



การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสามิคองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

นางวัลลีย์ อาทัย
วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

นางวัลลีย์ อาศัย

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง : การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

ชื่อผู้ประเมิน : นางวัลลีย์ อาศัย
ปีที่ประเมิน ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อประเมินบริบทของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 2. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 3. เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ประกอบด้วย 4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 4.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 4.3 ผลการประเมินองค์กรามมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 4.4 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) 4.5 จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงาน องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ 4.6 ผลจากการสัมภาษณ์โดยภาพรวมด้านผลผลิตของโครงการ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 33 คน และผู้เรียน จำนวน 262 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน และผู้เรียน จำนวน 10 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ และแบบรายงาน จำนวน 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมสมด้านบริบท จากแบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น จากแบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ จากแบบสอบถามโดยภาพรวมกระบวนการในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4.2 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4.4 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 ได้รับรางวัลเหรียญเงิน และปีการศึกษา 2561 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน 14 โครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.6 จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรม พัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 12 รางวัล ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.7 ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า เป็นโครงการที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม

กิตติกรรมประกาศ

การประเมินโครงการครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.อัคครัตน์ พูลกระจาง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ผู้อำนวยการ สมชาย เจนพานิช และ ผู้อำนวยการ มนูญ ไยบัวเทศ อธิศูนย์อำนวยการ เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ประเมินรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความ ปราณາดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ชูทัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทุวงศ์ ดร.สงวน หอกคำ ดร.ศยามล นิติพงศ์สุวรรณ และ ดร.เร่งรัด สุทธิสิน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือประเมินโครงการและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมิน โครงการในครั้งนี้ ขอบคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการประเมินโครงการครั้งนี้ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ให้ กำลังใจ ให้ความช่วยเหลืองานทุกด้านจนผลงานประเมินโครงการประสบความสำเร็จด้วยดี

นางวัลลีย์ อาทัย

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | ก |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ค |
| สารบัญ..... | ๑ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ณ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมิน..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ..... | 4 |
| ขอบเขตของการประเมินโครงการ..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ..... | 12 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 14 |
| ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)..... | 14 |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ..... | 46 |
| รูปแบบการประเมินโครงการและรูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)..... | 66 |
| บริบทของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขะ..... | 99 |
| โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขะ..... | 112 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 118 |
| กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ..... | 125 |
| 3 วิธีดำเนินการประเมิน..... | 128 |
| 1. รูปแบบการประเมินโครงการและขั้นตอนการประเมินโครงการ..... | 128 |
| 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล..... | 133 |
| 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 134 |
| 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 141 |
| 5. การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 141 |
| 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 143 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 146 |
| 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 147 |
| 4.2 ผลการประเมินด้านบริบท..... | 149 |
| 4.3 ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น..... | 151 |
| 4.4 ผลการประเมินด้านกระบวนการ..... | 153 |
| 4.5 ผลการประเมินด้านผลผลิต..... | 156 |
| 5 สรุปผล อกิจกรรม และข้อเสนอแนะ..... | 170 |
| สรุปผลการประเมิน..... | 171 |
| อกิจกรรม..... | 173 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 177 |
| บรรณานุกรม..... | 179 |
| ภาคผนวก..... | 183 |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและการหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 184 |
| ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากด้านบริบท..... | 185 |
| ฉบับที่ 2 แบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากด้านปัจจัยเบื้องต้น..... | 190 |
| ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากด้านกระบวนการ..... | 194 |
| ฉบับที่ 4 แบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากด้านผลผลิตของโครงการ..... | 199 |
| ฉบับที่ 5 แบบประเมินตนเองของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขด้านผลผลิตของโครงการ..... | 204 |
| ฉบับที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากด้านผลผลิตของโครงการ..... | 209 |

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

| | |
|--|-----|
| แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู..... | 213 |
| แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก สำหรับผู้เรียน..... | 214 |
| แบบรายงาน ฉบับที่ 1 รายงานผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย..... | 215 |
| แบบรายงาน ฉบับที่ 2 รายงานโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย..... | 215 |
| แบบรายงาน ฉบับที่ 3 รายงานรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการ ดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561 | 216 |
| ภาคผนวก ข หนังสือราชการที่ใช้ประกอบการพัฒนาเครื่องมือ..... | 217 |
| ภาคผนวก ค ภาพประกอบการดำเนินโครงการ..... | 233 |
| ภาคผนวก ง สรุปผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น ระดับจังหวัด ระดับภาค และ ระดับชาติ ในปี 2561..... | 237 |
| ภาคผนวก จ เกียรติบัตร/รางวัลที่ได้รับ..... | 246 |
| ภาคผนวก ฉ การเผยแพร่ผลงานการประเมินโครงการ..... | 254 |
| ประวัติผู้ประเมินโครงการ..... | 278 |

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

| | | |
|----|---|-----|
| 1 | แสดงผลการสำรวจปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา..... | 3 |
| 2 | จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับชั้น หลักสูตร เพศ..... | 100 |
| 3 | จำนวนผู้บริหารและครุจำแนกตามสถานภาพ เพศ วุฒิการศึกษา..... | 101 |
| 4 | เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.... | 102 |
| 5 | แสดงเป้าหมายการพัฒนาและกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา | 104 |
| 6 | แสดงสรุปผลการประเมินมาตรฐานการอาชีวศึกษา..... | 106 |
| 7 | แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนดีและมีความสุข” | 111 |
| 8 | แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข” | 111 |
| 9 | กรอบแนวทางการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก..... | 129 |
| 10 | แสดงตำแหน่ง/สถานภาพ ประชาราษฎร์ กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนที่ใช้ตอบแบบสอบถามในการประเมินโครงการ..... | 134 |
| 11 | กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้วยแบบสอบถาม..... | 134 |
| 12 | กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้วยแบบสัมภาษณ์..... | 135 |
| 13 | แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 147 |
| 14 | ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอน ด้านบริบทของโครงการ ($n = 36$)..... | 149 |
| 15 | ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอน ด้านปัจจัยเบื้องต้น ($n = 36$)..... | 151 |
| 16 | ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอนด้านกระบวนการ ($n = 36$)..... | 154 |
| 17 | ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ($n = 36$)..... | 156 |
| 18 | ผลการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ($n = 262$).... | 158 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

| | | |
|----|--|-----|
| 19 | ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ($n = 262$)..... | 161 |
| 20 | ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินองค์กรรมการมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย..... | 162 |

| | | |
|----|---|-----|
| 21 | จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 1..... | 163 |
| 22 | จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 2..... | 164 |
| 23 | จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561..... | 166 |
| 24 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่..... | 260 |
| 25 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อว.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านதக (n = 28)..... | 261 |
| 26 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่..... | 267 |
| 27 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อว.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านதக (n = 31)..... | 268 |
| 28 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่..... | 275 |
| 29 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อว.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านதக (n = 31)..... | 276 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 รูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน..... | 70 |
| 2 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโพรวัส..... | 71 |
| 3 แบบจำลองการประเมิน “CPO” (CPO’S Evaluation Model)..... | 82 |
| 4 แสดงประเภทของการประเมินและการตัดสินใจของสตัฟไฟล์บีม..... | 96 |
| 5 แสดงกรอบแนวคิดการประเมินโครงการ..... | 124 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ คือ การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสาระสำคัญอีกอย่างในหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักกว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545: 12) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่มีเป้าหมายเพื่อผลิตแล้วพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และทักษะทางปัญญา 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานรวมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีจิตสำนึกรักน้ำดื่มน้ำ ทัศนคติ ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สามารถดำเนินการได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560: 10-12)

ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย อันมีผลกระทบเชื่อมโยงจากบริบทสังคมโลก การจัดการอาชีวศึกษานับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนในด้านวิชาชีพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ที่มีเจตนาرمณ์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสถานศึกษาในสังกัดที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะความรู้ในด้านการเป็นผู้นำ และมีความเป็นประชาธิปไตย จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่บริหารจัดการภารกิจ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น 3) เพื่อการประชาสัมพันธ์

แนะนำ เพยแพร์วิชาชีพให้แพร่หลายและเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพตามสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา 4) เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา 5) เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความเจริญของบททางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ของนักเรียน นักศึกษา 6) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา มีความสนใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ 7) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา กับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ, 2557: 3)

แนวปฏิบัติด้วยการจัดกิจกรรมหลักขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิกองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ปรับตัวเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ จัดทำกิจกรรมและโครงการ เสริมการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยกำหนดกิจกรรมหลักออกเป็น 2 เป้าหมาย และแผนงานโครงการ เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ได้แก่ 1) แผนเสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม 2) แผน เสริมสร้างสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ 3) แผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 4) แผนส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 5) แผนส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วย กิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข ประกอบด้วยแผนพัฒนา 5 แผน ได้แก่ 1) แผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) แผนพัฒนาส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 3) แผนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4) แผนพัฒนาความรู้และความสามารถทางวิชาการ 5) แผนพัฒนานักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล นอกจากแผนการจัดกิจกรรมดังกล่าวแล้ว องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ อาจจัดให้มีแผนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ (คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ, 2557: 7 - 8) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับการให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยให้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) มาอย่างต่อเนื่อง มีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและจะต้องปรับปรุงพัฒนาให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้จาก ฝ่ายพัฒนาการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัย การอาชีพบ้านตาก (2560 : 4-5) ที่ได้สำรวจปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา ซึ่งมีข้อมูลที่แสดงไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการสำรวจปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

| ที่ | การดำเนินงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับปัญหา |
|-----|--|-----------|------|------------|
| 1 | ด้านความร่วมมือของคณะผู้บริหาร ครุพัฒน์สอน และบุคลากรทางการศึกษา | 2.39 | 0.65 | น้อย |
| 2 | ด้านความรู้และความตระหนักรู้ของ ครุพัฒน์สอน และบุคลากรทางการศึกษา | 2.54 | 0.71 | ปานกลาง |
| 3 | ด้านความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียน เกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย | 1.41 | 0.67 | น้อยที่สุด |
| 4 | ด้านความตระหนักรู้และความร่วมมือของ ผู้เรียนต่อกิจกรรมโครงการตามแผน | 2.47 | 0.73 | น้อย |
| 6 | ด้านการจัดกิจกรรมโครงการตามแผน กิจกรรมหลัก | 2.43 | 0.61 | น้อย |
| 5 | ด้านการประเมินผลกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ | 2.48 | 0.67 | น้อย |

ที่มา: ฝ่ายพัฒนา กิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข, 2560.

จากตารางที่ 1 พบร่วมกันว่า การดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา มีการดำเนินงานหลายด้านอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด โดยเฉพาะด้านความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนเกี่ยวกับองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.41$) รองลงมาด้านความร่วมมือของคณะผู้บริหาร ครุพัฒน์สอน และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$) และด้านการจัดกิจกรรมโครงการตามแผนกิจกรรมหลักอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) ซึ่งปัญหาดังกล่าวและปัญหานี้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยสอดคล้องกับ ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปี 2560 มีปัญหาและข้อแนะนำให้ปรับปรุงคือ 1) ห้องปฏิบัติการของชุมชนวิชาชีพไม่มี 2) ห้ององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยแคบไป 3) รององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไม่ถูกต้อง 4) ผังการดำเนินโครงการในการดำเนินกิจกรรมตลอดปีงบประมาณตัวเล็กเกินไปทำให้มองไม่ชัดเจน 5) บางกิจกรรมรายงานไม่ครบกระบวนการ PDCA 6) เล่มรายงานสรุปไม่ควรใส่รายชื่อเข้าไปในเล่ม เพราะจะทำให้เล่มหนาเกินไป ควรสรุปยอดมาใส่ 7) ปรับเอกสารเล่มรายงานกิจกรรมจัดเรียงให้ถูกต้องในด้านดีกับด้านเก่ง 8) วันที่ในคำสั่งกับบันทึกไม่สอดคล้องกัน 9) รางวัลมีน้อยส่วนใหญ่จะเป็นแบบเข้าร่วม และ 10) ให้ดำเนินการสอนต่อส่วนพฤษศาสตร์ให้เป็นปัจจุบัน (วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข, 2560: 17-18) และประกอบกับผลการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข มีผลการประเมินในปีก่อนหน้านี้ค่อนข้างต่ำ ผลการประเมินอยู่ในระดับ เหวี่ยงของแดงและเหวี่ยงเงิน ดังนั้นวิทยาลัยต้องทราบหนักและให้ความสำคัญกับการที่จะต้องแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เพื่อเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดีมีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตากและพัฒนาองค์กรและสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งให้ผู้เรียนหรือสมาชิกเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บริหารและรับผิดชอบโครงการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการประเมินโครงการดังกล่าว โดยผู้ประเมินใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบตามรูปแบบซีป (CIPP Model) ด้วยเหตุผลคือ เพื่อทำให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลต่าง ๆ ใน การดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ คือ สภาพบริบทของโครงการ (Context) ปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ (Product) ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก จะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อประเมินบริบทของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
2. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
3. เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
 - 4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภู่สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
 - 4.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
 - 4.3 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
 - 4.4 ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
 - 4.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
 - 4.6 จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ
 - 4.7 ผลการสัมภาษณ์โดยภาพรวมด้านผลผลิตของโครงการ

ขอบเขตของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีขอบเขตของการประเมิน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาของการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ซึ่งดำเนินการในปีการศึกษา 2561 ตามกิจกรรมภายใต้โครงการประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนา สำนักงานและการบริหารจัดการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 2) กิจกรรมเร่งรัดการจัดเก็บรวมข้อมูลและเอกสารในสำนักงานองค์กรฯตามระเบียบงานสารบรรณ 3) กิจกรรมพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

รูปแบบการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในครั้งนี้ ผู้ประเมินใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปของ สตัฟเฟลบีม (Strufflebeam, D.L., 1983 : 123) ดังนี้

1. การประเมินด้านบริบท (Context) เป็นการตรวจสอบประเมินความชัดเจน ความสอดคล้อง ของวัตถุประสงค์กับนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ความเหมาะสม ของวัตถุประสงค์ของโครงการ และความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของการจัดทำโครงการ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อันจะทำให้โครงการนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สำหรับการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยความเหมาะสมด้านบุคลากร งบประมาณ อาคาร/สถานที่ และวัสดุ/อุปกรณ์

3. การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ (Process) เป็นการตรวจสอบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน สำหรับการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ครั้งนี้ ประเมินในด้านการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข

4. การประเมินผลผลิต (Product) เป็นการตรวจสอบผลประเมินเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย

4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภู่สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.3 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.4 ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

4.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

4.6 จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ

4.7 ผลการสัมภาษณ์โดยภาพรวมด้านผลผลิตของโครงการ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ประกอบด้วย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 33 รวม 36 คน และผู้เรียน จำนวน 771 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 810 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 33 รวม 36 คน และผู้เรียน จำนวน 262 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 298 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 42-43) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดย วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ด้านผลผลิตโดยภาพรวมของการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมจำนวน 7 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือเป็นครูของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ที่ร่วม ดำเนินงานในโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

2.3.2 ผู้เรียน จำนวน 10 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ที่ร่วมดำเนินงานในโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการประเมินโครงการ

ในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้กำหนดระยะเวลาในการประเมิน สิงหาคม 2560 – ตุลาคม 2561 แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

1. การประเมินโครงการก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินบริบทของโครงการเพื่อประเมิน ความชัดเจน ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ และความเหมาะสมกับความต้องการ จำเป็นของการจัดทำโครงการ และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ อันจะทำให้โครงการนี้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ ปัจจัยความเหมาะสมด้านบุคลากร งบประมาณ อาคาร/สถานที่ และวัสดุ/อุปกรณ์ ระยะเวลาประเมิน ตั้งแต่วันที่ สิงหาคม – ตุลาคม 2560

2. การประเมินผลโครงการระหว่างดำเนินงาน เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นการตรวจสอบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน สำหรับการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ครั้งนี้ ประเมินในด้านการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ประเมินระหว่างพฤษภาคม 2560 – สิงหาคม 2561

3. ประเมินผลโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน เป็นการประเมินว่า ผลของการดำเนินงานนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่ และประเมินผลกระทบของโครงการ ระยะเวลาประเมินระหว่าง กันยายน 2561 – ตุลาคม 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การประเมินโครงการ** หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการ โดยนำผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อหาคำตอบถึงผลหรือประสิทธิผลการจัดทำโครงการ และพิจารณาปัจจัยที่ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างเป็นระบบ เพื่อตัดสินใจว่าจะดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

2. **การประเมินแบบจิป (CIPP Model)** หมายถึง การประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือการได้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจดำเนินการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

3. **องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)** หมายถึง องค์กรซึ่งจัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 มีตัวย่อว่า “อวท.” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีองค์กรนักวิชาชีพที่บริหารจัดการภารกิจและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สร้างความสามัคคี ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียน นักศึกษา เป็นองค์กรของนักเรียน นักศึกษา โดยนักเรียน นักศึกษา เพื่อนักเรียน นักศึกษา ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดและมีความเป็นกลางทางการเมือง

4. **สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)** หมายถึง นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสมควรเป็นสมาชิกถูกต้องตามระเบียบขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และสมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ ครู อาจารย์ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือบุคคลอื่น ๆ ที่ได้รับการยกย่องในด้านสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และเป็นผู้ให้ความอุปถัมภ์ ช่วยเหลือเพื่อความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

5. **คุณภาพผู้เรียน**ในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข หมายถึง คุณภาพของผู้เรียน หรือสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ปรับตัวเข้ากับบุคลิค หรือสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะความชำนาญสอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

6. โครงการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิก หมายถึง โครงการภายใต้เป้าหมายและแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมาชิก ซึ่งแบ่งกิจกรรมหลักออกเป็น 2 เป้าหมาย 10 แผน ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดีและมีความสุข เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วย กิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข ในแต่ละเป้าหมาย ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน และในแต่ละแผนจะมีโครงการตัวอย่างที่หลากหลาย

7. องค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย หมายถึง รางวัล ที่สถานศึกษาหรือองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาได้รับ จากการ ประเมินองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ตามที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 โดย มีวัตถุประสงค์ เพื่อองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยดำเนินการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิก ครบถ้วน เป้าหมายและแผนงานได้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของ องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และเพื่อจัดลำดับ รับรองมาตรฐาน และเชิดชูเกียรติ ของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษา

8. การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานของ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการ อาชีพบ้านตาก โดยประเมินด้วยการยึดวิธีเชิงระบบ (System Approach) ตามรูปแบบการประเมิน แบบซิป (CIPP Model) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ร่วมประเมิน ดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ 1) ร่วมกัน ประเมินก่อนดำเนินโครงการในด้านบริบทและปัจจัยเบื้องต้น 2) ร่วมกันประเมินระหว่างดำเนินการ ในด้านกระบวนการดำเนินโครงการ 3) ร่วมกันประเมินหลังดำเนินโครงการในด้านผลผลิต โดยการ สอนสอนความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครุพัฐสอน ผู้เรียน และจากแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การประเมินประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

8.1 การประเมินด้านบริบท (Context) หมายถึง การตรวจสอบประเมินสภาพ แวดล้อมภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เกี่ยวกับความต้องการที่จำเป็น ของการทำโครงการ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามตัวชี้วัดดังนี้

8.1.1 ความต้องการจำเป็นของโครงการ หมายถึง ความต้องการของผู้บริหาร สถานศึกษา ครุพัฐสอน และผู้เรียน ที่เห็นความจำเป็นของการจัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

8.1.2 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ หมายถึง ความสอดคล้อง ระหว่าง วัตถุประสงค์ที่กำหนดกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8.1.3 ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ หมายถึง ความเข้ากันได้หรือ ความถูกต้องพอดีของวัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ประสบผลสำเร็จ

8.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการซึ่งจะทำให้โครงการนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ อาคาร/สถานที่ และวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือตามตัวชี้วัดดังนี้

8.2.1 ความเหมาะสมของบุคลากร หมายถึง ความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้รับผิดชอบหรือผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการ ทั้งบุคลากรภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งความพร้อมของผู้เรียนที่ร่วมโครงการ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน มีความเหมาะสมของจำนวนผู้ร่วมโครงการ และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนเริ่มโครงการ

8.2.2 ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ หมายถึง ความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการบริหารโครงการ และมีงบประมาณเหมาะสมเพื่อการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการ

8.2.3 ความเหมาะสมของอาคาร/สถานที่ หมายถึง ความพร้อมของอาคาร และสถานที่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการจัดกิจกรรมของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

8.2.4 ความเหมาะสมเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ หมายถึง ความเหมาะสมเพียงพอ และความสอดคล้องของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

8.3 การประเมินกระบวนการ (Process) หมายถึง การตรวจสอบประเมินเกี่ยวกับความพร้อมในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีตัวชี้วัด ดังนี้

8.3.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง การตรวจสอบการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ ผู้เกี่ยวข้อง และการจัดทำแผนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบในการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ โดยการประชุมคณะกรรมการเพื่อการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ และการจัดทำแผนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

8.3.2 การดำเนินการ (Do) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมให้เป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน การประสานงานและขอร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบ การสนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ภายใต้โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

8.3.3 การติดตามและประเมินผล (Check) หมายถึง การตรวจสอบผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับการประเมินผลโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการ

กรรมการติดตามและประเมินผลตามกิจกรรมของโครงการ การประชุมวางแผนติดตามและประเมินผล ทั้งการประเมินระหว่างดำเนินกิจกรรม การประเมินผลหลังการจัดกิจกรรม การสรุป และรายงานการจัดกิจกรรม

8.3.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) หมายถึง การตรวจสอบผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม ได้นำผลการประเมินกิจกรรมในโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ที่ประเมินผลแล้วมาพัฒนาหรือแก้ไข ให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำปัญหาและอุปสรรคจากการติดตามผลการดำเนินโครงการเข้าที่ประชุมเพื่อ หาทางแก้ไข การระดมความคิดจากทุกฝ่ายเพื่อหาทางแก้ปัญหา และการรายงานผลการดำเนินการ แก้ปัญหาและอุปสรรคให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

8.4 การประเมินผลผลิต (Product) หมายถึง การตรวจสอบประเมินเกี่ยวกับผลที่ เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการว่า บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีความพึงพอใจต่อผลการ ดำเนินงานในระดับใด โดยประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ ผู้เรียน ประเมินตามตัวชี้วัดดังนี้

8.4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการ พัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

8.4.2 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

8.4.3 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนิน โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการ อาชีพบ้านตาก

8.4.4 ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย

8.4.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

8.4.6 จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ

8.4.7 ผลการสัมภาษณ์โดยภาพรวมด้านผลผลิตของโครงการ

9. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก หมายถึง โครงการที่วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้ส่งเสริมและ ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติ ตนเองที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม และพิoyerการตับมาตรฐานการดำเนินงานองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีกิจกรรมภายใต้โครงการ จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาสำนักงานและการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย 2) กิจกรรมเร่งรัดการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และเอกสารในสำนักงาน องค์กรฯตามระเบียบงานสารบรรณ 3) กิจกรรมพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ใน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูพิเศษสอน และพนักงานราชการ (ครู) ในวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

12. ผู้เรียน หมายถึง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวมทั้งระบบภาคติ และระบบทวิภาคี ของ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติดีเป็นที่ ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม

2. ครูผู้สอน/บุคลากรทางการศึกษาได้แนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน วิชาชีพให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเจตคติและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

3. สารสนเทศที่ได้รับจากการประเมิน จะช่วยให้ครูผู้สอน/บุคลากรทางการศึกษา เห็น ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการจัดโครงการต่าง ๆ ภายใต้แผนงานกิจกรรมพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

4. นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปประกอบการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานของโครงการ

5. เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

6. เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ซึ่งมีบริบทคล้ายคลึงกัน ได้นำข้อมูล/สารสนเทศจากผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ใน การพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

7. ประชาชนในชุมชนเกิดความตระหนัก ความเชื่อมั่น และให้ความสำคัญกับการเรียนสาย อาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษามากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสามาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 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 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ (2557) จึงได้ออกระเบียบในเรื่องนี้ไว้ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ 2 ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักธุรกิจในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2535

(2) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การช่างศิลปหัตถกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2535

(3) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักคหกรรมศาสตร์ในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2535

(4) ระเบียบกร摹อาชีวศึกษาฯด้วยองค์การช่างเทคนิคในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2540 บรรดา率เบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งได้ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษารักษาการตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจในการออกประกาศหรือหลักเกณฑ์เพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้ รวมทั้งมีอำนาจจวินิจฉัยต่อความปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด 1 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 5 ให้มีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

(1) องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาและให้ใช้ชื่อว่า “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” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของภาค และมีตัวย่อว่า “AFT.” ตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษของภาค

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

ข้อ 6 วัตถุประสงค์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(1) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษามีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่บริหาร จัดการภารกิจและกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

(2) เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในทุกสาขาวิชา ที่เปิดสอนในสถานศึกษา ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

(3) เพื่อการประชาสัมพันธ์ แนะนำ เผยแพร่วิชาชีพให้แพร่หลาย และเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพตามสาขาวิชาชีพที่ได้ศึกษามา

(4) เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา

(5) เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความเจริญของงานทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของนักเรียน นักศึกษา

(6) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา มีความสนใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนา

สถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(7) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

หมวด 2 การดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 7 องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นองค์การของนักเรียน นักศึกษา โดยนักเรียน นักศึกษา เพื่อนักเรียน นักศึกษา ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด และมีความเป็นกลางทางการเมือง

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

(1) การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้สถานศึกษาทุกแห่ง จัดให้มีองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้รับใบอนุญาตหรือ ผู้จัดการ เป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษานั้น

(2) การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ให้ประธานกรรมการ อาชีวศึกษาจังหวัดเป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด

(3) การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค เป็นผู้ประกาศจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค

(4) การจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้ประกาศจัดตั้ง

ข้อ 9 ให้องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามข้อ 5 มีคณะกรรมการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(2) คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตาม

ข้อ 9 (1) มีจำนวน และการได้มาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามกำหนด

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่

(1) กำหนดแนวทาง ควบคุม ดูแลและให้การสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทุกระดับ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(2) กำหนดแนวทางปฏิบัติ เกณฑ์ กติกา การวัดและประเมินผล เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินผลการจัดกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาและสมาชิกเพื่อคัดเลือกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทยมาตรฐาน และสมาชิกดีเด่นทุกปีการศึกษา

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

(5) ออกประกาศเกียรติคุณและมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี และผู้ทำคุณประโยชน์แก่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยในการจัดประชุมวิชาการทุกรอบด้วย ตามที่เห็นสมควร

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

- (1) นายกองค์การจำนวน 1 คน
- (2) รองนายกองค์การ จำนวน 1 คน
- (3) กรรมการจำนวน 8 – 18 คน
- (4) เหรียญิก จำนวน 1 คน
- (5) ปฏิคม จำนวน 1 คน
- (6) นายทะเบียนจำนวน 1 คน
- (7) ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 คน
- (8) เลขาธุการ จำนวน 1 คน

(9) ครูที่ปรึกษาจำนวน 1 คน ในรายกองค์การตาม (1) มาจากการเลือกตั้งของ สมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติกำหนด

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มี หน้าที่ดังนี้

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

(2) จัดประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทุกรอบด้วยนักศึกษาและอาจารย์ 1 ครั้ง โดยกำหนดให้มีการประกวด แสดง แข่งขัน ทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน และหรือการเสนอผลงานของสมาชิกที่เกี่ยวกับกิจกรรมหลักและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นการ พัฒนาหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

(3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อรับการประเมินผลการจัดกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษา และสมาชิกเพื่อคัดเลือกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมาตรฐานและสมาชิกดีเด่น ทุกปีการศึกษา

(4) ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยจัดให้มีขึ้นทุกรอบด้วย

ข้อ 14 กรรมการตามข้อ 10 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) ระดับสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

(2) ระดับสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

(3) ระดับภาค ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาภาค

(4) ระดับชาติ ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

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

ข้อ 15 คณะกรรมการตามข้อ 12 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) ระดับสถานศึกษา ต้องสมัครเป็นสมาชิกขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ถูกต้องตามระเบียบและจะต้องยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

(2) ระดับจังหวัด ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาที่สังกัดและยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา

(3) ระดับภาค ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด และยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค

(4) ระดับชาติ ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาคและยื่นใบสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ

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

ข้อ 16 กรรมการตามข้อ 10 ให้มีภาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา และกรรมการตามข้อ 12 ให้มีภาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปีการศึกษา ทั้งนี้ อาจได้รับการแต่งตั้งอีกครั้งได้เนื่องจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุต่างตัวไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออกจาก

(3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และกรรมการดำเนินงานในองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่ตนสังกัด

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) คณะกรรมการบริหารมีมติลงในสามของจำนวนคณะกรรมการบริหารเท่าที่มีอยู่ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยแต่ละระดับให้ออกเพื่อความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ดำเนินการสรรหาหรือเลือกกรรมการแทนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนเว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้ในกรณีที่กรรมการดำรงงานตามข้อ 12 พ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหา และเลือกคณะกรรมการชุดใหม่ล่วงหน้าภายใต้เดือนกันยายนของทุกปีและให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ข้อ 17 เมื่อได้สรรหาและเลือกตั้งกรรมการเสร็จสิ้นแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

(2) ให้ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

(3) ให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคและระดับชาติให้

(4) ศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษเป็นผู้เสนอรายชื่อคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคและระดับชาติให้ เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง

(5) ให้ประธานคณะกรรมการบริหาร องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค

(6) ให้ประธานคณะกรรมการบริหาร องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ

ข้อ 18 ให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติประกอบด้วยเลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษารองเลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์หัวหน้าหน่วยในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 6 คน มาจากตัวแทนภาค 5 ภาค ๆ ละ 1 คน ตัวแทนจากศูนย์พัฒนาส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษจำนวน 1 คน ให้ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษเสนอให้เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงนามแต่งตั้งมีภาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา

ข้อ 19 ให้ศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษเป็น หน่วยงานธุรการเพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนและประสานงานให้การดำเนินการตามระเบียบนี้เป็นไปได้ โดยความเรียบร้อย

ข้อ 20 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจะเป็นองค์ประชุมในการประชุมคณะกรรมการถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยซึ่งขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากกรรมการหนึ่งคนให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงซึ่งขาด

หมวด 3 สมาชิกและสมาชิกภาพ

ข้อ 21 ประเภทของสมาชิก มี 3 ประเภท ดังนี้

(1) สมาชิกสามัญ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงซึ่งสมัครเป็นสมาชิกถูกต้องตามระเบียบขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(2) สมาชิกวิสามัญ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและผู้ที่เคยเป็นสมาชิกสามัญหลังจาก ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วแจ้งความจำนงสมัครเป็นสมาชิกถูกต้องตามระเบียบขององค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย

(3) สมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ กรุ๊ อาจารย์ ศึกษานิเทศก์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ได้รับการยกย่องในด้านสาขาวิชาชีพ ต่าง ๆ และเป็นผู้ให้ความอุปถัมภ์ช่วยเหลือเพื่อความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย

ข้อ 22 สิทธิของสมาชิก

(1) แต่งเครื่องแบบและประดับเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทยได้ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนด

(2) เข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุม ตามที่องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จัดให้มีขึ้นหรือได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมใด ๆ ในนามองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย

(3) เสนอความคิดเห็นใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำเนินงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยต่อคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย

(4) สมาชิกสามัญมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยเว้นผู้ที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร

(5) สมาชิกสามัญและสมาชิกวิสามัญเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นมีสิทธิเข้า ร่วมประชุมและแสดงแข่งขันกิจกรรมทุกรอบด้วยตนเองแต่กรณี

(6) ได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อมีผลงานดีเด่นตามข้อกำหนดขององค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 23 สมาชิกทุกประเภทมีหน้าที่ดังนี้

(1) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยเคร่งครัด

(2) ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมอบหมาย

(3) ช่วยเหลือส่งเสริมงานขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้มีศักยภาพ

ข้อ 24 การพั้นสภาพของสมาชิก ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) สมาชิกสามัญ และสมาชิกวิสามัญเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นพั้นสภาพ การเป็นนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา

(4) คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีมติให้พั้นสภาพ

(5) สมาชิกิตติมศักดิ์พั้นสภาพเมื่อคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีมติให้พั้นสภาพและแจ้งมติให้สมาชิกันทราบ

หมวด 4 การจัดกิจกรรมหลัก

ข้อ 25 กิจกรรมหลักและการจัดกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นปรับตัวเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลงมีทักษะความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อ 26 การจัดกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้แบ่ง กิจกรรมหลัก ออกเป็น 2 เป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ดังนี้

(1) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม

(2) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ ที่พากะและนันทนาการ

(3) แผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

(4) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

(5) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและมีความสุข ประกอบด้วย แผนพัฒนา 5 แผน ดังนี้

(1) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(2) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

(3) แผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

(4) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ และความสามารถทางวิชาการ

(5) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล นอกจาก แผนการจัดกิจกรรมดังกล่าวแล้วองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ อาจจัดให้มีแผนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ

ข้อ 27 ให้อิสระการนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของแต่ละสถานศึกษาจัดตั้งชมรมตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาเปิดสอนโดยใช้ชื่อว่า ชมรมวิชาชีพ (ชื่อสาขาวิชา) สังกัดองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษานั้น

ข้อ 28 ให้คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทยจัดประชุมวิชาการ 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 รายได้ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยได้มาจากการ

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

(2) ค่าลงทะเบียนซ้อมกิจกรรม ทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ภาคเรียนละ ไม่เกิน 150 บาทต่อคน ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

(3) เงินสนับสนุนจากสถานศึกษาหรือจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดกิจกรรมของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(4) เงินจากการหารายได้ขององค์การ

(5) เงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นๆ

(6) เงินบริจาค

ข้อ 32 การจัดสรรรายได้ตามข้อ 31 ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการกิจกรรมหลัก หรือกิจกรรมอื่น ๆ ของสถานศึกษาทั้งนี้ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติกำหนด

ข้อ 33 การจัดเก็บและการรักษาเงินให้สถานศึกษาเป็นผู้เก็บเงินและรักษาเงินทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยเงินรายได้ของสถานศึกษา

ข้อ 34 การเบิกจ่ายเงินตามข้อ 31 ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยเงินรายได้ของสถานศึกษาและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 35 ให้คณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินตามแผนงานโครงการกิจกรรมหลักหรือกิจกรรมอื่นๆ ต่อสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

แนวปฏิบัติประกอบเบี่ยบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560

เพื่อให้การจัดกิจกรรมองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเรียบร้อยเป็นแนวนี้เดียวกันจึงอาศัยอำนาจตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ ไว้ดังต่อไปนี้

เรื่องที่ 1 ว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เปิดสอนด้านวิชาชีพ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมสิ่งทอหรือประเภทวิชาอื่น ๆ จัดประชุมครุและผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการจัดสรุปองค์กรประโยชน์และดำเนินกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 2 พิจารณาครุที่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยอย่างดีและมีความสามารถเหมาะสมเป็นครุที่ปรึกษาและร่วมในคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

ข้อ 3 จัดนิทรรศการเชิงวิทยากรมาบรรยายพิเศษเกี่ยวกับกิจกรรมองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 4 เตรียมสถานที่เพื่อใช้เป็นสำนักงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย จัดหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำสำนักงานตลอดจนเอกสารระเบียบการให้พร้อม

ข้อ 5 ประชุมนักเรียน นักศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงเรื่องขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยในทัวร์ข้อต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ประวัติและความเป็นมา ขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
- (2) ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
- (3) ระเบียบและแนวปฏิบัติประกอบระเบียบองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

- (4) แผนงานโครงการเพื่อพัฒนาคนดีและคนเก่งให้มีความสุข
- (5) การประชุมวิชาการ ในระดับต่าง ๆ
- (6) ค่าธรรมเนียมและค่าบำรุง
- (7) การประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น
- (8) การประเมินสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ
- (9) ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรม
- (10) ลักษณะขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยและความสัมพันธ์ กับหน่วยงานอื่น ๆ
- (11) เรื่องสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 6 ลำดับขั้นตอนการขอจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยมีดังต่อไปนี้

(1) สถานศึกษาให้นักเรียน นักศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวนนักเรียน นักศึกษา ทั้งหมดยื่นแสดงความจำนงขอจัดตั้งองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาโดยแผนกวิชาส่งชื่อผ่านรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการเพื่อเป็นหลักฐานแสดงความต้องการ (ตามแบบ อวท.01/1)

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

ข้อ 7 สถานศึกษาให้นักเรียน นักศึกษา ในชั้นมหภาคฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวนนักเรียน นักศึกษา ทั้งหมดของชั้นมหภาคฯ ยื่นแสดงความจำนงขอจัดตั้งชั้นมหภาคฯ โดยชั้นมหภาคฯ ส่งรายชื่อผ่านรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ เพื่อเป็นหลักฐานแสดงความต้องการ (ตามแบบ อวท. 01/2) ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา ประกาศจัดตั้งชั้นมหภาคฯ ตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) (ตามแบบ อวท.04) และแต่งตั้งครุฑ์ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชั้นมหภาคฯ (ตามแบบ อวท. 05 , อวท.05/1) ให้แต่งตั้งทุกปีการศึกษารณิที่สมาชิกชั้นมหภาคฯ มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำของคณะกรรมการดำเนินงานชั้นมหภาคฯ สามารถจัดตั้งชั้นมหภาคฯ ได้แต่การทำงานและการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานให้ดำเนินการร่วมกับชั้นมหภาคฯ นี่

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

ข้อ 9 หมายเลขอหเบียนสมาชิกให้ใช้เลขรหัสประจำตัวนักเรียน นักศึกษา ตามบัญชีรายชื่อใน ศธ 02 (อวท.26)

ข้อ 10 ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชั้นมหภาคฯ 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 และระดับชาติให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์การนักวิชาชีพ 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) ระดับภาค ให้จัดตั้งสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยใน สถานศึกษาที่ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคปฏิบัติหน้าที่อยู่

(3) ระดับชาติ ให้จัดตั้งสำนักงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ

เรื่องที่ 2 ว่าด้วยตราสัญลักษณ์และธงองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 16 วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเป็นเอกลักษณ์ ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

(2) เพื่อกำหนดเป้าหมาย และสร้างมาตรฐานการดำเนินการกิจกรรมองค์กร นักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 17 ป้ายชื่อและตราสัญลักษณ์ให้ดำเนินการตามข้อ 13

ข้อ 18 ตราสัญลักษณ์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 19 ธงองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย แต่ละระดับ

(1) ระดับสถานศึกษา ใช้พื้นธงสีประจำสถานศึกษานาดกว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 120 เซนติเมตร ปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลาง ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อสถานศึกษาแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่ง และภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง

(2) ระดับจังหวัดใช้พื้นธงสีเดียวกับของจังหวัดกว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 120 เซนติเมตรปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลางขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อจังหวัดแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์องค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่ง และภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง สำหรับอาชีวศึกษารุ่งเทพด้านล่างปักชื่อภาษาไทย กรุงเทพมหานคร (อศก.) และอาชีวศึกษามหาครด้านล่างปักชื่อภาษาไทย กรุงเทพมหานคร (อศม.) อีกด้านหนึ่งให้ปักชื่อภาษาอังกฤษ BANGKOK

(3) ระดับภาคใช้สีแตกต่างที่แต่ละภาคกำหนดขนาดกว้าง 80 เซนติเมตร ยาว 120 เซนติเมตร ปักตราสัญลักษณ์องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลางขนาด

เส้นผ่าศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อภาคแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์องค์กร
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่งและภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง

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

(4) ระดับชาติ ขนาดกว้าง 100 เซนติเมตรยาว 150 เซนติเมตร ใช้สีขาว แดง
เดือดหมู และน้ำเงินเข้ม ปักตราสัญลักษณ์องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไว้ตรงกลาง
ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 30 เซนติเมตร ด้านล่างปักชื่อแนวตรงอยู่ใต้สัญลักษณ์องค์กร
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยโดยปักชื่อภาษาไทยด้านหนึ่ง และภาษาอังกฤษอีกด้านหนึ่ง

ข้อ 20 คำขวัญขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

| คำขวัญ ภาษาไทย | คำขวัญภาษาอังกฤษ |
|--|--|
| เรียนเพื่อรู้สู่ปฏิบัติมีสมรรถนะ อาชีวะบริการสร้างมาตรฐานชีวิต เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยึดมั่นหลักพอเพียง เคียงสังคมสมดุลสู่ทุกรุ่นที่ยั่งยืน | 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 หมายรวมถึง การฝึกฝนวิธีเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองนำไปสู่การฝึกหัดการปฏิบัติเกิดการพัฒนาภำพน้ำใจขึ้นเชี่ยวชาญ

