ค่าใช้จ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน

5. รูปแบบการประเมินโครงการของ สเตค (Stake)

โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของ ครอนบาค และสคริฟเวน เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติในการประเมินของสเตค ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง การประเมินของ สเตค เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินคุณค่าของโครงการ สเตค ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมิน ใช้ชื่อว่ารูปแบบการประเมิน เคาน์เทนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกบรรยาย และเมตริกตัดสินคุณค่า และได้เสนอว่าก่อนการตัดสินคุณค่าของโครงการใด ๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้น ๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตคผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลแท้จริงให้ได้ และวิธีการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ การประเมินนี้จำแนกสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนแล้วหรือปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ

2) การปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินการ กิจกรรมที่ปฏิบัติ เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcomes) หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ

ในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินจะต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แยกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่เราคาดหวังไว้ จำแนกเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลการดำเนินงานโครงการ

(2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Observations) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจำแนกเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

(3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน คุณลักษณะที่ควรจะมี หรือควรจะได้รับเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน

(4) การตัดสินใจ (Judgments) หมายถึง การพิจารณาผลการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและดำเนินงาน

ในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายและต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติ และผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมาตรฐานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วตัดสินใจ

แนวคิดของสเตคแตกต่างไปจากแนวคิดของคนอื่น ๆ ตรงที่ถ้าพบว่า ผลลัพธ์ยังไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดีหรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดเวลาสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้

6. รูปแบบการประเมินของ เคริก แพตทริก (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick, 1975) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด”

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติ ที่เกิดขึ้นในทุกโครงการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคริก แพททริก เห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
- 2) ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
- 3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคริกแพททริก เสนอไว้ว่า ควรดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะ คือ

- 1) ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
- 2) ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนโดยตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)
- 3) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปตามคาดหวังของโครงการหรือไม่
- 4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

- 1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม นั้นมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจ หรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมและมาน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก เคริก แพททริก กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองที่มีความหมาย / และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

(1) กำหนดให้แน่อนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยากาศฝึกอบรม ฯลฯ

(2) ออกแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

(3) ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

(4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

(5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกริยาตอบสนอง ผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริงจึงมีควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนชื่อตนเองไปในแบบสอบถาม

อนึ่งในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกริยาตอบสนองนี้ผู้ประเมิน ต้องแน่ใจว่าได้ใช้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบทุกข้อ ควรอธิบายก่อนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ฟังหลักเกี่ยวกับการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไป และส่งคืน กลับมาในภายหลัง

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์

ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคริกแพตทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

(1) ต้องการวัดความรู้ ทักษะและเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลัง

(2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

(3) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติมี 2 แบบคือ

1) ใช้แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน

2) สร้างแบบสอบขึ้นใช้เอง แบบสอบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สร้างขึ้นเองนี้อาจจะใช้รูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง หรือทุกอย่างต่อไปนี้ก็ได้ เช่น

- แบบ “ถูก” หรือ “ผิด”

- แบบ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ซึ่งอาจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4

หรือ 5 หรือ 6 สเกลก็ได้

- แบบเลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้องที่สุด

- แบบเติมคำ / ข้อความลงในช่องว่าง

3) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีคำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น

- ควรจะออกไปประเมินผลเมื่อไร (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือครึ่งปี หรือ 1 ปี ภายหลังจากการฝึกอบรม)

- จะเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเอง)

(1) ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อน และหลัง การฝึกอบรม

(2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไปเช่นประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

(3) ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ เห็นว่าการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามข้อเสนอที่กล่าวมานั้นจะนำไปใช้จริงๆ จะต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินผลเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดใหญ่ และโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดเล็กต่างๆ ไปอาจใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

- กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

- เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์

- ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ หรือไม่

- ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะได้นำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

อนึ่งถ้าเป็นการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องแน่ใจว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบ หรือสัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิตอัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เชริกแพตริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ ดังนี้

(1) ควรวัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือวัดได้

(2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่จะทำได้คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

7. รูปแบบการประเมินของแพตตัน (Patton)

เอ็ม คิว แพตตัน (M.Q. Patton, 1978) ได้เสนอแนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ยึดประโยชน์ใช้สอย (Utilization-Focused Evaluation) เพื่อแก้ปัญหาของงานประเมิน โดยเฉพาะในประเด็นที่มักจะได้รับการวิจารณ์ว่าประเมินแล้วไม่ได้ผลการประเมินไปใช้ หรือผู้บริหารมองว่าผลการประเมินไม่ตรงกับข้อมูลที่ต้องการใช้ประกอบการตัดสินใจแพตตัน จึงได้เสนอแนวคิดและแนวทางในการประเมิน ดังนี้

1) หลักการในการประเมิน การประเมินโครงการนักประเมินควรให้ความสำคัญ กับผู้บริหาร หรือกลุ่มลูกค้าที่จะใช้ผลการประเมินนั้นๆ คำถามเพื่อการประเมินหรือตรวจสอบควรเกิดจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้น หรือต้องเป็นความอยากรู้อยากเห็น หรืออยากใช้ข้อมูลผลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ใช้ความอยากรู้อยากเห็น ของนักประเมินเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งการประเมินตามแนวคิดนี้ จะทำให้ผลการประเมินมีโอกาสถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนามากขึ้น

2) ขั้นตอนการดำเนินการประเมิน แพตตัน ได้เสนอแนวทางในการประเมิน โดยเฉพาะการดำเนินการ เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยแบ่งกิจกรรมเป็น 3 ขั้นตอน คือ

(1) จำแนกประเภทหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ในขั้นตอนนี้ นักประเมินจะต้องพิจารณาว่า มีใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน หรือเป็นผู้ที่ต้องการใช้ผลประเมิน เช่น ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการคนอื่น ๆ

(2) สัมภาษณ์ / สอบถามผู้เกี่ยวข้องที่ได้จากข้อ (1) เพื่อรวบรวมความเห็น หรือความต้องการว่ากลุ่มบุคคลเหล่านั้นต้องการทราบผลการดำเนินงานโครงการในลักษณะใดบ้าง ต้องการใช้อะไรในการประเมินในเรื่องใด หรืออยากรู้อะไร

(3) จัดหมวดหมู่คำถาม หรือความอยากรู้อยากเห็น หรือความต้องการใช้ข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ แล้วกำหนดเป็นรายการ คำถามหลักๆ เพื่อการประเมิน เช่น การดำเนินงานโครงการทำได้ตามแผนเพียงใด เกิดปัญหาในลักษณะใดบ้าง ผลการดำเนินงานของโครงการทำได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจการอบรมครั้งนี้หรือไม่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้และเจตคติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด หรือการดำเนินโครงการก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

หลังจากดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอนแล้ว นักประเมินจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมประเมินคำถามการประเมินของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ส่วนการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ก็ดำเนินการตามกระบวนการประเมินตามปกติ

8. รูปแบบการประเมินของเดวิด เฟตเตอร์แมน (David Fetterman)

เดวิด เฟตเตอร์แมน (David Fetterman, 1994) ได้เสนอแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มิติทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเอง โดยใช้วิธีการทั้งเชิง

ปริมาณ และเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่กระทำ เพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ ช่วยตนเองพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการประเมินแบบเสริมพลังจึงประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และนักประเมินแบบเสริมพลังจึงประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และนักประเมินภายนอกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก หรือผู้ให้คำแนะนำ ไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน เป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือเทคนิค และสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การประเมินแบบนี้ไม่ได้จบลงแค่การทราบคุณค่าของการประเมินเหมือนการประเมินแบบเก่า แต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง ดำเนินต่อไปตลอดระยะเวลาของการพัฒนาโครงการ

ขั้นตอนการประเมิน

เฟคเธอร์แมนได้เสนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคลากรในโครงการให้สามารถประเมินได้ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) เป็นการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการ
- 2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Setting Goals) เป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีความท้าทาย แสดงถึงศักยภาพ เป็นไปได้ ลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการแหล่งทรัพยากร ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะใช้วิธีการระดมสมอง โดยจัดบรรยากาศให้มีลักษณะแบบประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการบรรลุ
- 3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) ขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันรับผิดชอบและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมในโครงการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้การระดมสมอง การพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่พัฒนาจะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล และความเหมาะสม
- 4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการพิจารณาถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือ ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวข้างต้นนักประเมินภายนอกและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในโครงการจะทำงานร่วมกัน โดยตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำบทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง

จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาปรับปรุงโครงการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลัง นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรหลายลักษณะดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน เทคนิคการประเมินทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานมุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการมากกว่าให้ความรู้ต่างๆ ดังที่ เฟทเธอร์แมน ได้กล่าวในเชิงเปรียบเทียบว่า “ถ้าสอนวิธีจับปลาแก่เขา เขาจะสามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต”

2) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมิน กระตุ้นกำกับการทำงานพยายามจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3) การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร หรือแหล่งทุนสนับสนุน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากการประเมินอาจจะนำไปทางบวก คือ บรรลุผลตามที่ต้องการก็สามารถของการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ

4) การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำงานประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตา ทำให้เกิดประสบการณ์ ในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ถือว่าการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5) การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) เกิดขึ้นหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา และทำให้เขาเหล่านั้นสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใดถือเป็นการให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน และพัฒนางานของตนเองกล่าวคือ เป็นการทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

9. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)

นิศา ชูโต (2547: 20-22) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบการวิเคราะห์ระบบไว้ว่า ในการวิเคราะห์นั้นจะต้องมุ่งถึงผลที่ได้จากโครงการ และพยายามหาความเกี่ยวข้องของรูปแบบของแผนงานที่วางในโครงการกับตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ข้อมูลต่าง ๆ และผลที่จะเกิดจากโครงการต้องวัดในเชิงปริมาณ และสาเหตุที่เป็นเรื่องของเหตุและผลได้ ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติและวิธีการประเมินส่วนใหญ่มักจะเป็นเทคนิคการทดลองเพื่อดูผลของการวางแผนแบบต่าง ๆ ในสภาพการณ์ทางธรรมชาติ รูปแบบนี้ได้นำแนวคิดและเทคนิคของการวางแผนการจัดการให้สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณ เทคนิคนี้เรียกว่า PPB (Planning Programing and Budgeting) เพื่อการสร้างผลผลิตสูงสุด โดยมีความเชื่อที่ว่าปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะฟังก์ชันการผลิตที่สม่ำเสมอและมั่นคง การประเมินตามแนวคิดนี้ นิยมใช้การทดลอง มีการออกแบบกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อหาข้อสรุประหว่างปัจจัยเบื้องต้นและผลผลิต พร้อมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ รูปแบบการวิเคราะห์ระบบสามารถประเมินได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินว่า ปัจจัยที่ต้องการมีอะไรบ้างพอเพียงหรือไม่ ภายใต้ปัจจัยนี้มีทางเลือกใด หรือโปรแกรมใดที่เราควรดำเนินการเพื่อให้

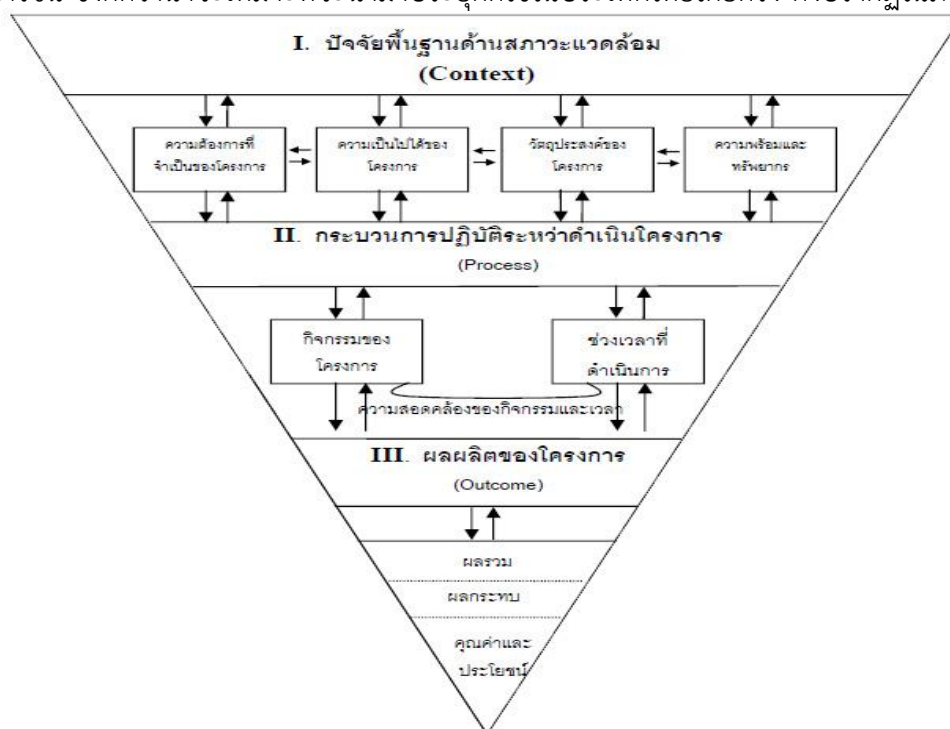
บรรลุมุ่งหมายของโครงการ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการเลือกแผนจัดโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม หรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไปแล้ว ผลจากการประเมินปัจจัยก็จะให้คำตอบว่าการดำเนินโครงการที่ทำไปนั้นได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่

2. การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินว่า ได้นำโครงการไปปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินกระบวนการสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ มีการประเมินก่อนการนำไปปฏิบัติจริง ลักษณะที่สอง คือการประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการดำเนินโครงการอย่างมาก

3. การประเมินผลผลิต (Output) เป็นการประเมินผลว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุด และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานต่อมาอีกภายหลังในช่วง 6 เดือน เป็นต้น การประเมินช่วยให้การตัดสินใจการรับรอง ล้มเลิก หรือปรับขยายโครงการ

10. รูปแบบการประเมิน “CPO” ของเยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 187-189) ได้ชี้ให้เห็นว่า “การประเมิน” เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งจะประเมิน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรและความพร้อม กิจกรรม โครงการและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน สถาบันองค์กร หรือสังคมอื่นๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งจะประเมิน ดังกล่าว รวมทั้งการพัฒนาสังคมโดยรวม “การประเมินโครงการ” นั้น เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศที่จำเป็นอันจะนำไปสู่การตัดสินความสำเร็จ รวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ตลอดจนการสร้างและการกำหนดทางเลือกใหม่ในการดำเนินโครงการ ดังนั้นกิจกรรมการประเมินโครงการ จึงเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยขั้นพื้นฐานของโครงการ ตลอดจนกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินการ และผลผลิตของโครงการ ภายใต้กิจกรรมและช่วงเวลาที่ได้กำหนดหรือวางแผนไว้ ดังนั้นเพื่อช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เยาวดี วิบูลย์ศรี จึงได้พัฒนาเป็นรูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินโครงการขึ้น ซึ่งคิดว่าจะเหมาะที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยโดยตรง ดังปรากฏในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองการประเมิน “CPO” (CPO’S Evaluation Model)

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ที่ใช้ดังนี้

1. ----- หมายถึง เส้นแบ่งระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแยกกันไม่ได้ขาด
2. —————> หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบในลักษณะของ
 <----- การสื่อสารแบบสองทางอย่างครบวงจร
3. C หมายถึง Context
4. P หมายถึง Process
5. O หมายถึง Outcome

ตัวแบบ CPO ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องตามลำดับ คือ

1. ปัจจัยพื้นฐานด้านสถานะแวดล้อมของโครงการ (Context) ปัจจัยด้านนี้หมายถึง “บริบท” ต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวกับโครงการทั้งหมด เช่น ปัจจัยทางการเมือง ทางสังคม ทางวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ เป็นต้น การประเมินในส่วนนี้ เป็นการประเมินสถานะแวดล้อมหรือ “บริบท” ต่าง ๆ ของโครงการนั้น ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยพิจารณาถึง

1.1 ความต้องการของโครงการ (Needs Assessment) เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็น หรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงการ

1.2 ความเป็นไปได้ของโครงการ (Feasibility) เพื่อให้ทราบถึงโอกาสในการจัดทำโครงการ

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อระบุถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นจากโครงการ

1.4 ความพร้อมและทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เช่น เงินทุนหรืองบประมาณ วัสดุ

อุปกรณ์

บุคลากร เป็นต้น

2. กระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการ (Process) คำว่า “กระบวนการ” หมายถึงขั้นตอนหรือกรรมวิธีที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับก่อนหลังอย่างเป็นระบบ และครบวงจรในระหว่างดำเนินโครงการ กระบวนการดังกล่าวอาจจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมายในเชิงปรัชญาของแต่ละโครงการ เช่น โครงการธุรกิจ เป้าหมายหลักก็คือ การแสวงหากำไรจากการดำเนินธุรกิจนั้น ๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยลดต้นทุนการดำเนินงานให้เหลือน้อยที่สุด ส่วนโครงการทางการศึกษาของรัฐ เป้าหมายหลักก็คือ การปลูกฝังความรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งเด็กเยาวชน และบุคคลทั่วไป โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติในระยะยาว โครงการบางประเภทนี้จะไม่มุ่งแสวงหากำไรสูงสุดเป็นหลัก เป็นต้น ถึงแม้ว่ากระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการอาจจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายในเชิงปรัชญาของแต่ละโครงการนั้น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว แต่สำหรับการประเมินโครงการโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ ก็คือ ความสอดคล้องของกิจกรรมและช่วงเวลา โดยพิจารณาถึง

2.1 กิจกรรม (Activity) เพื่อให้ทราบว่า กิจกรรมนั้น ๆ มีความสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ และมีการจัดลำดับที่เหมาะสมต่อเนื่องกันมากน้อยเพียงใด

2.2 ช่วงเวลา (Timing) เพื่อให้ทราบว่า ช่วงเวลาที่จะดำเนินโครงการทางด้านการกิจกรรมนั้น มีความเหมาะสมเพียงไร มีข้อจำกัดประการใด และช่วงเวลาที่กำหนดไว้นั้น สามารถจะปรับเปลี่ยนไปจากเดิมได้ตามความจำเป็นหรือไม่ และเพราะเหตุใด

3. ผลผลิตของโครงการ (Outcome) คำว่า “ผลผลิต” (Outcome) นั้น นักประเมินบางท่านใช้คำว่า “ผลผลิต” (Product) ซึ่งหมายถึง ผลที่ได้รับจากการกระทำใด ๆ แต่บางท่านใช้คำว่า “ผลลัพธ์” (Output) ซึ่งหมายถึง ผลงานหรือสิ่งที่ปรากฏออกมาภายหลัง ดังนั้น คำว่า “ผลผลิต” ที่ใช้นี้ จึงมีความหมายครอบคลุมคำศัพท์ภาษาอังกฤษทั้ง 3 คำ ดังที่กล่าวมาแล้ว ด้วยเหตุนี้ คำว่า “ผลผลิตของโครงการ” จึงหมายถึง ผลงานหรือผลที่ได้รับจากการกระทำกิจกรรมใด ๆ ของแต่ละโครงการ โดยสามารถแบ่งผลงานดังกล่าวเป็น 3 ประเภท คือ ผลรวม (Overall) ผลกระทบ (Impact) และคุณค่าหรือประโยชน์ (Utility) ตามลำดับ

3.1 ผลรวม (Overall) เพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดจากกิจกรรมของโครงการ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

3.2 ผลกระทบ (Impact) เพื่อให้ทราบถึงผลที่ตามมาจากการดำเนินโครงการนั้น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจากที่คาดหวังไว้ และมีได้คาดหวังไว้ด้วยคุณค่าหรือประโยชน์ (Utility) เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าหรือความสำคัญของผลที่ได้มาจากการประเมิน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ หรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

ในขณะที่ สมถวิล วิจิตรวรรณ (2552: 23-25) ได้อธิบายถึงรูปแบบการประเมินโครงการไว้ว่า โมเดลการประเมินหรือรูปแบบการประเมินคือ กรอบความคิดในการประเมินที่เสนอโดยนักประเมินที่มีชื่อเสียง มีผู้เสนอรูปแบบการประเมินหลากหลาย ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะรูปแบบที่นิยมใช้จำนวน 7 รูปแบบ มีแต่ละรูปแบบการประเมินมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน รูปแบบการประเมินโครงการตั้งแต่ 1 ถึง 5 เป็นรูปแบบการประเมินดั้งเดิมก่อน ค.ศ.1989 ต่อมาการประเมินตั้งแต่ ค.ศ.1989 พัฒนาไปในแนวทางการเน้นการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน การประเมินแบบมีส่วนร่วม และการประเมินที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน (Stakeholder) ทำให้เกิดรูปแบบการประเมิน 6 ถึง 7 ในที่นี้จะกล่าวสรุป ทั้ง 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Objective model หรือรูปแบบ Tyler) นิยามการประเมินรูปแบบนี้ คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับจุดมุ่งหมายของโครงการ โครงการที่ประสบผลสำเร็จ คือ โครงการที่บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการเลือกรูปแบบนี้ จุดมุ่งหมายของโครงการ ต้องเขียนอย่างชัดเจน ครอบคลุม และสามารถทำการวัดได้

2. รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP model) นำเสนอโดยสตีฟเฟิลบีม นิยามการประเมินรูปแบบนี้ คือ กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจ มีรูปแบบการประเมิน 4 ด้าน คือ

2.1 การประเมินสภาวะแวดล้อม (context Evaluation : C) เป็นการประเมินสภาวะแวดล้อมก่อนการกำหนดโครงการ เช่น ประเมินสภาพสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดโครงการขึ้นมา

2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมพอเพียงของทรัพยากร เพื่อนำทรัพยากรมาใช้เพื่อให้โครงการบรรลุผล

2.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินในระหว่างดำเนินโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการปฏิบัติการทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะได้นำไปปรับปรุงพัฒนาแก้ไขการดำเนินการในแต่ละช่วงให้ทันเวลาต่อไป

2.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นบรรลุจุดประสงค์โครงการเพียงใด การประเมินจะต้องปรับปรุงหรือขยายหรือยกเลิกในเรื่องใดบ้าง

3. รูปแบบการประเมินเชิงระบบ (System Approach) คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เนื้อหา หลักสูตร เป็นต้น กระบวนการเป็นการประเมินการดำเนินงาน เช่น ความถูกต้อง รวดเร็วของการดำเนินงาน การประสานงาน การให้บริการ เป็นต้น สำหรับผลผลิตเป็นการประเมินผลที่ได้จากการดำเนินงาน

4. รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมแบบเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick model) เป็นรูปแบบที่ออกแบบเพื่อประเมินการอบรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.1 ประเมินปฏิกิริยา ความพึงพอใจด้านบริการต่างๆ ของผู้รับการอบรม

4.2 ประเมินความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมผู้รับการอบรม

4.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้รับการอบรม

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การของผู้รับการอบรม อาทิ การเพิ่มคุณภาพการผลิต การลดค่าใช้จ่าย การลดความผิดพลาด เป็นต้น

5. รูปแบบการประเมินแบบเคาน์เทนซ์ของสเตค (Stake's Countenance Model) การประเมินประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ การบรรยายและการตัดสิน ประกอบด้วย

5.1 บรรยายลักษณะตัวแปร 3 ด้าน (สิ่งที่มีอยู่ก่อน กระบวนการ ผลผลิต) ของโครงการบรรยายความสัมพันธ์ (เชิงเหตุผล) ในสิ่งที่วัดระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ด้าน บรรยายความสัมพันธ์ (เชิงประจักษ์) ที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงระหว่างตัวแปร บรรยาย ความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละตัวแปร

5.2 ตัดสินคุณค่าจากข้อมูลของตัวแปรที่เป็นมาตรฐานกับข้อมูลส่วนที่เป็นการตัดสิน

6. รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Evaluation) เป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมการประเมินมาเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาหารือที่สร้างสรรค์ ให้ความรู้วิธีที่จะปรับปรุงโครงการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานประเมินร่วมกัน และมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ (เดิมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเพียงแหล่งข้อมูลการประเมิน) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งในกระบวนการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ซึ่งมีประโยชน์ระยะยาวแก่ผู้มีส่วนร่วมมากกว่าการใช้ผลการประเมินเท่านั้น นอกจากนั้นผู้วิจัยมีบทบาทเป็นตัวกลางในกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ แต่ทั้งนี้ ระดับของการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน มีตั้งแต่มีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย จนถึงระดับที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน

7. รูปแบบการประเมินของแพตตันที่มุ่งใช้ประโยชน์จากการประเมิน (Patton's Utilization model) การประเมินโครงการที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงประเมินแบบเดิมที่ใช้รูปแบบหรือแบบจำลองต่างๆ เช่น CIPP มักมีข้อจำกัดว่าไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เท่าที่ควร แต่เป็นการประเมินตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้น Patton จึงเกิดแนวคิดที่ว่า ถ้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน

(Stakeholder) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินตั้งแต่ต้น ก็จะทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและมีการนำผลไปใช้ และผู้วิจัยควรเปลี่ยนบทบาทจากการดำเนินการประเมินอย่างเข้มงวดเหมือนการจับผิดมาเป็นบทบาทในบรรยากาศที่สนับสนุน แนะนำประสานงานกับผู้ดำเนินโครงการ มีการแลกเปลี่ยนความเห็น ปรีksenนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาโครงการเป็นระยะ การประเมินในรูปแบบนี้มีลักษณะโน้มเอียงเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative)

นอกจากนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2553: 113 – 127) ยังได้สรุปรูปแบบการประเมินไว้ 28 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ (SD Models)

รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ประกอบด้วย

1.1 System Analysis

กระทรวงกลาโหมของสหรัฐ ได้นำเทคนิค Planning, Programming and Budgeting System (PPBS) ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มาใช้ในหน่วยงานของทางรัฐบาลเพื่อการสร้างผลผลิตสูงสุด โดยมีความเชื่อว่า ปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะฟังก์ชันการผลิตที่สม่ำเสมอ และมั่นคง และสามารถวัดผลได้ในเชิงปริมาณ การประเมินตามแนวคิดนี้นิยมใช้การทดลอง มีการออกแบบกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมเพื่อหาข้อสรุปเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเบื้องต้น และผลผลิต พร้อมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ตลอดจนนิยมเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับโครงการอื่น ๆ ในแง่ผลผลิตตามที่คาดหวังโดยใช้เกณฑ์การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

1.2 Cost – related Analysis

รูปแบบนี้ได้ประยุกต์การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมิน โดยเสนอแนวคิด และเทคนิคในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ Cost – effectiveness Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิภาพที่ได้รับ Cost – benefit Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน Cost – utility Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย และ Cost – feasibility Analysis เป็นการคาดคะเนค่าใช้จ่ายของทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่

1.3 Program Evaluation and Review Techniques (PERT)

PERT เป็นเทคนิคการทบทวนและประเมินการจัดกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยอาศัยการสร้างแผนผังการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน และประมาณเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม เพื่อหาเส้นทางการดำเนินกิจกรรมที่วิกฤติ จะได้ระดมทรัพยากรตามความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อเส้นทางวิกฤติ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเสร็จทันกำหนดเวลา

1.4 Rossi, Freeman, and Wright’s Approach (RFA)

เป็นรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบที่พยายามเน้นการประเมินที่มีการวางแผน กำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรง และเป็นปรนัย RFW เสนอว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินควรเน้นที่การดำเนินงานว่า เข้าถึงประชากรเป้าหมายเพียงไร? เป็นไปตามแผนหรือไม่? มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงไร? โดยการประเมินนั้นจะต้องให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการติดตามควบคุมผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเศรษฐศาสตร์การดำเนินงาน

1.5 Experimental Approach

รูปแบบนี้ได้นำหลักการวัด และการทดลองมาใช้เป็นแนวทางหนึ่งของการประเมิน การประเมินควรออกแบบอย่างรัดกุม (ถ้าเป็นไปได้) ควรใช้แบบแผนการทดลอง หรือกึ่งทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างได้มาตรฐาน การตัดสินใจควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่าที่จะใช้มาตรฐานส่วนตัว แล้วพยายามสรุปผลในรูปของความสัมพันธเชิงสาเหตุ เพื่อจะได้นำผลไปใช้อ้างอิงได้กับโครงการอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ผลการประเมินควรมีบทบาทในการ กระตุ้นการอภิปรายทางการเมืองและสร้างอิทธิพลทางความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหาร

1.6 Goal – based (Behavioral objectives) Approach

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินเป็นหลักในการ ประเมินความสำเร็จ วัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินจึงเป็นทั้งเป้าหมายของการประเมิน และผลลัพธ์ ที่คาดหวัง ซึ่งสามารถนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจสำเร็จของการดำเนินงานในการ กำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมิน จึงต้องมีความชัดเจนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อที่นักประเมินจะวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นการ ตัดสินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

1.7 Discrepancy Approach

รูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นการชี้จุดเด่น/จุดด้อยของการดำเนินงาน โดยการบรรยายเอกสารที่ เกี่ยวข้องสังเกตการณ์ในสนาม ประเมินการบรรลุเป้าหมายระหว่างทาง ประเมินการบรรลุเป้าหมาย ปลายทาง และเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโครงการ/กิจกรรม นักประเมินจะต้องตั้งเกณฑ์ มาตรฐานความสอดคล้องของแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ถ้าความสอดคล้องเกิดขึ้นไม่ถึงระดับที่ ยอมรับได้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน หรือเปลี่ยนเกณฑ์ หรือยุติโครงการ / กิจกรรม

1.8 Context – Input – Output Approach (CIPP)

เป็นการประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต เพื่อช่วย ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย / จุดมุ่งหมายของโครงการ/การดำเนินงาน (planning decisions) การกำหนดยุทธวิธี แผนงานและการดำเนินงาน (structuring decisions) การปรับเปลี่ยนยุทธวิธี / แผนงาน / การดำเนินงานให้เหมาะสม (implementing decisions) และ การตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน / คง - ขยาย / ยุบ - เลิกโครงการ (recycling decisions) นักประเมินจะต้องออกแบบการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพการตัดสินใจของผู้บริหารโดยการระบุ ประเภท ระดับ และคาดคะเนสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการ ตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์และวางแนวทางการประเมิน จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผล

1.9 Center for the Study of Evaluation Approach

รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE Approach เป็นการประเมินกระบวนการของ การทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการทำให้เกิดความมั่นใจ ในการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยการประเมินควรประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ คือ การประเมินความต้องการของระบบ (System Assessment) ประเมินการวางแผนโครงการ (Program planning) ประเมินการดำเนินงานตาม แผน (Implementation Evaluation) ประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) และ

ประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) นักประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ และให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร โดยจะต้องทราบว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องการข้อมูลอะไร และนักประเมินควรเป็นคนกลางที่ไม่มีส่วนร่วมในโครงการ

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ โดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (ND Models) รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

2.1 Utilization – Focused Approach (UFA)

รูปแบบการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ Patton ให้แนวทางว่าบุคลิกภาพของนักประเมินเป็นกุญแจสู่การใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน นักประเมินจะต้องสร้างสัมพันธ์กับผู้ต้องการใช้ข้อมูลโดยตรง เพื่อล่วงรู้ความต้องการข้อมูล การตัดสินใจที่ต้องการทำ และป้อนข้อมูลที่เขาต้องการ โดยระบุผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ต้องการใช้ผลการประเมิน กำหนดประเด็นของการประเมินให้ชัดเจน เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้เกณฑ์การตัดสินใจอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมิน เสนอผลการประเมินโดยให้ผู้ใช่ผลการประเมินเป็นผู้สรุป และตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน จากนั้นจึงทำการเผยแพร่ผลการประเมิน

2.2 Stakeholder – Based Approach

เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญและเน้นการสนองตอบความต้องการทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน (multiple stakeholder groups) กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินถูกนำมาให้มีส่วนร่วมในการกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผลการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับร่างรายงาน ซึ่งต่อมา ได้เสนอแนวคิดในการเลือกกลุ่มผู้สนใจ และเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินโดยพิจารณาเป้าหมายของการมีส่วนร่วม ถ้าเพื่อเป็นการส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน (utilization) ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้านนโยบายและควรให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง กลุ่มดังกล่าว เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดดำเนินการที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย แต่ถ้าเพื่อเป็นตัวแทนของกระบวนการตัดสินใจ (decision making process) ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และไม่จำเป็นต้องให้มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด แต่ถ้าเพื่อการสร้างพลังในการตัดสินใจ (empowerment) ที่สอดคล้องกับกระบวนการประชาธิปไตย ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจน้อยในการตัดสินใจ แต่มีบทบาทของการต่อรองสูง เช่น ผู้ใช้บริการกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มพลังต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 Responsive (Countenance) Model

รูปแบบการประเมินที่สนองความต้องการสารสนเทศของผู้สนใจใช้ผลการประเมิน โดยพยายามสะท้อนคุณค่าของการดำเนินงานตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง Stake เสนอให้ใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) รวบรวมข้อมูลโดยเน้นการสังเกตและสัมภาษณ์ตามสภาพธรรมชาติ โดยใช้นักสังเกตหลาย ๆ คนทำการสังเกตกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหลายๆกลุ่ม เน้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้กระบวนการและผลกระทบในด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาองค์ประกอบของการประเมิน 3 ส่วน คือ Antecedents, Transaction และ Outcomes วิธีการประเมินเน้นการบรรยายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามที่คาดหวังและเกิดขึ้นจริง และตัดสินคุณค่าโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ส่วนการตัดสินใจคุณค่าสุดท้ายให้เป็นหน้าที่ของผู้ใช้ผลการประเมิน จะกำหนดเกณฑ์และทำการชี้แนะนักคุณค่าของฝ่ายต่าง ๆ เอาเอง

2.4 Creative Approach

รูปแบบนี้ได้เน้นว่า ไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวในการประเมินเนื่องจากสถานการณ์ของการประเมินมีความสลับซับซ้อน และมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะ เจื้อนไข ทรัพยากร ข้อจำกัด กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ค่านิยม และการเมือง ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการประเมินแตกต่างกัน การประเมินที่ดีควรสอดคล้องกับสถานการณ์ (situation responsive) เน้นผลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ (utilization-focused) และมีวิธีการที่ยืดหยุ่น (methodologically flexible) Patton ได้เสนอว่า creative evaluation เป็นการประเมินที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ และการประเมินให้เหมาะสมกัน โดยอาศัยความสามารถส่วนตัวของนักประเมินในการสังเกตเจาะต่อรอง ปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบแวดล้อม เพื่อออกแบบการประเมินจึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น ตอบสนองได้ไว ปรับตัวได้ดี และสามารถให้ความรู้ผู้เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจในกระบวนการประเมิน และการใช้ผลการประเมินโดยมีสไตล์ที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง

2.5 Transactional Approach

รูปแบบนี้ ใช้แก้ไขความแตกแยกหรือขัดแย้งอันเนื่องมาจากการดำเนินโครงการ และประสานรอยร้าวด้วยหลักการบริหารความขัดแย้งรูปแบบการประเมินนี้เริ่มด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สร้างเครื่องมือติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เกี่ยวกับการรับรู้ปัญหา ความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสมโดยสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ติดตามควบคุม และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่

2.6 Illuminative Approach

รูปแบบนี้ เน้นการใช้เทคนิคการสังเกตแบบปลายเปิด (open-ended observation) เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของโครงการ ข้อตกลงเบื้องต้น สถานการณ์แวดล้อม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อโครงการ เพื่อบรรยาย แปลความหมาย และจัดทำเอกสารรายงานเกี่ยวกับผลดี / ผลเสียของสถานการณ์แวดล้อม นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ที่สำคัญตลอดจนการแสวงหาหลักการทั่วไป

2.7 Democratic Approach

เป็นแนวทางการประเมินแบบประชาธิปไตยที่ให้ความสำคัญต่อผู้มีผลประโยชน์จากการดำเนินงานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน นักประเมินทำหน้าที่ติดต่อเจรจา / ประสานงานระหว่างแหล่งทุน ผู้บริหาร ผู้ร่วมโครงการ และผู้ได้รับผลจากโครงการ / ประชาชนทั่วไป ตลอดจนทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลของโครงการ เสนอ และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ การตัดสินใจคุณค่า และข้อเสนอแนะขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย

3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้เชิงระบบ (SV Models)