อาชีวะบริการสร้างมาตรฐานชีวิต (Service for Standard of living) หมายถึงการมี จิตใจในการให้บริการที่ดีการเรียนรู้จากการบริการที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจผู้อื่น และทราบดีว่า มนุษย์เราจะต้องพึ่งพาอาศัยกันดำเนินโครงการร่วมกัน และเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยตระหนักในความแตกต่างหลากหลาย ความเข้าใจอันดีต่อกันและสนับสนุนกันเป็นสิ่งสำคัญ คุ่ควรแก่การหวงเหงาสร้างเป็นมาตรฐานเพื่อชีวิตที่ดีกว่า

เศรษฐกิจสร้างสรรค์ยึดมั่นหลักพอเพียง (Cherish for Self-Sufficient Economy) หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่สร้างสรรค์การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจโดยการจัดการที่ทำให้เกิดความ เพียงพอของรายได้

เคียงสังคมสมดุลสู่ทุกรุ่นที่ยั่งยืน (Sustain Social Balance Development) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสมดุลแห่งสัมพันธ์ บุคคลพึงพอใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่มี คุณลักษณะเหมือนกันกับตนหรือไม่เหมือนกับตนในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ตนยอมรับการตอบสนอง ความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อความต้องการของคนรุ่นต่อไป ในอนาคต ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

ข้อ 21 คติพจน์ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย “มีคุณธรรม ถ้าเลิศ 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 ต้องเสริมสร้างวิจารณญาณ และความเป็นพื้น壤กับผู้มีวิชาชีพเดียวกัน

ข้อ 3 ต้องยกย่องรักษาเกียรติและฐานะของวิชาชีพส่วนรวมเหนือกว่าส่วนตัว

ข้อ 4 ต้องไม่ใช้บริการที่ไม่บริสุทธิ์ยั่งยืน ที่มีผลกระทบต่อความก้าวหน้า หรือความมั่นคงของวิชาชีพ

ข้อ 5 ต้องวางแผนตัวเป็นธรรม สุภาพเรียบร้อย ต่อพื้น壤ร่วมอาชีพ

ข้อ 6 ต้องประพฤติหรือวิจารณ์ต่อพื้น壤ร่วมวิชาชีพ ก็แต่ด้วยความเคารพทั้งนี้ เพื่อเกียรติยศแห่งวิชาชีพและจะจดเว้นจากการวิจารณ์เพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์

ข้อ 7 ต้องไม่ยินยอมให้ถูกโดยเสียงภัยแท่นในงานวิชาชีพซึ่งต้องเสียงขันตราย

ข้อ 8 ต้องช่วยป้องกันไม่ให้เกิดกระทบกระหังกันระหว่างพื้น壤ร่วมวิชาชีพ

ข้อ 9 ต้องประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ ต่อพื้น壤ร่วมวิชาชีพและคนทั่วไป

ข้อ 10 ต้องกระตือรือร้นกับความสำเร็จของพื้น壤ร่วมอาชีพเสมือนของตนเอง

ข้อ 24 เครื่องหมายประจำตำแหน่งและภาระหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

เรื่องที่ 3 ว่าด้วยคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยทุกรอบดับ

ข้อ 25 ให้ทุกชุมชนมีคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 25 คน

ข้อ 26 คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพประกอบด้วย

(1) ประธานชุมชน

(2) รองประธานชุมชน

(3) กรรมการ (ไม่เกิน 18 คน)

(4) เหรัญญิก

(5) ปฏิคุม

(6) นายทะเบียน

(7) ประชาสัมพันธ์

(8) เลขาธุการ

ข้อ 27 คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี นับตั้งแต่ วันที่ 1 มีนาคม จน สิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ของปีถัดไป และอาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้

ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา เป็นผู้ลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชั้นรุ่นวิชาชีพ

ข้อ 28 กรณีกรรมการดำเนินงานชั้นรุ่นวิชาชีพ ตำแหน่งได้ตำแหน่งหนึ่งว่างลงก่อนหมดวาระและจะทำให้การดำเนินงานของชั้นรุ่นนั้นไม่เรียบร้อยจะต้องมีการสรรหาหรือเลือกกรรมการแทนภายใน 15 วัน เว้นแต่ว่าจะเหลือไม่ถึง 30 วันไม่ต้องดำเนินการก็ได้และให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับกำหนดเวลาของผู้ที่ตนแทน

ข้อ 29 กรรมการดำเนินงานชั้นรุ่นวิชาชีพ พ้นจากตำแหน่งเมื่อออกจากภาระพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยที่ตนสังกัด

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) คณะกรรมการบริหาร มีมติสองในสามของจำนวนคณะกรรมการบริหาร เท่าที่มีอยู่ขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาให้ออกเพื่อความประพฤติเสื่อมเสียบกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ 30 หน้าที่และความรับผิดชอบคณะกรรมการดำเนินงานชั้นรุ่นวิชาชีพ

(1) บริหารงานทั่วไปของชั้นรุ่นวิชาชีพ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ปฏิบัติตาม มาตรฐาน จริยธรรม ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ

(2) บริหารงานของชั้นรุ่นวิชาชีพ ให้เกิดความก้าวหน้าเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก โดยสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา กฎกระทรวง และขบวนรัฐมนตรี คำสั่ง ของชาติ

(3) วางแผนงานหรือโครงการกิจกรรม และแผนการใช้เงินของชั้นรุ่นวิชาชีพ ให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยว่าด้วยเรื่อง การเงิน พ.ศ. 2557 อย่างรอบคอบรัดกุม

(4) ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน โครงการกิจกรรมหลัก หรือกิจกรรมอื่นของชั้นรุ่นวิชาชีพและ สถานศึกษา

(5) รักษาความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานระหว่างสมาชิกของชั้นรุ่นวิชาชีพ

(6) ควบคุมสมาชิกชั้นรุ่นวิชาชีพ ให้ปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติ รวมถึง พิจารณาโทษการ กระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายโดยความเห็นชอบของครุฑ์ปรึกษา

(7) การพิจารณาความผิดตาม (6) ให้มีโทษด้วยการดูแลพิธีตามระเบียบฯ

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

(8) รายงานผลการจัดกิจกรรมของชุมชนวิชาชีพต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

ข้อ 31 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ เว้นแต่ผู้ที่กำลังศึกษาใน ชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตร

(2) ต้องเป็นสมาชิกของชุมชนวิชาชีพนั้นๆ และมีหลักฐานแสดงว่าได้ชำระเงินค่าลงทะเบียนและเงินค่าบำรุงกิจกรรมในภาคเรียนนั้น ๆ ตามแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยฯด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557

(3) มีความประพฤติดีโดยมีหนังสือรับรองจากครุฑีปริญญาประจำชั้นหรือประจำกลุ่มเป็นหลักฐาน

ข้อ 32 คุณสมบัติผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนักเรียน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น

(2) ต้องเป็นสมาชิกของชุมชนวิชาชีพนั้น ๆ และมีหลักฐานแสดงว่าได้ชำระค่าลงทะเบียนและค่าบำรุงกิจกรรมในภาคเรียนนั้น ๆ ตามแนวปฏิบัติขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยฯด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557

ข้อ 33 การสมัครรับเลือกตั้งผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 31 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อครุฑีปริญญาคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพภายในเวลาที่กำหนด

ข้อ 34 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพชุดปัจจุบันจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพชุดใหม่ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

(2) ให้คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ ชุดปัจจุบัน ดำเนินการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสอดคล้องตามระบบประชาธิปไตยโดยประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และหลักเกณฑ์ในการรับสมัครและการหาเสียงเลือกตั้งให้สมาชิกชุมชนวิชาชีพได้ทราบโดยทั่วถึงก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 7 วันและให้จัดเตรียมบัตรทึบบัตรคุหะเลือกตั้งในรวมคะแนนใบรายงานผลการเลือกตั้งตลอดจนเอกสารจำเป็นอื่น ๆ

(3) ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งแต่ละคนได้กล่าวปราศัยหาเสียงอย่างเป็นทางการต่อหน้าสมาชิกของชุมชนวิชาชีพทั้งหมดไม่น้อยกว่า 1 ครั้งจะเป็นที่ในแผนกหรือห้องประชุมหรือหน้าเสาธงชาติหรือที่เหมาะสมก่อนการเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 1 วัน

(4) กำหนดวัน เวลา หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพกำหนด

(5) เมื่อถึงกำหนดปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้นับคะแนนในทันทีโดยจัดทำป้ายแสดงคะแนนให้เห็นทั่วทั้งห้องแล้วรายงานผลการเลือกตั้งต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาผ่านครุฑีปริญญาคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ

(6) การจัดสรรตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพตาม ข้อ 36 ให้ผู้ได้คะแนนสูงสุดเป็นประธานชุมชนผู้ได้คะแนนอันดับที่ 2 เป็นรองประธานชุมชนส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ให้

ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นประธานพิจารณาผู้ที่ได้คะแนนรองลงมาหรือพิจารณาคัดเลือกจากสมาชิกของ ชั้นรมวิชาชีพที่เห็นว่าเหมาะสม

ข้อ 35 ให้มีการรับมอบงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงานชั้นรมวิชาชีพชุดปัจจุบัน กับชุดใหม่ภายใต้เดือนกุมภาพันธ์

ข้อ 36 ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ข้อ 12

ข้อ 37 การจัดสรรตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินงานตามข้อ 36 ให้ผู้ได้คะแนนสูงสุด เป็นนายก องค์การ ผู้ได้คะแนนอันดับที่ 2 เป็นรองนายกองค์การ ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ให้ผู้ที่ได้รับเลือก เป็นนายกองค์การ พิจารณาผู้ที่ได้คะแนนรองลงมา หรือพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ ดำเนินงานชั้นรมวิชาชีพที่เห็นว่าเหมาะสม

ข้อ 38 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

(1) มีคุณสมบัติของผู้สมัครตามข้อ 31 ในฐานะขององค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

(2) ต้องได้รับการเลือกตั้งเป็นประธานชั้นรมวิชาชีพประเทวิชาเท่านั้น

(3) ครุฑ์ที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชั้นรมวิชาชีพที่สังกัดลงชื่อรับรองใน ใบสมัคร

ข้อ 39 ผู้มีสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ให้เป็นไปตาม ระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ข้อ 22 (4)

ข้อ 40 การดำเนินการเลือกตั้งให้ปฏิบัติตามข้อ 34 ส่วนการมอบหมายงานระหว่าง คณะกรรมการ ดำเนินงานชุดปัจจุบันกับชุดใหม่นั้นให้ปฏิบัติตามข้อ 35

ข้อ 41 จำนวนและตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัดให้ถือตามข้อ 36 ในฐานะขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด

ข้อ 42 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนายกองค์การระดับสถานศึกษาเท่านั้น

(2) ต้องมีครุฑ์ที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษาที่ต้นสังกัด ลงชื่อรับรอง

ข้อ 43 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ต้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงานชุดใหม่ของ สถานศึกษาใน จังหวัดนั้นๆ

ข้อ 44 การสมัครรับเลือกตั้งให้ผู้ที่มีคุณ สมบัติตามข้อ 42 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินงาน ระดับจังหวัดภายในวันเวลาที่กำหนด

ข้อ 45 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ระดับจังหวัด ในการประชุม วิชาการ ระดับจังหวัด

(2) ในการดำเนินการเลือกตั้งให้ยึดถือวิธีการเลือกตั้งตามระบบประชาธิปไตย และให้ ดำเนินงานเลือกตั้ง ให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยระดับจังหวัดคราวนี้

ข้อ 46 การมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงาน ชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ให้ ดำเนินการใน พิธีปิด การประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด

ข้อ 47 จำนวนและตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงานระดับภาค ให้ถือตามข้อ 36 ในฐานะ ของภาค

ข้อ 48 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนายกองค์การระดับจังหวัด เท่านั้น

(2) ต้องมีครุฑ์ที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษาที่ตนสังกัด ลงชื่อรับรอง

ข้อ 49 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ต้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษาปีการศึกษาถัดไปของสถานศึกษาร่วมทั้งผู้มี รายชื่อตามประกาศผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในจังหวัดนั้น

ข้อ 50 การสมัครรับเลือกตั้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 48 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อคณะกรรมการ ดำเนินงานระดับภาคภายในวัน เวลาที่กำหนด

ข้อ 51 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับภาค ในการประชุมวิชาการ ระดับภาค

(2) ในการดำเนินงานเลือกตั้ง ใช้วิธีการเลือกตั้งตามระบบประชาธิปไตย และให้ดำเนินงานเลือกตั้งให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยระดับภาคคราวนี้ ข้อ 42 การมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงาน ชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ให้ดำเนินการในพิธีปิดประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทยระดับภาค

ข้อ 53 จำนวนและตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินงาน ระดับชาติ ให้ถือตามข้อ 36 ในฐานะของชาติ

ข้อ 54 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับเลือกตั้ง

(1) ต้องเป็นนายกองค์การระดับภาค เท่านั้น

(2) ต้องมีครุฑ์ที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานระดับสถานศึกษาที่ตนสังกัด ลงชื่อรับรอง

ข้อ 55 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต้องเป็นคณะกรรมการดำเนินงานองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ปีการศึกษาถัดไปรวมทั้งผู้มีรายชื่อตามประกาศ ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในภาคนั้น

ข้อ 56 การสมัครรับเลือกตั้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 54 กรอกใบสมัครให้ครบถ้วน ยื่นต่อคณะกรรมการ ดำเนินงานระดับชาติภายในวัน เวลาที่กำหนด

ข้อ 57 การดำเนินการเลือกตั้ง

(1) ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติ ในการประชุมวิชาการ ระดับชาติ

(2) ในการดำเนินการเลือกตั้งใช้วิธีการเลือกตั้งตามระบบประชาธิปไตย และให้ดำเนินงานเลือกตั้งให้เสร็จสิ้นภายในการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติคราวนี้

ข้อ 58 การมอบหมายงานระหว่างคณะกรรมการการดำเนินงาน ชุดปัจจุบันกับชุดใหม่ ให้ดำเนินการในพิธีปิดการประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ

ข้อ 59 ถ้าคณะกรรมการดำเนินงานในทุกระดับตำแหน่งได้วางลงก่อนหน้าวาระ และจะทำให้การดำเนินงานขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยนั้นไม่เรียบร้อยให้ดำเนินการตามระเบียบฯ ข้อ 16

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

ข้อ 61 ใน การประชุมคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติให้ประธานชุมชนหรือนายกองค์การเป็นประธานในการประชุมกรณีประธานชุมชนหรือนายกองค์การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานชุมชน หรือรองนายกองค์การปฏิบัติหน้าที่แทน และในการประชุมทุกรอบซึ่งต้องแจ้งให้ครุฑีปรีกษาเข้าประชุมด้วยเพื่อให้คำแนะนำบริการฯ

ข้อ 62 การประชุมคณะกรรมการตามข้อ 61 ทุกรอบต้องมีกรรมการมาประชุมเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมดจึงถือว่าครบองค์ประชุม การลงมติให้ถือเสียงข้างมากเป็นเอกฉันท์กรรมการคนหนึ่ง มีสิทธิออกเสียงได้ 1 เสียง ในกรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานเป็นผู้ซึ้งขาด

ข้อ 63 ให้คณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ และคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา จัดประชุมเป็นประจำอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งในการประชุมทุกรอบซึ่งต้องจัดบันทึกการประชุมไว้เป็นหลักฐานส่วนคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ ให้มีการประชุมอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้งหรือตามที่คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับนี้ ๆ กำหนด

ข้อ 64 แต่ละชุมชนวิชาชีพหรือองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา ระดับ จังหวัด ระดับภาค และระดับชาติต้องจัดการประชุมสมาชิกในโอกาสต่อไปนี้

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

ไทย เทืนชอบ

ข้อ 65 หากมีโอกาสหรือกรณีพิเศษนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 63 ให้แต่ละชั้นเรียน วิชาชีพหรือองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ จัดการประชุม สมาชิกได้ตามความเหมาะสม

เรื่องที่ 4 ว่าด้วยครูที่ปรึกษา

ข้อ 66 ครูที่ปรึกษามี 3 ประเภท ดังนี้

- (1) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชั้นเรียนวิชาชีพ
- (2) ครูที่ปรึกษาสมาชิกติดต่อโครงการภายใต้การนิเทศ
- (3) ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ข้อ 67 ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มี 4 ระดับ ดังนี้

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

ข้อ 68 เพื่อสร้างศรัทธาแก่สมาชิกและเพื่อความก้าวหน้าของชั้นเรียน วิชาชีพหรือ องค์กรทุกระดับ ครูที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) มีความรู้ความสามารถในเรื่องชั้นเรียน องค์การและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี
 - (2) มีประสบการณ์เกี่ยวกับชั้นเรียน องค์การ หรือกิจกรรมเยาวชน
 - (3) มีจิตวิทยาในการทำงาน การจูงใจ เกี่ยวกับเยาวชน
 - (4) มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่เคารพนับถือของนักเรียน นักศึกษา และมวลสมาชิก
 - (5) มีความเสียสละ กระตือรือร้น และให้ความสนใจอย่างจริงจัง ในด้านกิจกรรมเยาวชน
 - (6) มีความรู้เรื่องการทำงาน และการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย
 - (7) สามารถส่งเสริมให้สมาชิกกล้าแสดงออก และเกิดความคิดสร้างสรรค์
 - (8) สามารถจัดหรือวางแผนการดำเนินงานของชั้นเรียน หรือองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือ ตามลำดับที่เหมาะสม
 - (9) สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวให้สมาชิกได้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ
 - (10) สามารถทำงานหรือประสานงานกับบุคคลทั่วไปได้เป็นอย่างดี
 - (11) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการท างานหรือการแก้ปัญหา จนนำไปสู่จุดประสงค์ของชั้นเรียนหรือองค์การได้เป็นอย่างดี
 - (12) มีระบบในการวางแผนงานหรือโครงการ และสามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน หรือโครงการได้
- ข้อ 69 ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชั้นเรียนวิชาชีพ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการและสมาชิกของชมรมวิชาชีพ ในเรื่องที่ว่าไป
- (2) ให้คำแนะนำในการเขียนหรือเสนอโครงการ ของชมรมวิชาชีพให้ถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนสรุปและรายงานผล
- (3) ดูแลเรื่องควบคุม ให้การดำเนินงานของชมรมวิชาชีพเป็นไปด้วยดีตามโครงการ และถูกต้องตามระเบียบที่มีแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ
- (4) รับผิดชอบเรื่องการเงิน ของชมรมวิชาชีพร่วมกับประธานและหัวหน้าผู้จัดการ ตามแนว ปฏิบัติประกอบระเบียบฯ ว่าด้วยเรื่องการเงิน พ.ศ. 2557(ปรับปรุง พ.ศ.2558) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560
- (5) ดูแลรับผิดชอบสำนักงาน ทรัพย์สิน เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิ์ประโยชน์ของมวล สมาชิกของชมรมวิชาชีพ
- (6) ช่วยวางแผนหรือหาแนวทางในการพัฒนาให้ชมรมวิชาชีพหรือสมาชิก เจริญก้าวหน้าหรือมี ส่วนร่วมในโครงการ ได้ฝึกทักษะสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการส่วนบุคคลตลอดจนคุณธรรมและ จริยธรรม อันดีงามอื่นๆ
- (7) เป็นผู้ประสานงานระหว่างชมรมวิชาชีพหรือสมาชิก หรือกรรมการกับครุเจ้าหน้าที่ทั้งในและ นอกสถานศึกษา
- (8) เป็นผู้ประสานงานระหว่างชมรมวิชาชีพ หรือสมาชิกหรือกรรมการกับชมรมวิชาชีพ องค์การ ระดับต่างๆ
- ข้อ 70 ครุฑีปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (1) มีหน้าที่ตามข้อ 69 (1), (2), (3) และ(6) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกดีเด่น โครงการภายใต้ การนิเทศของตน
- (2) ติดตามผลงานของสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศของตนโดยใกล้ชิด ตลอดจนให้ คำแนะนำ ใน การแก้ปัญหานั้นๆ อย่างจริงจัง
- ข้อ 71 ครุฑีปรึกษาของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในภาคตะแหน่ง ประเทศไทย ระดับ สถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (1) มีหน้าที่ตาม ข้อ69 ใน ฐานะและบทบาท ของระดับ สถานศึกษา ระดับ จังหวัด ระดับภาคและระดับชาติ
- (2) กระตุ้นและส่งเสริมสมาชิกของหน่วยพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า
- (3) กระตุ้นและส่งเสริมสมาชิกของสถานศึกษาให้ทำโครงการสมาชิกดีเด่นภายใต้ การนิเทศ เพื่อ คัดเลือกเป็นสมาชิกดีเด่น ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ ตามลำดับ
- (4) กระตุ้นและส่งเสริมสมาชิกพัฒนาตนเอง ให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ระดับ สถานศึกษา ระดับ จังหวัด ระดับภาค และระดับชาติมากขึ้น
- (5) กระตุ้นและส่งเสริมให้กรรมการและสมาชิก พัฒนาองค์กรของตน ให้เป็นที่ ยอมรับของระดับ สถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาคและระดับชาติ
- ข้อ 72 การแต่งตั้งครุฑีปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชมรมวิชาชีพ ให้ชมรมวิชาชีพ เสนอชื่อครุฑีมีคุณสมบัติตามข้อ 68 จำนวน 1 คน ต่อกองคณะกรรมการบริหาร องค์กรนักวิชาชีพใน

อนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา เพื่อแต่งตั้งเป็นประธานครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ มีกำหนดดาวรุ่ง 1 ปีเข้าเดียวกับคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ

ข้อ 73 การแต่งตั้งครุที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ

(1) สมาชิกของชุมชนวิชาชีพที่ทำโครงการสมาชิกดีเด่นภายใต้การนิเทศ พิจารณาเห็นว่าครุที่ปรึกษาของตนหรือชุมชนวิชาชีพอื่นคนใดหรือหลายคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและยินดีที่จะให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับโครงการของตนได้เป็นอย่างดีแล้วยืนยันว่าองค์กรให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้มีประกาศแต่งตั้งเป็นครุที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ

(2) ครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ 1 คน จะเป็นครุที่ปรึกษาสมาชิกดีเด่น โครงการภายใต้การนิเทศก์โครงการกีตี้ และภาระการเป็นครุที่ปรึกษาจะสิ้นสุดลงเมื่อโครงการนั้นเสร็จสิ้น

ข้อ 74 การแต่งตั้งครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา พิจารณาคัดเลือก ครุที่ปรึกษาจากชุมชนวิชาชีพได้ชุมชนวิชาชีพหนึ่ง ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 68 แล้วเสนอให้ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับสถานศึกษา ประกาศแต่งตั้งครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา

ข้อ 75 การแต่งตั้งครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัดให้ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดประกาศแต่งตั้งครุที่ปรึกษาขององค์การที่นายกองค์การระดับจังหวัดสังกัด

ข้อ 76 การแต่งตั้งครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาคให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ประกาศแต่งตั้ง ครุที่ปรึกษาขององค์การ ที่นายกองค์การ ระดับภาคสังกัด

ข้อ 77 การแต่งตั้งครุที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ ให้ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติประ公示แต่งตั้งครุที่ปรึกษาขององค์การที่นายกองค์การระดับชาติ

เรื่องที่ 5 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มา ซึ่งคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทุกระดับ

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

วาระการดำรงตำแหน่งการพัฒนาจากตำแหน่ง 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 ให้ประธานคณะกรรมการเลือกรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา กิจการนักเรียน นักศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

วาระการดำเนินการพัฒนา และการพัฒนา และการประกาศแต่งตั้งให้เป็นไปตาม ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 16 และข้อ 17(2)

ข้อ 80 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค จำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน แต่ไม่เกิน 25 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา

วาระการดำเนินการพัฒนา การพัฒนา และการประกาศแต่งตั้งให้เป็นไปตาม ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 16 และข้อ 17(4)

ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาคและคณะกรรมการมาจากความเห็นชอบ ของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับจังหวัด กรรมการและเลขานุการ มาจากการเสนอของ ประธานคณะกรรมการ กรรมการบริหาร ระดับภาค

ข้อ 81 คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ จำนวน 33 คน ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการ 1 คน คณะกรรมการบริหาร ระดับภาค ที่เป็น ตัวแทนภาค ภาคละ 5 คน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการ พิเศษ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการและเลขานุการ 1 คน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ 5 คน มาจากการเสนอและเลือกนักศึกษา

วาระการดำเนินการพัฒนา การพัฒนา และการประกาศแต่งตั้งให้เป็นไปตามระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 16 และข้อ 17(4)

ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับชาติ มาจากความเห็นชอบของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาค กรรมการและเลขานุการ มาจากการเสนอของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับชาติ

คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนภาค ให้ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาค และกรรมการตามความเห็นของประธานคณะกรรมการบริหาร ระดับภาค

เรื่องที่ 9 ว่าด้วยการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน

ข้อ98 ให้มีการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้งทุกปี ในระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ

ข้อ 99 การประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ดำเนินการเป็น 4 ระดับ ดังนี้

(1) การประมวล แสดง แข่งขันระดับสถานศึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในภาคเรียนที่ 1

(2) การประมวล แสดง แข่งขันระดับจังหวัด ดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน ระดับภาคไม่น้อยกว่า 30 วัน

(3) การประมวล แสดง แข่งขันระดับภาค ดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน ระดับชาติไม่น้อยกว่า 30 วัน

(4) การประมวล แสดง แข่งขันระดับชาติ ให้แต่ละภาคส่งผู้ที่ได้รับรางวัลระดับภาค อันดับที่ 1-3 เข้าร่วมประมวล แสดง แข่งขันระดับชาติต่อไป

ข้อ 100 ชนิดและประเภททักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ที่จะจัดให้มีการประมวล แสดง แข่งขันให้คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ เป็นผู้กำหนด

ข้อ 101 ชนิดและประเภททักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ที่จะจัดให้มีการประมวล แสดง แข่งขันครั้งแรกและต้องมีผู้เข้าร่วมประมวล แสดง แข่งขัน ไม่น้อยกว่า 5 ทีม จากทุกภาค โดยให้ดำเนินการจัดในรูปแบบการสาธิต ระดับภาค ก่อนนำเข้าร่วมการประมวล แสดง แข่งขัน ระดับชาติ ต่อไป

ข้อ 102 ชนิดและประเภททักษะวิชาชีพ ที่มีการเรียน การสอนครบถ้วนภาค แต่มีทีม แข่งขันไม่ครบ 5 ทีม ของแต่ละภาค ให้สามารถเข้าร่วมประมวล แสดง แข่งขัน ในระดับชาติได้โดย ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารฯ ระดับชาติ

ข้อ 103 ในการประมวล แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ให้มี คณะกรรมการสองคน ดังนี้

(1) คณะกรรมการอำนวยการประมวล แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน

(2) คณะกรรมการดำเนินงานประมวล แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน

ข้อ 104 คณะกรรมการอำนวยการประมวล แสดง แข่งขัน มีหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษา แก่คณะกรรมการจัดการประมวล แสดง แข่งขัน

(2) วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้

(3) วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่มีได้บัญญัตไว้ในข้อแนะนำปฏิบัตินี้

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด เกี่ยวกับการประมวล แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน ตามที่คณะกรรมการบริหารฯ มอบหมาย

(5) คำวินิจฉัย มติ คำสั่งของคณะกรรมการบริหารฯ ให้เป็นที่สิ้นสุด

ข้อ 105 คณะกรรมการดำเนินงานประมวล แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะ พื้นฐาน มีหน้าที่ ดังนี้

(1) จัดการประมวล แสดง แข่งทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐาน ให้เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ตามระเบียบฯ ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยข้อ 13(2)

(2) เสนอปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัตินี้ เพื่อให้ คณะกรรมการอำนวยการประมวล แสดง แข่งขันวินิจฉัย

(3) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ต่อคณะกรรมการอำนวยการประกวด แสดง แข่งขันในกรณีที่ประเมินค่าบุคคลหรือคณะกรรมการบุคคลใดที่เกี่ยวข้องกับการประกวด แสดง แข่งขันฝ่ายเดียว หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่คณะกรรมการบริหารฯ กำหนดไว้

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

ตลอดทั้งการสรุปผลและประเมินผลการแข่งขันให้เป็นที่เรียบร้อย

ข้อ 106 ระเบียบและเกติการแข่งขันในการประกวด แสดง แข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานระดับชาติ แต่ละหลักสูตร ประเภทวิชา สาขาวิชานี้ให้คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 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 ว่าด้วยคณะกรรมการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่นและสมาชิกดีเด่นภายใต้ การนิเทศ

ข้อ 109 คณะกรรมการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทยแต่ละรับ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) คณะกรรมการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น ระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ครุที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยประธานคณะกรรมการบริหาร องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้ง

(2) คณะกรรมการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น ระดับภาค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค เป็นผู้แต่งตั้ง

(3) คณะกรรมการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่นระดับชาติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ เป็นผู้แต่งตั้ง

(4) ให้ดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จสิ้นก่อนการประชุมวิชาการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย แต่ละระดับ

(5) คณะกรรมการตาม (1) (2) (3) ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรม และมีคุณสมบัติ เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยกำหนด

ข้อ 110 ให้แจ้งผลการประเมินต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ที่มีผลการประเมินองค์การ มาตรฐานระดับเหรียญทอง เหรียญเงิน เหรียญทองแดง เพื่อเข้ารับเกียรติบัตร โล่ หรือหนังสือสำคัญ อื่น ๆ ในงานประชุมวิชาการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในระดับนั้น

ข้อ 111 คณะกรรมการประเมินสามารถดีเด่นโครงการภายใต้การนิเทศ องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีดังนี้

(1) ระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ครูที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด เป็นผู้แต่งตั้ง

(2) ระดับภาค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับภาค เป็นผู้แต่งตั้ง

(3) ระดับชาติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ โดยประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับชาติ เป็นผู้แต่งตั้ง

(4) ให้ดำเนินการประเมิน ให้แล้วเสร็จสิ้นก่อนการประชุมวิชาการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย แต่ละระดับ

(5) คณะกรรมการตาม (1) (2) (3) ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรม และมีคุณสมบัติ เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย กำหนด

ข้อ 112 ให้แจ้งผลการประเมินต่อประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยเพื่อเข้ารับเกียรติบัตร โล่ หรือหนังสือสำคัญอื่น ๆ ในงานประชุมวิชาการองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในระดับนั้น

เรื่องที่ 11 ว่าด้วยการประเมินผล กิจกรรมชุมชนวิชาชีพ

ข้อ 113 วัตถุประสงค์และผู้เข้ารับการประเมิน

(1) การประเมินผลกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ ตามแนวปฏิบัตินี้เป็นการประเมิน เพื่อให้สมาชิกได้สำเร็จการศึกษาครบตามกำหนดในหลักสูตรนั้น ๆ และหรือเพื่อรับหนังสือรับรองการร่วมกิจกรรมขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา

(2) ผู้เข้ารับการประเมินผลคือ สมาชิกสามัญขององค์การ ที่เรียนในทุกหลักสูตร ทุกระดับและทุกรอบบที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ

ข้อ 114 ประเภทของกิจกรรม

(1) กิจกรรมสำหรับนักเรียน นักศึกษาในระบบชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่จัดโดย สถานศึกษาหรือชุมชนวิชาชีพ อันได้แก่ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมชุมชนวิชาชีพตามเวลาที่กำหนด และกิจกรรมกลางของสถานศึกษาหรือกิจกรรมอื่น ๆ

(2) กิจกรรมสำหรับนักเรียน นักศึกษาในระบบชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่จัดโดย หน่วยงาน ชุมชนสมาคมหรือองค์กรอื่นนอกสถานศึกษา อันได้แก่กิจกรรมประจำหน่วยงานนั้น ๆ กิจกรรมพิเศษที่หน่วยงานกำหนดกิจกรรมที่ samaชิกเข้าร่วมกับ ชุมชน สังคม หรือองค์กรพิเศษอื่น ๆ

ข้อ 115 การเข้าร่วมกิจกรรมของ samaชิก

(1) samaชิกชุมชนวิชาชีพต้องชำระเงินค่าลงทะเบียนกิจกรรมอย่างครบถ้วนและ ถูกต้องตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย พ.ศ.2557 ข้อ 31

(2) นายทะเบียนชุมชนวิชาชีพแต่ละชุมชนวิชาชีพบันทึกรายชื่อของ samaชิก (ตาม แบบ อวท.15)

(3) samaชิกมีสิทธิเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้ใน ข้อ 114

(4) ให้นายทะเบียนของชุมชนวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยระดับสถานศึกษา บันทึกหลักฐานเข้า ร่วมกิจกรรมของ samaชิกทุกครั้งและเก็บเอกสารหรือหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรม ตามข้อ 114(1) และหรือข้อ 114(2) ไว้เพื่อตรวจสอบ และรายงานต่อคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรม ชุมชนวิชาชีพตามที่กำหนด

ข้อ 116 เกณฑ์การประเมินผล

(1) samaชิกชุมชนวิชาชีพ จะต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามข้อ 114(1) และหรือ 114(2) และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดในข้อ 116(2) จึงถือว่าผ่าน (ผ) กิจกรรมชุมชนวิชาชีพ ใน ภาคเรียนนั้น ๆ เพื่อสำเร็จหลักสูตรได้ และหรือเพื่อรับหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา นั้น ๆ

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

(3) หลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลอาจเป็นระเบียบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมที่ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา กำหนดหรือหลักฐาน/หนังสือรับรอง การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน/องค์กรภายนอกสถานศึกษาได้

(4) samaชิกชุมชนวิชาชีพที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามข้อ 116(2) ถือว่าไม่ผ่าน (ไม่ผ่าน) กิจกรรมชุมชนวิชาชีพในภาคเรียนนั้น ๆ

ข้อ 117 วิธีประเมินผล

(1) ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ ประกอบด้วย รอง ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาการนักเรียนนักศึกษาเป็นประธาน หัวหน้างานกิจกรรมฯ เป็นรองประธาน ครูที่ปรึกษา คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับ สถานศึกษา ครูที่ปรึกษาคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนวิชาชีพ นายกองค์การ ระดับสถานศึกษา

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

(2) นายทะเบียนของชั้นวิชาชีพ ตามข้อ 115(4) นำหลักฐานการเข้าร่วม กิจกรรมของสมาชิกตามข้อ 114 เสนอผ่านประธานชั้นวิชาชีพ ครุฑ์ปรึกษาชั้นวิชาชีพ และคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชั้นวิชาชีพตามลำดับ

(3) ให้คณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชั้นวิชาชีพพิจารณา และประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นของสมาชิกตามหลักเกณฑ์ ในข้อ 116 อนุมัติให้แล้วเสร็จพร้อมการอนุมัติผลกิจกรรมชั้นวิชาชีพตามลำดับ

(4) ให้นายทะเบียนแต่ละชั้นวิชาชีพ คัดสำเนาผลการประเมินผลกิจกรรมชั้นวิชาชีพที่อนุมัติแล้วเป็น 4 ชุด โดยมอบให้งานทะเบียนของสถานศึกษา 1 ชุด งานวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา 1 ชุด องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา 1 ชุด และมอบให้ชั้นวิชาชีพติดประกาศแจ้งให้สมาชิกชั้นวิชาชีพของตนทราบ 1 ชุด

ข้อ 118 การซ่อมกิจกรรมชั้นวิชาชีพ

(1) สมาชิกชั้นวิชาชีพผู้ใดไม่ผ่านกิจกรรมชั้นวิชาชีพ (มพ) ตามข้อ 116(4) ซึ่งไม่อาจสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรได้ และ/หรือไม่อาจได้รับหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาได้ จะต้องยื่นคำร้องขอซ่อม กิจกรรมชั้นวิชาชีพ ต่อคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชั้นวิชาชีพ (ตามแบบ อวท.18) พร้อม กับชำระเงินค่าลงทะเบียนซ่อมกิจกรรม ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ว่าด้วย องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ.2557 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ข้อ 31(2) ภายใน สักดาห์ที่ 2 ของภาคเรียนถัดไปที่งานการเงินของวิทยาลัย

(2) ให้คณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมชั้นวิชาชีพหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการให้สมาชิกชั้นวิชาชีพผู้ยื่นคำร้องขอซ่อมกิจกรรมชั้นวิชาชีพ ได้ปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับ มอบหมาย ตามวัตถุประสงค์สำคัญของชั้นวิชาชีพ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหาร องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ให้กรรมการประเมินผลรวม หลักฐานดำเนินการเพื่อการประเมินผล และรายงานผลการซ่อมกิจกรรมชั้นวิชาชีพ (ตามแบบ อวท. 19)

(3) ในกรณีที่สมาชิกผู้ขอซ่อมกิจกรรมชั้นวิชาชีพ ไม่ผ่านการประเมินผลตาม เกณฑ์ที่กำหนด (มพ) ให้ดำเนินการตามข้อ 118(1) และข้อ 118(2) จนกว่าจะผ่านเกณฑ์การ ประเมินผล (ผ) ทั้งนี้ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในภาคเรียนที่ลงทะเบียนซ่อม

ข้อ 119 ในกรณีที่สมาชิกชั้นวิชาชีพ ลงทะเบียนเรียนเพื่อปรับค่าระดับคะแนนให้ สูงขึ้น หรือเรียนซ้ำบางรายวิชา เรียนภาคฤดูร้อน เรียนระหว่างภาค โดยที่สมาชิกผู้นั้นได้ปฏิบัติ กิจกรรม ผ่าน (ผ) ไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมชั้นวิชาชีพในภาคเรียนที่ลงทะเบียนเรียนนั้น

ข้อ 120 ในกรณีที่สมาชิกชั้นวิชาชีพได้รับอนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ออก ฝึกงานหรือฝึกอาชีพในสถานประกอบการตามหลักสูตรที่กำหนด ให้ประพฤติและผลการเข้าร่วม กิจกรรมของสมาชิกในสถานประกอบการ โดยครุญรับผิดชอบ และครุฝึกในสถานประกอบการ

ข้อ 121 ในกรณีที่สมาชิกชั้นวิชาชีพ ย้ายสถานศึกษา ให้สถานศึกษาเดิมจัดส่ง หลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมและหรือหนังสือรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมตามข้อ 114 พร้อมหลักฐาน

การประเมินผลกิจกรรมอื่น ๆ ของสมาชิกผู้นั้นไปยังสถานศึกษาใหม่ โดยแนบไปกับระเบียบผลการเรียน (รบ) ของสถานศึกษา

ข้อ 122 ในกรณีที่สถานศึกษาจัดตั้งชุมชนอื่น ๆ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมชุมชนวิชาชีพที่สมาชิกสังกัด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ

1. ความหมายของโครงการ

ความหมายของโครงการ ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายความหมายไว้หลากหลาย เช่น รัตนะ บัวสนธิ (2549: 4) ได้ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึง ส่วนย่อยส่วนหนึ่งของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ทรัพยากรในการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น สำราญ มีแจ้ง (2550: 6) กล่าวว่า โครงการ หมายถึง กลุ่มของ กิจกรรม แผนงาน หรือ ส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ เยาวดี วงศ์ชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 80-81) กล่าวว่า โครงการเป็นลักษณะ งานที่ไม่ใช่งานประจำ เป็นงานที่เกิดขึ้นตามความจำเป็นของสถานการณ์ในสังคม จะต้องดำเนินการ ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายในระยะเวลาและประมาณที่ระบุไว้ที่แน่นอน เมื่องานเสร็จสิ้น โครงการก็สิ้นสุดลง พิสัน พองศรี (2551: 34) กล่าวว่า โครงการไม่ใช่งานประจำตามปกติที่มีลักษณะ เป็นโปรแกรมที่กำหนดไว้ตลอด แต่จะช่วยเสริมงานปกติให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ในขณะที่ สมคิด พรหมจุ้ย (2552: 23-24) กล่าวว่า โครงการหมายถึงหน่วยของแผนงานหรือกลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ กัน เกี่ยวข้องกัน เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีลักษณะเด่นชัดมีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดที่ แน่นอน และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากการประจำ โครงการประกอบด้วยงาน (Task) และ กิจกรรม (Activity) ซึ่งสอดคล้องกับ เช่าว อินไย (2553: 2) กล่าวว่า โครงการเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่ง ของแผนงาน ซึ่งประกอบด้วยชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ มีการกำหนดทรัพยากรในการ ดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และ Royse et al. (2001) ได้ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่าง มีระบบ โดยออกแบบมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของโครงการโดยนักวิชาการสรุปได้ว่า โครงการหมายถึง ชุดของกิจกรรมที่ไม่ใช่เป็นกิจกรรมหรืองานปกติ เป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ จะนำไปปฏิบัติ ได้โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน กิจกรรมมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน มีระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดของงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. ความสำคัญของโครงการ

มนุษย์ได้มีการวางแผน หรือกำหนดการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มา ตั้งแต่เด็ก示范基地แล้ว เพียงแต่ในสมัยก่อนจะมีกิจกรรมไม่มากนักหรือไม่ลับซับซ้อนมากนัก จึงอาจ กำหนดลำดับขั้นการปฏิบัติงานไว้ในใจได้ แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมและกิจกรรมต่าง ๆ มีความ ซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ การวางแผนหรือโครงการต้องทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งความสำคัญของโครงการ มีดังนี้ (พิสัน พองศรี, 2551: 36)

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ pragmatics ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคต อย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้

2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประยุกต์ทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้

3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องไม่ให้กิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน

4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจาก การประเมินที่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของโครงการเพื่อ เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมมี ความต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือ หน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอนและมีคุณภาพที่ดี

3. ลักษณะของโครงการที่ดี

โครงการเป็นชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานในกิจกรรม ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีแผนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และกำหนดวัตถุประสงค์ ตามระยะเวลาที่กำหนด โครงการที่ดีจะเอื้อประโยชน์แก่บุคคล หน่วยงาน ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งลักษณะ ของโครงการที่ดี 9 ประการ ดังนี้ (พิสูจน์ พองศรี, 2551: 38)

1. มีพื้นฐานมาจากข้อมูลที่เป็นจริงและผ่านการวิเคราะห์แล้ว
2. สนองตอบความต้องการของประชากรหรือผู้รับบริการ
3. สามารถแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานได้
4. มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้สูง
5. สาระของโครงการมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น วัตถุประสงค์สอดคล้องกับ ปัญหา กิจกรรมหรือวิธีการทำนิการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น
6. มีรายละเอียดโครงการเพียงพอ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้สะดวก
7. มีระยะเวลาแน่นอนในการดำเนินงานทั้งเริ่มต้นและสิ้นสุด
8. ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
9. สามารถติดตามประเมินผลได้

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

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ของโครงการหนึ่งๆ อาจมีหลายข้อ
2. มีความเป็นเอกเทศ โครงการแต่ละโครงการจะต้องมีการกำหนดขอบเขตของการ ดำเนินงานและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน
3. มีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกับ โครงการหนึ่งๆ จะต้องมีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุด โครงการที่เป็นระบบและมีระเบียบ
4. มีการระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งทรัพยากรด้านบุคคล และ แหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนโครงการ งบประมาณและแหล่งเงินทุนที่จะนำมาดำเนินงาน

5. มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอนโครงการจะต้องมีการกำหนดจุดเริ่มต้นว่าเริ่มโครงการเมื่อใดและจะดำเนินงานต่อไปจนถึงระยะเวลาอันได้เป็นเวลาสิ้นสุดโครงการ ซึ่งไม่ใช่เป็นงานที่ทำประจำเรื่อย ๆ แต่มีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างแน่นอน

6. สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เป็นโครงการที่เลื่อนลอยหรือสายหู นำไปปฏิบัติไม่ได้

นอกจากนี้ เช่าว อินไย (2553: 10-11) กล่าวว่า โครงการค่อนข้างมีลักษณะที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้สามารถแยกโครงการที่ดีและไม่ดีออกจากกันได้ ลักษณะของโครงการที่ดี คือ

ประการแรก โครงการต้องมีคนมาทำงาน (Staffing) โครงการที่ขาดคนมาทำงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญก็จะทำงานได้ไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างเช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท ก็ต้องมีคนมาทำงานที่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการกองทุน คนมาทำงานอาจจะมีเวลาทำงานพร้อมกันหลาย ๆ โครงการ หรืออุทิศตัวเพียงโครงการเดียว

ประการที่สอง โครงการต้องมีงบประมาณ (Budgets) เพราะว่าการทำงานของคนบุคคลต้องใช้ทรัพยากรที่เป็นเงิน บางครั้งโครงการถูกแบ่งแยกโดยงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตาม มีโครงการที่ใช้เงินทุนน้อย

ประการที่สาม การให้เงินทุนที่มั่นคง (Stable Funding) มีความสำคัญที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ขวัญกำลังใจและผลงานจะลดลงเมื่อลูกจ้างไม่ได้รับเงินเดือนตามปกติ หรือให้ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่

ประการที่สี่ โครงการที่มีลักษณะโดยเด่นในตัวของมันเอง โดยสรุป สามารถมองเห็นได้หรือเป็นที่รู้จักของสาธารณะ หรือประชาชนจะจำโครงการที่ดีจากคำวัญ สัญลักษณ์ หรือ การโฆษณาของรัฐบาล เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท โครงการ 30 บาทรักษากาชาดและโครงการบ้านเอื้ออาทร เป็นต้น เมื่อองค์กรมีโครงการหลายโครงการ บางครั้งอาจจะมีปรัชญา นโยบาย กระบวนการและวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่แนวทางการดำเนินงานของคนมาทำงาน และเวลาที่ใช้ในการจัดทำโครงการ การเปลี่ยนเปลี่ยนทำได้อย่างง่าย ๆ เพื่อแยกแยะความแตกต่าง ระหว่างโครงการหนึ่งออกจากโครงการอื่น ๆ

ประการที่ห้า ปรัชญาการให้บริการที่ดี โครงการของรัฐบาล เช่น โครงการ 30 บาทรักษากาชาดและปรัชญาการให้บริการว่า ยินดีต้อนรับทุกคน ปรัชญาการให้บริการเป็นการสื่อสารได้อย่างชัดเจนว่ากุลลูกค้าต้องถูกต้องเสมอ โครงการที่คุณเครื่องไม้ชัดเจนจะสร้างปัญหาอย่างมากให้ผู้ประเมิน ดังนั้น โครงการต่างๆ ที่ดีจะถูกสร้างบนความน่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์ และมีการตีพิมพ์ในวารสารที่มีชื่อเสียงนั่นก็คือ ก่อนที่ผู้ดำเนินโครงการจะลงไปแก้ปัญหาสังคม และเริ่มให้การช่วยเหลือจะต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดนำไปใช้ในโครงการต่าง ๆ

ประการที่หก โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) นั่นก็คือ ก่อนที่ผู้จัดทำโครงการ จะลงไปแก้ปัญหาสังคมและเริ่มให้ความช่วยเหลือ มีบางสิ่งบางอย่างที่จะต้องคิดว่า ทำไม่ปัญหาซึ่งเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะเป็นการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อจะแก้ไขสถานการณ์นั้น ๆ โมเดลเชิงทฤษฎีจะสร้างหลักการในแต่ละโครงการ และเสนอแนะวิธีการที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะทำให้ความพยายามในการแก้ปัญหามีความชัดเจน

กล่าวโดยสรุป โครงการที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือมีคนมาทำงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงาน การกำหนด

รูปแบบและรายละเอียดการกำหนดการดำเนินงานที่สอดคล้อง กลมกลืนกัน มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุด และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. ความหมายของการประเมินและการประเมินโครงการ

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

ความหมายของการประเมิน

สำหรับความหมายของการประเมินได้มีผู้ให้ความหมายไว้มาหลาย ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการประเมินที่สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินที่ใช้ในครั้งนี้ บางครั้งใช้คำว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Evaluation โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เยาวดี 朗ชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 8-9) ให้ข้อสรุปว่า การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตัดสินคุณค่าขั้นสุดท้าย เช่น Assessment ใช้เพื่อหาคำตอบว่านักเรียนเป็นอย่างไร ได้รับความสำเร็จด้านไหน ส่วน Evaluation ใช้หาคำตอบถึงผลหรือประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า Assessment เป็นส่วนหนึ่งของ Evaluation ในด้านการประเมินผล โครงการมีแนวความคิดที่พิจารณาได้จากความหมายของการประเมิน ดังนี้

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

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

3) การประเมินเป็นการตรวจสอบและติดตามผลงานที่ได้ประเมินแล้ว กล่าวอีกนัยหนึ่งคือโครงการใดที่ได้ผ่านการประเมินแล้ว ก็จะทำการประเมินอีกครั้งเพื่อชี้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่โดยมีกระบวนการและเทคนิควิธีสำหรับอ้างอิงผลการประเมินอย่างมีระบบ

ในส่วนของ อัลคิน (Alkin 1987, อ้างถึงใน สุวิมล ติรากันนท์ 2547: 2) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสมการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้เป็นแนวทางเลือกวิธีการปฏิบัติ สอดคล้องกับ สมหวัง พิริyanuwalln (2549: 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล

หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งได้สิ่งหนึ่งซึ่งถือเป็นนิยามพื้นฐานในทางการจัดการ การประเมินค่า หรือการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือก ทางเลือกโดยอาศัยสารสนเทศที่ถูกต้อง สพัคเตอร์ พิบูลย์ (2551: 70) กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็น กระบวนการที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเทียบกับเกณฑ์ เป็น กระบวนการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ งานประเมินที่พบได้โดยทั่วไป คือ การประเมิน นโยบาย แผนงาน และโครงการ และ พิสัน พองศรี (2551: 4) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึงกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ สมคิด พรนุชัย (2552: 37) ให้ความหมายของการประเมิน ว่าหมายถึงการตรวจสอบความ ถ้าหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลลัพธ์ซึ่งของ โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ซึ่งเป็นกระบวนการที่ ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง การประเมิน (Evaluation) ประกอบด้วย การวัด (Measurement) บางกับการตัดสินใจ (Judgment)

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การประเมินนั้นเป็น กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีความมุ่งเน้นเชื่อถือ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเทคโนโลยีของ โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ซึ่งเป็นกระบวนการที่ ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง การประเมิน (Evaluation) ประกอบด้วย การวัด (Measurement) บางกับการตัดสินใจ (Judgment)

ความหมายของการประเมินโครงการ

ในส่วนที่เกี่ยวกับความหมายของการประเมินโครงการ ได้มีนักการศึกษาหรือ นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้ให้ความหมายการประเมินโครงการไว้ เช่น วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ (2551 : 5) กล่าวว่า การประเมินโครงการ (Project Evaluation) ในความหมาย “นักประเมินผล” คือการพิสูจน์ว่า ผลที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหมายหรือไม่เพียงได ในขณะที่ สมหวัง พิริยานวัฒน์ (2549: 6) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินค่าหรือการประเมินผล หมายถึงการตัดสิน คุณค่าของสิ่งได้สิ่งหนึ่งซึ่งถือเป็นนิยามพื้นฐานในทางการจัดการ นิยม นิยามการประเมินค่าหรือการ ประเมินผลว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือก โดยอาศัยสารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อผ่านการสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ จะทำให้เกิดปัญญา สอดคล้องกับ พิสัน พองศรี (2551: 68) ได้สรุปความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า เป็น กระบวนการตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะหนึ่งระยะใดหรือทุกระยะ โดยนำสารสนเทศจากการวัด มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจจัดทำโครงการ ทดลองหรือนำร่อง ปรับเปลี่ยน ระจับ ปรับปรุง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการนั้นเอง และ เชาว์ อินไย (2553: 4) ให้ความหมายของ การประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการหมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยการ ค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

จากการความหมายของการประเมินโครงการตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พอกลุ่มได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ เกณฑ์ แล้วตัดสินคุณค่าหรือปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ประเภทของการประเมินโครงการ

ประเภทของการประเมินโครงการ สมคิด พรหมจุ้ย (2552: 38-41) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่ง ประเภทของการประเมิน แบ่งเป็น 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) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการ รวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนี้จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การประเมินก่อนเริ่มโครงการมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ถ้าตัวโครงการนี้ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม สมเหตุสมผล มีความจำเป็น คุณภาพดี มีความเป็นไปได้ โอกาสที่โครงการจะประสบความสำเร็จก็ย่อมสูง เสมือนว่า โครงการนี้ได้บรรลุผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง
 - การประเมินเพื่อการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปสำหรับการตัดสินใจเลือกโครงการนี้ มีชื่อเรียกต่างกัน ส่วนใหญ่เรียกว่า “การวิเคราะห์โครงการ” คำศัพท์ภาษาอังกฤษใช้หลายคำ Project Appraisal, Project Analysis ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม เรียกว่า Feasibility Study หรือการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นต้น ไม่ว่าจะใช้ชื่อใด แต่โดยหลักการก็ฯ ฯ 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 โดยเฉพาะความเป็นไปได้ทางการเงิน กำลังคน วัสดุและการจัดการ ถ้าเป็นโครงการทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมก็จะมีการวิเคราะห์ทางด้านการตลาด รวมทั้งศึกษาความสอดคล้องกับนโยบาย และปัญหา

2) การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการดำเนินโครงการ (Return of Investment) โดยทั่วไป พิจารณาจากอัตราผลได้ผลเสีย วิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดูจากอัตราผลตอบแทนการลงทุน ดำเนินโครงการ (Rate of Return) หรือพิจารณาจากการวิเคราะห์ต้นทุน และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Cost Effectiveness Analysis) และดูจากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลกำไร (Cost Benefit Analysis) และดูจากการวิเคราะห์รายจ่ายโดยเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ หรือการวิเคราะห์อัตราประโยชน์ (Cost – Utility Analysis) เป็นต้น สำหรับโครงการทางด้านการศึกษาจะเน้นในเรื่องของการวิเคราะห์ Cost – Effectiveness มากกว่า Cost – Benefit

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

3.2 การประเมินในระหว่างการดำเนินงาน (Implementation Evaluation or Process Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการนั้นพยายามตอบค่าถามว่าทำไม่เจิงเกิดปัญหา อุปสรรค หรือไม่เกิดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ถ้าเกิดปัญหาจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที การประเมินในขณะดำเนินโครงการจึงมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินโครงการโดยตรง

3.3 การประเมินหลังการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า โครงการประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลจากโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งการประเมินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินทันทีที่สิ้นสุดโครงการ 2) การติดตามผลต่อมา โดยเฉพาะการประเมินผลกระบวนการของโครงการที่ต้องอาศัยการทึ่งช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 1 – 2 ปี เป็นต้นไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ได้ประเมินไว้ตั้งแต่เริ่มการดำเนินงานโครงการจนสิ้นสุดโครงการ บางท่านเรียกการประเมินลักษณะนี้ว่า การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation)

สำหรับนักวิชาการที่มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน ได้แบ่งประเภทของการประเมิน โดยแบ่งตามเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ประเภทของการประเมินที่จะกล่าวต่อไปแบ่งได้ 5 ประเภท (รัตนะ บัวสนธิ, 2549: 90 ; ศิริชัย กาญจนवาสี, 2553: 47 – 48 ; พิสัน พองศรี, 2551: 11) ดังต่อไปนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินแบบนี้ เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงส่วนใด อีกทั้งรวมปัญหาและอุปสรรคต่างๆ สำหรับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.2 การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดลงแล้วทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอ กับความต้องการของผู้รับบริการหรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effects) อะไรบ้าง

2. แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน แบ่งได้ 8 ประเภท ดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดทำโครงการขึ้นทำให้ได้แนวคิดของการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างดีและเป็นความต้องการของผู้รับโครงการ หรือหน่วยงานนั้นอย่างแท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และการวางแผน

2.2 การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาสภาพความพร้อมด้านต่างๆ ในการจัดทำโครงการ โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อ ความสำเร็จในการทำโครงการ เช่น ด้านกำลังคน เทคนิค สภาพภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ประชากร การประเมินประเภทนี้ถ้าเป็นโครงการขนาดใหญ่จะต้องทำการสำรวจหรือวิจัยอย่างกว้างขวาง แต่ถ้าเป็นโครงการที่จะทำในองค์กร โรงเรียน อาจใช้การตั้งคำถามเพื่อสำรวจความพร้อม เช่น มีคนพอ หรือไม่ มีเวลาพอหรือไม่ มีงบประมาณพอหรือไม่ เป็นต้น

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

2.4 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ การนำปัจจัยนำเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุด ด้อยของโครงการ

2.5 การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผลจากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่คุ้มค่าเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ มุ่งตอบคำถามว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการประเมิน จะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจยุติ ปรับ ขยายโครงการ

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

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

2.8 การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินงานประเมิน เป็นการพิจารณาตัดสินคุณภาพ หรือคุณค่าของการประเมิน ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของรายงาน การประเมิน และรายงานการประเมินได้ดำเนินการครอบคลุมกิจกรรมของการประเมินหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy) เพื่อจะได้นำไปพัฒนารายงาน การประเมินให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

3. แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

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

3.2 การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator Evaluation) การประเมินแบบนี้ผู้ประเมินไม่ได้เป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหรือไม่ได้ปฏิบัติงานกับสิ่งที่จะประเมิน ข้อดีก็คือ มีความเป็นกลางในการประเมิน แต่มีข้อเสียก็คือไม่เข้าใจรายละเอียดของสิ่งที่ประเมินไม่ดีพอและเนื่องจากเป็นบุคคลภายนอกอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานประเมิน

4. แบ่งตามมิติการประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้

4.1 การประเมินตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้า การประเมินผล สรุปและการประเมินเพื่อการพัฒนา

4.2 การประเมินตามข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพ และแบบผสม

4.3 การประเมินตามวิธีการประเมิน ได้แก่ การประเมินเชิงธรรมชาติและเชิงทดลอง

4.4 การประเมินตามจุดเน้นที่ประเมิน ได้แก่ การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ ผลกระทบ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ทั้งทุนกับประสิทธิผล

5. แบ่งตามช่วงเวลาเพื่อเอื้อต่อการประเมิน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

5.1 การประเมินก่อนดำเนินงาน เป็นการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ โดยมุ่งเน้นประเมินตัวโครงการว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือไม่ มีความเป็นไปได้ คุ้มทุน มีเวลาเพียงพอหรือไม่ และจะมีอุปสรรค หรือปัญหาอะไรที่จะทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินก่อนดำเนินงานมีประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินโครงการ

5.2 การประเมินระหว่างการดำเนินงาน การประเมินแบบนี้ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยพิจารณาความก้าวหน้าของสิ่งที่ประเมินว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนใด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

5.3 การประเมินหลังดำเนินงาน เป็นการประเมินผลเมื่อการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว ทำการตรวจสอบว่าโครงการได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ผลที่เกิดขึ้นได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างเพียงพอคุ้มค่าหรือไม่ และทรัพยากรเพียงพอ กับความต้องการของผู้รับบริการ หรือไม่ มีผลกระทบ (Impact) หรือผลที่ไม่ได้คาดหวังหรือผลพลอยได้ (Side Effect) อะไรบ้าง

การประเมินก่อนดำเนินงานจะใช้การประเมินบริบทและการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินระหว่างการดำเนินงานจะใช้การประเมินกระบวนการ ส่วนการประเมินหลังการดำเนินงานจะใช้การประเมินผลผลิตและการประเมินผลลัพธ์

นอกจากนี้ แพทตัน (Patton, 2004: 277) ได้แบ่งประเภทการประเมินตามเกณฑ์มิติ การประเมินเป็น 4 ประเภท คือ

1. ตามวัตถุประสงค์แบ่งได้เป็นการประเมินความก้าวหน้า ประเมินผลสรุปและประเมินเพื่อการพัฒนา
2. ตามข้อมูลแบ่งได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ คุณภาพและแบบผสม
3. ตามการประเมินแบ่งได้เป็น เชิงธรรมชาติ และเชิงทดลองหรือเชิงระบบ
4. ตามจุดเน้นที่ประเมินแบ่งได้เป็น การประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ผลกระทบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทน และการวิเคราะห์ต้นทุนกับประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุปการประเมินแบ่งได้หลายประเภทตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่งประเภทของการประเมิน ซึ่งในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้ใช้ประเภทของการประเมินโดยการบูรณาการประเภทต่าง ๆ โดยเน้นการประเมินแบบแบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน

6. ความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการอย่างมีระบบย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักรถึงคุณภาพของแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนับสนุนความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดและช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ

นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินโครงการ ไว้ดังนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2549: 65) กล่าวไว้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญและประโยชน์คือ

1. การประเมินโครงการจะช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น
2. การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่า หรือเกิดประโยชน์เต็มที่
3. การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานเป็นไปด้วยดี
4. การประเมินโครงการช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ทำให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง
5. การประเมินโครงการช่วยควบคุมคุณภาพของโครงการ
6. การประเมินโครงการ ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงการ
7. การประเมินโครงการช่วยตัดสินใจในการบริหารโครงการ เป็นข้อมูลอย่างสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหารโครงการ

ในขณะที่ สมคิด พรมจุ้ย (2552: 37-38) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของ การประเมินว่า การประเมินเป็นกิจกรรมที่สำคัญในวงจรการวางแผนและบริหารงานโครงการ เพราะการประเมินมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน และบริหารโครงการ ซึ่งพолжสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารนิเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการตรวจความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม

2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานโครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป

5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

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

1. เป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการบริการ ถึงแม้จะไม่สามารถประกันผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงสุดของโครงการได้

2. ช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินลงทุนได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

3. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง โดยสามารถจะทราบได้ว่าโครงการใดมีความจำเป็นเร่งด่วนกว่ากัน

5. ช่วยให้ได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ

6. ช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ ควบคู่กันไป

นอกจากนี้ พิสัน พองศรี (2551: 36) ได้สรุปว่าความสำคัญของการประเมินโครงการต้องทำเป็นระบบ ซึ่งมีความสำคัญ และจะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ pragmatics ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้

2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้ต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้

3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไม่ให้กิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน

4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอน และมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการประเมินโครงการ เป็นการช่วยให้ผู้บริหารโครงการ ทราบถึงคุณภาพของแผนและการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนับสนุนความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด และช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการ

ดำเนินการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้อง เหมาะสมส่งผลให้โครงการนี้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างไร

7. กระบวนการประเมินโครงการ

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

- 1) ประเมินอะไร : การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน
- 2) ทำไม่เจิงต่องประเมิน : 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 เค้าโครงกรประเมิน (Evaluation Proposal) หรือแผนการประเมินโครงการซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป

รายละเอียดการดำเนินการประเมินโครงการในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. วิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน : ประเมินอะไร

ในส่วนนี้เป็นการบรรยายโครงการเพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน

โครงการคือ กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมีความเป็นเอกเทศ และแต่ละกิจกรรมจะมีเป้าหมายอันเดียวกัน มีลักษณะที่เด่นชัด มีการกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุด โครงการ และมักจะเป็นงานพิเศษที่ต่างไปจากการประจำ

1.1 ประโยชน์ของการวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน

การวิเคราะห์/บรรยายโครงการที่มุ่งประเมินมีประโยชน์ที่สำคัญอย่างน้อย

4 ประการ คือ

1.1.1 ทำให้ผู้ประเมินรู้จักโครงการนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น หรือรู้จักเป็นอย่างดี ก่อนที่จะประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เป็นนักประเมินภายนอก

1.1.2 ทำให้มองเห็นกรอบแนวทางในการวางแผนประเมินโครงการ

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

1.1.4 จะเป็นประโยชน์ต่อการบรรยายโครงการไว้ในรายงานการประเมินใน ขั้นของการเขียนรายงานการประเมิน

1.2 การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน

เป็นการยกที่ผู้ประเมินจะสามารถประเมินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากความรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน โดยข้อเท็จจริงและหลักการของการประเมิน ยิ่งผู้ประเมินมีความรอบรู้เกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมินมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้สามารถประเมินโครงการนั้นได้อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับแก่คนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้ประเมินควรทำการศึกษาหรือบรรยายโครงการที่มุ่งประเมินโดยการวิเคราะห์เอกสารโครงการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามหัวข้อต่อไปนี้

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 เป็นมาของโครงการที่จะถูกประเมินว่าทำไม่ต้องมีการประเมินเพื่อทราบความก้าวหน้า ทราบผลของ โครงการปัจจุบันและอุปสรรคของโครงการ ฯลฯ ประเมินเพื่อใคร ผู้สนับสนุนโครงการ ผู้ดำเนิน โครงการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องและจะนำผลของการประเมินไปใช้ได้อย่างไร เพื่อปรับปรุง พัฒนา โครงการ บริหารงาน ตัดสินใจยุบ หรือต่อโครงการ ฯลฯ

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน : ประเมินเพื่ออะไร

วัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นกรอบหรือทิศทางให้ทราบว่าการประเมินครั้งนี้ มุ่งศึกษา มุ่งประเมินในด้านใดบ้าง จะเป็นการควบคุมทิศทางการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด การประเมินโครงสร้างนั้นมุ่งให้ได้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เชื่อถือได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมิน จะต้องเขียนอย่างชัดเจน และให้ทิศทางในการประเมินต้องตรงกับความต้องการใช้ผลการประเมินของผู้บริหารโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เฉพาะเจาะจงวัดได้ ประเมินได้ เป็นปัจจัย และเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมิน

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน บ่อยครั้งที่ได้ใช้แบบจำลองการประเมินเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน ด้วยว่า เช่น

- 1) เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ
- 2) เพื่อประเมินการบริหารโครงการ
- 3) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการ
- 4) เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน และผลกระทบของโครงการ

4. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน : มีแนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง

เป็นการศึกษาถึงแนวคิด หลักการ ทฤษฎี แนวทางในการประเมิน แบบจำลอง การประเมินรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมิน ตลอดจนศึกษากรณีตัวอย่าง งานประเมิน ที่ทำการประเมินโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้นักการประเมินโดยเฉพาะนักประเมิน มือใหม่ เห็นแนวทางในการดำเนินงานประเมินได้ชัดเจนมากขึ้น

5. การออกแบบการประเมิน : จะประเมินได้อย่างไร

ในขั้นนี้เป็นการกำหนดกรอบแนวทางการประเมินในรายละเอียดว่าตัวแปร หรือ ข้อมูลที่ต้องการศึกษามีข้อมูลด้านใดบ้าง จะสุ่มตัวอย่างอย่างไร เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งใด มี แนวทางการวัดอย่างไร และจะวัดด้วยเครื่องมือประเภทใด จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างไรและตัดสินผลการประเมินด้วยเกณฑ์อะไร

6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน : เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีอะไรบ้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีหรือยัง จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว หรือจะต้องสร้างขึ้นมาใหม่ ถ้าสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องสร้างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน ข้อคำถามควรเฉพาะเจาะจง เป็นปัจจัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพขั้นพื้นฐานของเครื่องมือ เช่น ดัชนีความเที่ยง ความตรง ความยาก ฯลฯ ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้จริงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอาจจะเป็นแบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบแจงนับ แบบวิเคราะห์ และแบบทดสอบ เป็นต้น

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล : จะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยวิธีการใด

ในขั้นนี้จะเป็นส่วนนำไปสู่ความชัดเจนในวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือจะทำให้ทราบว่าอะไรคือแหล่งของข้อมูลที่ต้องการ จะต้องเก็บข้อมูลที่ไหน เมื่อไร จากใคร เวลาใด และจะใช้เทคนิควิธีใดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดสมบูรณ์ และถูกต้องตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องอาศัยวิธีการ ได้วิธีการหนึ่งเท่านั้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจจะเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี ที่ตอบสนองสภาพการดำเนินงานโครงการที่รับผิดชอบได้อย่างดีที่ผู้ประเมินอาจเลือกใช้ หรือคิดค้นวิธีการใหม่ได้ตลอดเวลา ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าสนใจ และน่าจะสอดคล้องกับ

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

8. การวิเคราะห์ข้อมูล : จะสรุปข้อมูลให้มีความหมายได้อย่างไร

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลปกติจะไม่ใช้วิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนมากนัก อาจใช้วิธีการเชิงสถิติบ้าง ตามความจำเป็น เช่น ถ้าเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถนำมารวบรวม หรือใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อัตราส่วน ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ t-test, F-test เป็นต้น ข้อควรระวังในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จะใช้สถิติใดต้องตรวจสอบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงหรือไม่ ส่วนข้อมูลที่ไม่ใช่ปริมาณนั้นสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์ หากผลการเปรียบเทียบ สอดคล้องกัน หรือผ่านเกณฑ์หรือแตกต่างกันอย่างชัดเจน การตัดสินคุณค่าก็อาจทำได้อย่างตรงไปตรงมา แต่ถ้าเป็นกรณีที่ข้อมูลมีลักษณะคล้ายกัน การตัดสินคุณค่าจะยากลำบากมากขึ้น และในกรณีดังกล่าว อาจต้องดูข้อมูลสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบด้วย

9. รายงานผลการประเมิน : จะนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร

เป้าหมายปลายทางของการประเมินโครงการ คือ การนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ เพื่อการวินิจฉัย สังการ หรือตัดสินใจในการปรับปรุง และพัฒนางานโครงการนั่นว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ดังนี้ในขั้นตอนนี้นักประเมินจะต้องจัดทำรายงานการประเมินเพื่อนำเสนอเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ขั้นตอนนี้นักประเมินจะต้องจัดทำรายงานการประเมินเพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ รายงานการประเมินสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ รายงานสรุป สำหรับผู้บริหารเป็นรายงานการสรุปผลการประเมินที่สั้นกะทัดรัด ปกติมีความยาว 1 – 3 หน้า ให้สารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารได้ ลักษณะของรายงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ สำหรับรายงานการประเมินฉบับสมบูรณ์ทั่วไปจะมีรายละเอียดที่ชัดเจนครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประเมิน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการประเมิน ผลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

สอดคล้องกับ พิสัน พองศรี (2551: 102-105) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการหรือขั้นตอนการประเมินโครงการไว้ว่า การประเมินโครงการมีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินสิ่งอื่น ๆ ซึ่งในที่นี้เห็นควรเป็น 8 ขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินก่อน ระหว่าง หรือสิ้นสุด โครงการก็ตาม 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

จากเอกสารอ้างท้ายบท และเอกสารหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วยก็ได้ หลังจากนั้นก็ต้องศึกษาวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งจากเอกสาร บุคคลที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

ผลจากการศึกษาดังกล่าวก็เพื่อให้ได้ข้อสรุปนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมิน และพัฒนาตัวชี้วัดในขั้นตอนต่อไป โดยอาจนับได้ว่าในขั้นตอนที่ 1 นี้ เป็นการศึกษารายละเอียด โดยยังไม่ลงมือทำอะไรเป็นหลักเป็นฐาน จะเริ่มลงมือเขียน หรือปฏิบัติการ เตรียมการประเมินโครงการเบื้องต้นในขั้นที่ 2 ต่อ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด

ในขั้นตอนนี้นำผลสรุปจากการศึกษาของขั้นตอนที่ 1 มากำหนดวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมิน เมื่อได้วัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินที่ชัดเจน คงที่ หรือค่อนข้างชัดเจนแล้ว ก็จะเป็นตัวตั้งให้นำไปพัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินอาจได้จากวัตถุประสงค์โครงการ รูปแบบการประเมิน ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือผู้ว่าจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร้องขอ ฯลฯ ให้ประเมิน ประสบการณ์ของผู้ประเมินเอง หรือได้จากการร่วมกันกำหนดของผู้เกี่ยวข้อง ฯลฯ โดยอาจได้จากหลาย ๆ แหล่งร่วมกันก็ได้

การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน ถ้าจะให้สะท้อนความต้องการจริงๆ ของผู้ประเมิน ต้องกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินที่กำหนดโดยผู้ประเมินมาให้แล้วก็ได้ เช่น รูปแบบ CIPP และรูปแบบของ Kirkpatrick เป็นต้น แต่ก็ต้องประเมินให้ครบข้อกำหนดของรูปแบบ คัญใจกับต้องบูรณาการ หรือภาระเบี่ยง หรือภาระที่กำหนด เข้าทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่อาจยุ่งยาก ตอนหลัง ซึ่งจากประสบการณ์ พบร่วมกันประเมินที่ชำนาญมากจะไม่ใช้รูปแบบการประเมิน เพราะจะทำให้มีความยืดหยุ่นน้อย

เมื่อได้วัตถุประสงค์ หรือประเด็นการประเมินแล้ว ก็จะใช้เป็นกรอบในการเลือก พัฒนา หรือสร้างตัวชี้วัด ซึ่งในทางปฏิบัติตัวชี้วัดสำหรับการประเมินโครงการยังไม่เพียงพอ หรือไม่ตรงกับโครงการที่จะประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพัฒนาด้วยการปรับให้สอดคล้องกับโครงการที่จะประเมินหรือสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งตัวชี้วัดที่ได้จะเป็นตัวตั้งในการกำหนดเกณฑ์ ค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) แหล่งข้อมูล เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น ถ้าตัวชี้วัดไม่ชัดเจนพอ ก็จะส่งผลกระทบต่อการเตรียมงานในขั้นต่อไปได้ บางครั้งต้องกลับมาปรับตัวชี้วัดใหม่ก็มี ตัวชี้วัดเป็นเรื่องสำคัญมากในการประเมิน โครงการหรือประเมินสิ่งอื่น ๆ

3. การกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี)

คำว่า เกณฑ์ในที่นี้ หมายถึง เกณฑ์การตัดสิน ส่วนค่าน้ำหนัก หมายถึง ระดับความสำคัญของประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด ซึ่งยิ่งเกณฑ์มีความละเอียดและค่าน้ำหนัก สอดคล้องกับสภาพโครงการเท่าไร สารสนเทศจากการประเมินก็ยิ่งครอบคลุมชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น แม้ว่าต้องแลกกับความยุ่งยากบ้างก็ตาม เช่นเดียวกับความละเอียดของจocator เครื่องรับโทรทัศน์ หรือจอมอนิเตอร์ ที่มีรายละเอียดเป็นพิกเซล (Pixel) ยิ่งจำนวนพิกเซลมากก็ยิ่งคมชัดมาก

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

4. การกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

เมื่อได้วัดกุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด เกณฑ์ (ถ้ามี) และค่า น้ำหนัก (ถ้ามี) แล้วนำมาร่วมกันเป็นกรอบแนวคิดการประเมิน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่ สำคัญ คือ ประเด็นการประเมินกับตัวชี้วัด ถ้าจะให้ลักษณะยิ่งขึ้น ก็กำหนดเกณฑ์ และค่าน้ำหนักโดย เกณฑ์อาจจะกำหนดไว้มากกว่า 2 ระดับ และทำเป็นตารางกรอบแนวคิด ซึ่งมีช่องตารางตาม องค์ประกอบข้างต้น

จากรสชาติหรือองค์ประกอบสำคัญของกรอบแนวคิดของการประเมินจะนำไปสู่การ กำหนดขอบเขตการประเมินที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด เกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้การ วิเคราะห์ข้อมูล และอาจกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น พื้นที่ เวลา และแนวทางการเก็บข้อมูล เพิ่มเติมได้ตามต้องการ โดยจะทำเป็นตารางสรุปและนำไปรวมกับตารางหรือสาระสำคัญของกรอบ แนวคิดการประเมิน รวมเป็นตารางกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล

การประเมินต้องตัดสินใจผลจากสารสนเทศที่เก็บมาได้ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งโครงการแต่ละโครงการจะมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างกันมาก จึง ยกตัวอย่างเช่นเครื่องมือของผู้ที่สร้างหรือพัฒนาไว้ได้ อย่างน้อยก็ต้องมาปรับบ้างยกเว้นเครื่องมือทาง วิทยาศาสตร์ที่มีมาตรฐานเหมือนกันนำมาปรับใช้ได้เลย ส่วนเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกต มักจะต้องปรับหรือสร้างใหม่เสมอ เมื่อสร้างแล้วถ้า เป็นไปได้ก็ควรพัฒนาหาคุณภาพของเครื่องมือด้วย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการจะง่ายกว่าวิจัย เพราะมักจะใช้ สถิติพื้นฐานง่าย ๆ เช่น จำนวนนับ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อาจจะมีที่ยก ขึ้นบ้างก็คือ สถิติที่ใช้ทดสอบ ซึ่งมักจะเป็นการทดสอบที่ (t – test) และสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ เช่น การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้สูตร KR – 20 หรือสูตรอัลฟ่า (α) ของ cronbach เป็นต้น

8. การเขียนรายงานการประเมิน

รายงานการประเมินโครงการที่สมบูรณ์ จะมีโครงสร้างคล้ายกับรายงานการวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ คือ มีส่วนนำ ส่วนที่เป็นเนื้อหา 5 บท และส่วนท้ายซึ่งจะเป็นภาคผนวกต่าง ๆ ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ การรายงานการประเมินจะเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการมากกว่าเผยแพร่ แก่บุคคล หรือหน่วยงานทั่วไป เมื่อมองกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้การเขียน รายงานการประเมินจะต้องอาศัยความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าช่วย เพื่อจุงใจหรือโน้มน้าวให้ ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้จริง อย่างไรก็ตามในกรณีโครงการขนาดเล็กหรือมีความเร่งด่วน อาจเขียนรายงานการประเมินโครงการโดยสรุป ไม่ต้องมีโครงสร้างสมบูรณ์เช่นเดียวกับการวิจัยในชั้น เรียนที่อนโน้มให้เขียนหน้าเดียว หรือเพียง 5 – 10 หน้าก็ได้

9. การประเมินงานประเมินโครงการ (ถ้ามี)

การประเมินงานประเมินโครงการ หรืองานประเมินอื่น ๆ ยังมีอยู่มาก แต่ในที่นี้เห็นว่า ควรจะนำเสนอในลักษณะการตรวจสอบคุณภาพของรายงานการประเมิน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือเร่งรัดให้การประเมินโครงการ มีคุณภาพมาตรฐานที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะยังมีการประเมินงานประเมินโครงการน้อย แต่คาดว่าในอนาคตจะต้องมีการนำไปใช้กันมากขึ้น

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

รูปแบบการประเมินโครงการและรูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)

1. รูปแบบการประเมินโครงการ

นักวิชาการด้านการประเมินหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ เยาวดี راجชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 27) กล่าวไว้ว่า รูปแบบการประเมินโครงการได้พัฒนามาจากการประเมินโครงการทางการศึกษา และจึงนำมาประยุกต์ใช้ประเมิน โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Attainment Model) หรือ Objective Based model เป็นแบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ นักประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) และ ครอนบาก (Cronbach)

2) รูปแบบการตัดสินคุณค่า (Judgement Model) เป็นแบบจำลองที่ให้ความสนใจกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ นักประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ สเตค (Stake), โพรวัส (Provus) และ ศรีรัตน์ (Scriven)

3) รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision-Oriented Model) เป็นแบบจำลองที่ผลิตสารสนเทศเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจในการบริหาร นักประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ สตัฟเฟิลเบิม (Stuffelbeam), อัลคิน (Alkin), เวลช (Welch), แอมมอนด์ (Hammond)

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

1) รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็น

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

2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judemental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่า และโครงการนั้น ได้แก่รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake : 1967) ศคริฟเว่น (Scriven : 1967) พรัวส์ (Provus : 1971)

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

รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท สำหรับที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดของ รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งหมด 11 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการประเมินของ ราฟฟ์ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W.Tyler)
2. รูปแบบการประเมินของ มาร์вин ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)
3. รูปแบบการประเมินของ แมลคอล์ม เอ็ม พรัวส์ (Malcolm M. Provus)
4. รูปแบบการประเมินของ ไมเคิล ศคริฟเว่น (Michael Scriven)
5. รูปแบบการประเมินของ โรบอร์ต อี สเตค (Robert E. Stake)
6. รูปแบบการประเมินของ แดเนียล แอล สตัฟเฟลเบิม (Daneil L. Stufflebeam)
7. รูปแบบการประเมินของ เคริกแพตทริก (Kirkpatrick)
8. รูปแบบการประเมินของ เอมคิว พэтตัน (M.Q. Patton)
9. รูปแบบการประเมินของ เดวิด เฟทเทอร์เมน (David Fetterman)
10. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)
11. รูปแบบการประเมิน “CPO” ของเยาวาดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี

1. รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler 1943) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมาย ของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็น แนวทางในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง เขาได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินโดย เสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 โดยเน้นการกำหนดวัดถูกประสงค์ของโครงการให้อยู่ ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมี แนวความคิดว่า โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

ไทเลอร์มีความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินเพื่อตัดสินว่า จุดมุ่งหมายของ การศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ มีส่วนได้เสียต้อง ปรับปรุงแก้ไขและถือว่าการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ลำดับขั้นของการ ประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน

เฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาที่ต้องการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอน ที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจะประมีนผลโครงการโดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้แนวความคิดของไทยเลอร์มาใช้ในการประเมินโครงการ
การประเมินโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่แท้จริงทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเขียนในรูปจุดประสงค์เชิงพัฒนกรรม
- 2) จัดเนื้อหาในการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์
- 3) ทำการทดสอบผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอน
- 4) เลือกวิธีสอนให้เหมาะสม
- 5) ทำการทดสอบผู้เรียนเมื่อจบการเรียนการสอนแล้ว
- 6) ประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ด้วยการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนว่าแตกต่างกันอย่างไร และมีนักเรียนร้อยละเท่าไรที่ผ่านเกณฑ์
- 7) นำผลการเปรียบเทียบมาศึกษาจุดบกพร่องในการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

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

- 1) การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
- 2) การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the learning Plan)
- 3) การประเมินเพื่อแนะนำแนวทางโครงการ (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)

มาร์вин ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin 1969) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า CSE (Center for the Study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวความคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ และได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการ

จากความหมายของการประเมินตามความคิดของอัลคิน การประเมินจะประกอบด้วยการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ การประเมินจำเป็นต้องประเมินใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณนาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่แท้จริงและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วย