3.1 Consumer-oriented Approach

รูปแบบการประเมินที่เน้นความสำคัญของผู้บริโภค เป็นการตัดสินใจคุณค่าเชิงสัมพันธของสิ่งต่าง ๆ การประเมินมีจุดมุ่งหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริโภคสำหรับตัดสินใจเลือกการบริโภคที่คุ้มค่า หรือสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ก็ตามควรตัดสินใจคุณค่าตามมาตรฐานของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ผู้บริโภคอาจเป็น ผู้ซื้อสินค้า ผู้ใช้บริการ ผู้เข้าโครงการฝึกอบรม ผู้เลือกสถานศึกษา นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ผู้เสียภาษี เป็นต้น การประเมินในลักษณะนี้ นักประเมินควรเป็นผู้ประเมินภายนอกที่มีความเป็นอิสระ คำถามการประเมินที่สำคัญ คือ อะไรเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด? หรือคุ้มค่าที่สุด? ภายใต้ความแตกต่างของบริบท ด้านราคา ความต้องการ คุณค่าของสังคม ผลกระทบทางบวก /

ลบ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ขั้นตอนการประเมินที่สำคัญควรประกอบด้วยรายการกิจกรรมของการวัด การตีค่า การจัดลำดับความสำคัญ การชี้แจงน้ำหนักผลตอบแทนและสังเคราะห์เพื่อสรุปผล

3.2 Judicial (Adversarial) Approach

รูปแบบนี้ได้้นำการพิพาทภาคินมาใช้เป็นวิธีการบรรลุข้อยุติเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ด้วยการนำสืบพยาน / หลักฐานของทีมนักประเมิน 2 ฝ่ายที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของโครงการแตกต่างกัน เพื่อเปิดโอกาสให้นักประเมินแต่ละฝ่ายแสดงหลักฐานที่น่าเชื่อถือที่สุดของฝ่ายตน โดยมีการซักถามพยานของตนและฝ่ายตรงกันข้าม ผู้พิพากษาและลูกขุนฟังการเสนอข้อเท็จจริง และการสืบสวนพยานจากทีมนักประเมินแต่ละฝ่าย เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะโดยมีขั้นตอนในการประเมิน คือ กำหนดประเด็นปัญหาเพื่อใช้เป็นกรอบของการสืบสวน คัดเลือกประเด็นและเรียงลำดับความสำคัญ เปิดโอกาสให้ทีมนักประเมินแต่ละฝ่ายเสนอข้อมูล หลักฐานของผลการประเมินนำสืบพยานและเสนอข้อโต้แย้ง คณะลูกขุนสรุปผลตัดสินคุณค่า และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางนี้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการสืบสวนสอบสวนกับมนุษย์ถือว่าเป็นหลักฐานที่สำคัญที่สุด เพราะนอกจากจะได้ข้อเท็จจริงแล้ว ยังสามารถครอบคลุมถึงอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม สันนิษฐานทาง ซึ่งจะเป็นส่วนประกอบที่นำไปสู่การตัดสินคุณค่าที่เหมาะสม

3.3 Accreditation (Professional Review) Approach

ตอนต้นศตวรรษที่ 20 ได้เกิดการตื่นตัวในการรวมกลุ่มของนักวิชาชีพเป็นสมาคมวิชาชีพต่างๆ เพื่อคุ้มครองพิทักษ์สิทธิการประกอบวิชาชีพของสมาชิก ในขณะเดียวกัน สมาคมวิชาชีพดังกล่าวยังได้ทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ การพิจารณาผลงานทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Professional Review รูปแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ทำการประชุม กำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพของผลการปฏิบัติ ผลงานทางวิชาการ การรับรองวิทยฐานะ (Accreditation) การให้วุฒิบัตร เป็นต้น

3.4 Goal – free Approach

เป็นรูปแบบหนึ่งที่พยายามลดความลำเอียงของการประเมินที่เน้นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง (actual effects) หรือผลทั้งหมดของโครงการทั้งในแง่ผลที่คาดหวัง และผลที่ไม่ได้คาดหวัง เช่น ผลข้างเคียง ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ เป็นต้น มีการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินคุณค่าของโครงการ ประเมินโครงการแบบไม่อิงวัตถุประสงค์ของโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบผลทั้งหมดของโครงการ เปรียบเทียบการดำเนินโครงการกับโครงการอื่นๆ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย เพื่อศึกษาอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล จากนั้นจึงสรุปผลการประเมินบุคลากร การดำเนินงาน และคุณค่าสรุปของโครงการ

3.5 Training Approach

รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา / ปรับปรุงโครงการฝึกอบรม หรือตัดสินใจยุติหรือดำเนินโครงการต่อไป Kirkpatrick ได้เสนอว่าควรทำการประเมินผลของการฝึกอบรมเป็น 4 ลำดับขั้น ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) อันเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการของผู้เข้ารับการอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหา สาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา

เป็นต้น 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) อันเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ก่อน - หลังการฝึกอบรม เป็นต้น 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) อันเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก่อน - หลังการฝึกอบรมและหลังจากกลับไปปฏิบัติงาน เป็นต้น และ 4) การประเมินผลต่อองค์การ (Results) เป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การลดลงของปัจจัยเสี่ยง การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ประสิทธิภาพ เป็นต้น

3.6 Theory – Based Approach

รูปแบบการประเมินแบบอิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎี โดยใช้ทฤษฎีโครงการเป็นเครื่องนำทางสำหรับตัดสินว่า โครงการนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่? และปัจจัยใดเป็นสาเหตุของผลของโครงการที่เกิดขึ้น เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาโครงการลักษณะนั้นต่อไป การประเมินตามแนวคิดนี้เริ่มจากการใช้ตรรกศาสตร์ของโครงการ ด้วยการพัฒนาทฤษฎีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเที่ยงตรงภายใต้บริบทของโครงการ แนวคิดทางทฤษฎีจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างปัจจัย กิจกรรมการดำเนินงาน และผลลัพธ์อันเป็นผลสำเร็จของโครงการมีกระบวนการปรับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม พร้อมทั้งการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุ ผลการประเมินทำให้ทราบว่าปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมการดำเนินงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ตามคำทำนายของทฤษฎีหรือไม่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นประสบผลสำเร็จเพียงใด? และปัจจัยใดเป็นส่วนสำคัญต่อการเกิดผลสำเร็จ / ไม่สำเร็จนั้น ความเหมาะสมของการใช้รูปแบบการประเมินนี้อยู่ที่ความสามารถในการสร้างทฤษฎีโครงการที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ถ้าทฤษฎีมีความสอดคล้องกับโครงการ และบริบทของโครงการ ทฤษฎีนั้นช่วยนำทาง ทำให้สามารถตรวจสอบผลของโครงการได้อย่างน่าเชื่อถือ

3.7 Value – Added Approach

รูปแบบการประเมินแบบเน้นผลลัพธ์ที่เป็นมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเป็นการติดตามกำกับผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ (Outcome monitoring) สำหรับประเมินความองกวม พัฒนาการหรือคะแนนเพิ่ม โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานเป็นเครื่องมือติดตามประเมินความก้าวหน้า / แนวโน้มของผลสัมฤทธิ์ / พัฒนาการของระบบการศึกษา สถานศึกษาหรือผู้เรียนในระดับชั้นต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องว่ามีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเพียงไร สำหรับเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา ขนาด ประเภท สังกัด เพื่อจัดกลุ่มคุณภาพและจัดทำรายงานข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบ การศึกษาในภาพรวม นักประเมินอาจใช้ตัวบ่งชี้เชิงระบบเป็นกรอบของการติดตามความก้าวหน้า หรือพัฒนาการ คำถามเชิงประเมินที่สำคัญของรูปแบบการประเมินนี้ เช่น ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคิดเป็นมูลค่าเพิ่มเท่าใด? แนวโน้มพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร? ส่วนใดของระบบที่มีผลลัพธ์ที่ดีที่สุด? ส่วนใดแย่ที่สุด? ส่วนใดบ้างที่ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ระบบโดยภาพรวมประสบผลสำเร็จหรือไม่สำเร็จเพียงใด? เป็นต้น

4. การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (NV Models)

รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

4.1 Effective Approach

รูปแบบนี้พยายามเพิ่มโอกาสของการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เรียกว่า Effective Evaluation ซึ่งเป็นวิธีที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดการประเมินแบบตอบสนองความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศ (responsive evaluation) กับวิธีการประเมินแบบธรรมชาติ (naturalistic

methodologies) ซึ่งเน้นวิธีการที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์โดยเริ่มต้นจากการระบุผู้อยู่ในข่ายที่จะใช้สารสนเทศจากการประเมิน ระบุองค์ประกอบที่ต้องการประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนว่า ต้องการประเมินคุณค่าภายในและ / หรือคุณค่าภายนอก ประเมินแบบ formative และ/หรือ summative จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมประเด็นปัญหา คุณค่าที่ต้องการประเมินและเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล ตัดสินคุณค่าภายใน / ภายนอก ตลอดจนจัดทำรายงานผลและข้อเสนอแนะ

4.2 Criticism Approach

รูปแบบนี้ได้ประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปวิจารณ์ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (descriptive aspect) ตีความหมายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (interpretive aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (evaluative aspect) Eisner เสนอว่าการประเมินตามแนวทางของศิลปวิจารณ์ ประกอบด้วยศิลปะของการรับรู้อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา

4.3 Authentic Approach

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริงได้เริ่มพัฒนามาตั้งแต่ ค.ศ.1900 เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของการทดสอบด้วย ข้อสอบเขียนตอบแบบหลายตัวเลือกให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่นที่จะใช้กับการประเมินภาคปฏิบัติ (Performance assessment) ที่ใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงทางสังคม เช่น การประเมินตามสภาพปัญหาจริงเกี่ยวกับความคิด การทำงานร่วมกัน ชิ้นงาน งานเขียน แฟ้มสะสมงาน (portfolio) ทักษะชีวิต เป็นต้น โดยการพิจารณาตัดสินตามมิติคุณภาพ (rubrics) ซึ่งเป็นระดับมาตรฐานที่ยอมรับสำหรับใช้เปรียบเทียบภายในกลุ่มระหว่างกลุ่ม ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสภาพจริงประกอบด้วย กำหนดทักษะหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน เลือกสถานการณ์ และเครื่องมือประเมินที่เป็นสภาพจริง จัดกิจกรรมปฏิบัติการกำหนดมิติคุณภาพเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมิน ทำการประเมินผลการปฏิบัติ ตรวจสอบความถูกต้อง และรายงานผล

4.4 Constructivist Approach

รูปแบบการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการประเมินที่อยู่บนพื้นฐานของการให้บริการที่ตอบสนองต่อความห่วงใยของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พื้นฐานความคิดมาจากความเชื่อว่า ความจริงไม่ใช่สิ่งสากลที่ยั่งยืน แต่ยึดถือว่าความจริงเป็นเพียงปฏิบัติการตามอัตวิสัยของผู้เกี่ยวข้องผู้ประเมินจึงมีบทบาทในการควบคุมการประเมินและทำการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องมือมนุษย์ที่สามารถทำให้เกิดฉันทามติร่วมกันได้ ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเด็นการประเมิน และตัวแปรของการประเมิน ส่วนผู้ประเมินมีหน้าที่ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกของตนเองให้เกิดพลังของความร่วมมือที่จะพัฒนาสังคมกลุ่ม และตนเอง รวมทั้งรักษาคุลยภาพระหว่างวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เมื่อผู้ประเมินและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นด้วยกับแนวทางนี้ และตกลงใจที่จะร่วมมือกันจนเกิดฉันทามติของการประเมิน โดยผู้ประเมินจะต้องมีคุณธรรม มีบารมี และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.5 Empowerment Approach

รูปแบบการประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายการประเมินตามรูปแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย

การประเมินตามรูปแบบสร้างพลังนี้ มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Stakeholders) ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้มาร่วมกันดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินและสามารถดำเนินการประเมินได้เอง ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน กับ การประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย อยู่ตรงที่ การประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้ประเมินมีบทบาทของการควบคุมการประเมินและดำเนินการประเมินจนเกิดการยอมรับการประเมิน และผลการประเมินร่วมกัน แต่การประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน ผู้ประเมินไม่ได้มีบทบาทเป็นผู้ควบคุมการประเมิน ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือเชิงเทคนิคและสร้างพลังการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษารูปแบบการประเมินโครงการดังกล่าวข้างต้น รูปแบบการประเมินหรือโมเดลการประเมิน คือ กรอบความคิด แนวความคิดในการประเมินที่เสนอโดยนักประเมินที่มีความรู้และมีชื่อเสียง ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น โดยมีนักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้ สรุปโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1943) ครอนบาค (Cronbach : 1973) และเคริก แพตทริก (Kirkpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judemental Evaluation Model) ได้แก่รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake : 1967) สคริฟเวน (Scriven : 1967) โพรวิส (Provus : 1971)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมิน ของเวลช์ (Welch : 1967) สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam : CIPP : 1968) อัลคิน (Alkin : 1967)

2. รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)

รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation) ซึ่งผู้ประเมินได้นำมาใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ โดยแดเนียล แอล สตฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam, 1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินแบบชิปโมเดล (CIPP Model) ว่าเป็นการประเมินด้วยกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมินคือการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจาก คำว่า Context, Input, Process และ Product สตฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยายการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ มุ่งประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น

- เป็นโครงการที่สนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่

- วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่

- เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาส ที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ หรือไม่

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูล ตัดสินใจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเหมาะสมหรือไม่ โดยดูว่าปัจจัยที่ใช้ จะมีส่วนช่วยให้ บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- ปัจจัยที่กำหนดไว้ในโครงการ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่

- กิจกรรมที่ได้เลือกสรรแล้ว ที่กำหนดไว้ในโครงการ มีความเป็นไปได้เพียงใด

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างกรดำเนินการ โครงการ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และเป็นการ รายงานผลการปฏิบัติงานของโครงการนั้นด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ เช่น

- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

- เกิดปัญหา อุปสรรค ไม่ราบรื่น ไม่คล่องตัว หรือไม่อย่างไร

- มีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

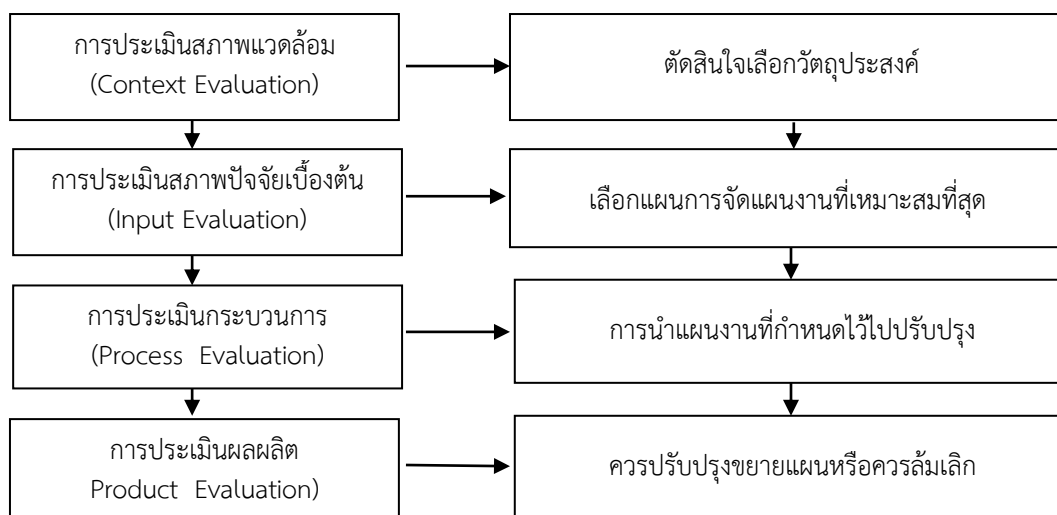
4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่ เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจาก การรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็ นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ ๆ เช่น

- เกิดผล / ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่

- คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร

- เกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่

สรุปกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินแบบชิป แสดงได้ในแผนภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4 แสดงประเภทของการประเมินและการตัดสินใจของสตัฟเฟิลปีม

ที่มา: ซีรคักดี อุนอาร์มณเลิศ, 2556: 95

รัตนะ บัวสนธ์ (2556: 10-17) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน CIPP เป็นการนำตัวอักษรตัวแรกของมิติการประเมิน 4 ด้านมาประกอบกัน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ซึ่งสตัฟเฟิลปีม พัฒนานำเสนอขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์การทำการประเมินโครงการทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่กลางปี 1960 โดยต้องการที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อจำกัดของรูปแบบการประเมินแบบดั้งเดิม รูปแบบการประเมิน CIPP ปรากฏขึ้นเป็นลายลักษณ์ชัดเจนในหนังสือชื่อ Educational Evaluation and Decision Making ซึ่งตีพิมพ์ในปี 1971 และปรับปรุงอีกครั้งในปี 2007 ในหนังสือ Evaluation Theory Models and Applications โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินบริบท (Context Evaluation) หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ปัญหา และโอกาสที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งที่กำหนด การประเมินบริบทอาจจะประเมินได้ทั้งก่อน ระหว่างหรือแม้กระทั่งหลังการดำเนินโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงอื่นๆ ในกรณีประเมินบริบทก่อนการดำเนินโครงการ องค์กรหรือหน่วยงานจะใช้ผลจากการประเมินบริบทเพื่อช่วยจัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมายสำหรับโครงการนั้น แต่ถ้าเป็นการประเมินบริบทระหว่างหรือหลังดำเนินโครงการ องค์กรและหน่วยงานมักจะดำเนินการและจัดทำรายงานการประเมินบริบทควบรวมไปกับการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กรณีนี้การประเมินบริบทจึงมีประโยชน์สำหรับการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายของโครงการและช่วยให้ผู้รับบริการได้ประเมินว่าโครงการหรือสิ่งแทรกแซงดังกล่าวมีคุณประโยชน์ตอบสนองหรือเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงไร เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินบริบทควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมสารสนเทศอย่างหลากหลาย ครอบคลุมสมาชิกที่เป็นประชากรเป้าหมาย รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ซึ่งโดยปกติมักเริ่มจากการซักถามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อช่วยระบุขอบข่ายการศึกษา หลังจากนั้นนักประเมินอาจจะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการรับบริการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ ผลการประเมินบริบทสามารถนำมาใช้ได้อย่างกว้างขวางยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการจำเป็น แต่สำหรับนักพัฒนาโครงการก็สามารถที่จะนำผลการประเมินบริบทไปใช้เพื่อสนับสนุนขอรับทุนหรือจัดทำสัญญาต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการ สำหรับโรงเรียนนั้นก็อาจใช้การประเมินบริบทเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครองในการชี้แนะและพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของนักประเมินก็ต้องใช้ผลการประเมินบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จุดมุ่งเน้นหลักของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยจัดลำดับโครงการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็น โดยการศึกษาและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ที่มีศักยภาพหรือมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การประเมินปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกล่วงหน้าถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือประสิทธิภาพของพยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่โครงการหรือสิ่งแทรกแซงนั้น ๆ ต้องการให้เกิด จุดมุ่งเน้นประการที่สองของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

เกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่าง ๆ และเพราะเหตุใดจึงเลือกแนวทางนั้น ในกรณีเช่นนี้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้าจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับบ่งบอกให้เห็นถึงความรับผิดชอบใด ๆ ของผู้พัฒนาโครงการที่พยายามออกแบบและปรับปรุงงบประมาณใด ๆ ของโครงการหรือสิ่งแทรกแซงดังกล่าว นอกจากนี้แล้วการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็จะช่วยจำแนกและจัดลำดับแนวทางที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ใช้เป็นทางเลือกสำหรับการดำเนินงานต่อไป โดยสรุปการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับประโยชน์ ก่อให้เกิดแผนงานที่ปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการบันทึกและสร้างสำเนารับมือรับผิดชอบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรและวิธีการดำเนินงานในแผนงานนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยให้ผู้นำโครงการหลีกเลี่ยงความสูญเสียเปล่าใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้วัตรกรรมหรือโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าถึงทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไป

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตรวจสอบการนำแผนงานหรือโครงการไปใช้หรือตรวจสอบการดำเนินงานการใช้แผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินกระบวนการก็คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการและผู้ปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการว่าเป็นตามตารางเวลาที่กำหนดหรือไม่ การใช้งบประมาณและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งก็เพื่อชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับปรุงการใช้งบประมาณและแนวทางการดำเนินงานของโครงการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเมื่อมีการเริ่มต้นการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่สามารถที่จะกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดกิจกรรม การใช้บุคลากร งบประมาณ หรืออื่น ๆ ดังนั้นการได้รับสารสนเทศจากการประเมินกระบวนการ ก็สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในโครงการให้สามารถดำเนินการต่อไปและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในการประเมินกระบวนการนั้น ควรทำการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมและค่าใช้จ่ายจริงกับกิจกรรมในแผนงาน โครงการ และงบประมาณที่กำหนดไว้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร รวมทั้งบรรยายให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้ และท้ายที่สุดก็ควรจัดทำรายงานที่ผู้ร่วมโครงการหรือผู้ทำการสังเกตได้ตัดสินใจคุณภาพของกระบวนการใช้โครงการ แผนงานดังกล่าว

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) วัตถุประสงค์หลักของการประเมินผลผลิตก็เพื่อสอบวัด ความสำเร็จ และตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงว่าตอบสนองบรรลุความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือไม่ นอกจากนั้นการประเมินผลผลิตก็ยังคงประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งที่เป็นไปในทางบวกและทางลบอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้นบ่อยครั้งที่นักประเมินยังขยายขอบเขตการประเมินผลผลิตไปสู่การประเมินในสิ่งที่เรียกว่า ผลลัพธ์ระยะยาวอีกด้วย การประเมินผลผลิตควรดำเนินการโดยอาศัยการรวบรวมและวิเคราะห์การตัดสินใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินนั้น ในบางครั้งก็อาจทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและก็มีอยู่บ่อย ๆ ที่ผู้รับบริการจากโครงการต้องการจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวได้ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ และมีประโยชน์คุ้มค่ากับการลงทุนดำเนินการเพียงไร ดังนั้นในทางที่เหมาะสมแล้วนักประเมินก็ควรที่วิเคราะห์ตีความให้เห็นว่าจุดอ่อนของการใช้โครงการหรือแผนปฏิบัติงานส่วนใดที่เป็นสาเหตุทำให้ได้ผลลัพธ์อ่อนด้อยลงไปด้วย เทคนิควิธีการที่ใช้ประเมินผลผลิตมิได้กำหนดไว้อย่างเป็นแบบแผนตายตัว

แต่นักประเมินอาจต้องใช้วิธีการอย่างหลากหลายร่วมกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาผลลัพธ์ทั้งหมดของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งยังช่วยในการตรวจสอบข้ามกันไปมาระหว่างข้อค้นพบที่หลากหลายอีกด้วย

ในการประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น นักประเมินจำเป็นต้องศึกษา ค้นหาผลลัพธ์ที่มีได้คาดหวังด้วย ทั้งผลลัพธ์ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการรับฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งที่ได้รับ เป็นการประเมินเพื่อที่จะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน และสืบหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบสำหรับยืนยันหรือไม่ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ดังกล่าว ประเด็นสำคัญที่ต้องพึงระวังในการจัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์ก็คือ นักประเมินไม่ควรเร่งรีบประเมินผลผลิตและจัดทำรายงานสู่สาธารณะอย่างทันทีทันใด เพราะเหตุว่าการดำเนินโครงการต้องการระยะเวลาพอสมควรที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ การจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตที่ยังไม่มีวุฒิภาวะสุกงอม (Premature) อย่างเพียงพอ อาจนำไปสู่ความไม่สามารถตัดสินใจได้เกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการ เพราะเหตุว่าทำให้ไม่พบผลลัพธ์ใด ๆ เกิดขึ้นเลย ทั้งนี้เนื่องจากผลลัพธ์ของโครงการต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการศึกษา ติดตาม ดังนั้นถ้าหากการจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตสู่สาธารณะได้มีการหน่วงเวลาอย่างสมเหตุสมผลแล้ว นักประเมินอาจจะพบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับใช้สนับสนุนการดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่องต่อไป