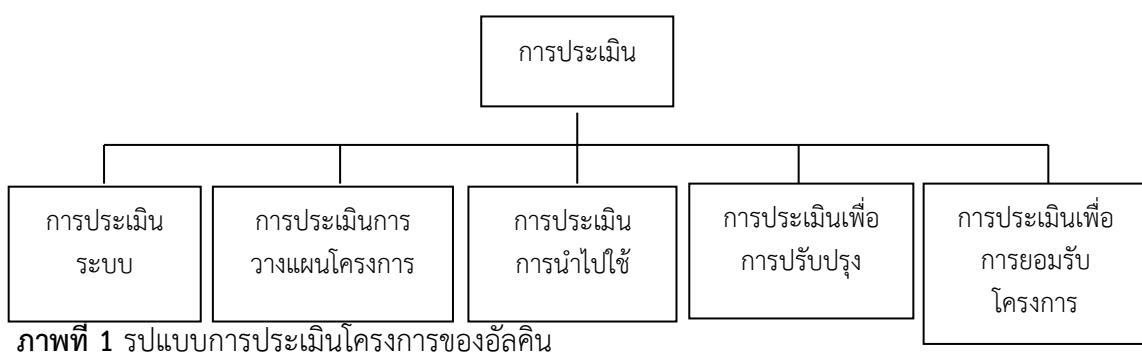
ทำให้เราสามารถกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษาได้แก่ ความต้องการ และสภาพการณ์ปัจจุบัน สำหรับการประเมินระบบแต่ละส่วนจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ กัน

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

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

4) การประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูล ที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อน ดังนั้น นักประเมิน จึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุกๆ ด้าน ของโครงการ ตลอดจนผลกระทบของโครงการที่มีต่อโครงการอื่น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการ ต่อไป

5) การประเมินเพื่อการยอมรับและศักยภาพในการสรุปโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสารรายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการ อ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่นๆ ในขั้นนี้ข้อมูลที่ได้จากนักประเมิน จะทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินการกับโครงการในลักษณะใด อาจจะยกเลิก ปรับปรุงใหม่ หรืออาจขยายโครงการออกไปอีก เป็นต้น สรุปแบบการประเมินของอัลคิน แสดงได้ดังภาพที่ 1



3. รูปแบบการประเมินของ โพรวัส (Provus)

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

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังจะได้รับจากการดำเนินงาน

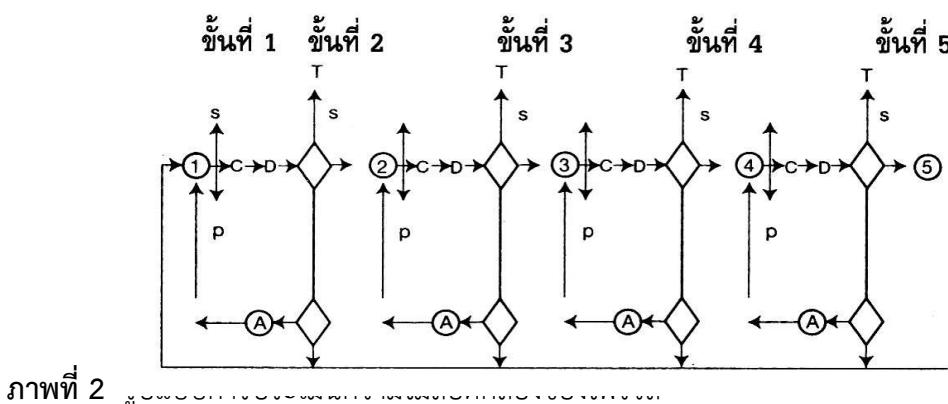
ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และกำไร

การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่ และทำการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางเอาไว้เป็นเกณฑ์ นับเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของ การประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่องดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการประเมินโครงการ

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) ซึ่งประกอบด้วยการถามตัวเอง เพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไม่ จึงเกิดข้อบกพร่องนั้น ๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากการแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ๆ สำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหามีดังนี้

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

เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 ถ้าจะดำเนินการหรือเริ่มวงจรใหม่ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ซึ่งต้องอยู่บนฐานของ ปัจจัยเบื้องต้นใหม่

4. รูปแบบการประเมินของ สคริฟเว่น (Scriven)

ไมเคิล สคริฟเว่น (Michael Scriven 1967) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า คือ การรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ ประกอบการประเมิน เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การตัดสินคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายของการประเมินที่สำคัญมี 2 ประการ คือ

1) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

2) การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินในคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

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

วิธีการประเมิน ใน การประเมินมีวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้ 2 วิธี คือ

1) การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงานหรือการประเมินคุณค่าภายใน (Intrinsic Evaluation) คือประเมินคุณค่าของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงาน (Pay – off Evaluation) คุณค่าจากผลที่เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมือวัดกับนักเรียน เป็นการประเมินในส่วนหนึ่งซึ่งเป็นผลที่มีต่อผู้รับบริการ จากการดำเนินโครงการ เช่น ผลที่ได้จากการสอบ หรือผลกระทบต่อสุภาพอนามัยของผู้บริหาร ฯลฯ การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงานให้ความสนใจเกี่ยวกับผลของโครงการที่เกิดกับผู้บริหาร จึงจัดว่าเป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการโดยอิงเกณฑ์ภายนอก

สคริฟเว่น มีความเห็นที่แตกต่างกับครอนบัค ในเรื่องของการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมาใช้ในการประเมิน ซึ่งสคริฟเว่น เป็นบุคคลที่เห็นว่าการใช้กลุ่มเปรียบเทียบมีข้อดีมากกว่าการไม่ใช้กลุ่มเปรียบเทียบ การใช้กลุ่มเปรียบเทียบจะเป็นการประหดกว่า ไม่ต้องทำการศึกษาในระดับยาก และใช้กลุ่มตัวอย่างมาก ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนี้แล้วสคริฟเว่น ยังเชื่อว่าการศึกษากลุ่มย่อยด้วยวิธีการเปรียบเทียบจะเป็นประโยชน์มากกว่าการศึกษาประชากรทั้งหมด และทำได้ง่ายทำได้บ่อยครั้งกว่าด้วย

สคริฟเว่น เป็นนักประเมินที่ให้ความสำคัญในการประเมินค่าใช้จ่ายกับผลที่ได้รับ เขาเชื่อว่าการประเมินจะขาดความสมบูรณ์ ถ้าหากประเมินไม่ได้พิจารณาในเรื่องคุณค่าที่ได้รับโดยการเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของโครงการ สิ่งที่ต้องพิจารณา มี 3 ประการ คือ

1) ความเป็นประโยชน์ นักประเมินควรจะต้องพิจารณาดูว่า สิ่งที่ลงทุนไปนั้นมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ไปหรือไม่

2) ขวัญ หรือกำลังใจ หรือคุณธรรม เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินโครงการ ควรพิจารณาด้วยว่าผลของโครงการจะทำให้ขวัญและกำลังใจหรือคุณธรรมของผู้ร่วมโครงการเป็นอย่างไร

3) ค่าใช้จ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่นักประเมินไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากมีความยุ่งยากในการประเมิน

5. รูปแบบการประเมินโครงการของ สเตค (Stake)

โรบอร์ด อี สเตค (Robert E. Stake) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของ ครอนบัค และศรีฟเว่น เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติในการประเมินของสเตค ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง การประเมินของ สเตค เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินคุณค่าของโครงการ สเตค ได้เสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมิน ใช้ชื่อว่ารูปแบบการประเมิน เคาน์ทเคนเนนซ์ (Countenance Model) ซึ่งตามโครงสร้างของรูปแบบนี้ ได้จำแนกข้อมูลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ เมตริกบรรยาย และเมตริกตัดสินคุณค่า และได้เสนอว่า ก่อนการตัดสินคุณค่าของโครงการใด ๆ นักประเมินควรทำการวิเคราะห์หลักการและเหตุผลของโครงการนั้น ๆ ด้วย การประเมินโครงการตามแนวคิดของสเตคผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลแท้จริงให้ได้ และวิธีการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ การประเมินนี้จำแนกสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนแล้ว หรือปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ

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

3) ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcomes) หมายถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการโครงการ

ในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินจะต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แบ่งแยกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) ความคาดหวังหรือแผนงาน (Intents) หมายถึง สิ่งที่คาดหวังไว้ 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 ผลลัพธ์ยังไม่ดีไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดีหรือหลักสูตรไม่ดี แต่อาจบกพร่องที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดเวลาสภาพแวดล้อม ผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ได้

6. รูปแบบการประเมินของ เคริก แพตทริค (Kirkpatrick)

โจนล์ แอล เคริกแพตทริค (Donald L. Kirkpatrick, 1975) แห่งมหาวิทยาลัย วิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลเพียงใด”

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติ ที่เกิดขึ้นในทุกโครงการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ฝึกอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เคริก แพตทริค เห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
- 2) ควรยุติโครงการช่วง Crawford ก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
- 3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคริกแพตทริค เสนอไว้ว่า ควรดำเนินการประเมินประสิทธิผลของการอบรม 4 ลักษณะ คือ

- 1) ประเมินปฏิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
- 2) ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนโดย ตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)
- 3) ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการ ตรวจสอบว่าผู้ฝึกอบรมได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปตามคาดหวังของโครงการหรือไม่
- 4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่องค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่องค์กรหรือเกิดผลกระทบต่องค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประเมินแต่ละรายการเป็นดังนี้

- 1) การประเมินปฏิริยาตอบสนอง การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่ให้รู้ว่าผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม นั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการอบรมพอใจ หรือไม่ ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมและมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมายและความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมอันดับแรก เคริก แพตทริค กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจให้ล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่เก็ตตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิริยาตอบสนองที่มีความหมาย / และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

(1) กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่าต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยายการฝึกอบรม ๆ ฯ

(2) ออกแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล

(3) ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจ้งความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

(4) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เขียนแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

(5) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงปฏิกริยาตอบสนอง ผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริงจังมีคร่าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนชื่อตอนเองไปในแบบสอบถาม

อนึ่งในการแจกแบบสอบถามเพื่อประเมินปฏิกริยาตอบสนองนี้ผู้ประเมิน ต้องแนใจว่าได้ให้เวลาผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอที่จะให้คำตอบทุกข้อ ควรอธิบายก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะออกจากห้องฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม พึงหลีกเลี่ยงการปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแบบสอบถามติดตัวออกไป และส่งคืน กลับมาในภายหลัง

2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในชั้นนี้มีวัตถุประสงค์

ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพื่อความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป เคริกแพตทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

(1) ต้องการวัดความรู้ ทักษะและเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลัง

(2) วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

(3) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ มี 2 แบบคือ

1) ใช้แบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน

2) สร้างแบบสอบถามขึ้นใช่อง แบบสอบถามวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สร้างขึ้นเองนี้อาจจะใช้รูปแบบอย่างโดยย่างหนึ่ง 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 ได้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรก เพราะจะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะมี คำถามอยู่หลายข้อ ที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้เสียก่อน เช่น

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

- จะเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด (จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน ร่วมงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเอง)

(1) ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อน และหลัง การฝึกอบรม

(2) ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะ ให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดี ควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไป เช่นประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

(3) ควรจะได้เก็บข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน และจากกลุ่มผู้ที่ผ่านการอบรมเคริกแพร์ทริค เนื่องจากการประเมินผลในขั้นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานตามข้อเสนอที่กล่าวมานั้นจะนำไปใช้จริงๆ จะต้องใช้เวลา และอาศัยความ ชำนาญของผู้ประเมินผลเป็นอย่างมาก เขาจึงได้เสนอให้ทำกับโปรแกรมการฝึกอบรมขนาดใหญ่ และโปรแกรมที่จำเป็นต้องจัดหลายๆ ครั้งต่อไปในอนาคตเท่านั้น ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมขนาด เล็กทั่วๆ ไปอาจใช้วิธีการง่ายๆ ดังนี้

- กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง

- เตรียมคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์

- ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายคนๆ กลุ่มภายหลังการฝึกอบรมสักระยะหนึ่ง เพื่อให้ รู้ว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ หรือไม่

- ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ควรจะได้นำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา

อีกขั้นที่ต่อไปคือการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะต้องแน่ใจ ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะไม่มีอิทธิพลต่อการตอบ หรือสัมภาษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อ หน่วยงานอย่างไรบ้าง เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิตอัตราการลาออกจากลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีก จำนวนมากนอกจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปร “เหล่านั้น” บางทีก็ยากต่อ การควบคุม ฉะนั้นจะต้องก้าว一大步 ในการประเมินผลที่ต้องจัดสรุปได้ยากว่าเป็นผลจากโปรแกรม การฝึกอบรม เคริกแพร์ทริค ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ ดังนี้

(1) ควรวัดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาพการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้ หรือวัดได้

(2) พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่พожະทำได้คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

7. รูปแบบการประเมินของแพตตัน (Patton)

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

1) หลักการในการประเมิน การประเมินโครงการนักประเมินควรให้ความสำคัญ กับผู้บริหาร หรือกลุ่มลูกค้าที่จะใช้ผลการประเมินนั้นๆ คำตามเพื่อการประเมินหรือตรวจสอบครวตเกิดจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้น หรือต้องเป็นความอยากรู้อยากเห็น หรืออยากรู้ข้อมูลผลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ใช้ความอยากรู้อยากเห็น ของนักประเมินเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งการประเมินตามแนวคิดนี้ จะทำให้ผลการประเมินมีโอกาสสูงนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนามากขึ้น

2) ขั้นตอนการดำเนินการประเมิน แพตตัน ได้เสนอแนวทางในการประเมิน โดยเฉพาะการดำเนินการ เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยแบ่งกิจกรรมเป็น 3 ขั้นตอน คือ

(1) จำแนกประเภทหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ในขั้นตอนนี้นักประเมินจะต้องพิจารณาว่า มีใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมิน หรือเป็นผู้ที่ต้องการใช้ผลประเมิน เช่น ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการคนอื่น ๆ

(2) สัมภาษณ์ / สอนถามผู้เกี่ยวข้องที่ได้จากข้อ (1) เพื่อรับรวมความเห็น หรือความต้องการว่ากลุ่มบุคคลเหล่านั้นต้องการทราบผลการดำเนินงานโครงการในลักษณะใดบ้าง ต้องการใช้ข้อมูลการประเมินในเรื่องใด หรืออยากรู้อะไร

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

หลังจากดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอนแล้ว นักประเมินจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมประเมินคำถามการประเมินของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ส่วนการดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ก็ดำเนินการตามกระบวนการประเมินตามปกติ

8. รูปแบบการประเมินของเดวิด เฟทเตอร์แมน (David Fetterman)

เดวิด เฟทเตอร์แมน (David Fetterman, 1994) ได้เสนอแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มโนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระทั่งให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเอง โดยใช้วิธีการทั้งเชิง

ปริมาณ และเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่กระทำ เพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ ช่วยตอนเองพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการประเมินแบบเสริมพลังจึงประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และนักประเมินภายนอกที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้ให้คำแนะนำ ไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน เป็นการตัดสินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือ เทคนิค และสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การประเมินแบบนี้มีได้จบลง แค่การทราบคุณค่าของการประเมินเหมือนการประเมินแบบเก่า แต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการการทำงานที่ต่อเนื่อง ดำเนินต่อไปตลอดระยะเวลาของการพัฒนาโครงการ

ขั้นตอนการประเมิน

เฟลเชอร์เอมได้เสนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคลากรในโครงการให้สามารถประเมินได้ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ

1) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) เป็นการตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการ

2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Setting Goals) เป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีความท้าทาย แสดงถึงศักยภาพ เป็นไปได้ ลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการแหล่งทรัพยากร ในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะใช้วิธีการระดมสมอง โดยจัดบรรยายการให้มีลักษณะแบบประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการบรรลุ

3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) ขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันรับผิดชอบและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมในโครงการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้การระดมสมอง การพิจารณาบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่พัฒนาจะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล และความเหมาะสม

4) การจัดทำหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการพิจารณาถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงหลักฐานที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานที่ต้องมีความน่าเชื่อถือ ในแต่ละขั้นตอนที่ก่อตัวขึ้นกับประเมินภายนอกและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในโครงการ จะทำงานร่วมกัน โดยตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำ

บทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

จุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาปรับปรุงโครงการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลัง นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรหลายลักษณะดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำ การประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน เทคนิคการประเมินทำให้บุคลากร ภายใต้การเรียนรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานมุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการมากกว่า ให้ความรู้ต่างๆ ดังที่ เพfrederick men ได้กล่าวในเชิงเปรียบเทียบว่า “ถ้าสอนวิธีจับปลาแก่เขา เขาจะ สามารถเลี้ยงซึ่ฟได้ตลอดชีวิต”

2) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะ แนวทางในการประเมิน กระตุ้นกำกับการทำงานพยายามจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ ข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว

3) การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมิน ตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินสู่การเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผู้บริหาร หรือแหล่งทุน สนับสนุน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากการประเมินอาจจะ เป็นไปทางบวก คือ บรรลุผลตามที่ต้องการก็สามารถของการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ

4) การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับ บุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำการประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริม พลังเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตา ทำให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ถือว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5) การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Liberation) เกิดขึ้นหลังจากที่ กระบวนการ การประเมินแบบเสริมพลังช่วยทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา และทำให้เข้าเหล่านี้สามารถ มองเห็นอนาคตของตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใดถือเป็นการให้เสรีภาพกับคุณะทำงานในการ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และพัฒนางานของตนเองกล่าวคือ เป็นการทำให้บุคลากรสามารถใช้ ความคิดที่อิสระจากการครอบความคิดแบบเดิมสามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

9. รูปแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)

นิศา ชูโต (2547: 20-22) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบการวิเคราะห์ระบบไว้ว่า ในการวิเคราะห์นั้นจะต้องมุ่งถึงผลที่ได้จากการ ประเมิน ทางความต้องการ และพยายามหาความเกี่ยวข้องของรูปแบบ ของแผนงานที่วางในโครงการกับตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ข้อมูลต่าง ๆ และผลที่จะเกิดจากโครงการต้องวัด ในเชิงปริมาณ และสาเหตุที่เป็นเรื่องของเหตุและผลได้ ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติและวิธีการ ประเมินส่วนใหญ่มักจะเป็นเทคนิคการทดลองเพื่อดูผลของการวางแผนแบบต่าง ๆ ในสภาพการณ์ ทางธรรมชาติ รูปแบบนี้ได้นำแนวคิดและเทคนิคของการวางแผนการจัดการให้สอดคล้องกับการ กำหนดงบประมาณ เทคนิคหนึ่งที่เรียกว่า PPB (Planning Programming and Budgeting) เพื่อการสร้าง ผลผลิตสูงสุด โดยมีความเชื่อที่ว่าปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะฟังก์ชันการผลิตที่สม่ำเสมอและมั่นคง การประเมินตามแนวคิดนี้ นิยมใช้การทดลอง มีการออกแบบกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อหาข้อสรุประหว่างปัจจัยเบื้องต้น และผลผลิต พร้อมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ รูปแบบการวิเคราะห์ระบบสามารถ ประเมินได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินว่า ปัจจัยที่ต้องการมี อยู่ร้าบกเพียงหรือไม่ ภายใต้ปัจจัยนี้มีทางเลือกใด หรือโปรแกรมใดที่เราสามารถดำเนินการเพื่อให้

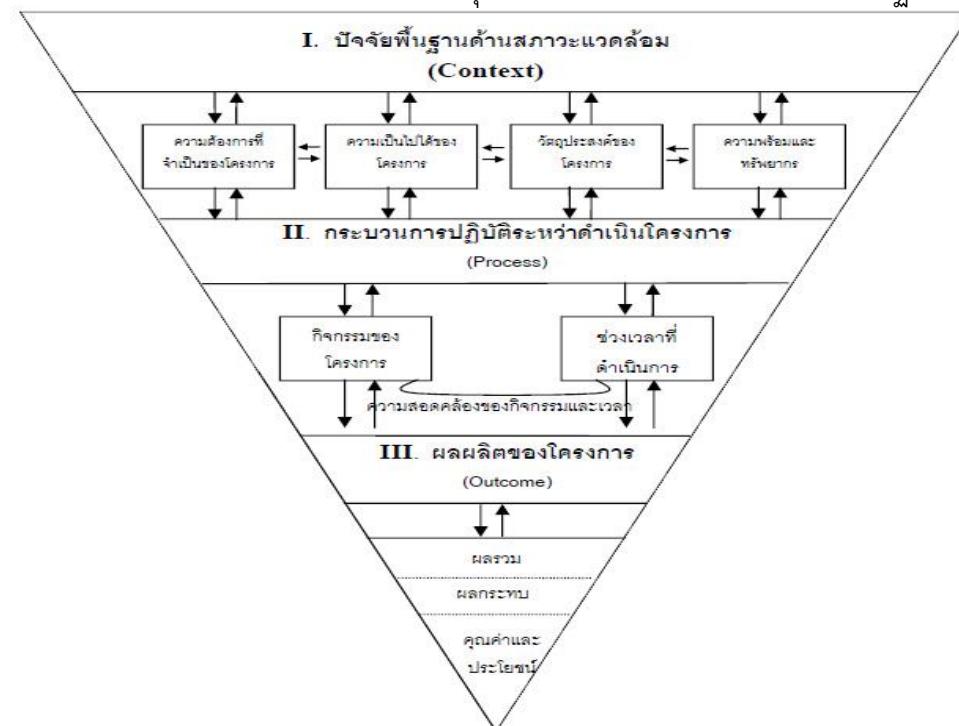
บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการเลือกแผนจัดโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม หรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไปแล้ว ผลจากการประเมินปัจจัยก็จะให้คำตอบว่าการดำเนินโครงการที่ทำไปนั้นได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่

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

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

10. รูปแบบการประเมิน “CPO” ของเยาวดี 朗ชัยกุล วิบูลย์ศรี

เยาวดี 朗ชัยกุล วิบูลย์ศรี (2550: 187-189) ได้ชี้ให้เห็นว่า “การประเมิน” เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งจะประเมิน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรและความพร้อม กิจกรรม โครงการและแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน สถาบันองค์กร หรือสังคมนั้นๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งจะประเมิน ดังกล่าว รวมทั้งการพัฒนาสังคมโดยส่วนรวม “การประเมินโครงการ” นั้น เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศที่จำเป็นอันจะนำไปสู่การตัดสินความสำเร็จ รวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาตลอดจนการสร้างและการกำหนดทางเลือกใหม่ในการดำเนินโครงการ ดังนั้นกิจกรรมการประเมินโครงการ จึงเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยขั้นพื้นฐานของโครงการ ตลอดจนกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินการ และผลผลิตของโครงการ ภายใต้กิจกรรมและช่วงเวลาที่ได้กำหนดหรือวางแผนไว้ ดังนั้นเพื่อช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เยาวดี วิบูลย์ศรี จึงได้พัฒนาเป็นรูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินโครงการขึ้น ซึ่งคิดว่าจะเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยโดยตรง ดังปรากฏในภาพที่ 3



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

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ที่ใช้มีดังนี้

1. ----- หมายถึง เส้นแบ่งระหว่างองค์ประกอบ ซึ่งแยกกันไม่เด็ดขาด
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. ปัจจัยพื้นฐานด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (Context) ปัจจัยด้านนี้หมายถึง “บริบท” ต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวกับโครงการทั้งหมด เช่น ปัจจัยทางการเมือง ทางสังคม ทางวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ เป็นต้น การประเมินในส่วนนี้ เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมหรือ “บริบท” ต่าง ๆ ของโครงการนั้น ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยพิจารณาถึง

1.1 ความต้องการของโครงการ (Needs Assessment) เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็น หรือความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโครงการ

1.2 ความเป็นไปได้ของโครงการ (Feasibility) เพื่อให้ทราบถึงโอกาสในการจัดทำโครงการ

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อรับถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นจากโครงการ

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 ช่วงเวลาที่จะดำเนินโครงการทางด้านกิจกรรมนั้น มีความเหมาะสมเพียงไร มีข้อจำกัดประการใด และช่วงเวลาที่กำหนดไว้นั้น สามารถจะปรับเปลี่ยนไปจากเดิมได้ตามความจำเป็นหรือไม่ และ เพราะเหตุใด

3. ผลผลิตของโครงการ (Outcome) คำว่า “ผลผลิต” (Outcome) นั้น นักประเมินบางท่านใช้คำว่า “ผลผลิต” (Product) ซึ่งหมายถึง ผลที่ได้รับจากการกระทำได ๆ แต่บางท่านใช้คำว่า “ผลลัพธ์” (Output) ซึ่งหมายถึง ผลงานหรือสิ่งที่ปรากฏออกมาอย่างหลัง ดังนั้น คำว่า “ผลผลิต” ที่ใช้นี้ จึงมีความหมายครอบคลุมคำศัพท์ภาษาอังกฤษทั้ง 3 คำ ดังที่กล่าวมาแล้ว ด้วยเหตุนี้ คำว่า “ผลผลิตของโครงการ” จึงหมายถึง ผลงานหรือผลที่ได้รับจากการกระทำการกิจกรรมใด 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 และไม่ได้คาดหวังไว้ด้วยคุณค่าหรือประโยชน์ (Utility) เพื่อให้ทราบถึงคุณค่าหรือความสำคัญของผลที่ได้มาจากการประเมิน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ หรือเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสมต่อไป

ในขณะที่ สมถวิล วิจิตรวรรณ (2552: 23-25) ได้อธิบายถึงรูปแบบการประเมินโครงการไว้ว่า ไม่เดลิการประเมินหรือรูปแบบการประเมินคือ กรอบความคิดในการประเมินที่เสนอโดยนักประเมินที่มีเชื้อสียิ่ง มีผู้เสนอรูปแบบการประเมินหลากหลาย ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะรูปแบบที่นิยมใช้จำนวน 7 รูปแบบ มีแต่ละรูปแบบการประเมินมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน รูปแบบการประเมินโครงการตั้งแต่ 1 ถึง 5 เป็นรูปแบบการประเมินตั้งเดิมก่อน 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 โครงการที่บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ การเลือกรูปแบบนี้ จุดมุ่งหมายของโครงการ ต้องเขียนอย่างชัดเจน ครอบคลุม และสามารถทำการวัดได้

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

2.1 การประเมินสภาพแวดล้อม (context Evaluation : C) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมก่อนการกำหนดโครงการ เช่น ประเมินสภาพสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดโครงการขึ้นมา

2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมสมพอดีของทรัพยากร เพื่อให้นำทรัพยากรมาใช้เพื่อให้โครงการบรรลุผล

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. รูปแบบการประเมินการฝึกอบรมแบบเคริคแพทธิก (Kirkpatrick model) เป็นรูปแบบที่ออกแบบเพื่อประเมินการอบรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.1 ประเมินปฏิกรรม ความพึงพอใจด้านบริการต่างๆ ของผู้รับการอบรม

4.2 ประเมินความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมผู้รับการอบรม

4.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้รับการอบรม

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรของผู้รับการอบรม อาทิ การเพิ่มคุณภาพการผลิต การลดค่าใช้จ่าย การลดความผิดพลาด เป็นต้น

5. รูปแบบการประเมินแบบเคาน์ทีแนนซ์ของสเตค (Stake's Countenance Model) การประเมินประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ การบรรยายและการตัดสินประกอบด้วย

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

5.2 ตัดสินคุณค่าจากข้อมูลของตัวแปรที่เป็นมาตรฐานกับข้อมูลส่วนที่เป็นการตัดสิน

6. รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Evaluation) เป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมการประเมินมาเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาหารือที่สร้างสรรค์ ให้ความรู้ที่จะปรับปรุงโครงการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานประเมินร่วมกัน และมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ (เดิมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นพิจารณาและข้อมูลการประเมิน) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของทั้งในกระบวนการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ซึ่งมีประโยชน์ระยะยาวแก่ผู้มีส่วนร่วมมากกว่าการใช้ผลการประเมินเท่านั้น นอกจากนั้นผู้วิจัยมีบทบาทเป็นตัวกลางในกระบวนการเร่งด่วนที่ต้องการทราบระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ แต่ทั้งนี้ ระดับของการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน มีตั้งแต่มีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย จนถึงระดับที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน

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

(Stakeholder) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินตั้งแต่ต้น ก็จะทำให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและมีการนำผลไปใช้ และผู้วิจัยควรเปลี่ยนบทบาทจากการดำเนินการประเมินอย่างเข้มงวด เมื่อการจับผิดมาเป็นบทบาทในบรรยายการที่สนับสนุน แนะนำประสานงานกับผู้ดำเนินโครงการ มีการแลกเปลี่ยนความเห็น ปรึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาโครงการเป็นระยะ การประเมินในรูปแบบนี้มีลักษณะโน้มเอียงเป็นการประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative)

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

1. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ (SD Models)
รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ประกอบด้วย

1.1 System Analysis

กระทรวงลาโองของสหราชอาณาจักร 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 ในแง่ผลผลิตตามที่คาดหมายโดยใช้เกณฑ์การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

1.2 Cost – related Analysis

รูปแบบนี้ได้ประยุกต์การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมินโดยเสนอแนวคิด และเทคนิคในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ Cost – effectiveness Analysis เป็นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ 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 โดยให้ความสำคัญต่อเส้นทางวิกฤต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเสร็จทันกำหนดเวลา

1.4 Rossi, Freeman, and Wright's Approach (RFWA)

เป็นรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบที่พยายามเน้นการประเมินที่มีการวางแผนกำหนดด้วยการที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรง และเป็นปัจจัย RFW เสนอว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินควรเน้นที่การดำเนินงานว่า เข้าถึงประชากรเป้าหมายเพียงไร? เป็นไปตามแผนหรือไม่? มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงไร? โดยการประเมินนั้น จะต้องให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการติดตามควบคุมผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเศรษฐศาสตร์การดำเนินงาน

1.5 Experimental Approach

รูปแบบนี้ได้นำหลักการวัด และการทดลองมาใช้เป็นแนวทางหนึ่งของการประเมิน การประเมินควรออกแบบอย่างรัดกุม (ถ้าเป็นไปได้) ควรใช้แบบแผนการทดลอง หรือกึ่งทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างได้มาตรฐาน การตัดสินผลควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่าที่จะใช้มาตรฐานส่วนตัว แล้วพยายามสรุปผลในรูปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อจะได้นำผลไปใช้อ้างอิงได้กับโครงการอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ผลการประเมินควรมีบทบาทในการกระตุ้นการอภิปรายทางการเมืองและสร้างอิทธิพลทางความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหาร

1.6 Goal – based (Behavioral objectives) Approach

รูปแบบนี้เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินเป็นหลักในการประเมินความสำเร็จ วัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินจึงเป็นที่มาที่ไปของการประเมิน และผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งสามารถนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินผลสำเร็จของการดำเนินงานในการกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมิน จึงต้องมีความชัดเจนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อที่นักประเมินจะวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นการตัดสินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

1.7 Discrepancy Approach

รูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นการชี้จุดเด่น/จุดด้อยของการดำเนินงาน โดยการบรรยายเอกสารที่เกี่ยวข้องสังเกตการณ์ในสนาม ประเมินการบรรลุเป้าหมายระหว่างทาง ประเมินการบรรลุเป้าหมายปลายทาง และเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโครงการ/กิจกรรม นักประเมินจะต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐานความสอดคล้องของแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ถ้าความสอดคล้องเกิดขึ้นไม่ถึงระดับที่ยอมรับได้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน หรือเปลี่ยนเกณฑ์ หรือยุติโครงการ / กิจกรรม

1.8 Context – Input – Output Approach (CIIPP)

เป็นการประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลลัพธ์ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย / จุดมุ่งหมายของโครงการ/การดำเนินงาน (planning decisions) การกำหนดยุทธวิธี แผนงานและการดำเนินงาน (structuring decisions) การปรับเปลี่ยนยุทธวิธี / แผนงาน / การดำเนินงานให้ความเหมาะสม (implementing decisions) และการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน / คง – ขยาย / ยุบ – เลิกโครงการ (recycling decisions) นักประเมินจะต้องออกแบบการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพการตัดสินใจของผู้บริหารโดยการระบุประเภท ระดับ และคาดคะเนสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์และวางแผนแนวทางการประเมิน จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผล

1.9 Center for the Study of Evaluation Approach

รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CSE Approach เป็นการประเมินกระบวนการของการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการประเมินจึงเป็นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยการประเมินควรประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ คือ การประเมินความต้องการของระบบ (System Assessment) ประเมินการวางแผนโครงการ (Program planning) ประเมินการดำเนินงานตามแผน (Implementation Evaluation) ประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) และ

ประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) นักประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่ใช้ถือได้เกี่ยวกับโครงการ และให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร โดยจะต้องทราบว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องการข้อมูลอะไร และนักประเมินควรเป็นคนกลางที่ไม่มีส่วนร่วมในโครงการ

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ โดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (ND Models) รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

2.1 Utilization – Focused Approach (UFA)

รูปแบบการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ Patton ให้แนวทางว่าบุคลิกภาพของนักประเมินเป็นกุญแจสู่การใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน นักประเมินจะต้องสร้างสัมพันธ์กับผู้ต้องการใช้ข้อมูลโดยตรง เพื่อล่วงรู้ความต้องการข้อมูล การตัดสินใจที่ต้องการทำ และป้อนข้อมูลที่เข้าต้องการ โดยระบุผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ต้องการใช้ผลการประเมิน กำหนดประเด็นของการประเมินให้ชัดเจน เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้เกณฑ์การตัดสินอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมิน เสนอผลการประเมินโดยให้ผู้ใช้ผลการประเมินเป็นผู้สรุป และตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน จากนั้นจึงทำการเผยแพร่ผลการประเมิน

2.2 Stakeholder – Based Approach

เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญและเน้นการสนองตอบความต้องการ ทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน (multiple stakeholder groups) กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินถูกนำมาให้มีส่วนร่วมในการกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผลการให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับร่างรายงาน 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

รูปแบบการประเมินที่สนใจความต้องการสารสนเทศของผู้สนใจใช้ผลการประเมิน โดยพยายามสะท้อนคุณค่าของการดำเนินงานตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง Stake เสนอให้ใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) รวบรวมข้อมูลโดยเน้นการสังเกตและสัมภาษณ์ตามสภาพธรรมชาติ โดยใช้นักสังเกตหลาย ๆ คนทำการสังเกตกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ กลุ่ม เน้นข้อมูลที่เกี่ยวกับการรับรู้กระบวนการและผลกระทบในด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาองค์ประกอบของการประเมิน 3 ส่วน คือ Antecedents, Transaction และ Outcomes วิธีการประเมินเน้นการบรรยายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามที่คาดหวังและเกิดขึ้นจริง และตัดสินคุณค่าโดยเบรี่ยบเทียบกับมาตรฐานในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ส่วนการตัดสินคุณค่าสุดท้ายให้เป็นหน้าที่ของผู้ใช้ผลการประเมิน จะกำหนดเกณฑ์และทำการซึ่งน้ำหนักคุณค่าของฝ่ายต่าง ๆ เอาเอง

2.4 Creative Approach

รูปแบบนี้ได้เน้นว่า ไม่วิธีดีที่สุดเพียงวิธีเดียวในการประเมินเนื่องจากทุกสถานการณ์ของการประเมินมีความ слับซับซ้อน และมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น คุณลักษณะ เงื่อนไข ทรัพยากร ข้อจำกัด กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ค่านิยม และการเมือง ดังนั้น จึงต้อง ใช้วิธีการประเมินแตกต่างกัน การประเมินที่ดีควรสอดคล้องกับสถานการณ์ (situation responsive) เน้นผลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ (utilization-focused) และมีวิธีการที่ยืดหยุ่น (methodologically flexible) Patton ได้เสนอว่า creative evaluation เป็นการประเมินที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ และการประเมินให้เหมาะสมกัน โดยอาศัยความสามารถส่วนตัวของนักประเมินในการสังเกตเจ้าต่อรอง ปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบแวดล้อม เพื่อออกแบบการประเมินจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าหาญ มีความระตือรือร้น ตอบสนองได้ไว ปรับตัวได้ 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 และผลลัพธ์ที่สำคัญตลอดจนการสำรวจหาหลักการทั่วไป

2.7 Democratic Approach

เป็นแนวทางการประเมินแบบประชาธิปไตยที่ให้ความสำคัญต่อผู้มีผลประโยชน์จาก การดำเนินงานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน นักประเมินทำหน้าที่ติดต่อเจรจา / ประสานงานระหว่างแหล่งทุน ผู้บริหาร ผู้ร่วมโครงการ และผู้ได้รับผลกระทบโครงการ / ประชาชน ทั่วไป ตลอดจนทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลของโครงการ เสนอ และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่ม ผลประโยชน์ต่าง ๆ การตัดสินคุณค่า และข้อเสนอแนะขั้นอยู่กับการวินิจฉัยของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย

3. การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยใช้เชิงระบบ (SV Models)

3.1 Consumer – oriented Approach

รูปแบบการประเมินที่เน้นความสำคัญของผู้บริโภค เป็นการตัดสินคุณค่าเชิง สัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การประเมินมีจุดมุ่งหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริโภคสำหรับตัดสินใจเลือกการ บริโภคที่คุ้มค่า หรือสนใจตอบต่อความต้องการของผู้บริโภค ผลิตผลที่ได้จากการกระบวนการ ซึ่งอาจ อยู่ในรูปของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ตามควรตัดสินคุณค่าตามมาตรฐานของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ผู้บริโภคอาจเป็น ผู้ซื้อสินค้า ผู้ใช้บริการ ผู้เข้าโครงการฟื้นฟูบ่ม ผู้เลือกสถานศึกษา นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ผู้เสียภาษี เป็นต้น การประเมินในลักษณะนี้ นักประเมินควรเป็นผู้ประเมินภายนอกที่มี ความเป็นอิสระ คำนวณการประเมินที่สำคัญ คือ อะไรเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด? หรือคุ้มค่าที่สุด? ภายใต้ความแตกต่างของบริบท ด้านราคา ความต้องการ คุณค่าของสังคม ผลกระทบทางบวก /

ลบ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ขั้นตอนการประเมินที่สำคัญควรประกอบด้วยรายการกิจกรรมของการวัด การตีค่า การจัดลำดับความสำคัญ การซั่งน้ำหนักผลตอบแทนและสังเคราะห์เพื่อสรุปผล

3.2 Judicial (Adversarial) Approach

รูปแบบนี้ได้นำการพิพากษาคดีมาใช้เป็นวิธีการบรรลุข้อยุติเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่า ของสิ่งที่ประเมิน ด้วยการนำสืบพยาน / หลักฐานของทีมนักประเมิน 2 ฝ่ายที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลของโครงการแตกต่างกัน เพื่อเปิดโอกาสให้นักประเมินแต่ละฝ่ายแสดงหลักฐานที่นาเชื่อถือที่สุด ของฝ่ายตน โดยมีการซักถามพยานของตนและฝ่ายตรงกันข้าม ผู้พิพากษาและลูกขุนฟังการเสนอ ข้อเท็จจริง และการสืบสวนพยานจากทีมนักประเมินแต่ละฝ่าย เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะโดยมีขั้นตอนในการประเมิน คือ กำหนดประเด็นปัญหาเพื่อใช้เป็นกรอบ ของการสืบสวน คัดเลือกประเด็นและเรียงลำดับความสำคัญ เปิดโอกาสให้ทีมนักประเมินแต่ละฝ่าย เสนอข้อมูล หลักฐานของผลการประเมินนำสืบพยานและเสนอขอตัวแย้ง คณะลูกขุนสรุปผลตัดสิน คุณค่า และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางนี้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการสืบสวนสอบสวนกับมนุษย์ถือ ว่าเป็นหลักฐานที่สำคัญที่สุด เพราะนอกจากจะได้ข้อเท็จจริงแล้ว ยังสามารถครอบคลุมถึงารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม สีหน้าท่าทาง ซึ่งจะเป็นส่วนประกอบที่นำไปสู่การตัดสินคุณค่าที่เหมาะสม

3.3 Accreditation (Professional Review) Approach

ตอนต้นศตวรรษที่ 20 ได้เกิดการตั้นตัวในการรวมกลุ่มของนักวิชาชีพเป็นสมาคม วิชาชีพต่างๆ เพื่อคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ์การประกอบวิชาชีพของสมาชิก ในขณะเดียวกัน สมาคม วิชาชีพตั้งกล่าว焉ได้ทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ การพิจารณาผลงานทาง วิชาการ โดยใช้รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Professional Review รูปแบบการประเมินดังกล่าว ประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ทำการประชุม กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการ ปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพของผลการปฏิบัติ ผลงานทางวิชาการ การรับรอง วิทยฐานะ (Accreditation) การใหุุ้ณิบัตร เป็นต้น

3.4 Goal – free Approach

เป็นรูปแบบหนึ่งที่พยายามลดความลำเอียงของการประเมินที่เน้นการประเมินผลที่ เกิดขึ้นจริง (actual effects) หรือผลทั้งหมดของโครงการทั้งในแรงผลที่คาดหมาย และผลที่ไม่ได้ คาดหมาย เช่น ผลข้างเคียง ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ เป็นต้น มีการประเมินความ ต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินคุณค่าของโครงการ การประเมินโครงการแบบไม่อิงวัตถุประสงค์ของโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบผลทั้งหมดของ โครงการ เปรียบเทียบการดำเนินโครงการกับโครงการอื่นๆ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการ ดำเนินงานวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย เพื่อศึกษาอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล จากนั้นจึงสรุปผล การประเมินบุคลากร การดำเนินงาน และคุณค่าสรุปของโครงการ

3.5 Training Approach

รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ หน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้ เข้ารับการฝึกอบรม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา / ปรับปรุงโครงการฝึกอบรม หรือตัดสินใจยุติ หรือดำเนินโครงการต่อไป Kirkpatrick ได้เสนอว่าควรทำการประเมินผลของการฝึกอบรมเป็น 4 ลำดับขั้น ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกริยา (Reaction) อันเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการของผู้ เข้ารับการอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหา สาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่สอนทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา

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

3.6 Theory – Based Approach

รูปแบบการประเมินแบบอิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎี โดยใช้ทฤษฎีโครงการเป็นเครื่องนำทางสำหรับตัดสินว่า โครงการนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่? และปัจจัยใดเป็นสาเหตุของผลของโครงการที่เกิดขึ้น เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาโครงการลักษณะนี้ต่อไป การประเมินตามแนวคิดนี้เริ่มจากการใช้ตรรศศาสตร์ของโครงการ ด้วยการพัฒนาทฤษฎีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเที่ยงตรงภายใต้บริบทของโครงการ แนวคิดทางทฤษฎีจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างปัจจัย กิจกรรมการดำเนินงาน และผลลัพธ์อันเป็นผลสำเร็จของโครงการมีการระบุตัวแปรต้น และตัวแปรตาม พร้อมทั้งการเชื่อมโยงเชิงสาเหตุ ผลการประเมินทำให้ทราบว่าปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมการดำเนินงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ตามคำทำนายของทฤษฎีหรือไม่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นประสบผลสำเร็จเพียงใด? และปัจจัยใดเป็นส่วนสำคัญต่อการเกิดผลสำเร็จ / ไม่สำเร็จนั้น ความเหมาะสมของ การใช้รูปแบบการประเมินนี้อยู่ที่ความสามารถในการสร้างทฤษฎีโครงการที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ถ้าทฤษฎีมีความสอดคล้องกับโครงการ และบริบทของโครงการ ทฤษฎีนั้นช่วยนำทาง ทำให้สามารถตรวจสอบผลของโครงการได้อย่างน่าเชื่อถือ

3.7 Value – Added Approach

รูปแบบการประเมินแบบเน้นผลลัพธ์ที่เป็นมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเป็นการติดตามกำกับผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ (Outcome monitoring) สำหรับประเมินความของงาน พัฒนาการหรือคะแนนเพิ่ม โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานเป็นเครื่องมือติดตามประเมินความก้าวหน้า / แนวโน้มของผลลัมภุที่ / พัฒนาการของระบบการศึกษา สถานศึกษาหรือผู้เรียนในระดับชั้นต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องว่ามีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเพียงไร สำหรับเบรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา ขนาด ประเภท สังกัด เพื่อจัดกลุ่มคุณภาพและจัดทำรายงานข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบ การศึกษาในภาพรวม นักประเมินอาจใช้ตัวบ่งชี้เชิงระบบเป็นกรอบของการติดตามความก้าวหน้า หรือพัฒนาการ คำตาม เชิงประเมินที่สำคัญของรูปแบบการประเมินนี้ เช่น ผู้เรียนมีผลลัมภุที่ทางการเรียนคิดเป็นมูลค่าเพิ่มเท่าใด? แนวโน้มพัฒนาการของผลลัมภุที่เป็นอย่างไร? ส่วนใดของระบบที่มีผลลัพธ์ที่ดีที่สุด? ส่วนใดแย่ที่สุด? ส่วนใดบ้างที่ควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข ระบบโดยภาพรวมประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จเพียงใด? เป็นต้น

4. การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (NV Models)

รูปแบบการประเมินตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

4.1 Effective Approach

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

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

4.2 Criticism Approach

รูปแบบนี้ได้ประยุกต์ตั้งแต่ศิลปะ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (descriptive aspect) ตีความหมายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (interpretive aspect) ออกแบบเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (evaluative aspect) Eisner เสนอว่าการประเมินตามแนวทางของศิลป์วิจารณ์ ประกอบด้วยศิลปะของการรับรู้อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึก ที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา

4.3 Authentic Approach

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

4.4 Constructivist Approach

รูปแบบการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการประเมินที่อยู่บนพื้นฐานของการให้บริการที่ตอบสนองต่อความห่วงใยของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พื้นฐานความคิดมาจากการเชื่อว่า ความจริงไม่ใช่สิ่งเดียวที่ยังคงอยู่ แต่ยึดถือว่าความจริงเป็นเพียงปฏิบัติการตามยัตวสัยของผู้เกี่ยวข้องผู้ประเมินจึงมีบทบาทในการควบคุมการประเมินและทำการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องมืออนุษฐานที่สามารถทำให้เกิดฉันทามติร่วมกันได้ ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดการประเมิน และตัวแปรของ การประเมิน ส่วนผู้ประเมินมีหน้าที่ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกของตัวเองให้เกิดพลังของความร่วมมือที่จะพัฒนาสังคม กลุ่ม และตนเอง รวมทั้งรักษาดุลยภาพระหว่างวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เมื่อผู้ประเมินและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นด้วยกับแนวทางนี้ และตกลงใจที่จะร่วมมือกันจนเกิดฉันทามติของการประเมินโดยผู้ประเมินจะต้องมีคุณธรรม มีการมี และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.5 Empowerment Approach

รูปแบบการประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของ การประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากการประเมินตามรูปแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย

การประเมินตามรูปแบบสร้างพลังนี้ มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Stakeholders) ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้มาร่วมกันดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้ ความเข้าใจ ใน การประเมินและสามารถดำเนินการประเมินได้เอง ความแตกต่างที่สำคัญระหว่าง การประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน กับการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย อยู่ตรงที่ การประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้ประเมินมีบทบาทของการควบคุมการประเมินและ ดำเนินการประเมินจนเกิดการยอมรับการประเมิน และผลการประเมินร่วมกัน แต่การประเมินแบบ สร้างพลังการประเมิน ผู้ประเมินไม่ได้มีบทบาทเป็นผู้ควบคุมการประเมิน ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้ แนะนำ ช่วยเหลือเชิงเทคนิคและสร้างพลังการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษารูปแบบการประเมินโครงการดังกล่าวข้างต้น รูปแบบการ ประเมินหรือโมเดลการประเมิน คือ ครอบความคิด แนวความคิดในการประเมินที่เสนอโดยนัก ประเมินที่มีความรู้และมีชื่อเสียง ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลง เป็นต้น โดยมีนักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้ สรุป โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) ได้แก่ รูปแบบ การประเมินของไรเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1943) ครอนบาก (Cronbach : 1973) และเคริก แพททริก (Kirkpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judemental Evaluation Model) ได้แก่รูปแบบการประเมินของสเตเค (Stake : 1967) ศรีฟเว่น (Scriven : 1967) พรัวส์ (Provus : 1971)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation Model) ได้แก่ รูปแบบการประเมินของเวลซ์ (Welch : 1967) สตัฟเฟลบีม (Stufflebeam : CIPP : 1968) อัลคิน (Alkin : 1967)

2. รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model)

รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation) ซึ่งผู้ประเมินได้นำมาใช้ในการประเมินโครงการครั้งนี้ โดย แดเนียล เอล สตัฟเฟลบีม (Daneil L. Stufflebeam, 1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการ ประเมินแบบชิปโมเดล (CIPP Model) ว่า เป็นการประเมินด้วยกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่ สำคัญคือใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมินคือการให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจาก คำว่า Context, Input, Process และ Product สตัฟเฟลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็น กระบวนการของการบรรยายการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ มุ่งประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูล สำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการ ตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น

- เป็นโครงการที่สนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่

- วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่

- เป็นโครงการที่เป็นไปได้ในเมืองของโอกาส ที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ หรือไม่

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

- ปัจจัยที่กำหนดไว้ในโครงการ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่

- กิจกรรมที่ได้เลือกสรรแล้ว ที่กำหนดไว้ในโครงการ มีความเป็นไปได้เพียงใด

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

- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

- เกิดปัญหา อุปสรรค ไม่ระบุรื่น ไม่คล่องตัว หรือไม่อย่างไร

- มีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

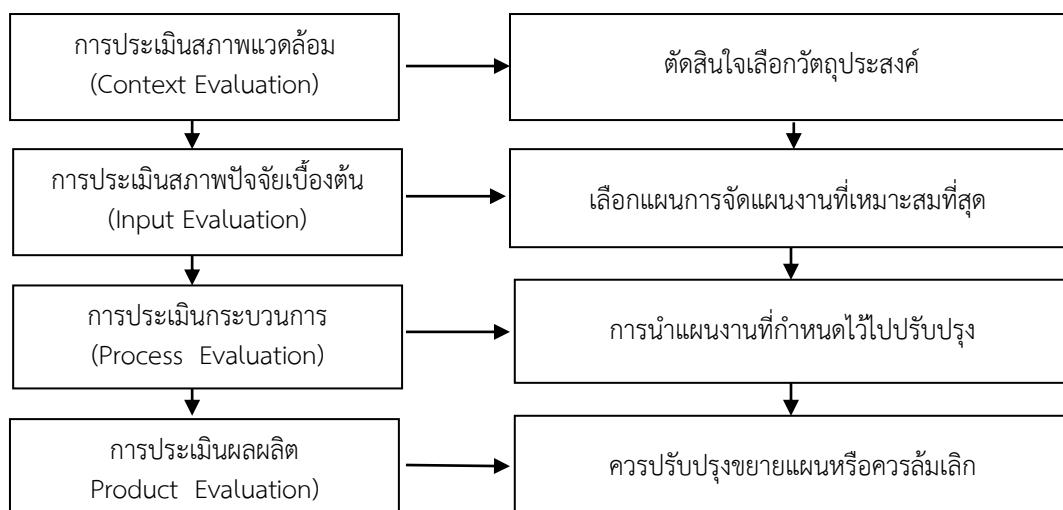
4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่ เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจาก การรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็น การตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ ๆ เช่น

- เกิดผล / ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่

- คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร

- เกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่

สรุปกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินแบบชิป แสดงได้ในแผนภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4 แสดงประเภทของการประเมินและการตัดสินใจของสตัฟไฟล์บีม

ที่มา: ศิรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, 2556: 95

รัตนะ บัวสนธิ (2556: 10-17) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน CIPP เป็นการนำตัวอักษรตัวแรกของมิติการประเมิน 4 ด้านมาประกอบกัน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ซึ่งสตัฟไฟล์บีม พัฒนาคำเสนอข้อโดยมีพื้นฐานมาจาก การเรียนรู้หรือประสบการณ์การกระทำการประเมินโครงการทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่กลางปี 1960 โดยต้องการที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อจำกัดของรูปแบบการประเมินแบบเดิม รูปแบบการประเมิน CIPP ปรากฏขึ้นเป็นลายลักษณ์ชัดเจนในหนังสือชื่อ Educational Evaluation and Decision Making ซึ่งตีพิมพ์ในปี 1971 และปรับปรุงอีกรังส์ในปี 2007 ในหนังสือ Evaluation Theory Models and Applications โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประเมินบริบท (Context Evaluation) หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ปัญหา และโอกาสที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแวดล้อมหนึ่งที่กำหนด การประเมินบริบทอาจจะประเมินได้ทั้งก่อน ระหว่างหรือแม้กระทั่งหลังการดำเนินโครงการ แผนงานหรือสิ่งแวดล้อม อื่นๆ ในกรณีประเมินบริบทก่อนการดำเนินโครงการ องค์กรหรือหน่วยงานจะใช้ผลจากการประเมินบริบทเพื่อช่วยจัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมายสำหรับโครงการนั้น แต่ถ้าเป็นการประเมินบริบทระหว่างหรือหลังดำเนินโครงการ องค์กรและหน่วยงานมักจะดำเนินการและจัดทำรายงานการประเมินบริบทควบรวมไปกับการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กรณีของการประเมินบริบทมีประโยชน์สำหรับการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายของโครงการและช่วยให้ผู้รับบริการได้ประเมินว่าโครงการหรือสิ่งแวดล้อมดังกล่าวมีคุณประโยชน์ตอบสนองหรือเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงไร เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินบริบทควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมสารสนเทศอย่างหลากหลาย ครอบคลุมสมาชิกที่เป็นประชากรเป้าหมาย รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของโครงการหรือสิ่งแวดล้อมนั้น ซึ่งโดยปกติมักเริ่มจากการซักถามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อช่วยระบุขอบข่ายการศึกษา หลังจากนั้นนักประเมินอาจจะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการรับบริการหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ ผลการประเมินบริบทสามารถนำมาใช้ได้อย่างกว้างขวางยกตัวอย่าง เช่น ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้สื่อสารกับสมาชิกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน ความต้องการจำเป็น แต่สำหรับนักพัฒนาโครงการที่สามารถที่จะนำผลการประเมินบริบทไปใช้เพื่อสนับสนุนขอรับทุนหรือจัดทำสัญญาต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการ สำหรับโรงเรียนนั้นก็อาจใช้การประเมินบริบทเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครองในการชี้แนะและพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียนให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของนักประเมินก็ต้องใช้ผลการประเมินบริบทเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับแผนงานโครงการหรือสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จุดมุ่งเน้นหลักของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยจัดลำดับโครงการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็น โดยการศึกษาและตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ที่มีศักยภาพหรือมีความเป็นไปได้มากที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การประเมินปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือประสิทธิผลของความพยายามเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่โครงการหรือสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ต้องการให้เกิด จุดมุ่งเน้นประการที่สองของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

เกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่าง ๆ และ เพราะเหตุใดจึงเลือกแนวทางนั้น ในกรณีเช่นนี้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินปัจจัยนำเข้าจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับบ่งบอกให้เห็นถึงความรับผิดชอบของ ฯ ของผู้พัฒนาโครงการที่พยายามออกแบบและปรับปรุงงบประมาณใด ๆ ของโครงการหรือสิ่งแวดล้อมดังกล่าว นอกจากนี้แล้วการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็จะช่วยจำแนกและจัดลำดับแนวทางที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ใช้เป็นทางเลือกสำหรับการดำเนินงานต่อไป โดยสรุปการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับประโยชน์ ก่อให้เกิดแผนงานที่ปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งการบันทึกและสร้างสำเนารับผิดชอบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรและวิธีการดำเนินงานในแผนงานนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อช่วยให้ผู้นำโครงการหลีกเลี่ยงความสูญเปล่าได้ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมหรือโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์คุณค่าสูงทรัพยากรที่จะต้องสูญเสียไป

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานการใช้แผนงาน โครงการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินกระบวนการก็คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการและผู้ปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการว่าเป็นตามตารางเวลาที่กำหนดหรือไม่ การใช้งบประมาณและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งก็เพื่อชี้แนะนำแนวทางให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปรับปรุงการใช้งบประมาณและแนวทางการดำเนินงานของโครงการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเมื่อมีการเริ่มต้นการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมไม่สามารถที่จะกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดกิจกรรม การใช้บุคลากร งบประมาณ หรืออื่น ๆ ดังนั้นการได้รับสารสนเทศจากการประเมินกระบวนการ ก็สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในโครงการให้สามารถดำเนินการต่อไปและมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ 在การประเมินกระบวนการนั้น ควรทำการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมและค่าใช้จ่ายจริงกับกิจกรรมในแผนงาน โครงการ และงบประมาณที่กำหนดไว้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร รวมทั้งบรรยายให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้ และท้ายที่สุดก็ควรจัดทำรายงานที่ผู้ร่วมโครงการหรือผู้ทำการสังเกตได้ตัดสินคุณภาพของกระบวนการใช้โครงการ แผนงานดังกล่าว

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) วัตถุประสงค์หลักของการประเมินผลผลิตก็เพื่อสอบถาม ตีความ และตัดสินผลลัพธ์ของโครงการ แผนงานหรือสิ่งแวดล้อมดังว่าตอบสนองบรรลุความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลผลิตก็ยังต้องประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งที่เป็นไปในทางบวกและทางลบอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น บ่อยครั้งที่นักประเมินยังขยายขอบเขตการประเมินผลผลิตไปสู่การประเมินในสิ่งที่เรียกว่า ผลลัพธ์ระยะยาว อีกด้วย การประเมินผลผลิตควรดำเนินการโดยอาศัยการรวมและวิเคราะห์การตัดสินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินนั้น ในบางครั้งก็อาจทำการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการหรือสิ่งที่ได้รับการประเมินอื่นซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันและก็มีอยู่บ่อย ๆ ที่ผู้รับบริการจากโครงการต้องการจะรู้ว่าโครงการดังกล่าวได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ และมีประโยชน์คุณภาพกับการลงทุนดำเนินการเพียงไร ดังนั้นในทางที่เหมาะสมแล้วกับประเมินก็ควรที่วิเคราะห์ตีความให้เห็นว่าจุดอ่อนของการใช้โครงการหรือแผนปฏิบัติงานส่วนใดที่เป็นสาเหตุทำให้ได้ผลลัพธ์อ่อนด้อยลงไปด้วย เทคนิคควิธีการที่ใช้ประเมินผลผลิตมิได้กำหนดไว้อย่างเป็นแบบแผนตายตัว

แต่นักประเมินอาจต้องใช้วิธีการอย่างหลากหลายร่วมกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการศึกษาผลลัพธ์ ทั้งหมดของสิ่งที่ได้รับการประเมิน รวมทั้งยังช่วยในการตรวจสอบข้ามกันไปมาระหว่างข้อค้นพบที่หลากหลายอีกด้วย

ในการประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น นักประเมิน จำเป็นต้องศึกษา ค้นหาผลลัพธ์ที่มิได้คาดหมายด้วย ทั้งผลลัพธ์ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการรับฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งที่ได้รับ เป็นการประเมินเพื่อที่จะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน และสืบหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบสำหรับยืนยัน หรือไม่ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ดังกล่าว ประเด็นสำคัญที่ต้องพึงระวังในการจัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์คือ นักประเมินไม่ควรเร่งรีบประเมินผลผลิตและจัดทำรายงานสู่สาธารณะอย่างทันทีทันใด เพราะเหตุว่าการดำเนินโครงการต้องการระยะเวลาพอสมควรที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุ ตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ การจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตที่ยังไม่มีวุฒิภาวะสุกงอม (Premature) อย่างเพียงพอ อาจนำไปสู่ความไม่สามารถตัดสินใจได้เกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการ เพราะเหตุว่าทำให้ไม่พบผลลัพธ์ใด ๆ เกิดขึ้นแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากผลลัพธ์ของโครงการต้องใช้ระยะเวลา ยาวพอสมควรในการศึกษา ติดตาม ดังนั้นถ้าหากการจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตสู่สาธารณะได้มีการหน่วงเวลาอย่างสมเหตุสมผลแล้ว นักประเมินอาจจะพบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังและ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับใช้สนับสนุนการดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่องต่อไป

กล่าวโดยสรุป รูปแบบของการประเมินโครงการมีหลากหลายรูปแบบ การนำรูปแบบใดไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ ผู้ประเมินต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินและ ลักษณะของโครงการที่ดำเนินการ ซึ่งแต่ละรูปแบบต่างมีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัวเอง ดังที่มีการกล่าวกันไว้ว่า ไม่มีรูปแบบการประเมินผลโครงการใดที่ดีและเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประเมินได้ทุกโครงการ ใน การประเมินโครงการส่งเสริมการสร้างและพัฒนาวัฒธรรมและสิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียน วิทยาลัยเทคนิคครสรรค์ ผู้ประเมินเลือกใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบรูปแบบซีป (CIPP Model: Context-Input-Process-Product) ด้วยเหตุผลคือ ทำให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ อย่างเป็นระบบ คือ สภาพที่เกี่ยวข้องกับงานและโครงการ (Context) ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน (Input) กระบวนการในการดำเนินงาน (Process) และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ (Product)

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ตั้งอยู่เลขที่ 116 หมู่ 4 ถนนพหลโยธิน ตำบลตาข อําเภอบ้านตาข จังหวัดตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข เริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2540 โดยขอใช้พื้นที่ “ทุ่งเลี้ยงสัตว์ป่าพระบาท” จำนวน 200 ไร่ ที่ดินตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ 4 ตำบลตาข อําเภอบ้านตาข จังหวัดตาก โดยกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้พื้นที่ได้มีวันที่ 29 กรกฎาคม 2540 และกรมอาชีวศึกษาได้จัดสรรงบประมาณ จำนวน 8,980,000.- บาท เพื่อก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบการ บ้านพัก และระบบสาธารณูปโภค ซึ่งอาคารเรียนและอาคารประกอบการตั้งกล่าวเป็นอาคารเรียนชั่วคราว ซึ่งสร้างแล้วเสร็จเมื่อ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ.2541 ระยะเวลาในการก่อสร้าง 240 วัน เปิดทำการเรียน

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

1. สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันเปิดทำการสอนทั้งในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 5 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาเครื่องกล สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาโลหกรรม สาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 4 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล สาขาวิชาเทคนิคไฟฟ้า สาขาวิชาเทคนิคโลหะ ได้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2557 รายละเอียดสภาพปัจจุบันของสถานศึกษามีดังนี้

1.1 จำนวนผู้เรียน ครุ และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับชั้น หลักสูตร เพศ

| ระดับชั้น | หลักสูตร | | | | รวม | | |
|---------------|----------------|------|------------|------|-----|------|---------|
| | ปกติ + ทวิภาคี | | เที่ยบโอนฯ | | | | |
| | 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 จำนวนผู้บริหารและครุจำแนกตามสถานภาพ เพศ วุฒิการศึกษา

| ผู้บริหาร/แผนกวิชา | จำนวน (คน) | สถานภาพ | | | เพศ | | วุฒิการศึกษา | | | |
|--------------------|---------------|-----------|---------|-----------|-----|------|--------------|-------|-------|-------|
| | | ข้าราชการ | พนักงาน | อัตราจ้าง | ชาย | หญิง | บ. เอก | บ. ก. | บ. บ. | ต่างๆ |
| ผู้บริหารและรองฯ | 3 | 3 | - | - | 1 | 2 | 1 | 2 | - | - |
| แผนกวิชาเครื่องกล | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | - | - | - | 5 | - |
| แผนกวิชาโลหกรรม | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | - | - | - | 6 | - |

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

2. เกี่ยรติประวัติของสถานศึกษา

ผลงานที่ภาคภูมิใจของสถานศึกษาในรอบปีการศึกษา 2560

1. รางวัลสภาพวิจัยแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2560 ชื่อผลงาน เครื่องมือช่วยสอนประกอบย่างรถจักรยานยนต์

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

- | | |
|--|----------------------------|
| - เครื่องมือช่วยสอนประกอบย่างรถจักรยานยนต์ | ระดับ ปวช. สาขางานยานยนต์ |
| - อุปกรณ์เพิ่มสัญญาณ wifi | ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า |
| - เครื่องเตือนไฟป่า | ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า |
| - กันหันน้ำผลิตไฟฟ้าพลังงานน้ำไหล | ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้า |
| - นาฬิกาป้องกันเครื่องคตต่อร์บานดิว | ระดับปวช. สาขางานผลิตภัณฑ์ |
| - สเปรย์สมุนไพรสปาหน้า | ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี |
| - เรือสูรรอนหงษ์ | ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี |
| - View to go | ระดับ ปวช. สาขางาน |

คอมพิวเตอร์

3. เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปีการศึกษา 2560 ซึ่งประชาคมของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบมีดังนี้

ตารางที่ 4 เป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

| ด้าน | เป้าหมายความสำเร็จ |
|--|---|
| 1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมของแต่ละระดับชั้นผ่านเกณฑ์ประเมินของสถานศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 - ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และได้อบรมคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 95 |
| 2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> - ครูทุกคนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่นุ่มนวลสมรรถนะอาชีพและบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงและ 3D ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ของรายวิชาที่สอน - ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามลักษณะงานในสาขาวิชาที่เรียน - ครูทุกคนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน และมีสื่อการสอนทุกรายวิชา - สถานประกอบการพึงพอใจผู้สำเร็จการศึกษาที่ออกไปทำงาน คิดเป็นร้อยละ 85 - มีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน |
| 3. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนแบบการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ บริหารไปร่วมกับ สามารถตรวจสอบได้ - มีปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง - มีการปรับปรุงระบบการทำงานครบรูปแบบ PDCA |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ด้าน | เป้าหมายความสำเร็จ |
|--|---|
| 4. ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ | <ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนและองค์กรท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 65 - ออกบริการทางวิชาการวิชาชีพแก่ชุมชน คิดเป็นร้อยละ 95 |
| 5. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย | <ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้สอน สามารถจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้ คิดเป็นร้อยละ 95 - ครูผู้สอนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 95 - จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยและโครงการ ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่น้อยกว่า 65 ผลงาน |
| 6 ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกระสิ่มสร้าง ความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก | <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกระสิ่มสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีน้อยกว่า 10 โครงการ/กิจกรรม - นักเรียน นักศึกษา เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกระสิ่มสร้างความเป็นพลเมืองไทย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 |
| 7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - ผลการประเมินตนเองมีระดับคุณภาพเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป |
| 8. ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น | <ul style="list-style-type: none"> - จัดการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ไม่น้อยกว่า 10 รายวิชา - มีผู้เรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ไม่น้อยกว่า 300 คน |

4. สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

ปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

“ล้ำเลิศวิชา รักษาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณธรรม”

วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

“ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก เป็นสถานศึกษาที่จัดสภาพแวดล้อมให้อิสระ อำนวย สนับสนุน การเรียนการสอน และจัดหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ด้านวิชาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรม ตามความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ สถานศึกษา ”

พันธกิจของสถานศึกษา

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

อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม ด้านวิชาชีพ”

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา คือ “บริการวิชาชีพ สนองความต้องการของชุมชน”

แนวปฏิบัติที่นำไปสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ต้องการพัฒนา

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงเป้าหมายการพัฒนาและกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

| เป้าหมายการพัฒนา | กลยุทธ์ |
|--|---|
| 1. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา | - พัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ ในเชิงวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถเป็นผู้ประกอบการหรือทำงานในสถานประกอบการ จนเป็นที่ยอมรับหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น |
| 2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา | - พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการหรือประชาชน อาเซียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายมุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ และบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะที่พึงประสงค์และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| เป้าหมายการพัฒนา | กลยุทธ์ |
|--|---|
| 3. ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา | - บริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือวิทยาลัย มีการจัดทำแผนบริหารจัดการสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษาตามอัตลักษณ์ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการบริหารความเสี่ยง มีระบบดูแลผู้เรียน มีการพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์อาคารสถานที่ มีการบริหารจัดการวัสดุครุภัณฑ์ มีการพัฒนาครุและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารการเงินและงบประมาณ มีการระดมทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษากับเครือข่าย |
| 4. ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ | - บริการวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและห้องถิน |
| 5. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย | - ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ |
| 6. ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกรักและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทย และพลโลก | - ปลูกฝังจิตสำนึกรักและเสริมสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในด้านการรักชาติ เทิดทูนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมการปกคลองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมกีฬาและนักท่องเที่ยว |
| 7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา | - จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ .2559 และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| 8. ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น | - จัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามความต้องการของชุมชนและห้องถิน 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 หรือกลุ่mvิชา | 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 พ布ว่ามีบางมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และยังมีบางมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สถานศึกษายังต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้ได้คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ มาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งพอกลุ่มได้ดังต่อไปนี้

- 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 ด้านครุภัณฑ์ และด้านข้อมูลสารสนเทศ
 มาตรฐานที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระดับคุณภาพในการประสานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการศึกษา
- 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 พอดี เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้**
- มาตรฐานที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้าเรียน
- 4. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้**
 - ไม่มี -
- 5. มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุงเร่งด่วน เรียงตามลำดับตัวบ่งชี้ ดังนี้**
- มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา
- 5.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต**
- สถานศึกษาได้กำหนดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้จัดทำในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรม สรุปภาพรวมได้ดังนี้
- ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่โครงการดังต่อไปนี้**
- 1) โครงการแข่งขันทักษะและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ
 - 2) โครงการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างและผู้ประกอบการต่อนักศึกษา
 - 3) โครงการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา
 - 4) โครงการปั้นจิตวิทยาเทคโนโลยีศึกษา
 - 5) โครงการแนวแนวทางศึกษาและจัดหางาน
 - 6) โครงการจัดแหล่งการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อบูรณาการการเรียน การสอน
 - 7) โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน
- ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา**

- 1) โครงการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการการวัดผลและประเมินผลมาตรฐานวิชาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการพัฒนางานวิจัยโดยขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 4) โครงการพัฒนาปรับปรุงศูนย์วิทยบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

- 1) โครงการทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์และ มาตรฐานการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ

- 1) โครงการฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการบริการวิชาการสู่ชุมชนเคลื่อนที่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการ 108 อาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 4) โครงการอาชีวะร่วมด้วยช่วยประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 5) โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 6) โครงการฝึกอบรมมาตรฐานวิชา โรงเรียนแกนแมรย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย

- 1) โครงการพัฒนาส่งเสริมการจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ภายใต้ สถานศึกษา ในระดับ ปวช. และปวส. ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่และหุ่นยนต์อาชีวศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการจัดทำโครงการงานวิทยาศาสตร์ระดับ ปวช. และปวส.ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 4) โครงการพัฒนางานวิจัยขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกับการสร้างความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

- 1) โครงการกิจกรรมวันชาติ ศาสนา พะมหากษัตริย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 2) โครงการกิจกรรมลูกเสือตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม
- 3) โครงการองค์การวิชาชีพและกิจกรรมชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

- 1) โครงการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาคุณธรรม

- 2) โครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่สาขาวิชาและรายบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ด้านการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

- 1) โครงการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น และ 108 อาชีพ

สิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) ขอความอนุเคราะห์วิทยากรจากสถานประกอบการในการจัดการศึกษามาพัฒนาผู้เรียน ครุและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2) ขอความช่วยเหลืองบประมาณจากเทศบาล อำเภอและจังหวัด ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

3) ขอความอนุเคราะห์เครื่องมือ เครื่องจักร จากหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปรับภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษา

4) ขอความอนุเคราะห์ยานพาหนะจากหน่วยงานในต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา

6. แผนพัฒนาองค์กรทางวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

การพัฒนาองค์กรทางวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพ และการส่งเสริมหลักสูตรให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเจตคติและลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่ของสมาชิกของ อวท. เป็นการพัฒนาคุณภาพของสมาชิก โดยกำหนดการแผนการดำเนินงานประกอบด้วย แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนดีและมีความสุข” มีจำนวน 5 แผน จำนวน 6 โครงการ และ แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข” มีจำนวน 5 แผน จำนวน 7 โครงการ สอดคล้องกับการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่นขององค์กรนักวิชาชีพแห่งประเทศไทย 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 โครงการอาชีวศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | 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 พระมหากษัตริย์และประเพณีห้องถิน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | 33,700 | |
| 5 | แผนส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5.1 โครงการปลูกต้นไม้เพื่อลดภาวะโลกร้อน | 5,000 | |
| รวมจำนวนงบประมาณ | | 116,200 | |

ตารางที่ 8 แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข”

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

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

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ที่ | แผนพัฒนาสมาชิกให้เป็น “คนเก่งและมีความสุข” | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|------------------|--|----------------|----------|
| 2 | แผนพัฒนาส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2.1 โครงการเสริมสร้างนวัตกรรมการพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่และหุ่นยนต์อาชีวศึกษา | 30,000 | |
| 3 | แผนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3.1 โครงการส่งเสริมผลิตภัณฑ์เพื่อการประกอบอาชีพอิสระ ^{สอดคล้องกับการเรียนการสอน} | 20,000 | |
| 4 | แผนพัฒนาความรู้และความสามารถทางวิชาการ 4.1 โครงการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ 4.2 โครงการแข่งขันทักษะวิชาชีพ | 5,000 5,000 | |
| 5 | แผนพัฒนานักศึกษาให้มีมาตรฐานสู่สากล 5.1 โครงการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่อาชีวศึกษา | 5,000 | |
| รวมจำนวนงบประมาณ | | 154,800 | |

**โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
(อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข**

1. ชื่อโครงการ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

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

3. ความสอดคล้อง/เชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ จุดเน้น และมาตรการ

3.1 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ข้อ 4 ด้านการศึกษาและเรียนรู้ ทันตุ์บำรุง
ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

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 : จัดสภาพแวดล้อมให้อื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน

(✓) พันธกิจที่ 2 : จัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

และตลาดแรงงาน

(✓) พันธกิจที่ 3 : จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนในทุกระดับ

(✓) พันธกิจที่ 6 : น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

4. ผู้รับผิดชอบโครงการ นางวัลลีย์ อาศัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

5. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดการเรียนการสอนในด้านวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม พานิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมสิ่งทอหรือประเภทวิชาอื่น ๆ และได้เล็งเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะความรู้ในด้านการเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดิงาม และมีความเป็นประชาธิปไตย สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับระบบการเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษา ได้ทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียน โดยกำหนดให้สถานศึกษาจัดตั้งองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษาขึ้น ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฯ ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

แนวปฏิบัติฯ ว่าด้วยการจัดกิจกรรมองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ให้ องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ จัดทำ กิจกรรมและโครงการ เสริมการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกขององค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย โดยกำหนดกิจกรรมออกเป็น 2 เป้าหมาย และแผนงานโครงการ เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข 5 แผน ได้แก่ 1) แผน เสริมสร้างบุคลิกภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม 2) แผนเสริมสร้างสุขภาพ กีฬาและนันทนาการ 3) แผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 4) แผนส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 5) แผนส่งเสริมการ อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่งและ มีความสุข 5 แผน ได้แก่ 1) แผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) แผนพัฒนา ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 3) แผนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4) แผนพัฒนาความรู้และ ความสามารถทางวิชาการ 5) แผนพัฒนานักศึกษาให้มีมาตรฐานสูงสากล

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ซึ่งเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ได้ดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มาอย่างต่อเนื่องโดยได้ฝึกให้สมาชิกได้ทราบหากถึงความสำคัญในความมีส่วนร่วม การ

เสียสละและการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปี 2560 มีปัญหาและข้อแนะนำให้ปรับปรุงคือ 1) ห้องปฏิบัติการของข้อมูลวิชาชีพไม่มี 2) ห้ององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยแคบไป 3) รององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยไม่ถูกต้อง 4) ผังการดำเนินโครงการในการดำเนินกิจกรรมตลอดปีงบประมาณตัวเล็กเกินไปทำให้มองไม่ชัดเจน 5) บางกิจกรรมรายงานไม่ครบกระบวนการ PDCA 6) เล่นรายงานสรุปไม่ควรใส่ใบรายชื่อเข้าไปในเล่ม เพราะจะทำให้เล่มหนาเกินไปครับกระบวนการใส่ 7) ปรับเอกสารเล่มรายงานกิจกรรมจัดเรียนให้ถูกด้านในด้านดีกับด้านเก่ง 8) วันที่ในคำสั่งกับบันทึกไม่สอดคล้องกัน 9) รางวัลมีน้อยส่วนใหญ่จะเป็นแบบเข้าร่วม และ 10) ให้ดำเนินการสถานต่อสวนพฤษศาสตร์ให้เป็นปัจจุบัน วิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เพื่อเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดีมีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และพัฒนาองค์กรและสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งให้ผู้เรียนหรือสมาชิกเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขต่อไป

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม

6.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

7. เป้าหมาย

7.1 เชิงปริมาณ

7.1.1 มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 2 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน

7.1.2 ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป

7.2 เชิงคุณภาพ

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7.2.2 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7.2.3 ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อยู่ในระดับมากขึ้นไป

7.2.4 ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับเหรียญทอง

8. วิธีดำเนินงาน

- 8.1 จัดทำโครงการและเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ
- 8.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ
- 8.3 ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ
- 8.4 ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อการดำเนินโครงการ
- 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. ผู้บริหารประชุมครุผู้สอน ร่วมวางแผนกำหนด/ปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินงานภายใต้โครงการ | | กันยายน 2560 | - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครุ |
| 3. ดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาสำนักงานและการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 2) กิจกรรมเร่งรัดการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และเอกสารในสำนักงานองค์กรฯตามระเบียบงานสารบรรณ 3) กิจกรรมพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี | 65,000 15,000 20,000 30,000 | ตุลาคม 2560 ถึง กันยายน 2561 | - ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา - ครุที่ปรึกษาองค์กร - ครุที่ปรึกษาชุมชน วิชาชีพ - นายกองค์การ - ประธานชุมชนวิชาชีพ |

| | | | |
|---------------------|--|--|--|
| คนเก่ง และมีความสุข | | | |
|---------------------|--|--|--|

10. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

เริ่มต้น 1 ตุลาคม 2560 สิ้นสุด 30 กันยายน 2561

11. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (งบประมาณ 65,000 บาท)

12. สถานที่ดำเนินการ

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

13. การติดตามและประเมินผลโครงการ

| ตัวชี้วัดความสำเร็จ | วิธีการประเมิน | เครื่องมือการประเมิน |
|---|---|------------------------------|
| 1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร นัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด อยู่ในระดับมากขึ้นไป | - สobar ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน | - แบบสอบถาม |
| 2. คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข อยู่ในระดับมากขึ้นไป | - ผู้เรียนประเมินตนเอง | - แบบประเมินตนเองของผู้เรียน |
| 3. ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด อยู่ในระดับมากขึ้นไป | - สobar ตามความพึงพอใจของผู้เรียน | - แบบสอบถาม |
| 4. ผลการประเมินองค์กร มาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับหรือมากกว่า | - การรายงานจากการศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ | - แบบรายงาน |
| 5. มีจำนวนโครงการรองรับแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกอย่างน้อย 2 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน | - การรายงานจากการศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ | - แบบรายงาน |

| | | |
|---|--|--------------------|
| <p>6. ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ เกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของ การดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป</p> | <p>- การรายงานจาก งานศูนย์ข้อมูลและ สารสนเทศ</p> | <p>- แบบรายงาน</p> |
|---|--|--------------------|

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

14.1 ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

14.2 ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับหรือยุ่ง

14.3 มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 2 โครงการต่อหนึ่งแผนงาน

14.4 ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงาน องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีดังนี้

ชลธิชา แพ่บวรเทา (2557) ได้วิจัยประเมินโครงการเรื่อง การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองซีพ (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)

จุฑามาศ โภคลมรรค (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูผู้สอน กิจกรรมที่

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

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง อ่างทอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ การประเมินและรายงาน การนิเทศและติดตาม การส่งเสริมและสนับสนุน การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อระดับการปฏิบัติการบริหาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง พบร้า ครูผู้สอนที่มีวัฒนารัฐศาสตร์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง โดยรวมและรายด้านการส่งเสริมและสนับสนุน แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีวัฒนารัฐศาสตร์สูงกว่า ปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของผู้บริหารสูงกว่าครูที่มีวัฒนารัฐศาสตร์และต่ำกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุไร จุยกำจาร (2557) ได้ทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนเสริมเพื่อพัฒนาทักษะ พื้นฐานทางวิชาชีพ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยใช้รูปแบบ การประเมินซิป (CIPP) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอน 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการเรียนรู้ตามแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินการจัดการเรียนการสอน ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม และ ระยะที่ 3 การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับวิชาที่ปรึกปรุงใหม่ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80/80

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินภาพรวมนักเรียนเห็นด้วยกับการจัดการเรียนการสอน 2) เมื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนพบว่า นักเรียนต้องการให้พัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง ด้านปัจจัย นำเข้าและด้านกระบวนการมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อผลการปรับปรุงอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการทดสอบประสิทธิผลการเรียนรู้เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์พบร้า คะแนนสอบของผู้เรียนหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดเท่ากับร้อยละ 85.18

อรชร กิตติชนม์รัช (2558) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบ และ 3) พัฒnarูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 โรง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน จำนวน 1,985 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบประเมินและแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา 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) ความปราณາและมุ่งมั่นให้สำเร็จ และ 6) ความรอบรู้