กล่าวโดยสรุป รูปแบบของการประเมินโครงการมีหลากหลายรูปแบบ การนำรูปแบบใดไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ ผู้ประเมินต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินและลักษณะของโครงการที่ดำเนินการ ซึ่งแต่ละรูปแบบต่างมีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัวเอง ดังที่มีการกล่าวกันไว้ว่า ไม่มีรูปแบบการประเมินผลโครงการใดที่ดีและเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประเมินได้ทุกโครงการ ในการประเมินโครงการส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียน วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ ผู้ประเมินเลือกใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบรูปแบบชิป (CIPP Model: Context-Input-Process-Product) ด้วยเหตุผลคือ ทำให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ คือ สภาพที่เกี่ยวข้องกับงานและโครงการ (Context) ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน (Input) กระบวนการในการดำเนินงาน (Process) และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ (Product)

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ 4 ถนนพหลโยธิน ตำบลตากออก อำเภอ บ้านตาก จังหวัดตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2540 โดยขอใช้พื้นที่ “ทุ่งเลี้ยงสัตว์ป่าพระบาท” จำนวน 200 ไร่ ที่ดินตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ 4 ตำบลตากออก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก โดยกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้พื้นที่ได้เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2540 และกรมอาชีวศึกษาได้จัดสรรงบประมาณ จำนวน 8,980,000.- บาท เพื่อก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ การบ้านพัก และระบบสาธารณูปโภค ซึ่งอาคารเรียนและอาคารประกอบดังกล่าวเป็นอาคารเรียนชั่วคราว ซึ่งสร้างแล้วเสร็จเมื่อ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ.2541 ระยะเวลาในการก่อสร้าง 240 วัน เปิดทำการเรียน

การสอน เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541 จำนวน 2 แผนกวิชา คือแผนกวิชาช่างยนต์และแผนกวิชา
พลศึกษา มีจำนวนนักศึกษาในปีการศึกษาแรก 74 คน (วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก, 2560: 6-7)

1. สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ ปัจจุบันเปิดทำการสอนทั้งในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน
5 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาโลหะการ สาขาวิชาการ
บัญชี และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
จำนวน 4 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล สาขาวิชา
เทคนิคไฟฟ้า สาขาวิชาเทคนิคโลหะ ได้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พ.ศ. 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2557 รายละเอียดสภาพปัจจุบันของ
สถานศึกษามีดังนี้

1.1 จำนวนผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับชั้น หลักสูตร เพศ

ระดับชั้น	หลักสูตร				รวม		
	ปกติ +ทวิภาคี		เทียบโอนฯ				
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ทั้งหมด
ปวช .1	108	38	-	-	108	38	146
ปวช .2	127	51	-	-	127	51	178
ปวช .3	130	38	-	-	130	38	168
รวมระดับ ปวช.	365	127	-	-	365	127	492
ปวส .1	53	20	-	-	53	20	73
ปวส .2	67	43	-	-	67	43	110
รวมระดับ ปวส.	120	63	-	-	120	63	183
รวมทั้งหมด	485	190	-	-	485	190	675

ตารางที่ 3 จำนวนผู้บริหารและครูจำแนกตามสถานภาพ เพศ วุฒิการศึกษา

ผู้บริหาร/แผนกวิชา	จำนวน (คน)	สถานภาพ			เพศ		วุฒิการศึกษา			
		ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	ชาย	หญิง	ป. เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า
ผู้บริหารและรองฯ	3	3	-	-	1	2	1	2	-	-
แผนกวิชาเครื่องกล	5	1	2	2	5	-	-	-	5	-
แผนกวิชาโลหะการ	6	2	2	2	6	-	-	-	6	-

แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง	5	3	1	1	4	1	-	2	3	-
แผนกวิชาบริหารธุรกิจ	6	-	5	1	2	4	-	-	6	-
แผนกวิชาสามัญฯ	8	3	4	1	2	6	-	1	7	-
รวมทั้งหมด	33	12	14	7	20	13	1	5	27	0

2. เกียรติประวัติของสถานศึกษา

ผลงานที่ภาคภูมิใจของสถานศึกษาในรอบปีการศึกษา 2560

1. รางวัลสภาวิจัยแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2560 ชื่อผลงาน เครื่องมือช่วยถอดประกอบยางรถจักรยานยนต์

2. รางวัลชมเชย การประกวดสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ระดับภาค จากการคัดเลือกระดับอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ในระดับภาค ภาคเหนือ ครั้งที่ 29 วันที่ 4 – 7 มกราคม 2561 ณ วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| - เครื่องมือช่วยถอดประกอบยางรถจักรยานยนต์ | ระดับ ปวช. สาขางานยานยนต์ |
| - อุปกรณ์เพิ่มสัญญาณ wifi | ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า |
| - เครื่องเตือนไฟฟ้า | ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า |
| - กันหันทันน้ำผลิตไฟฟ้าพลังงานน้ำไหล | ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า |
| - ฉากป้องกันเครื่องตัดเตอร์บาดนิ้ว | ระดับปวช. สาขางานผลิตภัณฑ์ |
| - สเปรย์สมุนไพรสพาน้ำ | ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี |
| - เรือสุวรรณหงษ์ | ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี |
| - View to go | ระดับ ปวช. สาขางาน |

คอมพิวเตอร์

3. เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
ประจำปีการศึกษา 2560 ซึ่งประชาคมของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบมีดังนี้

ตารางที่ 4 เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ
1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษา	- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมของแต่ละระดับชั้นผ่านเกณฑ์ประเมินของสถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 - ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และได้อบรมคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 95
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา	- ครูทุกคนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพและบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงและ 3D ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของรายวิชาที่สอน - ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามลักษณะงานในสาขาวิชาที่เรียน - ครูทุกคนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอนและมีสื่อการสอนทุกรายวิชา - สถานประกอบการพึงพอใจผู้สำเร็จการศึกษาที่ออกไปทำงาน คิดเป็นร้อยละ 85 - มีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา	- วางรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ บริหารโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ - มีปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง - มีการปรับปรุงระบบการทำงานครบรูปแบบ PDCA

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ
4. ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ	- ชุมชนและองค์กรท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 65 - ออกบริการทางวิชาการวิชาชีพแก่ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 95
5. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย	- ครูผู้สอน สามารถจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้ คิดเป็นร้อยละ 95 - ครูผู้สอนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 95 - จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยและโครงการ ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่น้อยกว่า 65 ผลงาน
6 ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก	- จัดโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีน้อยกว่า 10 โครงการ/กิจกรรม - นักเรียน นักศึกษา เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	- บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - ผลการประเมินตนเองมีระดับคุณภาพเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป
8. ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	- จัดการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ไม่น้อยกว่า 10 รายวิชา - มีผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ไม่น้อยกว่า 300 คน

4. สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

ปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

“ล้ำเลิศวิชา รักษาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณธรรม”

วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

“ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เป็นสถานศึกษาที่จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน และจัดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ด้านวิชาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรม ตามความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ”

พันธกิจของสถานศึกษา

1. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน
2. จัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนในทุกระดับ
4. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม ด้านวิชาชีพ”

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “บริการวิชาชีพ สนองความต้องการของชุมชน”

แนวปฏิบัติที่ใช้ไปสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ต้องการพัฒนา

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงเป้าหมายการพัฒนาและกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าหมายการพัฒนา	กลยุทธ์
1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษา	- พัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ในเชิงวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถเป็นผู้ประกอบการหรือทำงานในสถานประกอบการ จนเป็นที่ยอมรับหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษา	- พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการหรือประชาคม อาเซียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคนิควิธีการสอนที่ หลากหลายมุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ และบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เป้าหมายการพัฒนา	กลยุทธ์
3. ด้านการบริหารจัดการ อาชีวศึกษา	- บริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือวิทยาลัย มีการจัดทำแผนบริหารจัดการสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษาตามอัตลักษณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการบริหารความเสี่ยง มีระบบดูแลผู้เรียน มีการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์อาคารสถานที่ มีการบริหารจัดการวัสดุครุภัณฑ์ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารการเงินและงบประมาณ มีการระดมทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษากับเครือข่าย
4. ด้านการบริการทางวิชาการและ วิชาชีพ	- บริการวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
5. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย	- ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนมีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน
6. ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและ เสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทย และพลโลก	- ปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในด้านการรักชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
7. ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	- จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. ด้านการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น	- จัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง

5. สรุปผลและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

5.1 สรุปผลการประเมินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 6 แสดงสรุปผลการประเมินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐาน	ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
1. ด้านผลการจัดการศึกษา		

1.1 ระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา	5.00	ดีมาก
1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้าเรียน	2.64	พอใช้
2. ด้านบริหารจัดการศึกษา		
2.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม	5.00	ดีมาก
2.2 ระดับคุณภาพในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด	5.00	ดีมาก
2.3 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร	5.00	ดีมาก
2.4 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน	5.00	ดีมาก
2.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านสถานที่ ด้านครุภัณฑ์ และด้านข้อมูลสารสนเทศ	5.00	ดีมาก
2.6 ระดับคุณภาพในการประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการศึกษา	5.00	ดีมาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
3.1 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา	5.00	ดีมาก
3.2 ระดับคุณภาพในการพัฒนารายวิชา หรือกลุ่มวิชา	5.00	ดีมาก
3.3 ระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา	4.00	ดี
3.4 ระดับคุณภาพในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	5.00	ดีมาก
4. ด้านการประกันคุณภาพภายใน		
4.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	4.00	ดี
4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา	0.96	ต้องพัฒนา เร่งด่วน
ค่าเฉลี่ย	4.4	ดี

5.2 ผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้โดยสรุป

ผลการประเมินคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา พบว่ามีบางมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และยังมีบางมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษายังต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ มีดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม

มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับคุณภาพในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด

มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร
 มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน
 มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านสถานที่ ด้าน
 ครุภัณฑ์ และด้านข้อมูลสารสนเทศ
 มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระดับคุณภาพในการประสานความร่วมมือเพื่อการบริหาร
 จัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา
 มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ระดับคุณภาพในการพัฒนารายวิชา หรือกลุ่มวิชา
 มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ระดับคุณภาพในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ดี เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา
 มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

3. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ พอใช้ เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้าเรียน

4. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ไม่มี -

5. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุงเร่งด่วน เรียงตามลำดับ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา

5.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

สถานศึกษาได้กำหนดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยกำหนดไว้ใน
 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้จัดทำในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรม สรุป
 ภาพรวมได้ดังนี้

ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่โครงการดังต่อไปนี้

- 1) โครงการแข่งขันทักษะและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) โครงการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างและผู้ประกอบการต่อนักศึกษา
 วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
- 3) โครงการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา
- 4) โครงการปัจฉิมนิเทศนักศึกษา
- 5) โครงการแนะแนวการศึกษาและจัดหางาน
- 6) โครงการจัดแหล่งการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อบูรณาการการเรียน
 การสอน
- 7) โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและประสานความร่วมมือทั้ง
 ภาครัฐและเอกชน

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

1) โครงการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการการวัดผลและประเมินผลมาตรฐานวิชาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการพัฒนางานวิจัยโดยขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

4) โครงการพัฒนาปรับปรุงศูนย์วิทยบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

1) โครงการทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์และมาตรฐานการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ

1) โครงการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการบริการวิชาการสู่ชุมชนเคลื่อนที่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการ 108 อาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

4) โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

5) โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

6) โครงการฝึกอบรมมาตรฐานวิชา โรงเรียนแกนมัธยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

1) โครงการพัฒนาส่งเสริมการจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ภายในสถานศึกษา ในระดับ ปวช. และปวส. ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

2) โครงการประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่และหุ่นยนต์อาชีวศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

3) โครงการจัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ระดับ ปวช. และปวส.ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

4) โครงการพัฒนางานวิจัยขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

- 1) โครงการกิจกรรมวันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการกิจกรรมลูกเสือตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการองค์การวิชาชีพและกิจกรรมชมรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

- 1) โครงการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่สาขาวิชาและรายบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยະสัน

- 1) โครงการฝึกอบรมวิชาชีพพระยະสัน และ 108 อาชีพ

สิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) ขอความอนุเคราะห์วิทยากรจากสถานประกอบการในการจัดการศึกษามาพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) ขอความช่วยเหลืองบประมาณจากเทศบาล อำเภอและจังหวัด ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น
- 3) ขอความอนุเคราะห์เครื่องมือ เครื่องจักร จากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปรับภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษา
- 4) ขอความอนุเคราะห์ยานพาหนะจากหน่วยงานในต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา

6. แผนพัฒนาองค์การทางวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

การพัฒนาองค์การทางวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพ และการส่งเสริมหลักสูตรให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเจตคติและลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่ของสมาชิกของ อวท. เป็นการพัฒนาคูณภาพของสมาชิก โดยกำหนดการแผนการดำเนินงานประกอบด้วย แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนดีและมีความสุข” มีจำนวน 5 แผน จำนวน 6 โครงการ และ แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข” มีจำนวน 5 แผน จำนวน 7 โครงการ สอดคล้องกับการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่นขององค์การนักวิชาชีพแห่งประเทศไทย ที่ระบุไว้ในสถานศึกษาขนาดเล็กประเมิน 10 แผนงาน ต้องมีโครงการรองรับอย่างน้อย 1 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน ดังตารางที่ 7 - 8

โครงการพัฒนาคนดี คนเก่งและมีความสุข ปีการศึกษา 2/2560, 1/2561

ตารางที่ 7 แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนดีและมีความสุข”

ที่	แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนดีและมีความสุข”	งบประมาณ	หมายเหตุ
1	แผนส่งเสริมบุคลิกภาพและรับผิดชอบต่อสังคม 1.1 โครงการเสริมสร้างประชาธิปไตยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 1.2 โครงการอาชีวศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	2,500 10,000	
2	แผนส่งเสริมสร้างสุขภาพ/กีฬาและนันทนาการ 2.1 โครงการส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ/กีฬาและนันทนาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	25,000	
3	แผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 3.1 โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	40,000	
4	แผนส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 4.1 โครงการชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และพระเพณีท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	33,700	
5	แผนส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5.1 โครงการปลูกต้นไม้เพื่อลดภาวะโลกร้อน	5,000	
รวมจำนวนงบประมาณ		116,200	

ตารางที่ 8 แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข”

ที่	แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข”	งบประมาณ	หมายเหตุ
-----	--	----------	----------

1	แผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 1.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาก 1.2 โครงการส่งเสริมกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	65,000 44,800	
---	---	-----------------------------	--

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข”	งบประมาณ	หมายเหตุ
2	แผนพัฒนาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2.1 โครงการเสริมสร้างนวัตกรรมการพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่และหุ่นยนต์อาชีวศึกษา	30,000	
3	แผนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3.1 โครงการส่งเสริมผลผลิตเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับการเรียนการสอน	20,000	
4	แผนพัฒนาความรู้และความสามารถทางวิชาการ 4.1 โครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ 4.2 โครงการแข่งขันทักษะวิชาชีพ	5,000 5,000	
5	แผนพัฒนานักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล 5.1 โครงการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่อาเซียน	5,000	
รวมจำนวนงบประมาณ		154,800	

โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

1. ชื่อโครงการ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

2. ลักษณะโครงการ ☐ โครงการตาม พ.ร.บ. งบประมาณ
☐ โครงการตามภาระงานประจำ
☒ โครงการใหม่
☐ โครงการต่อเนื่อง

3. ความสอดคล้อง/เชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ จุดเน้น และมาตรการ

3.1 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ข้อ 4 ด้านการศึกษาและเรียนรู้ ทุนบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

3.2 ความสอดคล้องกับนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- (✓) 1) ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ
(✓) 3) ด้านยกระดับคุณภาพผู้เรียน
(✓) 4) ด้านยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
(✓) 5) ด้านการเพิ่มขีดความสามารถสู่มาตรฐานสากล
(✓) 6) ด้านการบริหารจัดการ

3.3 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- (✓) 1) ยกระดับคุณภาพผู้เรียน (✓) 2) เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ

(✓) 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน(✓) 4) เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ

3.4 ความสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา

(✓) พันธกิจที่ 1 : จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

(✓) พันธกิจที่ 2 : จัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

และตลาดแรงงาน

(✓) พันธกิจที่ 3 : จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนในทุกระดับ

(✓) พันธกิจที่ 6 : น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

4. ผู้รับผิดชอบโครงการ นางวัลลีย์ อาศัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

5. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดการเรียนการสอนในด้านวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมสิ่งทอหรือประเภทวิชาอื่น ๆ และได้เล็งเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะความรู้ในด้านการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และมีความเป็นประชาธิปไตย สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษา ได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยกำหนดให้สถานศึกษาจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาขึ้น ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

แนวปฏิบัติว่าด้วยการจัดกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ จัดทำกิจกรรมและโครงการ เสริมการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยกำหนดกิจกรรมออกเป็น 2 เป้าหมาย และแผนงานโครงการ เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข 5 แผน ได้แก่ 1) แผนเสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม 2) แผนเสริมสร้างสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ 3) แผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 4) แผนส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 5) แผนส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข 5 แผน ได้แก่ 1) แผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) แผนพัฒนาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) แผนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4) แผนพัฒนาความรู้และความสามารถทางวิชาการ 5) แผนพัฒนานักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มาอย่างต่อเนื่องโดยได้ฝึกให้สมาชิกได้ตระหนักถึงความสำคัญในความร่วมมือร่วม การ

เสียสละและการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปี 2560 มีปัญหาและข้อแนะนำให้ปรับปรุงคือ 1) ห้องปฏิบัติการของชมรมวิชาชีพไม่มี 2) ห้ององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยแคบไป 3) ธงองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไม่ถูกต้อง 4) ผังการดำเนินโครงการในการดำเนินกิจกรรมตลอดปีงบประมาณตัวเล็กเกินไปทำให้มองไม่ชัดเจน 5) บางกิจกรรมรายงานไม่ครบกระบวนการ PDCA 6) เล่มรายงานสรุปไม่ควรใส่ใบรายชื่อเข้าไปในเล่มเพราะจะทำให้เล่มหนาเกินไปควรสรุปย่อมาใส่ 7) ปรับเอกสารเล่มรายงานกิจกรรมจัดเรียงให้ถูกต้องในด้านดีกับด้านเก่ง 8) วันที่ในคำสั่งกับบันทึกไม่สอดคล้องกัน 9) รางวัลมีน้อยส่วนใหญ่จะเป็นแบบเข้าร่วม และ 10) ให้ดำเนินการสานต่อสวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นปัจจุบัน วิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เพื่อเสริมการเรียนรู้การสอนวิชาชีพให้ได้ผลดีมีมาตรฐานสูงขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และพัฒนาองค์การและสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งให้ผู้เรียนหรือสมาชิกเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขต่อไป

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม

6.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

7. เป้าหมาย

7.1 เชิงปริมาณ

7.1.1 มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 2 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน

7.1.2 ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป

7.2 เชิงคุณภาพ

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7.2.2 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7.2.3 ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7.2.4 ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับเหรียญทอง

8. วิธีดำเนินงาน

- 8.1 จัดทำโครงการและเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ
- 8.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ
- 8.3 ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ
- 8.4 ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อดำเนินโครงการ
- 8.5 ดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
- 8.6 นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการ
- 8.7 ประเมินผลการดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินโครงการและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ

9. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมภายใต้โครงการ		กันยายน 2560	- ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารประชุมครูผู้สอน ร่วมวางแผนกำหนด/ปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินงานภายใต้โครงการ		กันยายน 2560	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครู
3. ดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการประกอบด้วย 1) กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาสำนักงานและการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 2) กิจกรรมเร่งรัดการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และเอกสารในสำนักงานองค์การฯตามระเบียบงานสารบรรณ 3) กิจกรรมพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี	65,000 15,000 20,000 30,000	ตุลาคม 2560 ถึง กันยายน 2561	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา - ครูที่ปรึกษาองค์การ - ครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ - นายกองค์การ - ประธานชมรมวิชาชีพ

คนเก่ง และมีความสุข			
---------------------	--	--	--

10. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

เริ่มต้น 1 ตุลาคม 2560 สิ้นสุด 30 กันยายน 2561

11. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (งบประมาณ 65,000 บาท)

12. สถานที่ดำเนินการ

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

13. การติดตามและประเมินผลโครงการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือการประเมิน
1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อยู่ในระดับมากขึ้นไป	- สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	- แบบสอบถาม
2. คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข อยู่ในระดับมากขึ้นไป	- ผู้เรียนประเมินตนเอง	- แบบประเมินตนเองของผู้เรียน
3. ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อยู่ในระดับมากขึ้นไป	- สอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน	- แบบสอบถาม
4. ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับเหรียญทอง	- การรายงานจากงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ	- แบบรายงาน
5. มีจำนวนโครงการรองรับแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกอย่างน้อย 2 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน	- การรายงานจากงานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ	- แบบรายงาน

6. ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป	- การรายงานจากงานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ	- แบบรายงาน
---	---	-------------

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

14.1 ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

14.2 ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับเหรียญทอง

14.3 มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 2 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน

14.4 ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีดังนี้

ชลธิชา แฝงบรรเทา (2557) ได้วิจัยประเมินโครงการเรื่อง การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองชิป (CIPP Model) 2) เพื่อศึกษาผลประเมินโครงการที่มีผลงานดีเด่น (Best Practice) ตามโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ในโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก 2) โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (Best Practice) ในการประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านบ่อ)

จุฑามาส โกมลมรรค (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูผู้สอน กิจกรรมที่

รับผิดชอบของครูผู้สอนและประสบการณ์ในการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ การประเมินและรายงาน การนิเทศและติดตาม การส่งเสริมและสนับสนุน การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อระดับการปฏิบัติการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง โดยรวมและรายด้านการส่งเสริมและสนับสนุน แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุไร จุ้ยกำจร (2557) ได้ทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนเสริมเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยใช้รูปแบบการประเมินซีบี (CIPP) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอน 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินการจัดการเรียนการสอน ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม และระยะที่ 3 การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวิชาที่ปรับปรุงใหม่ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80/80

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินภาพรวมนักเรียนเห็นด้วยกับการจัดการเรียนการสอน 2) เมื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนพบว่า นักเรียนต้องการให้พัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อผลการปรับปรุงอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการทดสอบประสิทธิผลการเรียนรู้เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์พบว่า คะแนนสอบของผู้เรียนหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดเท่ากับร้อยละ 85.18

อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบ และ 3) พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 โรง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน จำนวน 1,985 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบประเมินและแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทางการ รูปแบบ

เพื่อนร่วมงาน รูปแบบการเมือง และรูปแบบวัฒนธรรม โดยแต่ละรูปแบบมี 8 องค์ประกอบ ส่วนกรอบแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถทางปัญญาและการรู้แจ้ง 2) บุคลิกภาพสร้างสรรค์ 3) ความกล้าหาญ 4) ความใจกว้างและเชื่อมั่นในผู้รับมอบหมายงาน 5) ความปรารถนาและมุ่งมั่นให้สำเร็จ และ 6) ความรอบรู้

เกียรติณรงค์ วันคำ (2558) ได้วิจัยประเมินโครงการเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียนโดยวิธีทางลูกเสือและยุวกาชาด ของโรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองใน 5 ด้าน คือ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) และด้านผลกระทบ (Impact) 2) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 24 คน นักเรียน จำนวน 136 คน และผู้ปกครอง จำนวน 136 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ต่อโครงการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียนโดยวิธีทางลูกเสือและยุวกาชาดของโรงเรียนผ่องพลอยอนุสรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ อยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียน ประกอบด้วย ควรมีการทำงานเป็นทีม ผสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย การจัดระเบียบการเดินแถวและเข้าแถวของนักเรียนให้เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน การยกย่องนักเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดีและควรปฏิบัติจริงและต่อเนื่อง

นงลักษณ์ ใจฉลาด (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินหาความเหมาะสมในการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา 2) ศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ ในภาพรวมมี 10 องค์ประกอบ 40 ตัวบ่งชี้ และมีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.76 % 2) สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปิยชนม์ สังข์ศักดิ์ดา และคณะ (2559) ได้ประเมินความสำเร็จของโครงการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของสาขาวิชาเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 4 มีวัตถุประสงค์ คือ ประเมินความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัด และเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินโครงการปีต่อไป ทำการประเมินโดยใช้แนวคิดการประเมินผล CIPP Model ทำการประเมินระหว่างโครงการและหลังสิ้นสุดโครงการ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสังเกต แบบประเมิน และประเด็นคำถามสรุปบทเรียน โดยเทคนิค A.A.R. ประเมินจากนักศึกษา 31 คน อาจารย์ผู้สอน 4 คน และชุมชนเจ้าของสถาปัตยกรรมพื้นถิ่น 114 คน