เกียรติธรรมรงค์ วันคำ (2558) ได้วิจัยประเมินโครงการเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียนโดยวิถีทางลูกเสือและยุวภาชี ของโรงเรียนผ่องพโลยอนุสรณ์ มีความมุ่งหมาย เพื่อ 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 ต่อโครงการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียนโดยวิถีทางลูกเสือและยุวภาชีของโรงเรียนผ่องพโลยอนุสรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ อยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียน ประกอบด้วย ควรมีการทำงานเป็นทีม ผ่อนความร่วมมือกับทุกฝ่าย การจัดระเบียบการเดินทางและเข้าแถวของนักเรียนให้เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน การยกย่องนักเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดีและควรปฏิบัติจริงและต่อเนื่อง

นงลักษณ์ ใจฉลาด (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ จากการกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินหากค่าความเหมาะสมในการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน 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

ปิยชนน์ สังข์ศักดิ์ และคณะ (2559) ได้ประเมินความสำเร็จของโครงการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของสาขาวิชาเทคโนโลยี สถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏธรัมย์ 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 มีสำนักรักถิ่น สถาปัตยกรรมพื้นถิ่นได้รับการจัดทำแบบอาคารเพื่อการอนุรักษ์ และชุมชนมีความพึงพอใจในภาพรวมของผลงานในระดับดี และมีความตระหนักรถึงความสำคัญของสถาปัตยกรรมพื้นถิ่นในระดับดี การประเมินผลผลิตจากตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวน 6 ตัว ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ จำนวน 8 ตัว บรรลุผล 8 ตัว

กมลานันท์ บุญกล้า (2559) ได้ประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชิด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน บ้านหนองปลาชิด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของสตัฟเฟลเบิร์ม ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครุผู้สอน จำนวน 14 คน และนักเรียน จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช (2560) ได้ประเมินโครงการ 5 ดี 5 เก่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยการตั้งสมมุติฐานว่าสถานศึกษาจะต้องจัดโครงการกิจกรรมพัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้มีประสบการณ์ทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะความรู้ในด้านการเป็นผู้นำกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และมีความเป็นประชาธิปไตย สามารถใช้ชีวิตร้อยในสังคมได้อย่างมีความสุข 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 มีความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนในสายวิชาชีพ มีจิตอาสาในการที่จะดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา ไม่มีปัญหาเรื่องของการทะเลวิวาท ปลอดยาเสพติด และการพนัน ผลการศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช 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 ในจังหวัดนครสรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและนำเสนอแนวทางบริหารงานกิจการนักเรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมพบร้า ออยในอันดับมาก อันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการนักเรียน และอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านงานแนะแนว แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานแนะแนว ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการ แนะนำแนวทางประกอบอาชีพแก่นักเรียน มีการเชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพและศิษย์เก่ามาให้คำแนะนำแก่นักเรียน 2) ด้านกิจกรรมนักเรียน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามความสามารถ ความสนใจ เพื่อเอื้อต่อการทำางาน 3) ด้านโครงการพิเศษ ควรกำหนดงานโครงการพิเศษไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและกำหนดผู้รับผิดชอบงานโครงการพิเศษให้ชัดเจน 4) ด้านงานปกครอง ควรจัดทำคู่มือนักเรียนเพื่อชี้แจงเรื่องระเบียบและข้อปฏิบัติตาม ๆ 5) ด้านสวัสดิการนักเรียนควรจัดเตรียมพยาบาล เวชภัณฑ์ให้เพียงต่อความต้องการ และจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ด้านงานพยาบาลประจำอยู่ที่ห้องพยาบาล

คฑาธุ ขันไชย (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูที่ปฏิบัติงาน กิจกรรมแนะแนว 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 ความมีการประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรค การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และ 3) กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม ความมีครูที่สำเร็จการศึกษาทางด้านจิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา และสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนที่ใช้ บริการ การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม

ชนะจิต คำแหงและนงลักษณ์ ใจกลาง (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และ การบริหารกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมคิดวางแผนจัดทำนโยบาย การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นการประชาสัมพันธ์ และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนจัดตั้งชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา 2) สถานศึกษาต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันประสานงานกับหน่วยงาน ส่วนท้องถิ่น 3) สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) สถานศึกษาต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันวางแผนจัดทำเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา โดยให้ตัวแทนนักเรียนองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

บาร์เนส (Barnes, 1990: 337) ได้ศึกษาบทบาทของกิจกรรมนักเรียนในโปรแกรมของโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา พบว่า บทบาทของกิจกรรมนักเรียนไม่มีความแตกต่างระหว่างมุ่งมองปัจจุบันของนักธุรกิจและครู ในส่วนความคาดหวัง ทัศนคติในปัจจุบันก็พบว่า ไม่แตกต่างกันสิ่งที่ทั้งครูและผู้บริหารดำเนินถึงคือ การพัฒนากิจกรรมนักเรียน การประเมินโปรแกรมการฝึกผู้นำนักเรียน

บรันเนนท์ (Burnett, 1996: 282) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสำเร็จของนักเรียนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร ส่งผลกระทบต่อทางการเรียนของนักเรียน นักเรียนที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน มีแนวโน้มจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า นักเรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน

ไฮเดล และ เกียร์ (Haidle; & Keith, 1996: 142) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการสนับสนุนให้ผู้ปกครองส่งนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนคริสเตียน พบว่า โรงเรียนที่

ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมคือ โรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมนักเรียนได้อย่างดีเยี่ยม เหมาะสมกับวัยของนักเรียน และมีครุฑ์ค่อยดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ริชาร์ด (Richard, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศีลธรรม จริยธรรมและชุมชนวิทยากรณีศึกษา สิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนานักเรียน พบร่วมกับ มาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสามารถสร้างได้ในทำการศึกษา และเน้นบทบาทของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานักเรียน

โฮลโลเวย์ (Holoway, 2002: Online) ได้ศึกษาภาระสอนนอกหลักสูตร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มาจากการได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนอกหลักสูตร และนักเรียนจะได้ความรู้และประสบการณ์จากการทำกิจกรรมด้วย นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักในสังคม กิจกรรมนอกหลักสูตร จึงก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ทำให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างทักษะทางสังคม การที่นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร ยังพบว่าเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมขอบเขตมากกว่าในโรงเรียนมากกว่าเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม การที่เด็กทำกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาใดก็จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชานั้น เช่น เด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์จะมีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ด้วย

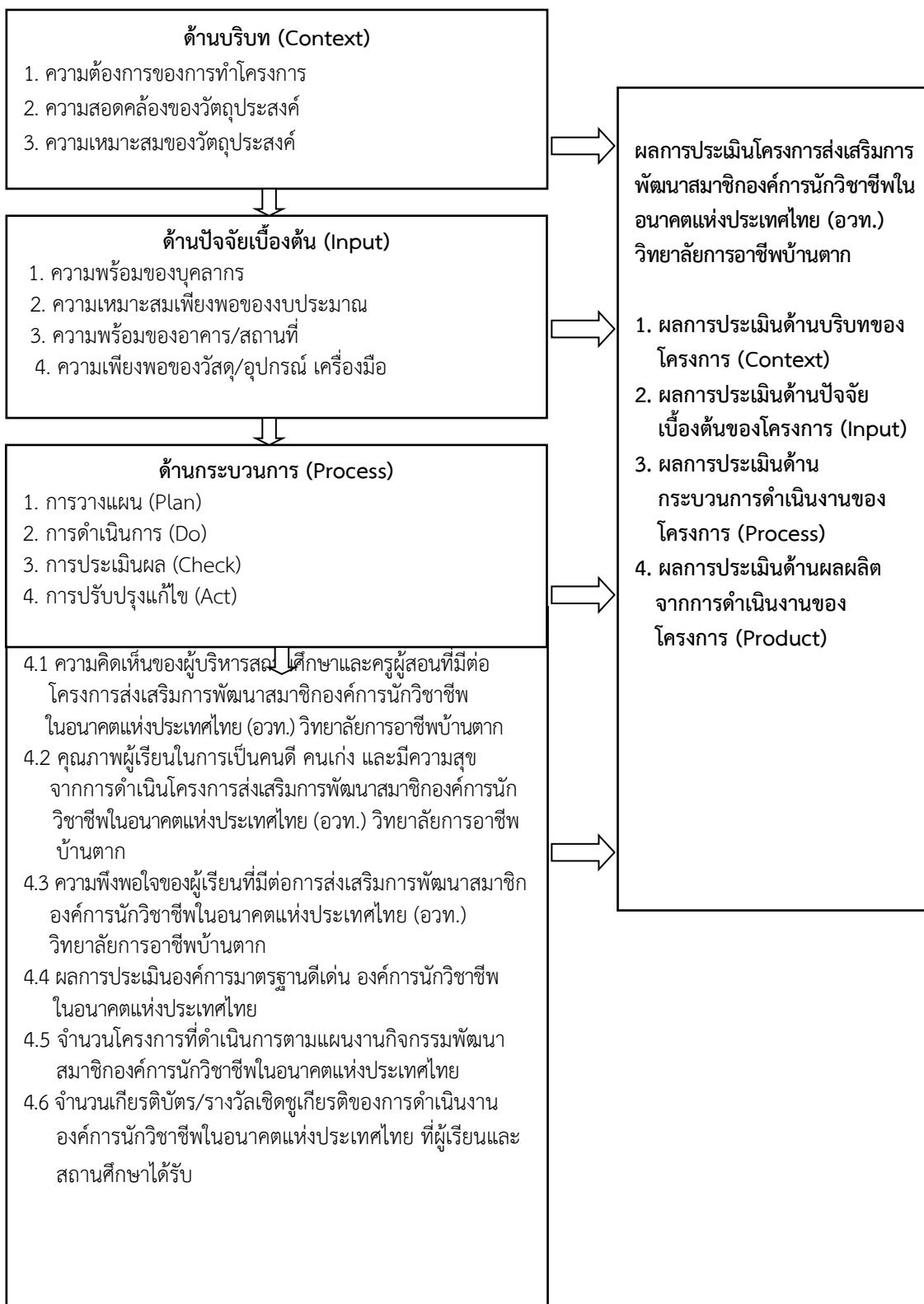
ลอร์เซ่น (Laursen, 2003: Online) ได้ศึกษาหลักการของความมีวินัยที่สำคัญ พบร่วมกับหลักการของความมีวินัยที่ทำให้มีประสิทธิภาพนั้น จะอยู่บนพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์ถึงการพัฒนาความมีวินัยในตนเองและการนับถือตนเอง โดยให้ความมีวินัยเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับนักเรียน

บอลเดอร์สัน (Balderson, 2007) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่มีพฤติกรรมในด้านการละเลยหน้าที่และพฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอาเภอเมือง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนักเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบซึ่งส่งเสริมด้านการมีความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นกลุ่มที่แสดงผลสัมฤทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวมาทั้งหมดไปในทิศทางที่ปรารถนา แต่ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ พบร่วมกับ ยังมีผลบกรaffic ผลกระทบต่อพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น พฤติกรรมด้านการเข้าสังคมในทางบวกและพฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา ความขัดแย้งระหว่างนักเรียน

กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

จากที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการพัฒนา กิจกรรมของผู้เรียนเป็นการเสริมการเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดีมีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และพัฒนาองค์กรและสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งให้ผู้เรียนหรือสมาชิกเป็นคนดี คนเก่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ดังนั้นผู้ประเมินจึงสนใจที่จะประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการประเมินโครงการแบบซีป (CIPP Model: Context-Input-Process-Product) มาใช้ในการประเมินโครงการ เนื่องจากเป็นการประเมินอย่างมีระบบ มีกระบวนการร่วมกันและสกัดข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจได้ถูกต้อง เป็นการประเมินโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำการ

ประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบท (Context) เป็นการประเมินความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ของโครงการและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินความเหมาะสม/ความสอดคล้องและความเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ที่จะ อำนวยความสะดวกให้โครงการดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ การประเมินกระบวนการ (Process) เป็น การประเมินที่ค้นหาข้อบกพร่องแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างดำเนินการ และการประเมินผล ผลิต (Product) เป็นการประเมินเบรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อให้ การประเมินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้ประเมินได้กำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินโครงการ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการประเมิน

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ครั้งนี้ เป็นการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินโครงการและขั้นตอนการประเมินโครงการ
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการประเมินโครงการและขั้นตอนการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก แบ่งเป็น 2 ตอน คือ รูปแบบการประเมินโครงการ และขั้นตอนการประเมินโครงการ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 รูปแบบการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ครั้งนี้ ใช้รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) ของ สต็ฟเฟิลเบิม (Strufflebeam, D.L., 1983 : 123) ประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท (Context Evaluation) ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และด้านผลผลิต (Product Evaluation)

ดังนั้นการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก จึงประกอบด้วยกระบวนการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation: C)
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation: I)
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P)
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)

จากการบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ที่จะดำเนินการประเมินในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินโครงการ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 กรอบแนวทางการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

| วัตถุประสงค์ของการประเมิน | ตัวชี้วัด/ตัวแปรที่มุ่งศึกษา | แหล่งข้อมูล/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล | วิธีการเก็บข้อมูล/เครื่องมือ | วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล | เกณฑ์การประเมิน |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| 1. เพื่อประเมินบริบท | 1. ความต้องการการทำการสำรวจ 2. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ 3. ความเหมาะสมสมของวัตถุประสงค์ | - ผู้บริหารสถานศึกษา และครุผู้สอน | - แบบสอบถาม | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ S.D. ≤ 1 |
| 2. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้น | 1. ความเหมาะสมสมของบุคลากร 2. ความเหมาะสมสมเพียงพอของงบประมาณ 3. ความเหมาะสมสมของอาคาร/สถานที่ 4. ความเหมาะสมสมเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ | - ผู้บริหารสถานศึกษา และครุผู้สอน | - แบบสอบถาม | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ S.D. ≤ 1 |
| 3. เพื่อประเมินกระบวนการ | 1. การวางแผน (Plan) 1.1 การประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงาน 1.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงาน 1.3 การจัดทำแผนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ | - ผู้บริหารสถานศึกษา และครุผู้สอน | - แบบสอบถาม | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ S.D. ≤ 1 |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ ของการประเมิน | ตัวชี้วัด/ตัวแปร ที่มุ่งศึกษา | แหล่งข้อมูล/กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูล | วิธีการเก็บ ข้อมูล/เครื่องมือ | วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล | เกณฑ์การ ประเมิน |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | 2. การดำเนินการ (Do) 2.1 ดำเนินกิจกรรมไปตามปฏิทินการปฏิบัติงาน 2.2 มีการประสานงานระหว่างผู้รับผิดชอบ 2.3 ผู้บริหารสนับสนุนและجزใจในการทำงาน 2.4 มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้อื้อต่อการดำเนินงานตามกิจกรรมภายใต้โครงการ | - ผู้บริหารสถานศึกษา และครุพัฒน์ | - แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ $S.D. \leq 1$ |
| | 3. การติดตามและประเมินผล (Check) 3.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล 3.2 มีการประชุมวางแผนติดตามและประเมินผล 3.3 มีการติดตามและประเมินผลพร้อมทั้งสรุปและรายงานผล | - ผู้บริหารสถานศึกษา และครุพัฒน์ | - แบบสอบถาม | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ $S.D. \leq 1$ |
| | 4. การปรับปรุงแก้ไข(Act) 4.1 มีการนำผลการติดตามและประเมินเข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไข 4.2 มีการดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคให้สอดคล้องเหมาะสมกับกิจกรรมของโครงการ 4.3 มีการรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย | - ผู้บริหารสถานศึกษา และครุพัฒน์ | - แบบสอบถาม | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ $S.D. \leq 1$ |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์ของ การประเมิน | ตัวชี้วัด/ตัวแปรที่มุ่ง ศึกษา | แหล่งข้อมูล/ กลุ่มเป้าหมาย | วิธีการเก็บ ข้อมูล/เครื่องมือ | วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล | เกณฑ์การ ประเมิน |
|----------------------------|---|---|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| 4. เพื่อประเมิน ผลผลิต | 4.1 ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครุพัฒนบุรีต่อโครงการ 4.2 ความพึงพอใจของ ผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริม การพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการ อาชีพบ้านตาด | - ผู้บริหาร สถานศึกษา และ ครุพัฒนบุรี - ผู้เรียน | - แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ $S.D. \leq 1$ |
| | 4.3 คุณภาพผู้เรียนใน การเป็นคนดี คนเก่งและ มีความสุข | - ผู้เรียน | - แบบประเมิน ตนเองของผู้เรียน | \bar{X} , S.D. | $\bar{X} \geq 3.50$ $S.D. \leq 1$ |
| | 4.4 ผลการประเมิน องค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย | - งานศูนย์ข้อมูล สารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด | - แบบรายงาน | หรือญูรังวัล | หรีญูทอง |
| | 4.5 จำนวนโครงการที่ ดำเนินการตาม แผนงานกิจกรรม พัฒนาสมาชิกองค์กร นักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย | - งานศูนย์ข้อมูล สารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด | - แบบรายงาน | จำนวน | 20 โครงการ |
| | 4.6 จำนวนเกียรติบัตร/ รางวัลเชิดชูเกียรติของ การดำเนินงานองค์กร นักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย ที่ ผู้เรียนและสถานศึกษา ได้รับ | - งานศูนย์ข้อมูล สารสนเทศ วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด | - แบบรายงาน | จำนวน | 5 รางวัล |
| | 4.7 ผลการสัมภาษณ์ | - ผู้บริหาร สถานศึกษา ครุ และผู้เรียน | - แบบสัมภาษณ์ | วิเคราะห์เนื้อหา | |

รายละเอียดของการประเมินแต่ละด้าน ดังนี้

1. การประเมินด้านบริบท เป็นการตรวจสอบความต้องการจำเป็นของโครงการ และประเมิน สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด เกี่ยวกับความต้องการของการ ทำโครงการและสถานศึกษา ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับบริบท นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และของสถานศึกษา และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก อันที่จะทำให้โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สำหรับการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้แก่ ประเมินปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอาคาร/สถานที่ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ

3. การประมวลผลการ เป็นการตรวจสอบประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของโครงการ สำหรับการประเมินโครงการครั้งนี้ เป็นการตรวจสอบกระบวนการภาระวางแผนดำเนินงาน การดำเนินการจัดกิจกรรมของโครงการ การติดตามประเมินผล การแก้ไขและปรับปรุง

4. การประเมินผลผลิต เป็นการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ประเมินเกี่ยวกับ 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 2) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 3) คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 4) ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 5) จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 6) จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงาน องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ และ 7) การสัมภาษณ์ การประเมินโครงการเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลจากแบบสอบถาม และเสริมข้อมูลเชิงประจำให้ชัดเจน ยิ่งขึ้น โดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ปีการศึกษา 2561

1.2 ขั้นตอนการประเมินโครงการ

ผู้ประเมินได้ดำเนินการประเมินโครงการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ของการประเมินโครงการ คือ ประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ตามรูปแบบการประเมินโครงการแบบชิป (CIPP Model) ของ สตัฟเฟิลเบิม (Strufflebeam, D.L., 1983 : 123) ที่ประเมินในด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) และการประเมินโครงการ

3. กำหนดโครงสร้างของการประเมิน โดยแสดงสิ่งที่จะศึกษาหรือตัวแปร แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์ที่ใช้การประเมิน โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบชิป (CIPP Model) เป็นกรอบการประเมิน

4. กำหนดขอบเขตและหัวข้อการประเมิน โดยกำหนดมิติที่ประเมิน ข้อคำถาม และผู้ให้ข้อมูล ตามความเหมาะสม
5. สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามโครงสร้างของการประเมิน ที่กำหนดไว้แล้วมาขยายรายละเอียดของข้อคำถามตามมิติที่ประเมิน และลิ่งที่ประเมิน
6. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจและปรับปรุงแก้ไข
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
8. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง
9. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อยืนยันข้อมูลจากแบบสอบถาม และเพื่อเสริมข้อมูลให้ชัดเจนขึ้น

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้ประเมินกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 2.1 ประชากรที่ใช้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 36 คน และผู้เรียน จำนวน 771 คน เป็นบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้นจำนวน 810 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 33 คน และผู้เรียน จำนวน 262 เป็นบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 298 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชุม ศรีสะอด, 2556: 42-43) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงตำแหน่ง/สถานภาพ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนที่ใช้ตอบแบบสอบถามในการประเมินโครงการ

| ตำแหน่ง/สถานภาพ | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------------|--------------|--------------------|
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 3 | 3 |
| ครูผู้สอน | 36 | 33 |
| ผู้เรียน | 771 | 262 |
| รวม | 810 | 298 |

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมจำนวน 7 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือเป็นครูผู้สอนของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ที่ร่วม

ดำเนินงานในโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

2.3.2 ผู้เรียน จำนวน 10 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ที่ร่วมดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มี 2 ชนิด คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้วยแบบสอบถาม

| กลุ่มตัวอย่าง | ประเด็นที่ประเมิน |
|------------------------------------|--|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน | ด้านบริบท (Context) - ความต้องการของโครงการและสถานศึกษา ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| กลุ่มตัวอย่าง | ประเด็นที่ประเมิน |
|---------------|--|
| | <p>ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเหมาะสมของบุคลากร ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ ความเหมาะสมของอาคาร/สถานที่ และความเหมาะสมเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ <p>ด้านกระบวนการ (Process)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความพร้อมในการวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข <p>ด้านผลผลิต (Product)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข |
| 2. ผู้เรียน | <p>ด้านผลผลิต (Product)</p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข - ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข |

ตารางที่ 12 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ด้วยแบบสัมภาษณ์

| กลุ่มผู้ให้ข้อมูล | ประเด็นที่สัมภาษณ์ |
|------------------------------------|--|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน | <ul style="list-style-type: none"> - ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ด้านผลผลิตของโครงการ |
| 2. ผู้เรียน | <ul style="list-style-type: none"> - ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข |

ลักษณะของเครื่องมือแต่ละชนิด

ลักษณะของเครื่องมือแต่ละชนิด มีดังนี้

1. แบบสอบถาม ใช้สำหรับประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ตามรูปแบบการประเมินแบบซิป

(CIPP Model) โดยการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต จำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

1.1 การประเมินด้านบริบท มีแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามบริบทของโครงการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.2 การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น มีแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

1.3 การประเมินด้านกระบวนการ มีแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามด้านกระบวนการของโครงการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

1.4 การประเมินด้านผลผลิต มีแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อ โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามการประเมินตนเองของผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และ มีความสุข

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนา สมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สำหรับผู้เรียน รายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละฉบับ มีดังนี้

1. การประเมินด้านบริบทของโครงการ

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เกี่ยวกับบริบทของโครงการ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความต้องการของการทำโครงการ ความสอดคล้อง และเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ความความเหมาะสมของบุคลากร ความเหมาะสมเพียงพอ ของงบประมาณ ความเหมาะสมของอาคาร/สถานที่ ความเหมาะสมเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับโครงการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การประเมินด้านกระบวนการ

ฉบับที่ 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนัก
วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เกี่ยวกับกระบวนการของ
โครงการ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล และ
การปรับปรุงแก้ไข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การประเมินด้านผลผลิต

ฉบับที่ 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพใน
อนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการ
ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ
บ้านตาก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ฉบับที่ 5 สำหรับผู้เรียน เป็นแบบสอบถามการประเมินตนเองของผู้เรียนในการเป็นคนดี
คนเก่ง และมีความสุข แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินตนเองของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิก
องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ฉบับที่ 6 สำหรับผู้เรียน เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการ
พัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิก
องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับประเมินความคิดเห็นที่มีต่อผลผลิตของโครงการส่งเสริมการ
พัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี
ต่อผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)
วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้เรียนประเมินความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

ซึ่งแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้เรียน โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

3. แบบรายงาน ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบรายงานผลการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ฉบับที่ 2 แบบรายงานจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ฉบับที่ 3 แบบรายงานจำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม ผู้ประเมินสร้างแบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ โดยแต่ละฉบับมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาวัตถุประสงค์ในการประเมิน

2) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) และรูปแบบการประเมินโครงการ

3) กำหนดโครงสร้างของการประเมิน โดยแสดงถึงสิ่งที่จะศึกษา แหล่งข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ จำแนกตามโครงสร้างของการประเมิน ตามรูปแบบของแบบประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต

4) กำหนดขอบเขตและประเด็นการประเมิน สร้างแบบสอบถามตามโครงสร้างของการประเมินที่กำหนดไว้ แล้วขยายรายละเอียดของข้อคำถามตามมิติที่ประเมิน สิ่งที่ประเมิน และกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นผู้ประเมินนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความ

ครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการจะวัด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านได้แก่

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ชูทัน อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทุวงศ์ อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

3) ดร.สงวน หอกคำ ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) ดร.ศยามล นิติพงศ์สุวรรณ ครุชานा�ณการพิเศษ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5) ดร.เร่งรัด สุทธิสิน กรรมการผู้จัดการบริษัทภูดี เพอร์ติไลเซอร์ องกรีคัลเจอร์ล จำกัด จังหวัดกำแพงเพชร

นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปที่แสดงว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 71) ซึ่งรายการคำามในแบบสอบถามทุกฉบับใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำามบางข้อต้องปรับปรุง ด้านจำนวนภาษา ผู้ประเมินได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามแต่ละฉบับไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1) แบบสอบถามฉบับที่ 1 ฉบับที่ 2 ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 นำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร สถานศึกษาและครุผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครุผู้สอน ของวิทยาลัยการอาชีพเกษตรฯ จำนวนน้ำมหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า (Alpha Coefficient Method หรือ α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 116-117) ได้ค่าความเชื่อมั่น ฉบับที่ 1 เท่ากับ 0.914 ฉบับที่ 2 เท่ากับ 0.920 ฉบับที่ 3 เท่ากับ 0.918 และ ฉบับที่ 4 เท่ากับ 0.927

2) แบบสอบถามฉบับที่ 5 และ ฉบับที่ 6 นำไปทดลองใช้กับผู้เรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้เรียนของวิทยาลัยการอาชีพเกษตรฯ จำนวนน้ำมหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient Method หรือ α – Coefficient) ตาม วิธีของ ครอนบาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 116-117) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .873

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

2.2 กำหนดขอบเขตและประเด็นการสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษาและครุผู้สอน โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก และ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้เรียน โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาก

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 1 ฉบับ

2) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เรียน จำนวน 1 ฉบับ

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 ฉบับไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อความ และความถูกต้องชัดเจนของภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจสอบแบบสอบถาม

2.5 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์ และความถูกต้องของการใช้ภาษา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.6 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.7 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ประเมินดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระยะเวลาในการประเมินเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินก่อนเริ่มดำเนินโครงการ ระหว่างตุลาคม – พฤศจิกายน 2560 ใช้แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นผู้ตอบ

ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ระหว่าง ธันวาคม 2560 – กรกฎาคม 2561 ใช้แบบสอบถาม ฉบับที่ 3 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เป็นผู้ตอบ

ระยะที่ 3 ประเมินหลังเสร็จสิ้นโครงการ ระหว่าง สิงหาคม 2561 – กันยายน 2561 ใช้แบบสอบถาม ฉบับที่ 4 และฉบับที่ 5 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน เป็นผู้ตอบ

และผู้ประเมินได้ใช้แบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ระหว่าง สิงหาคม – กันยายน 2561

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ผู้ประเมินแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

2. ผู้ประเมินติดตาม และรวบรวมแบบสอบถามที่เป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ และนำมามาตรฐานของครบทั่ว ถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

ผู้ประเมินนำข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและจากแบบสัมภาษณ์ มาจัดกระทำ ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียน และชุมชน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการของโครงการ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

1.2 การประเมินด้านผลผลิตของโครงการ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด |

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553: 69) มีความหมายดังนี้

2.1 การประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการของโครงการ แปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

| | |
|-----------------------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | หมายถึง ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

2.2 การประเมินด้านผลผลิตของโครงการ แปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

| | |
|-----------------------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | หมายถึง มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | หมายถึง มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | หมายถึง มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | หมายถึง มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | หมายถึง มีความคิดเห็น/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณค่าของโครงการโดยรวม ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการ ใช้เกณฑ์ของ รัตนะ บัวสนธิ (2552 : 71) กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผลการประเมิน เหมาะสม โดยมีเกณฑ์ดังนี้

3.1 ด้านบริบท ใช้เกณฑ์การประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ผลการประเมิน
เหมาะสม

3.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ใช้เกณฑ์การประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ผลการประเมิน
เหมาะสม

3.3 ด้านกระบวนการ ใช้เกณฑ์การประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป ผลการประเมิน
เหมาะสม

3.4 ด้านผลผลิต

3.4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ใช้เกณฑ์การประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.50 หรือระดับมากขึ้นไป ผลการประเมิน ผ่าน

3.4.2 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ใช้เกณฑ์การประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.50 หรือระดับมากขึ้นไป ผลการประเมิน ผ่าน

3.4.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ใช้เกณฑ์การประเมิน ค่าเฉลี่ย 3.50 หรือระดับมากขึ้นไป ผลการประเมิน ผ่าน

3.4.4 ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ใช้เกณฑ์การประเมิน รางวัลระดับเหรียญทอง ผลการประเมิน ผ่าน

3.4.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ใช้เกณฑ์การประเมิน เป้าหมายละ 5 โครงการขึ้นไป ผลการประเมิน ผ่าน

3.4.6 จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ใช้เกณฑ์การประเมิน 10 รางวัลขึ้นไป ผลการประเมินผ่าน

4. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการจากแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม มาจัดระบบ และทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ระดับความเหมาะสม ระดับความคิดเห็น ระดับความรู้/การปฏิบัติ ของผู้เรียน และระดับความพึงพอใจ จากการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ย \bar{X} โดยใช้สูตร (ชูครี วงศ์รัตนะ, 2553: 34-35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} = แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ = แทนผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

n = แทนจำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ชูครี วงศ์รัตนะ, 2553: 60-61)

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

| | |
|--------------|------------------------------------|
| เมื่อ S.D. | = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| n | = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| $\sum X$ | = ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด |
| $(\sum X)^2$ | = ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง |

4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence = IOC) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554: 141-142)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

| |
|--|
| เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง |
| $\sum R$ แทน คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ |
| N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |

คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้
+1 หมายถึง แนวโน้มว่าจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้น
สอดคล้องกับจุดประสงค์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้น
สอดคล้องกับจุดประสงค์
-1 หมายถึง แนวโน้มว่าจุดประสงค์ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นไม่
สอดคล้องกับจุดประสงค์

5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha Coefficient) ของครอนบาก (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556: 117)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

| |
|--|
| เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น |
| n = จำนวนข้อของแบบสอบถาม |
| S_i^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ |
| S_t^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ผู้ประเมินได้วิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบรายงาน ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ประเมิน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

| | | |
|-----------|-----|----------------------|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ครั้งนี้ ผู้ประเมินนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.3 ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.4 ผลการประเมินด้านกระบวนการของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.5 ผลการประเมินด้านผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.5.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.5.2 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขจากการดำเนินโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.5.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.5.4 ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย

4.5.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีฟในอนาคตแห่งประเทศไทย

4.5.6 จำนวนเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับ

4.5.7 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครุผู้สอน และผู้เรียนเกี่ยวกับผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ประเมินได้นำแบบสอบถามจำนวน 6 ฉบับ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครุผู้สอน จำนวน 33 คน รวมจำนวน 36 คน และ ผู้เรียน จำนวน 262 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 298 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์สถานภาพโดยค่าสถิติพื้นฐาน แยกตามสถานภาพ ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|------------|
| ผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอน (n=36) | | |
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 21 | 58.33 |
| หญิง | 15 | 41.67 |
| รวม | 36 | 100 |
| 2. ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 28 | 77.78 |
| ปริญญาโท | 7 | 19.44 |
| ปริญญาเอก | 1 | 2.78 |
| รวม | 36 | 100 |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------|--------|
| 3. ปฏิบัติหน้าที่ | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 3 | 8.33 |
| ครุพัสดน์สอน | 33 | 91.67 |
| รวม | 36 | 100 |
| 4. ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 7 | 19.44 |
| 10 – 19 ปี | 18 | 50.00 |
| 20 – 29 ปี | 8 | 22.22 |
| 30 ปีขึ้นไป | 3 | 8.34 |
| รวม | 36 | 100 |
| ผู้เรียน (n=262) | | |
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 151 | 57.63 |
| หญิง | 111 | 42.37 |
| รวม | 262 | 100 |
| 2. ระดับการศึกษา | | |
| ประกาศนียบตรวิชาชีพ (ปวช.) | 217 | 82.82 |
| ประกาศนียบตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) | 45 | 17.18 |
| รวม | 262 | 100 |

จากตารางที่ 13 ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุพัสดน์สอน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 58.33) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 77.78) ปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นครุพัสดน์สอน (ร้อยละ 91.67) และมีประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี (ร้อยละ 50.00) ผู้เรียน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.63) และเป็นผู้เรียนระดับประกาศนียบตรวิชาชีพ (ปวช.) (ร้อยละ 82.82)

4.2 ผลการประเมินด้านบริบท

การประเมินด้านบริบทของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดัง ตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบริบทของโครงการ ($n = 36$)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|--|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| | ความต้องการของการทำโครงการ | | | | | |
| 1. | ต้องการส่งเสริมการพัฒนาสามารถคิดเห็น นักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาบ้านตาก | 4.16 | 0.76 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 2. | ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในดำรงชีวิต | 4.24 | 0.83 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 3. | ต้องการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงาน องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ¹ ประเทศไทย | 4.24 | 0.75 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 4. | ต้องการพัฒนาองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยอาชีวศึกษา บ้านตาก ให้ผลการประเมินองค์กร มาตรฐานดีเด่น อุปถัมภ์ในระดับหรือยุทธศาสตร์ | 3.85 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 4.12 | 0.64 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ | | | | | |
| 5. | วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 | 3.95 | 0.77 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 6. | วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ | 4.25 | 0.67 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 7. | วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 | 4.82 | 0.91 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน | ผลการประเมิน |
|--------|---|-----------|------|------------------|---------------------|--------------|
| 8. | วัตถุประสงค์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | 3.73 | 0.65 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 9. | วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา | 3.85 | 0.94 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 10. | วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับกิจกรรม ที่กำหนดภายใต้โครงการ | 3.92 | 0.82 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 4.08 | 0.66 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของ โครงการ | | | | | |
| 11. | วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับ จากสังคม | 4.46 | 0.81 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 13. | วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพ บ้านதக | 4.35 | 0.65 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 4.40 | 0.54 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวมด้านบริบท | 4.20 | 0.47 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |

จากตารางที่ 14 พบร่วมกัน ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์สอนด้านบริบท ของโครงการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบร่วมกัน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ความต้องการของการทำโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) ซึ่งทุกประเด็นผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณารายประเด็น ความต้องการของการทำโครงการ พบร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในชีวิต ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ต้องการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการพัฒนาองค์การนักวิชาชีพในอนาคต

แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ให้ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น อยู่ในระดับเหรียญทอง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.85)

ประเด็นความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัตถุประสงค์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.65)

ประเด็นความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติ良เป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น

การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 135

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์ ด้านปัจจัยเบื้องต้น ($n = 36$)

| ข้อที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน | ผลการประเมิน |
|--------|--|-----------|------|------------------|---------------------|--------------|
| | ความพร้อมของบุคลากร | | | | | |
| 1. | ความเหมาะสมของครุภัณฑ์ดิจิทัลของโครงการ | 4.25 | 0.67 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 2. | ความเหมาะสมของบุคลากรภายนอกสถานศึกษาที่ร่วมโครงการ | 4.15 | 0.87 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน | ผลการประเมิน |
|--------|--------------------------------------|-----------|------|------------------|---------------------|--------------|
| 3. | ความเหมาะสมของผู้เรียนที่ร่วมโครงการ | 3.65 | 0.87 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 4.01 | 0.46 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|-------------|-------------|------------|---------------------------------------|----------------|
| 4. | งบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการบริหารโครงการ | 3.86 | 0.61 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 5. | งบประมาณมีความเหมาะสมเพื่อการดำเนินการกิจกรรมภายใต้โครงการ | 4.47 | 0.71 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 4.16 | 0.59 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ | | | | | |
| 6. | อาคาร/สถานที่ภายในสถานมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ | 3.72 | 0.99 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 7. | สถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมตามโครงการ | 4.25 | 0.82 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 3.99 | 0.61 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | ความเหมาะสมของวัสดุ และอุปกรณ์ | | | | | |
| 8. | วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการ | 4.15 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| 9. | วัสดุ/อุปกรณ์ และเครื่องมือ ที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ มีความเหมาะสมกับความต้องการ | 4.32 | 0.83 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวม | 4.23 | 0.75 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |
| | เฉลี่ยรวมปัจจัยเบื้องต้น | 4.09 | 0.47 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | เหมาะสม |

จากการที่ 15 พบร่วมกันได้ประเมินค่าเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75) รองลงมาเป็น ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.59) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของอาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.61) ทุกประเด็นผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาประเด็นความพร้อมของบุคลากร พบร่วมกันได้ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของครูผู้รับผิดชอบโครงการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของบุคลากรภายนอกสถานศึกษาที่ร่วมโครงการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.87)

ประเด็นความเหมาะสมเพียงของงบประมาณ พบร่วมกันได้ประเมินค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณมีความเหมาะสมเพื่อการดำเนินการกิจกรรมภายใต้โครงการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ งบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการบริหารโครงการ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.61)

ประเด็นความเหมาะสมของอาคารสถานที่ พบร้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานที่ภายในออกสถานศึกษามีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมตามโครงการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.82) รองลงมา คือ อาคาร/สถานที่ภายในสถานศึกษาและสถานที่ภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.99)

ประเด็นความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ พบร้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัสดุ/อุปกรณ์ และเครื่องมือ ที่สนับสนุนการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ มีความเหมาะสมกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78)

4.4 ผลการประเมินด้านกระบวนการ

การประเมินด้านกระบวนการของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์สอน ด้านกระบวนการ
(n = 36)

| ข้อที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | เกณฑ์การประเมิน | ผลการประเมิน |
|--------|---|-----------|------|------------------|---------------------|--------------|
| | การวางแผน (Plan) | | | | | |
| 1. | มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน | 3.85 | 0.75 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 2. | มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง | 3.76 | 0.76 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 3. | มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบ | 4.25 | 0.74 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | เฉลี่ยรวม | 3.95 | 0.52 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | การดำเนินการ (Do) | | | | | |
| 4. | การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมเป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน | 4.15 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 5. | มีการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบ | 4.35 | 0.67 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

| | | | | | | |
|-----|--|------|------|-----|---------------------|------|
| 6. | ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตาม กิจกรรมของโครงการ | 3.75 | 0.58 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 7. | จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการ ดำเนินงานตามกิจกรรมของโครงการ | 4.25 | 0.63 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | เฉลี่ยรวม | 4.12 | 0.43 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | การติดตามและประเมินผล (Check) | | | | | |
| 8. | มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและ ประเมินผลตามกิจกรรมของโครงการ | 4.29 | 0.83 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 9. | มีการประชุมวางแผนติดตามและประเมินผล ตามกิจกรรมของโครงการ | 3.94 | 0.88 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 10. | มีการประเมินผลระหว่างดำเนินกิจกรรม | 4.35 | 0.74 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|---|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 11. | มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรม | 3.91 | 0.85 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 12. | มีการสรุป และรายงานการจัดกิจกรรม | 3.85 | 0.88 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | เฉลี่ยรวม | 4.06 | 0.44 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | การปรับปรุงและแก้ไข (Act) | | | | | |
| 13. | มีการนำเอาปัญหาและอุปสรรคจากการติดตามผลการดำเนินโครงการเข้าที่ประชุมเพื่อหาทางแก้ไข | 4.28 | 0.83 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 14. | มีการระดมความคิดจากทุกฝ่ายเพื่อหาทางแก้ปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการ | 3.75 | 0.87 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 15. | มีการดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคให้สอดคล้อง เหมาะสมกับ | 3.65 | 0.94 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 16. | จัดให้มีรายงานผลการดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ | 4.05 | 0.82 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | เฉลี่ยรวม | 3.92 | 0.38 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | เฉลี่ยรวมกระบวนการ | 4.01 | 0.29 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

จากตารางที่ 16 พบร่วมกันว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านกระบวนการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.29) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) รองลงมาเป็น การติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.44) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงและแก้ไข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.38) ทุกประเด็นผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ประเด็นการวางแผน พบร่วมกันว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75)

ประเด็นการดำเนินการ พบร่วมกันว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามกิจกรรมของโครงการ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63)

ประเด็นการติดตามและประเมินผล พบร่วมกับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผล ระหว่างดำเนินกิจกรรม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลตามกิจกรรมของโครงการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.83)

ประเด็นการปรับปรุงแก้ไข พบร่วมกับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาปัญหาและอุปสรรค จากการติดตามผลการดำเนินโครงการเข้าที่ประชุมเพื่อหาทางแก้ไข ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ จัดให้มีรายงานผลการดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.82)

4.5 ผลการประเมินด้านผลผลิต

การประเมินด้านผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 17 - 23

4.5.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอนที่มีต่อโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาก ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริม การพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัย การอาชีพบ้านตาก
($n = 36$)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|--|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 1. | การดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการ พัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย (อวท.) ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติตน เป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม | 3.85 | 0.81 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|--|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 2. | มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงาน กิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย หลากหลาย | 3.87 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 3. | การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพ ในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอน ในสถานศึกษา ได้ผลดียิ่งขึ้น | 4.02 | 0.87 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 4. | การดำเนินงานตามโครงการ เป็นการสร้าง ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษาทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและ ต่างสถานศึกษา | 3.81 | 0.85 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 5. | นักเรียน นักศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถของ ตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม | 3.78 | 0.81 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 6. | การดำเนินงานตามโครงการ เป็นการเสริม การเรียนการสอนวิชาชีพให้ได้ผลดี มี มาตรฐานสูงยิ่งขึ้น | 3.85 | 0.86 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 7. | สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่ สมาชิกขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ประเทศไทย | 3.75 | 0.95 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 8. | เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สถานศึกษา กับองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย และองค์กรอื่น | 4.11 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 9. | ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับหรือยุทธศาสตร์ | 4.20 | 0.69 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|--|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 10. | ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/ รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป | 4.29 | 0.80 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.93 | 0.42 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

จากการที่ 17 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในการรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยอย่างน้อย 10 รางวัลขึ้นไป ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) รองลงมา ได้แก่ ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับเหรียญทอง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.69) ทุกข้อผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5.2 ผลการศึกษาคุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข
(n = 262)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|---|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 1. | สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ตามสถานภาพและกาลเทศะ | 4.07 | 0.67 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 2. | รู้และตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณ | 3.89 | 0.64 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|--|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 3. | ปฏิบัติโดยยึดตามกติกา ข้อตกลง/กฎ/ ระเบียบของสถานศึกษา | 4.22 | 0.64 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 4. | ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่ตนนับถือ | 3.58 | 0.66 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 5. | เสียสละกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญา ในการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม | 3.65 | 0.89 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 6. | อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทย อันดงงาม | 3.87 | 0.72 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 7. | ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม กำหนดโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของ ตนเองและผู้อื่น | 4.02 | 0.82 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 8. | มีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคม และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข | 4.25 | 0.89 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 9. | ได้รับการอบรมและพัฒนากระบวนการคิด โดยใช้เหตุผลความสามารถปฏิบัติได้ | 4.36 | 0.86 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 10. | มีทักษะในการใช้เหตุผลเพื่อการทำงานและ การแก้ไขปัญหา | 3.65 | 0.89 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 11. | มีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล | 3.98 | 0.87 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 12. | มีความสามารถในการนำเสนอผลงาน | 3.88 | 0.77 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 13. | มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม ในการสื่อสาร | 3.79 | 0.85 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 14. | จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์ได้ | 3.95 | 0.82 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 15. | สืบค้นข้อมูล และรับ-ส่งข้อมูล ทางอินเทอร์เน็ตได้ | 3.88 | 0.79 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | รายการประเมิน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ คิดเห็น | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|---|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 16. | มีทักษะในการวิเคราะห์สื่อ ใช้สื่อ และ ผลิตสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.42 | 0.71 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 17. | มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสุขกับ การเรียน และการฝึกปฏิบัติ | 4.21 | 0.81 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 18. | มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคและ วิธีการศึกษาเรียนรู้การในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ | 4.11 | 0.84 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 19. | มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ใหม่ ๆ เพื่อ การปฏิบัติงาน | 3.85 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 20. | มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึก ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง | 4.30 | 0.85 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | เฉลี่ยรวม | 3.95 | 0.41 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

จากตารางที่ 18 แสดงว่า คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ใน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการอบรมและพัฒนากระบวนการคิดโดย ใช้เหตุผลจนสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.86) รองลงมา ได้แก่ มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.85) และมีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ ต่อสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.89) ทุกข้อผ่าน เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การ นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข (n = 262)

| ข้อ ที่ | ความพึงพอใจของผู้เรียน | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความ พึงพอใจ | เกณฑ์การ ประเมิน | ผลการ ประเมิน |
|------------|---|-----------|------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 1. | การได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำงานและสามารถวิเคราะห์งานได้ | 4.80 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 2. | การมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน การติดตาม ประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมิน | 3.60 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 3. | มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | 4.10 | 0.85 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 4. | การได้รับการอบรมและพัฒนากระบวนการคิดโดยใช้เหตุผลความสามารถปฏิบัติได้ | 3.80 | 0.83 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 5. | การที่มีทักษะในการใช้เหตุผลเพื่อการทำงาน และการแก้ไขปัญหา | 3.75 | 0.78 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 6. | มีความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ | 3.60 | 0.75 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 7. | มีความสามารถในการเขียน และการทำรายงาน | 3.85 | 0.75 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 8. | มีความพึงพอใจต่อความสามารถในการนำเสนอผลงาน | 3.98 | 0.65 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 9. | มีความพึงพอใจต่อการมีทักษะในการจัดเก็บข้อมูลประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้ | 4.01 | 0.87 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| 10. | มีความพึงพอใจต่อการมีทักษะในการสืบค้นข้อมูล และรับ-ส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ | 3.89 | 0.75 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |
| | ค่าเฉลี่ยรวม | 3.94 | 0.41 | มาก | $\bar{X} \geq 3.50$ | ผ่าน |

จากการที่ 19 แสดงว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอกในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำงานและสามารถวิเคราะห์งานได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.85) และมีความพึงพอใจต่อการมีทักษะในการจัดเก็บข้อมูลประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87)

4.5.4 ผลจากแบบรายงานผลการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

| ปีการศึกษา | ผลการประเมิน |
|------------|-----------------------|
| 2560 | รางวัลระดับเหรียญเงิน |
| 2561 | รางวัลระดับเหรียญทอง |

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 ได้รับรางวัลเหรียญเงิน และปีการศึกษา 2561 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ซึ่งถือว่าปีการศึกษา 2561 ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดได้

4.5.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย ดังตารางที่ 21 – 22

ตารางที่ 21 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี และมีความสุข

| โครงการ | แผนพัฒนา (5 แผน) | | | | |
|--|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | แผนที่ 1 | แผนที่ 2 | แผนที่ 3 | แผนที่ 4 | แผนที่ 5 |
| 1. โครงการชาติศาสนा พระมหาภักตริย์ และประเพณีท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กิจกรรมวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษา 66 พรรษา) | ✓ | | | | |
| 2. โครงการชาติศาสนा พระมหาภักตริย์ และประเพณีท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กิจกรรมสืบสานประเพณีถวายเทียนจำนำพรรษา) | | | | ✓ | |
| 3. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | | | ✓ | | |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| นำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กิจกรรมปฐมนิเทศและเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม) | | | | |
| 4. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กิจกรรมวันไหว้ครู) | | ✓ | | |
| 5. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (กิจกรรม 12 สิงหาคมชาติ) | ✓ | | | |
| 6. โครงการส่งเสริมกิจกรรมองค์การ วิชาชีพ (คนดีและคนเก่งมีความสุข) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | ✓ | | |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| โครงการ | แผนพัฒนา (5 แผน) | | | | |
|---|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | แผนที่ 1 | แผนที่ 2 | แผนที่ 3 | แผนที่ 4 | แผนที่ 5 |
| 7. โครงการเดินทางไกลและอยู่ค่ายพัก แรมลูกเสือวิสามัญ ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง | | | | | ✓ |

จากตารางที่ 21 พบร่วม จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข ได้แก่ แผนที่ 1 จำนวน 2 โครงการ แผนที่ 2 จำนวน 1 โครงการ แผนที่ 3 จำนวน 2 โครงการ แผนที่ 4 จำนวน 1 โครงการ และแผนที่ 5 จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 7 โครงการ เกณฑ์การประเมินครั้งนี้กำหนดเกณฑ์ไว้ 5 โครงการ ดังนั้นจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงาน กิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในเป้าหมายที่ 1 จึงอ่าว่าผ่านเกณฑ์ การประเมินที่กำหนดไว้

**ตารางที่ 22 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพใน
อนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนเก่ง
และมีความสุข**

| โครงการ | แผนพัฒนา (5 แผน) | | | | |
|--|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | แผนที่ 1 | แผนที่ 2 | แผนที่ 3 | แผนที่ 4 | แผนที่ 5 |
| 1. โครงการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนมุ่งสู่อาชีวศึกษา | | | | | ✓ |
| 2. โครงการพัฒนาองค์กรนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | ✓ | | |
| 3. โครงการเสริมสร้างประชาธิปไตย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | ✓ | | |
| 4. โครงการพัฒนาองค์กรกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง | ✓ | | | | |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| โครงการ | แผนพัฒนา (5 แผน) | | | | |
|--|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | แผนที่ 1 | แผนที่ 2 | แผนที่ 3 | แผนที่ 4 | แผนที่ 5 |
| 5. โครงการส่งเสริมกิจกรรม “นิทรรศการผลงาน R-SA” และการประกวด “วัยรุ่นต้นแบบ” | | | | ✓ | |
| 6. โครงการส่งเสริมกิจกรรมองค์การวิชาชีพ กิจกรรมกีฬาสีภายใน “วก.บ้านตากเกมส์” ประจำปี 2561) | | ✓ | | | |
| 7. โครงการพัฒนา จริยธรรมนำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (กิจกรรมวันภาษาไทยแห่งชาติ) | | | | ✓ | |

จากตารางที่ 22 พบร่วมกับ จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนเก่งและมีความสุข ได้แก่ แผนที่ 1 จำนวน 1 โครงการ แผนที่ 2 จำนวน 1 โครงการ แผนที่ 3 จำนวน 2 โครงการ แผนที่ 4 จำนวน 1 โครงการ และแผนที่ 5 จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 7 โครงการ เกณฑ์การประเมินครั้งนี้กำหนดเกณฑ์ไว้ 5 โครงการ ดังนั้นจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในเป้าหมายที่ 2 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5.6 จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561

| ลำดับ | รางวัลที่ได้รับ | หน่วยงานผู้มอบ | วันที่ได้รับ | รองรอย/ หลักฐาน |
|-------|-----------------|----------------|--------------|--------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--------------|---------------|
| 1 | ได้รับรางวัล ระดับเหรียญทอง ประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็น หน่วยมาตราฐานดีเด่นองค์กรนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ภาคเหนือ | สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา | 7 ธ.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 2 | ได้รับรางวัล ระดับดีเลิศ ผลการ เบิกจ่าย ร้อยละ 100 | สำนักงานจังหวัดตาก | 1 ต.ค. 2561 | ประกาศนียบัตร |
| 3 | ได้เข้าร่วมเป็นสถานศึกษาเครือข่าย การเรียนรู้แบบ STEAM ในโครงการ “ล้านนาตาก เรียนรู้วิทย์ คิด สร้างสรรค์ เสริมสร้างเทคโนโลยี (RMUTL-STEAM) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 | มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา ตาก | 17 ส.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 4 | นางสาวกันชนารพร ยกยิ่ง ได้เข้ารับ การฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้ในการ ขับปี่ปลอดภัย สร้างวินัยบรรจาร ให้แก่ เยาวชนและประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลบ้านตาก | เทศบาลตำบล บ้านตาก | 17 ส.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 5 | ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับที่ 2 การ คัดเลือกสถานศึกษาเครือข่ายดีเด่นใน การจัดกิจกรรมเรียนรู้แบบ STEAM ในโครงการ “ล้านนาตาก เรียนรู้วิทย์ คิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างเทคโนโลยี (RMUTL-STEAM) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 | มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา ตาก | 17 ส.ค. 2561 | เกียรติบัตร |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ลำดับ | รางวัลที่ได้รับ | หน่วยงานผู้มอบ | วันที่ได้รับ | รองร้อย/ หลักฐาน |
|-------|--|------------------------------------|--------------|---------------------|
| 6 | นายสันติ คำไหว ครูที่ปรึกษา โครงการเรื่อง เครื่องมือช่วยประกอบย่างรถจักรยานยนต์ V.2 ได้รับรางวัล เหรียญทองแดง ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การประกวดโครงการวิทยาศาสตร์ อาชีวศึกษาระดับภาค ภาคเหนือ | สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | 3 ส.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 7 | นายธนพล จารุรณะ ได้ผ่านการฝึกประสบการณ์ตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระหว่างวันที่ 30 ต.ค. 2560 ถึงวันที่ 14 ก.ย. 2561 | วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก | 14 ก.ย. 2561 | ประกาศนียบัตร |
| 8 | นายณัฐพงษ์ ไทยพาณิช ครูที่ปรึกษา ผู้เข้าร่วม ประเภทที่ 10 สิงประดิษฐ์ ด้านวัดกรรมซอฟต์แวร์และระบบสมองผังตัว ในงาน “สุดยอดนวัตกรรมอาชีวศึกษา” การประกวดสิงประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ระดับอาชีวศึกษาภาค ภาคเหนือ | สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | 7 ม.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 9 | นางสาวธัญญาภรณ์ ไมตรีจิตร์ ได้เข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันตอบปัญหากฎหมายเนื่องในวันพี ประจำปี 2561 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย | ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตาก | 7 ส.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 10 | นายสหภาพ เสน顿 ได้รับรางวัล ชมเชย ในการแข่งขันทักษะฝีมือ ช่างควบคุมหุ่นยนต์เชื่อม (Robot Welding Competition) โครงการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงานช่างเชื่อม ประเทศไทยครั้งที่ 6 ในงาน อินเตอร์แมค 2018 | บริษัท อาร์. พ. เอส. ซัพพลาย จำกัด | 19 พ.ค. 2561 | เกียรติบัตร |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| ลำดับ | รางวัลที่ได้รับ | หน่วยงานผู้มอบ | วันที่ได้รับ | รองรอย/ หลักฐาน |
|-------|---|---------------------------------------|--------------|--------------------|
| 11 | นายศุภชัย ภู่เรือน ได้รับรางวัลชมเชย ในการแข่งขันทักษะฝีมือช่างเชื่อม (Welding Skills Competition) โครงการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน ช่างเชื่อม ประเทศไทยครั้งที่ 6 ในงานอินเตอร์แมค 2018 | บริษัท อาร์. พ. เอส. ซัพพลาย จำกัด | 19 พ.ค. 2561 | เกียรติบัตร |
| 12 | นายพลวัต แดงมัน ได้รับรางวัล ชมเชย ใน การแข่งขันทักษะฝีมือ ช่างเชื่อม (Welding Skills Competition) โครงการแข่งขัน ทักษะฝีมือแรงงานช่างเชื่อม ประเทศไทยครั้งที่ 6 ในงาน อินเตอร์แมค 2018 | บริษัท อาร์. พ. เอส. ซัพพลาย จำกัด | 19 พ.ค. 2561 | เกียรติบัตร |

จากตารางที่ 23 แสดงว่า จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 12 รางวัล เกณฑ์การประเมินครั้งนี้กำหนดไว้ 10 รางวัล ดังนั้นรางวัลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5.7 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียนเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้านผลผลิตของโครงการ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ส่วนใหญ่เห็นว่าโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นการสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา และมีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย หลากหลาย ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ผู้เรียนส่วนใหญ่เห็นว่า โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ทำให้ได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำงาน สามารถวิเคราะห์งานได้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและการ

แก้ไขปัญหา มีความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ มีทักษะในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน โดยภาพรวมสรุปว่า เป็นโครงการที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ในการดำรงชีวิตในสังคม และสามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ ผู้เรียนหรือสมาชิกขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และมีจำนวนโครงการที่ ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย หลากหลาย ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ มีทักษะในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วย คอมพิวเตอร์ และสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปผลรวมทั้งจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน มีความคิดเห็นต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนหรือสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการ ดำรงชีวิตในสังคม รวมทั้งเป็นการพัฒนาภาระด้านองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สรุปได้ว่าโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เป็นโครงการที่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากครั้งนี้ ผู้ประเมินใช้รูปแบบการประเมินแบบซิป (CIPP Model) ของ สตัฟเฟลเบิร์ม (Strufflebeam, D.L., 1983 : 123) โดยการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้าน กระบวนการ และด้านผลผลิต มีวัตถุประสงค์การประเมินดังนี้ 1) เพื่อประเมินบริบทของโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาก 2) เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก 3) เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาก และ 4) เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการ ดำเนินงานตามกิจกรรมภายใต้โครงการ จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนา สำนักงานและการบริหารจัดการองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย 2) กิจกรรมเร่งรัดการ จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล และเอกสารในสำนักงานองค์กรฯ ตามระเบียบงานสารบรรณ 3) กิจกรรม พัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ ตามผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 36 คน และผู้เรียน จำนวน 262 คน รวมจำนวน 298 คน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมจำนวน 7 คน และผู้เรียน จำนวน 10 คน รวมผู้ให้การสัมภาษณ์ทั้งสิ้น จำนวน 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะเวลาในการประเมินโครงการด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ระหว่างตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะที่ 1 ประเมินก่อนเริ่มดำเนินโครงการ ระหว่าง ตุลาคม – พฤศจิกายน 2560 2) ระยะที่ 2 ประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ระหว่าง ธันวาคม 2560 – กรกฎาคม 2561 3) ระยะที่ 3 ประเมินหลังเสร็จสิ้นโครงการ ระหว่าง สิงหาคม – กันยายน 2561 และ ผู้ประเมินได้ใช้แบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เรียน ระหว่าง สิงหาคม – กันยายน 2561

สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ตามรูปแบบการประเมินแบบซิป (CIPP Model) โดยมีผลการ ประเมินตามวัตถุประสงค์การประเมินโครงการ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท จากแบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ รองลงมาคือ ความต้องการของการทำโครงการ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ซึ่งทุกด้านผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ รองลงมาคือ ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุด คือ ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ ซึ่งทุกประเด็นผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ จากแบบสอบถามโดยภาพรวมกระบวนการในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการ รองลงมาเป็น การติดตามและประเมินผล ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งทุกประเด็นผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ

4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมูลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยอย่างน้อย 10 รางวัลขึ้นไป รองลงมา ได้แก่ ผลการประเมินองค์กร มาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับเหรียญทอง

4.2 คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมูลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการอบรมและพัฒนากระบวนการคิดโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปฎิบัติได้ รองลงมา ได้แก่ มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง และมีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.3 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำงานและสามารถวิเคราะห์งานได้ รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจต่อการมีทักษะในการจัดเก็บข้อมูลประมวลผล ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้

4.4 ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 ได้รับรางวัลเหรียญเงิน และปีการศึกษา 2561 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ซึ่งถือว่าปีการศึกษา 2561 ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย

4.5.1 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข ได้แก่ แผนที่ 1 จำนวน 2 โครงการ แผนที่ 2 จำนวน 1 โครงการ แผนที่ 3 จำนวน 2 โครงการ แผนที่ 4 จำนวน 1 โครงการ และแผนที่ 5 จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 7 โครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.5.2 จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 2 ได้แก่ แผนที่ 1 จำนวน 1 โครงการ แผนที่ 2 จำนวน 1 โครงการ แผนที่ 3 จำนวน 2 โครงการ แผนที่ 4 จำนวน 1 โครงการ และแผนที่ 5 จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 7 โครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.6 จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 12 รางวัล เกณฑ์การประเมินครั้งนี้กำหนดไว้ 10 รางวัล ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

4.7 ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า เป็นโครงการที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม และสามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนหรือสมาชิกขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และมีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยหลากหลาย ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

สรุปผลการประเมินด้านผลผลิต พบทว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข่าย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข่าย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ผลการเบรียบเทียบผลการประเมินองค์กร มาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 ได้รับรางวัลเหรียญเงิน และปีการศึกษา 2561 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ซึ่งถือว่าปีการศึกษา 2561 ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 5) จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข จำนวน 7 โครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่ 2 ว่าด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมาชิกให้เป็น คนดีและมีความสุข จำนวน 7 โครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 6) จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 12 รางวัล ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ และ 7) ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า เป็นโครงการที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม และสามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนหรือสมาชิกขององค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และมีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิก องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยหลากหลาย ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัลเชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

สรุปผลรวมโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนหรือสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม รวมทั้งเป็นการพัฒนาภาระด้านองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก สรุปได้ว่าโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เป็นโครงการที่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

อภิปรายผล

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท พบร่วมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ก่อนดำเนินโครงการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตากได้ศึกษาสภาพทั่วไปและความต้องการการทำโครงการนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญเบื้องต้น และนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ และตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของโครงการตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายทางการศึกษา พระราชบัญญัติทางการศึกษาโดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลเบิร์ม (Daneil L. Stufflebeam, 1983) ที่กล่าวว่า การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ เช่น เป็นโครงการที่สนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรหรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ และเป็นโครงการที่เป็นไปได้ในแง่ของโอกาส ที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด พรอมจุ้ย (2552 : 38-41) ที่กล่าวว่าการประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre-Evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการ รวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การประเมินก่อนเริ่มโครงการมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ถ้าตัวโครงการนั้นได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม สมเหตุสมผลมีความจำเป็น คุณภาพดี มีความเป็นไปได้ โอกาสที่โครงการจะประสบความสำเร็จก็ย่อมสูง เชื่อว่าโครงการนี้ได้บรรลุผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง และผลการประเมินด้านบริบทดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลธิชา แพ่บรรเทา (2557) ที่ได้ศึกษาการประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบร่วมโดยภาพรวมด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กลานันท์ บุญกล้า (2559) ที่ได้ศึกษาการประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบร่วมด้านสภาพแวดล้อม (Context evaluation) มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น พบร่วมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ได้

ศึกษาและตรวจสอบปัจจัยเบื้องต้นของการดำเนินโครงการนี้ ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมเพียงพอ ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่องาน ดังนั้นผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธิ, 2549: 90 ; ศิริชัย กาญจนวนารถ, 2553: 47 – 48 ; พิสัน พองศรี, 2551: 11 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากริมานี่ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการว่ามีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และเพียงพอ ทรัพยากริมานี่ที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธิ (2556: 10-17) ที่กล่าวถึงการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ไว้ว่า การประเมินปัจจัยนำเข้าจะเป็นตัวบ่งบอกล่วงหน้าถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือประสิทธิผลของความพยายามเปลี่ยนแปลงได้ฯ ที่โครงการหรือสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ต้องการให้เกิด จุดมุ่งเน้นประการที่สองของการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นทางเลือกต่าง ๆ และเพราะเหตุใดจึงเลือกแนวทางนั้น นอกจากนี้แล้วการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็จะช่วยจำแนกและจัดลำดับแนวทางที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจได้ใช้เป็นทางเลือกสำหรับการดำเนินงานต่อไป โดยสรุปการประเมินปัจจัยนำเข้า ก็เพื่อช่วยผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองความต้องการจำเป็นให้แก่ผู้รับประโยชน์ ก่อให้เกิดแผนงานที่ปฏิบัติได้จริงและใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการบันทึกและสร้างสำนักรับผิดชอบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรและวิธีการดำเนินงานในแผนงานนั้น ๆ ซึ่งผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไร จุกจำจุ (2557) ที่ได้ทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนเสริมเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยใช้รูปแบบการประเมินซิป (CIPP) พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลานันท์ บุญกล้า (2559) ที่ได้ประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชีว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) มีความเพียงพอ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมกระบวนการในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก เป็นโครงการที่ดี มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามวงจร PDCA ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (DO) การติดตามและประเมินผล (Check) และ การปรับปรุงแก้ไข (Act) และเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเป็นอย่างดี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน กำหนดครุปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้อง สัมพันธ์ต่อเนื่องกันตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุดโครงการ ทำให้การดำเนินงานของโครงการในด้านกระบวนการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด พรมจุย (2552: 23-24) ที่กล่าวว่าโครงการที่ดีมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน 2) มีความเป็นเอกเทศ โครงการแต่ละโครงการ จะต้องมีการกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน 3) มีการกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืน ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุดโครงการที่เป็นระบบและมีระเบียบ 4) มีการระบุทรัพยากริมานี่ ที่จำเป็นในการดำเนินงานทั้งทรัพยากริมานี่ บุคลากร และ แหล่งทรัพยากริมานี่ สนับสนุนโครงการ งบประมาณและแหล่ง

เงินทุนที่จะนำมาดำเนินงาน 5) มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และระยะเวลาสิ้นสุดที่แน่นอน 6) สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ พิสัน พองศรี (2551: 38) ที่กล่าวว่า ลักษณะของโครงการที่ดีมี 9 ประการ ได้แก่ 1) มีพื้นฐานมาจากข้อมูลที่เป็นจริงและผ่านการวิเคราะห์แล้ว 2) สนองตอบความต้องการของประชากรหรือผู้รับบริการ 3) สามารถแก้ปัญหาพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานได้ 4) มีรายละเอียดของวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน 5) สาระของโครงการมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เช่น วัตถุประสงค์สอดคล้องกับปัญหา กิจกรรมหรือวิธีการดำเนินการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป็นต้น 6) มีรายละเอียดโครงการเพียงพอ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้สะดวก 7) มีระยะเวลาแน่นอนในการดำเนินงานทั้งเริ่มต้นและสิ้นสุด 8) ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และ 9) สามารถติดตามประเมินผลได้ ซึ่งผลการประเมินด้านกระบวนการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติณรงค์ วันคำ (2558) ที่ได้ศึกษาประเมินโครงการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียนโดยวิถีทางลูกเสือและยุวากาชาด ของโรงเรียนผ่องพโลโยอนุสรณ์ พบว่า ผลการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ โภมลอมรรค (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง พบว่า การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ จากผลการประเมินพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 ได้รับรางวัลเหรียญเงิน และปีการศึกษา 2561 ได้รับรางวัลเหรียญทอง ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 5) จำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 6) จำนวนรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ และ 7) ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า เป็นโครงการที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า การประเมินด้านผลผลิตโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เป็นการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการและกำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ รวมทั้งมีการประเมินเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อยืนยันจากแบบสอบถามหรือหัวข้อมูลเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam, 1983) ที่กล่าวว่า การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากการรายงานผลที่ได้จากการประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการร่วมด้วย ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามที่สำคัญ ๆ เช่น เกิดผล

/ ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ คุณภาพของผลลัพธ์เป็นอย่างไร และเกิดผลกระทบอื่นใดบ้างหรือไม่ และแนวคิดของ รัตนา บัวสนธ (2556: 10-17) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการประเมินผลผลิตก็เพื่อสอบวัด ตีความ และตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ แผนงานหรือสิ่งแวดล้อมว่า ตอบสนองบรรลุความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับประโยชน์หรือไม่ ใน การประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น นักประเมินจำเป็นต้องศึกษา ค้นหาผลลัพธ์ที่มิได้คาดหมายด้วย ทั้งผลลัพธ์ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการรับฟังความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งที่ได้รับ เป็นการประเมินเพื่อที่จะทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ให้ครอบคลุม ทุก ๆ ด้าน และสืบหาข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบสำหรับยืนยันหรือไม่ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับผลลัพธ์ ดังกล่าว ประเด็นสำคัญที่ต้องพึงระวังในการจัดทำรายงานการประเมินผลลัพธ์ก็คือ นักประเมินไม่ควรเร่งรีบประเมินผลผลิตและจัดทำรายงานสู่สาธารณะอย่างทันทีทันใด เพราะเหตุว่าการดำเนินโครงการ ต้องการระยะเวลาพอสมควรที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ การจัดทำรายงานการประเมินผลผลิตที่ยังไม่มีวุฒิภาวะสุกงอม (Premature) อย่างเพียงพอ อาจนำไปสู่ความไม่สามารถตัดสินใจได้เกี่ยวกับความต่อเนื่องของโครงการ ซึ่งผลการประเมินผลผลิตสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงลักษณ์ ใจกลาง (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษาตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ พ布ว่า สภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช (2560) ที่ได้ประเมินโครงการ 5 ดี 5 เก่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ布ว่า โครงการ 5 ดีในภาพรวมของระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการที่สถานศึกษาได้เข้า โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17 คือ มีค่าความพึงพอใจมาก และโครงการ 5 เก่ง มีค่าเฉลี่ยที่ 4.44 คือ มีค่าความพึงพอใจมาก ส่งผลให้นักเรียน นักศึกษา มีความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนในสายวิชาชีพ มีจิตอาสาในการที่จะดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา ไม่มีปัญหาเรื่องของการทะเลาะวิวาท ปลดดยาเสพติด และการพนัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้

จากการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อว.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก พ布ว่า โครงการผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน และทุกประเด็นตัวชี้วัด วิทยาลัยการอาชีพบ้านตากครรภ์ดำเนินโครงการนี้ต่อไป และเพื่อให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรนำผลประเมินบางประดิษฐ์หรือบางรายการ ไปปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

1.1 ผลการประเมินด้านบริบท จากผลการประเมินพบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ดังนั้นวิทยาลัยการอาชีพบ้านตากโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรดำเนินการต่อไป

1.2 ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น จากผลการประเมินพบว่า ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรวางแผนการปรับปรุง แก้ไขด้านอาคารสถานที่ ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3 ผลการประเมินด้านกระบวนการ จากผลการประเมินพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การดำเนินการ รองลงมาเป็น การติดตามและประเมินผล ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับขั้นตอนการทำงานในขั้นการดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล ให้ดียิ่งขึ้น และเน้นย้ำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่ตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างเคร่งครัด

1.4 ผลการประเมินผลผลิตของโครงการ โดยภาพรวมพบว่า กิจกรรมภายใต้โครงการแต่ละกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นควรดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการประเมินโครงการครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

2.2 ควรมีการประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพของสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

2.3 ควรมีการประเมินโครงการพัฒนาระเบียนวินัยนักเรียน นักศึกษาโดยวิธีทางลูกเสือและยุวภาวดี ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

- กมลานันท์ บุญกล้า. (2559). การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน
บ้านหนองปลาช蛙 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติธรรมรังค์ วันคำ. (2558). การประเมินผลโครงการพัฒนาระเบียบวินัยนักเรียนโดยวิถีทางลูกเลือ
และyuวากาชาด ของโรงเรียนผ่องพโลยอนุสรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- คทาวุธ ขันไชย. (2561). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. วารสารศึกษาศาสตร์สาร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2(2), 1-3.
- คณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ. (2557). ระเบียบ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง¹
ประเทศไทย พ.ศ. 2557. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- จุฑามาส โภคลมรรค. (2557). การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง
อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ชนะจิต คำແຜງ และนงลักษณ์ ใจลาด. (2561). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน
นักศึกษา ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 12(1), 177-178.
- ชลธิชา แพ่บరรา. (2557). การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทนรนิตกิจ
อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- เชาว์ อินไย. (2553). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2556). การประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: ภาควิชาพื้นฐาน
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงลักษณ์ ใจลาด. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน
นักศึกษาตามระเบียบองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ, วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 202-217.

นิศา ชูโต. (2547). การประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พี. เอ็น.

- บุญชุม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวิรยาสาสน์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2549).นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 9).
- กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ปิยชนม์ สังข์ศักดา และคณะ. (2559). การประเมินความสำเร็จของโครงการบูรณาการการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงคิลปวัฒนธรรม ของสาขาวิชา เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์ ปีที่ 4. บูรีรัมย์: สาขาวิชา เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรีรัมย์.
- ฝ่ายพัฒนา กิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด. (2560). รายงานการสำรวจปัญหา การดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับสถานศึกษา. ฝ่ายพัฒนา กิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 123 ก ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2545.
- พิสัน พองศรี. (2551). เทคนิคปรับเปลี่ยนโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ด่านสุทธารการพิมพ์.
- เยาวดี rangeekul วิบูลย์ศรี. (2550). การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
- กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ. (2549). การประเมินผลโครงการ: การวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแกรมเม่.
- _____. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- _____. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการประเมิน CIPP และ CIPPIEST. มโนทัศน์ที่ คลาดเคลื่อนและถูกต้องในการใช้. สารศึกษาศาสตร์วิจัย. 5(2).
- วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด. (2560). รายงานผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปี 2560. ฝ่ายพัฒนา กิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560 . ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช. (2560). การประเมินโครงการ 5 ดี 5 เก่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพ สมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช.
- วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์. (2551). การประเมินผลโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
- กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวงศ์. (2553). ทฤษฎีการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2554). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตัวอย่างคอมพิวเตอร์. (พิมพ์ครั้งที่ 22).
- กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2552). “การใช้ผลการวัดและประเมินการเรียนรู้” เอกสารการสอนชุด วิชาการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับประถมศึกษา. นนทบุรี: สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด พรเมจัย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สมหวัง พิริยานวัฒน์. (2549). การวิจัยประเมินโครงการด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2557 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2560). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำราญ มีแจ้ง. (2550). การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : นิbinแอกเวอร์ไชจิ่งกรุ๊ฟ.
- สุพักษร พิบูลย์. (2551). กลยุทธ์การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร : วิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สุวิมล ติรakanนท์. (2547). การประเมินโครงการแนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรชร กิตติชนม์รัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตยา เวชกรณ์ และนันทิยา น้อยจันทร์. (2560). แนวทางการบริหารงานกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครสวรรค์. การประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์.
- อุไร จุ้ยกำจร. (2557). การประเมินการจัดการเรียนการสอนเสริมเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.

Balderson, Daniel Wesley. (2007, January). The Effects of a Personal Responsibility Model on Individual Student and Class-wide Social Behaviors. *Dissertation Abstracts International*. 67(7):187.

Barnes, R. A. (1990). *African American Parents Involvement in their Children Schooling*. Dissertation Abstracts International, 55(10), 315-. Burnett, Daria Shockley.

Haidle, Ruth; & Ellen, Keith. (1996). *Student Choose: Private Christian High Schools South Dakota*. Dakota: University of South Dakota.

Holloway, John H. (2002). Extracurricular Activities and Student Motivation. Retrieved May 1, 2005, from <http://www.file/result-single-maincontentframe-file/result-single.html>

Laursen, Erik K. (2003). *Principle-Centered Discipline*. Retrieved 24, 2005, Januar, from: <http://vnweb.hwwilsonneweb.com/hww/results single.htmnn=89>

Patton, M.Q. (2004). The roots of utilization-focused evaluation. In Alkin, M.C. (Ed.) *Evaluation roots : tracing theorist's views and influences*. (pp.276-291)

- London : SAGE.
- Richard, Paul D. (2002). **Improve Your Reading**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Royse, David D., et al. (2001). **Program evaluation: An introduction**. Belmont. Wadsworth.
- Stufflebeam, D.L, et.al. (1983). **Education Evaluation and Decision-Making**. Illinois: Peacock Publishers. Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ
และการหาคุณภาพเครื่องมือ

(ฉบับที่ 1)

แบบสอบถาม

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
ด้านบริบท

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ
รายการ

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก เกี่ยวกับด้านบริบท ประกอบด้วย
คำถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการทำโครงการ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ และความ
เหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ มีลักษณะเป็นแบบตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางวัลลีย์ อาศัย

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ปฏิบัติหน้าที่

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ตั้งแต่กว่า 10 ปี
- 10 - 19 ปี
- 20 - 29 ปี
- 30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

คำชี้แจง โปรดพิจารณา และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ บริบทของโครงการ ซึ่งคะแนนในช่องมีความหมายดังนี้

- | |
|---------------------------------|
| 5 หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 หมายถึง ความเหมาะสมมาก |
| 3 หมายถึง ความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 หมายถึง ความเหมาะสมน้อย |
| 1 หมายถึง ความเหมาะสมน้อยที่สุด |

| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์สอน ที่มีต่อด้านบริบท | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| ความต้องการจำเป็นของการทำโครงการ | | | | | |
| 1. ต้องการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาก..... | | | | | |
| 2. ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมี ความสุขในดำรงชีวิต..... | | | | | |
| 3. ต้องการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานองค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย..... | | | | | |
| 4. ต้องการพัฒนาองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง ^{ประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก} ให้ผลการประเมินองค์กรามมาตรฐานดีเด่น อยู่ในระดับ ^{ให้ผลการประเมินองค์กรามมาตรฐานดีเด่น อยู่ในระดับ} Herrera Wong..... | | | | | |
| ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5. วัตถุประสงค์โครงการสอนคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542..... | | | | | |
| 6. วัตถุประสงค์โครงการสอนคล้องกับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ..... | | | | | |
| 7. วัตถุประสงค์โครงการสอนคล้องกับ พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551..... | | | | | |
| 8. วัตถุประสงค์โครงการสอนคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... | | | | | |
| 9. วัตถุประสงค์โครงการสอนคล้องกับวิสัยทัศน์และ พันธกิจของสถานศึกษา..... | | | | | |

| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อด้านบริบท | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 10. วัตถุประสงค์โครงการสอนคล้องกับกิจกรรม ที่กำหนดภายใต้โครงการ..... | | | | | |
| ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ | | | | | |
| 13. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติตามเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากสังคม..... | | | | | |
| 14. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อยกระดับมาตรฐานการ ดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก..... | | | | | |

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เขี่ยวชาญ

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ

ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก

ด้านบริบท

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 13 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ด้านบริบท เท่ากับ .913

(ฉบับที่ 2)

แบบสอบถาม

**การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก
ด้านปัจจัยเบื้องต้น**

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์สอน**คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ**

**ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ
รายการ**

**ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก เกี่ยวกับด้านปัจจัยเบื้องต้น
ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมสมของบุคลากร ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ
ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ และความเหมาะสมเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ มีลักษณะเป็นแบบ
ตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ**

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม**นางวัลลีย์ อาทัย****ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก****ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม****คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน**

1. เพศ

 ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

3. ปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครุผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ตั้งกว่า 10 ปี
- 10 - 19 ปี
- 20 - 29 ปี
- 30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต
แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

คำชี้แจง โปรดพิจารณา และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ[✓]
บริบทของโครงการ ซึ่งคะแนนในช่องมีความหมายดังนี้

- | |
|---------------------------------|
| 5 หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 หมายถึง ความเหมาะสมมาก |
| 3 หมายถึง ความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 หมายถึง ความเหมาะสมสมน้อย |
| 1 หมายถึง ความเหมาะสมน้อยที่สุด |

| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอน ที่มีต่อด้านปัจจัยเบื้องต้น | ระดับความเหมาะสม | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| ความเหมาะสมของบุคลากร | | | | | |
| 1. ความเหมาะสมของครุผู้รับผิดชอบโครงการ..... | | | | | |
| 2. ความเหมาะสมของบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ที่ร่วมโครงการ..... | | | | | |
| 3. ความเหมาะสมของผู้เรียนที่ร่วมโครงการ..... | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| ความเหมาะสมเพียงพอของงบประมาณ | | | | | |
| 4. งบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับ การบริหารโครงการ..... | | | | | |
| 5. งบประมาณมีความเหมาะสมเพื่อการดำเนินการ กิจกรรมภายใต้โครงการ..... | | | | | |
| ความเหมาะสมของอาคาร/สถานที่ | | | | | |
| 6. อาคาร/สถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสม ในการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการ..... | | | | | |
| 7. สถานที่ภายในสถานศึกษามีความเหมาะสมในการ จัดกิจกรรมภายใต้โครงการ..... | | | | | |
| ความเหมาะสมเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ | | | | | |
| 8. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ มีความเหมาะสมและ เพียงพอสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการ... | | | | | |
| 9. วัสดุ/อุปกรณ์ และเครื่องมือ ที่สนับสนุนการจัด กิจกรรมภายใต้โครงการ มีความเหมาะสมกับ ความต้องการ..... | | | | | |

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เขียนข้อมูล
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด
ด้านปัจจัยเบื้องต้น

.....

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เขียนข้อมูลคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|-----------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|------|--------|
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ด้านปัจจัยเบื้องต้น เท่ากับ .918

(ฉบับที่ 3)

แบบสอบถาม

การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ

ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

ด้านกระบวนการ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์สอน

คำอธิบาย แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข เกี่ยวกับกระบวนการของโครงการ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการ การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางวัลลีร์ อ่าศัย
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

3. ปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครุผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ตั้งกว่า 10 ปี
- 10 - 19 ปี
- 20 - 29 ปี
- 30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคต แห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ
กระบวนการของโครงการ ซึ่งคะแนนในช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีต่อกระบวนการของโครงการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| ด้านการวางแผน (Plan) | | | | | |
| 1. มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน..... | | | | | |
| 2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง..... | | | | | |
| 3. มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ..... | | | | | |
| การดำเนินการ (Do) | | | | | |
| 4. การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมเป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน..... | | | | | |
| 5. มีการประสานงานและขอความร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบ..... | | | | | |
| 6. ผู้บริหารสนับสนุนและจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามกิจกรรมของโครงการ..... | | | | | |
| 7. จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามกิจกรรมของโครงการ..... | | | | | |
| การติดตามและประเมินผล (Check) | | | | | |
| 8. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลตามกิจกรรมของโครงการ..... | | | | | |
| 9. มีการประชุมวางแผนติดตามและประเมินผลตามกิจกรรมของโครงการ..... | | | | | |
| 10. มีการประเมินผลระหว่างดำเนินกิจกรรม..... | | | | | |
| 11. มีการประเมินผลหลังการจัดกิจกรรม..... | | | | | |
| 12. มีการสรุป และรายงานการจัดกิจกรรม..... | | | | | |

| การปรับปรุงแก้ไข (Act) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อกระบวนการของโครงการ | | | | | |
| 13. มีการนำเอาปัญหาและอุปสรรคจากการติดตามผล การดำเนินโครงการเข้าที่ประชุมเพื่อหาทางแก้ไข..... | | | | | |
| 14. มีการระดมความคิดจากทุกฝ่ายเพื่อหาทางแก้ปัญหา ในการดำเนินงานตามโครงการ..... | | | | | |
| 15. มีการดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคให้สอดคล้อง เหมาะสมกับกิจกรรมของโครงการ..... | | | | | |
| 16. จัดให้มีการรายงานผลการดำเนินการแก้ปัญหาและ อุปสรรคให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ..... | | | | | |

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เขียนราย
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

ด้านกระบวนการ

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่เดี๋ย |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่เดี๋ย |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 11 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่เดี๋ย |
| 12 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่เดี๋ย |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่เดี๋ย |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ด้านกระบวนการ เท่ากับ .923

(ฉบับที่ 4)

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)
วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ
รายการ

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริม
การพัฒนาสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก
ประกอบด้วย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางวัลลีย์ อาทัย

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ปฏิบัติหน้าที่

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครุผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน

- ตั้งกว่า 10 ปี
- 10 - 19 ปี
- 20 - 29 ปี
- 30 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณา และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ซึ่งคะแนนในช่องมีความหมายดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 1. การดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีผลงาน/ความประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสังคม..... | | | | | |
| 2. มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยหลากหลาย..... | | | | | |
| 3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาได้ผลดียิ่งขึ้น..... | | | | | |
| 4. การดำเนินงานตามโครงการ เป็นการสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน นักศึกษา | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา..... | | | | | |
| 5. นักเรียน นักศึกษา มีความสนใจ มีส่วนร่วมใน การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม..... | | | | | |
| 6. การดำเนินงานตามโครงการ เป็นการเสริมการเรียน การสอนวิชาชีพให้ได้ผลดี มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น..... | | | | | |
| 7. สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในหมู่สมาชิกขององค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย..... | | | | | |

| ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------|------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | มาก ที่สุด (5) | มาก (4) | ปาน กลาง (3) | น้อย (2) | น้อย ที่สุด (1) |
| 8. เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา กับองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย และ องค์กรอื่น..... | | | | | |
| 9. ผลการประเมินองค์การมาตรฐานดีเด่น องค์กร นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับ เหวี่ยงทอง..... | | | | | |
| 10. ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับเกียรติบัตร/รางวัล เชิดชูเกียรติของการดำเนินงานองค์กรนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทยอย่างน้อย 5 รางวัลขึ้นไป | | | | | |

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เขียนรายงาน

โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการ ส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.)

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการ

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | ผลผลลัพธ์ |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 10 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยอาชีพบ้านตาก เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการ เท่ากับ .911

(ฉบับที่ 5)

แบบสอบถาม

การประเมินตนเองของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข
ด้านผลผลิตของโครงการ

แบบสอบถามสำหรับผู้เรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามการประเมินตนเองของผู้เรียนฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบathamสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินตนเองของผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 การประเมินตนเองของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินตนเองของผู้เรียนประการใด จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามการประเมินตามสภาพความเป็นจริงและตอบให้ครบถ้วนขอ

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางวัลลีย์ อาศัย
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ประกาศนียบตริวิชาชีพ (ปวช.)
- ประกาศนียบตริวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ตอนที่ 2 การประเมินตนเองของผู้เรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่เป็นจริงของท่าน

โดยมีระดับพัฒนารูปตามความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีผลการเรียนรู้/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีผลการเรียนรู้/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3 | หมายถึง | มีผลการเรียนรู้/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีผลการเรียนรู้/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 1 | หมายถึง | มีผลการเรียนรู้/ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |

| คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข | ระดับผลการเรียนรู้/ปฏิบัติ | | | | |
|---|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | มาก ที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| การเป็นคนดีและมีความสุข | | | | | |
| 1. สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพ และกาลเทศะ..... | | | | | |
| 2. รู้และตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณ..... | | | | | |
| 3. ปฏิบัติโดยยึดตามกติกา ข้อตกลง/กฎ/ระเบียบของ สถานศึกษา..... | | | | | |
| 4. ร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่ตนนับถือ..... | | | | | |
| 5. เสียสละกำลังกาย ทรัพย์ สติปัญญาในการช่วยเหลือ ผู้อื่นและสังคม..... | | | | | |
| 6. อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีไทยอันดงาม..... | | | | | |
| 7. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดโดย คำนึงถึงความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น..... | | | | | |
| 8. มีจิตอาสา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสามารถ | | | | | |

| คุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข | ระดับผลการเรียนรู้/ปฏิบัติ | | | | |
|---|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | มาก ที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข..... | | | | | |
| การเป็นคนเก่ง | | | | | |
| 9. ได้รับการอบรมและพัฒนากระบวนการคิดโดยใช้เหตุผล จนสามารถปฏิบัติได้..... | | | | | |
| 10. มีทักษะในการใช้เหตุผลเพื่อการทำงานและการ แก้ไขปัญหา..... | | | | | |
| 11. มีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล..... | | | | | |
| 12. มีความสามารถในการนำเสนอผลงาน..... | | | | | |
| 13. มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมในการสื่อสาร..... | | | | | |
| 14. จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้..... | | | | | |
| 15. สืบค้นข้อมูล และรับ-ส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้..... | | | | | |
| 16. มีทักษะในการวิเคราะห์สื่อ ใช้สื่อ และผลิตสื่อด้วยอย่างมี ประสิทธิภาพ..... | | | | | |
| 17. มีความรู้ ความเข้าใจและมีความสุขกับการเรียน และ การฝึกปฏิบัติ..... | | | | | |
| 18. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการศึกษา เรียนรู้การในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ..... | | | | | |
| 19. มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงาน..... | | | | | |
| 20. มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากการฝึกปฏิบัติงานใน สถานการณ์จริง..... | | | | | |

**ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เขียนช่วย
โดยใช้ค่าตัดชนีความสอดคล้อง (IOC)**
**ของการประเมินตนเองของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข
ด้านผลผลิตของโครงการ**

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เขียนช่วยคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|---------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 10 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |

ความเชื่อมั่นของของการประเมินตนเองของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนในการเป็นคนดี
คนเก่งและมีความสุข ด้านผลผลิตของโครงการ เท่ากับ .941

(ฉบับที่ 6)

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ

ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

ด้านผลผลิตของโครงการ

แบบสอบถามสำหรับผู้เรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ
รายการ

ตอนที่ 2 เป็นระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข มีลักษณะเป็นแบบมาตรา^{ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ}

ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการประเมินโครงการส่งเสริม
การพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข
ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด จึงขอความกรุณาตอบแบบประเมินตามสภาพ
ความเป็นจริงและตอบให้ครบถ้วน

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางวัลลีย์ อาศัย
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ประกาศนียบตริวิชาชีพ (ปวช.)
 ประกาศนียบตริวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ตอนที่ 2 สອบถາມเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสามาชิก

องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน
โดยมีความหมายดังนี้

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

| รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|--------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | มาก ที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| 1. การได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับชั้นตอนกระบวนการ ทำงานและสามารถวิเคราะห์งานได้..... | | | | | |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2. การมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมิน..... | | | | | |
| 3. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข..... | | | | | |
| 4. การได้รับการอบรมและพัฒนากระบวนการคิดโดยใช้เหตุผลสามารถปฏิบัติได้..... | | | | | |
| 5. การที่มีทักษะในการใช้เหตุผลเพื่อการทำงาน และการแก้ไขปัญหา..... | | | | | |
| 6. มีความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ..... | | | | | |
| 7. มีความสามารถในการเขียน และการทำรายงาน..... | | | | | |
| 8. มีความพึงพอใจต่อความสามารถในการนำเสนอผลงาน... | | | | | |
| 9. มีความพึงพอใจต่อการมีทักษะในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้..... | | | | | |
| 10. มีความพึงพอใจต่อการมีทักษะในการสืบค้นข้อมูล และรับ-ส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้..... | | | | | |

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เขียนข้อมูล
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาสามาชิกองค์กร
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข
ห้านผลผลิตของโครงการ

.....

| ข้อ | ความคิดเห็นของผู้เขียนข้อมูลคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----|-----------------------------------|---|---|---|---|-----|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|------|--------|
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 | ใช่ได้ |
| 10 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0.80 | ใช่ได้ |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนา
สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ด้านผลผลิต
ของโครงการ เท่ากับ .907

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

ประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุภัณฑ์สอนที่มีต่อผลผลิตของโครงการส่งเสริมการ
พัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครุ

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. สถานที่สัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี.....
4. รายการที่สัมภาษณ์

4.1 ด้านบริบท ท่านเห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กร
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ด้านบริบทของโครงการ มี
ความเหมาะสมสมหรือไม่ และมีอะไรที่ต้องเพิ่มเติม เช่น เกี่ยวกับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และ
ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นต้น

4.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ท่านเห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ด้านปัจจัยเบื้องต้น มีความเหมาะสมหรือไม่ และมีอะไรที่ต้องเพิ่มเติม เช่น ด้านบุคลากร วัสดุ/อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และงบประมาณ เป็นต้น

4.3 ด้านกระบวนการ ท่านเห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ด้านกระบวนการของโครงการ มีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ มีอะไรที่ต้องเพิ่มเติม หรือไม่ เช่น ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานเป็นไปตามปฏิทินหรือไม่ และกิจกรรมที่ทำเหมาะสมกับเวลา และงบประมาณที่กำหนดได้ไว้หรือไม่

4.4 ด้านผลผลิต ท่านเห็นว่าโครงการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ในระดับใด

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก หรือไม่

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2

การประเมินความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. สถานที่สัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี.....
4. รายการที่สัมภาษณ์

4.1 ด้านผลผลิต ท่านเห็นว่าโครงการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในระดับใด ท่านประทับใจหรือมีความพึงพอใจในกิจกรรมใดบ้าง

4.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการส่งเสริมการพัฒนาスマชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาขอก หรือไม่ มีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง

แบบรายงาน ฉบับที่ 1

รายงานผลการประเมินองค์กรมาตรฐานเดี่ยวดน องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

| ปีการศึกษา | ผลการประเมิน |
|------------|--------------|
| 2560 | |
| 2561 | |

แบบรายงาน ฉบับที่ 2

รายงานโครงการที่ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย

| โครงการ | แผนพัฒนา (5 แผน) | | | | |
|---------|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | แผนที่ 1 | แผนที่ 2 | แผนที่ 3 | แผนที่ 4 | แผนที่ 5 |
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| 3. | | | | | |
| 4. | | | | | |
| 5. | | | | | |
| รวม | | | | | |

แบบรายงาน ฉบับที่ 3
รายงานรางวัลที่ผู้เรียนและสถานศึกษาได้รับจากการดำเนินงาน
องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2561

.....

| ลำดับ | รางวัลที่ได้รับ | หน่วยงานผู้มอบ | วันที่ได้รับ | รองร้อย/ หลักฐาน |
|-------|-----------------|----------------|--------------|---------------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |

ภาคผนวก ข

หนังสือราชการที่ใช้ประกอบการพัฒนาเครื่องมือ

1. รายชื่อผู้เขียนรายงานตรวจสอบเครื่องมือ
2. หนังสือเชิญเป็นผู้เขียนรายงาน
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ

1. รายชื่อผู้เขียนรายงานตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เขียนรายงานตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก



| ชื่อ-นามสกุล | ตำแหน่ง/หน้าที่ |
|--------------------------------------|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ชูทัน | อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |

| | |
|--------------------------|--|
| 2. ดร.ส่วน หอกคำ | ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 จังหวัดพิษณุโลก |
| 3. ดร.จักรกฤษ เนวามาตย์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา |
| 4. ดร.ดิเรก สุวรรณฤทธิ์ | ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา |
| 5. ดร.ปัญประครอง สารธรรม | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพชรบูรณ์ |

2. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑๐/วสส.๑

วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
ดำเนินคดออก อําเภอบ้านดาก
จังหวัดตาก ๖๗๑๒๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอุบัตระที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวัลลีย์ อารักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญเรื่องการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพบ้านดากจึงขอความอุบัตระที่บุคลากรในสถาบันของท่าน ดือ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.นพคุณ ழุหัน อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการ ประเมินตั้งก่อสร้าง ห้องเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอุบัตระจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางวัลลีย์ อารักษ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทรทัศน์ (๐๕๕) ๕๔๑๘๑๖
โทรศัพท์ (๐๕๕) ๕๔๑๘๑๒
สารบรรณอีเมลที่อยู่ : วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
E-mail : bantakicec@gmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านท่าก

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ | ดร.นพคุณ ภูทัน |
| ตำแหน่ง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร |

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ขึ้นตีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ 26. ป.ส.

(ดร.นพคุณ ภูทัน)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑๐/วสส.๑

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด
ตำบลตาดออก อำเภอบ้านตาด
จังหวัดตาก ๖๓๑๒๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวัลลีย์ อาศัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาดจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสถาบันของท่าน คือ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.กันต์ อินทุวงศ์ อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ การประเมินดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมาก โอกาสสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางวัลลีย์ อาศัย)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทรศัพท์ (๐๕๕) ๕๙๑๔๗๖
โทรสาร (๐๕๕) ๕๙๑๔๘๒
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด
E-mail : bantakicec@gmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

**การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสามารถกิอง์การนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก**

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ | ดร.กันต์ อินทุวงศ์ |
| ตำแหน่ง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ |

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... 

(ดร.กันต์ อินทุวงศ์)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑๐/วมส๊.๑

วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
ตำบลตากออก อำเภอบ้านดาก
จังหวัดตาก ๖๓๑๒๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวัลลีย์ อารักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อแสดงถึงให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพบ้านดากจึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการประเมินตั้งก่อสร้าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยที่ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางวัลลีย์ อารักษ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทรศัพท์ (๐๕๕) ๕๙๗๘๒๒๖
โทรสาร (๐๕๕) ๕๙๗๘๒๒๒
สารบรรณอีเมลล์: วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
E-mail : bantakicec@gmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมานิธิของศึกษารักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อว.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านท่าก

| | |
|------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ | ดร.สจวน หลอกคำ |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓ |
| สถานที่ทำงาน | สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓ |

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ *สจ.*

(ดร.สจวน หลอกคำ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑๐/ว๔๕๑.๑

วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
ตำบลดากออก อำเภอบ้านดาก
จังหวัดตาก ๖๓๑๒๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวัลลีย์ อารักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนา สมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพบ้านดากจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสถาบันของท่าน คือ ดร.ศยามล นิติพงศ์สุวรรณ ครุยวีรบูรณะ ศรีวิทยาลัยการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการประเมินตั้งกล่าว หวังเป็น อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางวัลลีย์ อารักษ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทรศัพท์ (๐๕๕) ๕๙๑๔๒๖
โทรสาร (๐๕๕) ๕๙๑๘๑๒
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
E-mail : bantakicec@gmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยा�ลัยการอาชีพบ้านดาก

| | |
|------------------------|----------------------------------|
| ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ | ดร.ศยามล นิติพงศ์สุวรรณ |
| ตำแหน่ง | ครุชานาณการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย |

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....


 ลงชื่อ.....
 (ดร.ศยามล นิติพงศ์สุวรรณ)
 ตำแหน่ง ครุชานาณการพิเศษ
 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑๐/วสส.๑

วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
ตำบลตากออก อำเภอบ้านดาก
จังหวัดตาก ๖๓๑๒๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.เร่งรัด สุทธิสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวัลลีย์ อารักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนา สมชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพบ้านดากจึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการประเมินตั้งกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางวัลลีย์ อารักษ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทรศัพท์ (๐๕๕) ๕๙๑๔๒๖
โทรสาร (๐๕๕) ๕๙๑๙๑๒
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
E-mail : bantakicec@gmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

**การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก**

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล ผู้เชี่ยวชาญ | ดร.เรืองรัต สุทธิสัน |
| ตำแหน่ง | กรรมการผู้จัดการ |
| สถานที่ทำงาน | บริษัทกู๊ดเพอร์ติไลเซอร์อะครีคัลเจอร์ล จำกัด จังหวัดกำแพงเพชร |

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ..... 

(ดร.เรืองรัต สุทธิสัน)
 ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ
 บริษัทกู๊ดเพอร์ติไลเซอร์อะครีคัลเจอร์ล จำกัด จังหวัดกำแพงเพชร

3. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ ๑๖๒๒๓/วสสส.๑

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด
ตำบลตาดออก อำเภอบ้านตาด
จังหวัดตราด ๒๖๐๘๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (try out)

เดือน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการศึกษา เรื่องการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาอาชีวศึกษานักเรียน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางวัลลี อารีย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาและกิจกรรมทางวิชาชีพ ได้จัดทำผลงานวิชาการเพื่อเผยแพร่ต่อผู้ที่มีภารกิจหน้าที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการพัฒนาอาชีวศึกษานักเรียน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๓๐ ชุด

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ควรศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (try out) ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จัดอบรมพระคุณยิ่ง

ข้อแสดงความนับถือ

(นางวัลลี อารีย์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด
โทรทัศน์ (๐๘๙) ๕๗๐๘๐๒
โทรศัพท์ (๐๘๙) ๕๗๐๘๐๒
สารบรรณอีเมลล์ : วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด
E-mail : bantakicec@gmail.com

ภาคผนวก ค
ภาพประกอบการดำเนินโครงการ



ภาพประกอบ กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาสำนักงาน และการบริหารจัดการองค์กรนักวิชาชีพ
ในอนาคตแห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ กิจกรรมเร่งรัดการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารในสำนักงานขององค์กร
นักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยตามระเบียบงานสารบรรณ



ภาพประกอบ กิจกรรมพัฒนาสมาชิกให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

ภาคผนวก ง

สรุปผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น ระดับจังหวัด

ระดับภาค และระดับชาติ ในปี 2561

ตารางสรุปผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ ในปี 2561

1. ระดับจังหวัด

| ขนาดสถานศึกษา | ชื่อสถานศึกษา | ระดับเหรี่ยญ |
|-------------------|---|--------------|
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 1. วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก | เหรี่ยญทอง |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 1. วิทยาลัยเทคนิคตาก 2. วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด | เหรี่ยญทอง |
| | | เหรี่ยญทอง |



ประกาศองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด จังหวัดตาก
เรื่อง ผลการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น ระดับจังหวัด จังหวัดตาก ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับจังหวัด จังหวัดตาก ได้ประกาศแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินองค์กรมาตราฐานดีเด่น และสมาชิกดีเด่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ บัดนี้การ
ประเมินผลได้เสร็จสิ้นและผ่านการตรวจสอบแล้ว ได้ผลสรุปดังนี้

๑. สถานศึกษาขนาดใหญ่

มาตรฐานเรียบง่าย
วิทยาลัยเทคนิคตาก
วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด

๒. สถานศึกษาขนาดเล็ก

มาตรฐานเรียบง่าย
วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

A handwritten signature in blue ink, consisting of two loops and a vertical line with a small flourish at the end.

(นายจักรภพ เนวะมาตร)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก

ประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
ระดับจังหวัด จังหวัดตาก

2. ระดับภาค

| ขนาดสถานศึกษา | ชื่อสถานศึกษา | ระดับเหตุยณ์ |
|-------------------|-----------------------------------|--------------|
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 1. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง | เหตุยณ์ทอง |
| | 2. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า | เหตุยณ์ทอง |
| | 3. วิทยาลัยการอาชีพเทิง | เหตุยณ์ทอง |
| | 4. วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข่าย | เหตุยณ์ทอง |
| | 5. วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย | เหตุยณ์ทอง |
| | 6. วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ | เหตุยณ์ทอง |
| | 7. วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ | เหตุยณ์ทอง |
| | 8. วิทยาลัยการอาชีพนครไหยา | เหตุยณ์ทอง |
| | 9. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์ | เหตุยณ์ทอง |
| | 10. วิทยาลัยการอาชีพวิเชียรบุรี | เหตุยณ์ทอง |
| | 11. วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ | เหตุยณ์ทอง |
| | 12. วิทยาลัยการอาชีพแม่สะเรียง | เหตุยณ์ทอง |
| | 13. วิทยาลัยการอาชีพເຄີນ | เหตุยณ์ทอง |
| | 14. วิทยาลัยการอาชีพศรีสัชนาลัย | เหตุยณ์ทอง |
| | 15. วิทยาลัยสารพัดช่างอุตรดิตถ์ | เหตุยณ์ทอง |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 1. วิทยาลัยการอาชีพฝาง | เหตุยณ์ทอง |
| | 2. วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง | เหตุยณ์ทอง |
| | 3. วิทยาลัยเทคนิคแม่วังก์ | เหตุยณ์ทอง |
| | 4. วิทยาลัยพนิชยการบึงพระพิษณุโลก | เหตุยณ์ทอง |
| | 5. วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก | เหตุยณ์ทอง |
| | 6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ | เหตุยณ์ทอง |
| | 7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย | เหตุยณ์ทอง |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 1. วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร | เหตุยณ์ทอง |
| | 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ | เหตุยณ์ทอง |
| | 3. วิทยาลัยเทคนิคตาก | เหตุยณ์ทอง |
| | 4. วิทยาลัยเทคนิคแม่อสอด | เหตุยณ์ทอง |
| ขนาดสถานศึกษา | ชื่อสถานศึกษา | ระดับเหตุยณ์ |
| | 5. วิทยาลัยอาชีวศึกษารสวรรค์ | เหตุยณ์ทอง |
| | 6. วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร | เหตุยณ์ทอง |
| | 7. วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก | เหตุยณ์ทอง |
| | 8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง | เหตุยณ์ทอง |

| | |
|--------------------------------|----------|
| 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีคุณตรดิษฐ์ | เกรียงโง |
|--------------------------------|----------|



**ประกาศองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ภาคเหนือ
เรื่อง ผลการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น ระดับภาค ภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑**

องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ภาคเหนือ ได้ประกาศแต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินองค์กรมาตรฐานดีเด่น และสมาชิกดีเด่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ บัดนี้ การ
ประเมินผลได้เสร็จสิ้นและผ่านการตรวจสอบแล้ว ได้ผลสรุปดังนี้

๑. สถานศึกษาขนาดใหญ่

มาตรฐานหรือยุทธ

๑. วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
๒. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
๓. วิทยาลัยเทคนิคคาดถาก
๔. วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด
๕. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
๖. วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
๗. วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
๘. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
๙. วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์

๒. สถานศึกษาขนาดกลาง

มาตรฐานหรือยุทธ

๑. วิทยาลัยการอาชีพฝาง
๒. วิทยาลัยการอาชีพจอมทอง
๓. วิทยาลัยเทคนิคแม่วงศ์
๔. วิทยาลัยพนิชยการบึงพะเพิมณุโลก
๕. วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก
๖. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพร
๗. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย

๓. สถานศึกษาขนาดเล็ก

มาตรฐานหรือยุทธ

๑. วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง
๒. วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า
๓. วิทยาลัยการอาชีพเทิง

~ ๒ ~

๔. วิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
๕. วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย
๖. วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ
๗. วิทยาลัยการอาชีพนครไทย
๘. วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์
๙. วิทยาลัยการอาชีพวิเศียรบุรี
๑๐. วิทยาลัยสารพัดช่างแพะ
๑๑. วิทยาลัยการอาชีพแม่สระบุรี
๑๒. วิทยาลัยการอาชีพเมือง
๑๓. วิทยาลัยการอาชีพศรีสัชนาลัย
๑๔. วิทยาลัยสารพัดช่างอุตรดิตถ์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายอนันต์ ໂດຮນ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์

ประธานคณะกรรมการบริหารองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย

ระดับภาค ภาคเหนือ

3. ระดับชาติ

| ขนาดสถานศึกษา | ชื่อสถานศึกษา | ระดับเหตุยุน |
|-------------------|--|--------------|
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 1. วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง | เหตุยุนทอง |
| | 2. วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย | เหตุยุนทอง |
| | 3. วิทยาลัยการอาชีพรามัน | เหตุยุนทอง |
| | 4. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการราชีศิล | เหตุยุนทอง |
| | 5. วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง | เหตุยุนทอง |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 1. วิทยาลัยเทคนิคสตูล | เหตุยุนทอง |
| | 2. วิทยาลัยเทคนิคเขาวง | เหตุยุนทอง |
| | 3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี | เหตุยุนทอง |
| | 4. วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น | เหตุยุนทอง |
| | 5. วิทยาลัยการอาชีพฝาง | เหตุยุนทอง |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช | เหตุยุนทอง |
| | 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด | เหตุยุนทอง |
| | 3. วิทยาลัยเทคนิคยะ丫 | เหตุยุนทอง |
| | 4. วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ | เหตุยุนทอง |
| | 5. วิทยาลัยเทคนิคท่าหัวลงชิเมนต์ไทยอนุสรณ์ | เหตุยุนทอง |



ประกาศองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ
เรื่อง ประกาศผลการประเมินองค์กรรมมาตรฐานดีเด่น ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

ตามที่คณะกรรมการประเมินองค์กรรมมาตรฐานดีเด่น ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ ได้รายงานผลการประเมินองค์กรรมมาตรฐานดีเด่น ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ รายละเอียดทราบแล้วนั้น อาศัยอำนาจตาม ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยองค์กรรมนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ (ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) และแนวปฏิบัติประกอบระเบียบฯ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๐๙(๓) และ ข้อ ๑๑๐ จึงขอประกาศผลการประเมินองค์กรรมมาตรฐานดีเด่น ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ ไว้ ดังนี้

๑. สถานศึกษานาดเล็ก

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| ๑.๑ รางวัลชนะเลิศ | วิทยาลัยการอาชีวพบางปะกง |
| ๑.๒ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ | วิทยาลัยการอาชีวพรพดพิสัย |
| ๑.๓ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ | วิทยาลัยการอาชีวรมวัง |
| ๑.๔ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๓ | วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการรำสีไคล |
| ๑.๕ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๔ | วิทยาลัยการอาชีวบ้านโป่ง |

๒. สถานศึกษานาดกลาง

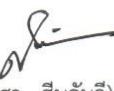
- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ๒.๑ รางวัลชนะเลิศ | วิทยาลัยเทคนิคสตูล |
| ๒.๒ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ | วิทยาลัยเทคนิคเขางวด |
| ๒.๓ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ | วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี |
| ๒.๔ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๓ | วิทยาลัยการอาชีวพัทนาเย็น |
| ๒.๕ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๔ | วิทยาลัยการอาชีฟ่าง |

๓. สถานศึกษานาดใหญ่

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| ๓.๑ รางวัลชนะเลิศ | วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช |
| ๓.๒ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ | วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด |
| ๓.๓ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ | วิทยาลัยเทคนิคยะลา |
| ๓.๔ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๓ | วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ |
| ๓.๕ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๔ | วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงชุมนต์ไทยอนุสรณ์ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒


 (นายสาวิศุจันต์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาระบุรี
 ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับชาติ

ภาคผนวก จ

เกียรติบัตร/รางวัลที่ได้รับ¹
จากการดำเนินการโครงการส่งเสริมการพัฒนาสามชิก
องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข



เกียรติบัตรรางวัลระดับเหรียญทอง ประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก หน่วยงานมาตรฐานเด่นองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ระดับภาค ภาคเหนือ พ.ศ.2561



เกียรติบัตรรางวัลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ระดับดีเลิศ



เกียรติบัตรการเข้าร่วมนำเสนอโครงการสถานศึกษาคุณธรรมระดับภาค ภาคเหนือ โครงการสถานศึกษาคุณธรรมอาชีวศึกษา



เกียรติบัตร รางวัลชนะเลิศค่ายย่อຍีเด่น (ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน) อันดับที่ 1 งานชุมชนลูกเสือวิสามัญอาชีวศึกษา ครั้งที่ 20



เกียรติบัตร รางวัลเหรียญทองแดง โครงการ เครื่องมือช่วยประกอบย่างรถจักรยานยนต์ v.2



โล่รางวัลชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขันทักษะการขับขี่ปลอดภัย ประเภททีมชาย โครงการคณอาชีวะตาก
ขับขี่ปลอดภัย มีวินัยจราจร



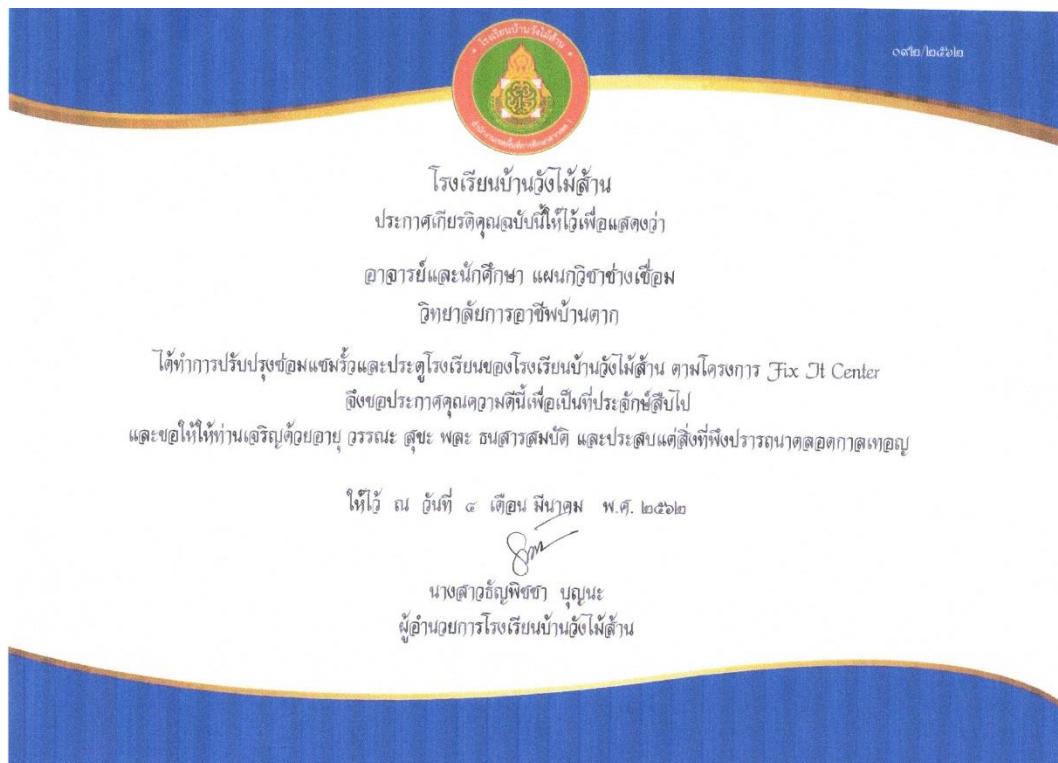
โล่รางวัลเชีย การแข่งขันทักษะการขับขี่ปลอดภัย ประเภทหญิง โครงการคนอาชีวะตาก ขับขี่ปลอดภัย มีวินัยจราจร



เกียรติบัตรรางวัลระดับเหรียญทองแดง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เครื่องมือช่วยประกอบยางรถจักรยานยนต์ v.2 ระดับภาค ภาคเหนือ ครั้งที่ 28 ประจำปี 2561
กีฬาอาชีวศึกษา วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบูรณ์



เกียรติบัตร การเข้าร่วมโครงการแข่งขันทักษะฝีมือช่าง ปี 2561



ประกาศเกียรติคุณ ได้ทำการปรับปรุงซ่อมแซมรั้วและประตูโรงเรียนของโรงเรียนบ้านวังไทร ตามโครงการ Fix It Center



เกียรติบัตร รางวัลชมเชยประเภทที่ ๘ สิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีชีวภาพ ระดับภาคเหนือ



เกียรติ บัตรรางวัลชมเชย ประเภทที่ 10 การประกวดองค์ความรู้การนำเสนอผลงานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ภาคภาษาอังกฤษ ระดับภาคเหนือ

ภาคผนวก ฉ

การเผยแพร่ผลงานการประเมินโครงการ

ภาคผนวก ฉ

การเผยแพร่ผลงานวิชาการ
เอกสารและภาพที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลการประเมินโครงการ

เอกสารและภาพที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่การประเมินโครงการ

1. เอกสารการเผยแพร่ผลการประเมินโครงการทางเว็บไซต์ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด <http://www.bantak.ac.th>
2. การเผยแพร่ผลการประเมินโครงการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 ในระหว่างวันที่ 5 – 6 กันยายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
3. การเผยแพร่ผลการประเมินโครงการ โดยการนำเสนอผลการวิจัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานการบริหารสถานศึกษาและการวิจัย วันที่ 4 กันยายน 2562 ณ วิทยาลัยเทคนิค欢快เหล็ก
4. การนำเสนอผลการประเมินโครงการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการใช้งานวิจัยในการพัฒนาสถานศึกษา ณ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด วันที่ 21-23 กันยายน 2562

← → C ⓘ ไทย/อังกฤษ | bantakac.th/web/

วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาğı
สาขาวิชา รักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อบรรเท็จคุณธรรม

หน้าแรก บุคลากร + ข่าวสาร + เอกสารเผยแพร่ + งานบริการชุมชน + ระบบสารสนเทศภายใน + สื่อจัดหนังสือ

เพิ่มวันนี้ วัน/ปี/เดือน

ข้อมูลพื้นฐาน 9 ประการ

ข้อมูลที่ใช้ได้จริง ข้อมูลยืนยัน ข้อความของอาจารย์ ข้อมูลเอกสารและงาน ข้อมูลเอกสาร ข้อมูลของผู้สอน

ช่าวประชาสัมพันธ์

ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน(Fixit center)

ประกาศราคาก่อสร้างห้องเรียน

ข่าวทั่วไป

ผู้บริหาร

นางสาวลักษณ์ ภานุชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาğı

หน่วยงานใน องค์กรฯ

- ห้องเรียนคอมพิวเตอร์
- ห้องเรียนดนตรีและนาฏศิลป์
- ห้องเรียนภาษาต่างประเทศ
- ห้องเรียนภาษาไทยและวรรณคดี

หน่วยงานใน ลอด.

- สอน
- สำนักงานบursar
- สำนักงานทะเบียน
- สำนักสื่อสารและประเมินผล

AMS e-Office x AMS e-Office x +

← → C ⓘ ไม่ปลอดภัย | 118.175.21.18/scripts/foxweb.exe/oa_prevWDnote?qiffCPsGzAhHfjpomWFvHleKJWXkQrtBbxhYJQdeIJZzcRRQAkqZcBifUvANHbra

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผอ.วัลลีย์ อาทัย
ขั้นตอน M30MJPYP
เจ้าของเรื่อง วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาğı
เวลาที่รีวิว 29/10/2562 10:32:38
ขั้นความเร็ว ปกติ ▾
ขั้นความลับ ปกติ ▾

เนื้อเรื่อง [ไฟล์ประกอบ [62-10-28_ที่ คช 0623.10-426_เรื่อง_ข้อความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.pdf](#)]

ข้อมูลที่ใช้ใหม่หรือฉบับนี้แทน เนื่องจากฉบับก่อนหน้านี้ไม่ได้แบบทัศนคตย่อคํา

Work Flows

29/10/2562 10:32:49 จาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาğı
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อทราบ-รับทราบ : 01/11/2562 14:20:18
 -> วิทยาลัยการอาชีพเสนา เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:57:12
 -> วิทยาลัยสถาปัตยกรรม เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:43:09
 -> วิทยาลัยอุตสาหกรรมเพื่อคนพิการ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 11:30:33
 -> วิทยาลัยการอาชีวศึกษา เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:39:44
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อทราบ-รับทราบ : 30/10/2562 09:37:26
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีคุณภาพ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 11:30:04
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีแม่ฟ้าเมืองราชบูรณะ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:38:35
 -> วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแม่ฟ้าเมืองราชบูรณะ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 14:44:15
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีแม่ฟ้าเมืองราชบูรณะ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 15:13:09
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:53:23
 -> วิทยาลัยการอาชีวศึกษาเพื่อคนพิการ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 14:52:09
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 13:34:18
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีคหกรรม เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 14:58:19
 -> วิทยาลัยสถาปัตยกรรม เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 17:10:35
 -> วิทยาลัยการอาชีพเชียงใหม่ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:50:29
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีแม่ฟ้าเมืองราชบูรณะ เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 10:49:07
 -> วิทยาลัยการอาชีวศึกษาเพื่อคนพิการ เพื่อทราบ-รับทราบ : 30/10/2562 09:45:44
 -> วิทยาลัยเทคโนโลยีโภชนากรเชียงใหม่ (เชียงใหม่ภาค โภชนากร) เพื่อทราบ-รับทราบ : 29/10/2562 11:35:14



คำสั่งวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาด
ที่ ๓๔๐/๒๕๖๒
เรื่อง ให้ชาระการ / ลูกจ้างส่วนราชการไปราชการ

อาศัยอำนาจ ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ ๒๙ / ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปฏิบัติราชการแทนเลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เกี่ยวกับงานบุคลากร) ข้อ ๒ พิจารณาอนุญาต การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรของข้าราชการประจำอยู่ในสถานศึกษานั้น จึงอนุญาตให้บุคคลต่อไปนี้ ไปราชการ เพื่อเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๕ ในระหว่างวันที่ ๕-๖ กันยายน ๒๕๖๒ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิพล จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

| | | |
|----------------|---------|----------------------|
| ๑. นางวัลลีย์ | อาศัย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ |
| ๒. นายประวิทย์ | เห็นชอบ | ตำแหน่ง พนักงานขับรถ |

การเดินทางไปราชการครั้นนี้ ดังมีรายการต่อไปนี้ คือ

๑. อนุญาตให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักและน้ำมันเชื้อเพลิงได้จากงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาด
๒. อนุญาตให้ใช้รถยกต์ส่วนราชการหมายเลขทะเบียน ชบ ๗๐๑๔ กรุงเทพมหานคร ในการเดินทาง โดยมอบหมายให้นายประวิทย์ เห็นชอบ เป็นพนักงานขับรถ

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางวัลลีย์ อาศัย)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาด



ภาพประกอบ การเผยแพร่ผลการประเมินโครงการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 ในระหว่าง
วันที่ 5 – 6 กันยายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันบุรี จังหวัดกาญจนบุรี



ภาพประกอบ การนำเสนอผลการประเมินโครงการภาคบรรยายในงานประชุมวิชาการระดับชาติ
ครั้งที่ 4 ในวันที่ 6 กันยายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

**สรุปการประเมินผลการเผยแพร่ผลการประเมินโครงการ
ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วันที่ 6 กันยายน 2562**

.....

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 16 | 57.14 |
| หญิง | 12 | 42.86 |
| รวม | 28 | 100 |
| 2. วุฒิการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | - | - |
| ปริญญาตรี | 26 | 92.86 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 2 | 7.14 |
| รวม | 28 | 100 |
| 3. ปฏิบัติหน้าที่ | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 6 | 21.43 |
| ครูผู้สอน | 20 | 71.43 |
| อื่น ๆ | 2 | 7.14 |
| รวม | 28 | 100 |

จากตารางที่ 24 พบร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.14) เป็น เพศ หญิง (ร้อยละ 42.86) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 7.14) ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 71.43) และอื่น ๆ (ร้อยละ 7.14)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการประเมินโครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาชิกองค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาคำนวนหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลการประเมินโครงการเรื่อง โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมาร์ทโฟนองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข (n = 28)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------|---|-------------|-------------|------------------|
| 1 | ความชัดเจนของการกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และขอบเขตของการประเมินโครงการ | 4.67 | 0.57 | มากที่สุด |
| 2 | หัวข้อเรื่องการประเมินโครงการมีความน่าสนใจ | 4.64 | 0.52 | มากที่สุด |
| 3 | การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยหรือผลการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้อง | 4.35 | 0.58 | มาก |
| 4 | ความเหมาะสมของรูปแบบการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 4.58 | 0.67 | มากที่สุด |
| 5 | ความเหมาะสมและความถูกต้องของขั้นตอน และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การสรุปผล และการอภิปรายผล | 4.76 | 0.64 | มากที่สุด |
| 6 | ความสอดคล้องของเนื้อหา และการใช้ภาษา | 4.62 | 0.65 | มากที่สุด |
| 7 | ประโยชน์และคุณค่าในการนำผลการประเมินไปใช้ | 4.38 | 0.81 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.52 | 0.32 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลงานวิชาการเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมาร์ทโฟนองค์การนักวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประโยชน์และคุณค่าในการนำผลการวิจัยไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา ได้แก่ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.63$) และ หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ



ที่