ผลการวิจัยพบว่า โครงการมีความสอดคล้องตามเกณฑ์ของตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พ.ศ. 2557 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการวิจัยทางสถาปัตยกรรมพื้นถิ่น มีสำนึกรักถิ่น สถาปัตยกรรมพื้นถิ่นได้รับการจัดทำแบบอาคารเพื่อการอนุรักษ์ และชุมชนมีความพึงพอใจในภาพรวมของผลงานในระดับดี และมีความตระหนักถึงความสำคัญของสถาปัตยกรรมพื้นถิ่นในระดับดี การประเมินผลผลิตจากตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวน 6 ตัว บรรลุผล 5 ตัว ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ จำนวน 8 ตัว บรรลุผล 8 ตัว

กมลนันท์ บุญกล้า (2559) ได้ประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน บ้านหนองปลาชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ การประเมินสภาวะแวดล้อม การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูผู้สอน จำนวน 14 คน และนักเรียนจำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านสภาวะแวดล้อม (Context evaluation) พบว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก 3) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีความเพียงพอ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก 5) ด้านผลผลิต (Product evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช (2560) ได้ประเมินโครงการ 5 ดี 5 เก่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยการตั้งสมมุติฐานว่าสถานศึกษาจะต้องจัดโครงการกิจกรรมพัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะความรู้ในด้านการเป็นผู้นำกล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอ กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และมีความเป็นประชาธิปไตย สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยนักมีจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ๕ ดี ๕ เก่ง มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.43 เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า โครงการ 5 ดีในภาพรวมของระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการที่สถานศึกษาได้ขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17 คือ มีค่าความพึงพอใจมาก และโครงการ 5 เก่ง มีค่าเฉลี่ย ที่ 4.44 คือ มีค่าความพึงพอใจมาก ส่งผลให้นักเรียน นักศึกษา มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนในสายวิชาชีพ มีจิตอาสาในการที่จะดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา ไม่มีปัญหาเรื่องของการทะเลาะวิวาท ปลอดภัยเสพติด และการพนัน ผลการศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยสารพัดช่าง นครศรีธรรมราช HAPPY Model ประกอบด้วย H : Help A : Accept P : Positive Thinking P : Place Y : Young : โดยใช้ HAPPY College Model

อาทิตยา เวชกรณ์ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและนำเสนอแนวการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในอันดับมาก อันดับสูงสุด ได้แก่ ดานสวัสดิการนักเรียน และอันดับต่ำสุด ได้แก่ ดานงานแนะแนว แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ดาน ดังนี้ 1) ดานงานแนะแนว ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการแนะแนวทางประกอบอาชีพแก่นักเรียน มีการเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและศิษย์เก่ามาให้คำแนะนำแก่นักเรียน 2) ดานกิจกรรมนักเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามความสามารถ ความถนัด เพื่อเอื้อต่อการทำงาน 3) ดานโครงการพิเศษ ควรกำหนดงานโครงการพิเศษไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและกำหนดผู้รับผิดชอบงานโครงการพิเศษให้ชัดเจน 4) ดานงานปกครอง ควรจัดทำคู่มือนักเรียนเพื่อชี้แจงระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ 5) ดานสวัสดิการนักเรียนควรจัดเตียงพยาบาล เวชภัณฑ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ และจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ดานงานพยาบาลประจำอยู่ที่ห้องพยาบาล

ศทาวุธ ชันไชย (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูที่ปฏิบัติงานกิจกรรมแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา 2) กิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และ 3) กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม 2. แนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา ควรเพิ่มบุคลากรงานกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา และสถานศึกษาควรมีการ

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของผู้เรียนที่ใช้บริการการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา
2) กิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ ควรเพิ่มบุคลากรงานกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และสถานศึกษา
ควรมีการประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรค การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และ 3)
กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม ควรมีครูที่สำเร็จการศึกษาทางด้านจิตวิทยาแนะแนวและการ
ให้คำปรึกษา และสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนที่ใช้ บริการ
การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม

ชนะจิต คำแพงและนงลักษณ์ ใจฉลาด (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการ
ดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนว
ทางการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ
ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และ การบริหาร
กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมี
โครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริม
การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้
บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมคิดวางแผนจัดทำนโยบาย การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นการ
ประชาสัมพันธ์ และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนจัดตั้งชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา 2) สถานศึกษาต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกัน
ประสานงานกับหน่วยงาน ส่วนท้องถิ่น 3) สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านการ
อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันวางแผนจัดทำ
เกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา โดยให้
ตัวแทนนักเรียนองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในทุก
ขั้นตอน

บาร์เนส (Barnes, 1990: 337) ได้ศึกษาบทบาทของกิจกรรมนักเรียนในโปรแกรมของ
โรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา พบว่า บทบาทของกิจกรรมนักเรียนไม่มีความแตกต่างระหว่าง
มุมมองปัจจุบันของนักธุรกิจและครู ในส่วนความคาดหวัง ทิศนคติในปัจจุบันก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน
สิ่งที่ทั้งครูและผู้บริหารคำนึงถึงคือ การพัฒนางานกิจกรรมนักเรียน การประเมินโปรแกรมการฝึกผู้นำ
นักเรียน

เบิร์นเนทท์ (Burnett, 1996: 282) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสำเร็จของนักเรียน
ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและไม่
มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร ส่งผลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
นักเรียนที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน มีแนวโน้มจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า
นักเรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน

ไฮเดล และ เคย์ธ (Haidle; & Keith, 1996: 142) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจใน
การสนับสนุนให้ผู้ปกครองส่งนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนคริสเตียน พบว่า โรงเรียนที่

ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมคือ โรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมนักเรียนได้อย่างดีเยี่ยม เหมาะสมกับวัยของนักเรียน และมีครูที่คอยดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ริชาร์ด (Richard, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศิลธรรม จริยธรรมและชุมชนวิทยาการณศึกษาลักษณะที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนานักเรียน พบว่า มาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสามารถรักษาได้ในทางการศึกษา และเน้นบทบาทของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานักเรียน

ฮอว์ลเวย์ (Holoway, 2002: Online) ได้ศึกษากิจกรรมนอกหลักสูตร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษา มาจากการได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนอกหลักสูตร และนักเรียนจะได้ความรู้และประสบการณ์จากการทำกิจกรรมด้วย นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักในสังคม กิจกรรมนอกหลักสูตร จึงก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ทำให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างทักษะทางสังคม การที่นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร ยังพบว่าเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมชอบที่จะมาอยู่ในโรงเรียนมากกว่าเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม การที่เด็กทำกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาใดก็จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชานั้น เช่น เด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ด้วย

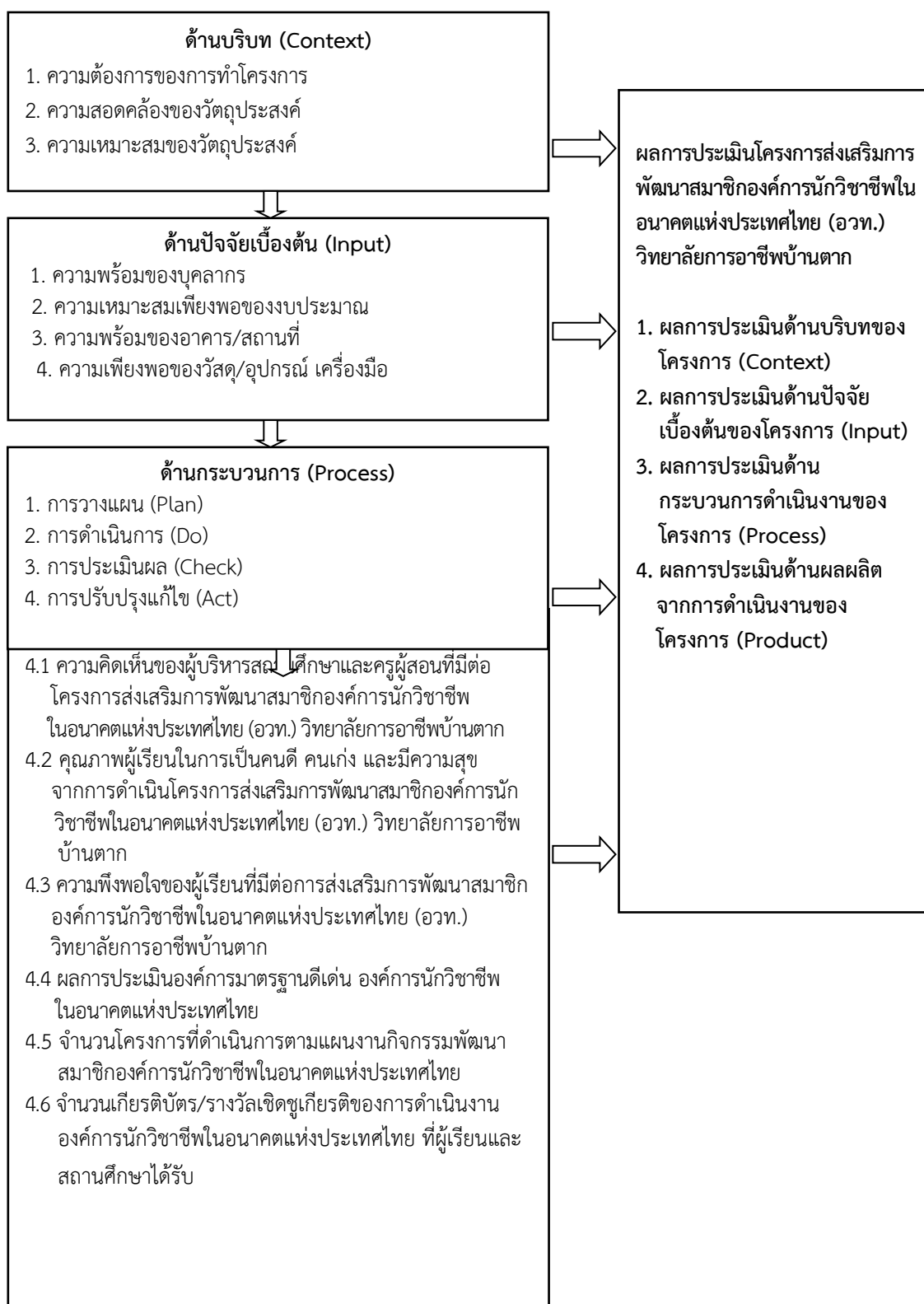
ลอว์เซน (Laursen, 2003: Online) ได้ศึกษาหลักการของความมีวินัยที่สำคัญ พบว่า หลักการของความมีวินัยที่ทำให้มีประสิทธิภาพนั้น จะอยู่บนพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์ถึงการพัฒนาความมีวินัยในตนเองและการนับถือตนเอง โดยให้ความมีวินัยเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับนักเรียน

บอลด์เดอร์สัน (Balderson, 2007) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่มีพฤติกรรมในด้านการละเลยหน้าที่และพฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอเมือง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวมาทั้งหมดไปในทิศทางที่ปรารถนา แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ พบว่า ยังมีผลกระทบต่อกิจกรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น พฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกและพฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา ความขัดแย้งระหว่างนักเรียน

กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

จากที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการพัฒนา กิจกรรมของผู้เรียนเป็นการเสริมการเรียนรู้การสอนวิชาชีพให้ได้ผลดีมีมาตรฐานสูงขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และพัฒนาองค์การและสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งให้ผู้เรียนหรือสมาชิกเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ดังนั้นผู้ประเมินจึงสนใจที่จะประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการประเมินโครงการแบบชิป (CIPP Model: Context-Input-Process-Product) มาใช้ในการประเมินโครงการ เนื่องจากการประเมินอย่างมีระบบ มีกระบวนการรวบรวมและสกัดข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจได้ถูกต้อง เป็นการประเมินโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำการ

ประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context) เป็นการประเมินความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินความเหมาะสม/ความสอดคล้องและความเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้นของโครงการที่จะอำนวยความสะดวกให้โครงการดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินที่ค้นหาข้อบกพร่องแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลผลิต (Product) เป็นการประเมินเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อให้การประเมินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้ประเมินได้กำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดการประเมินโครงการ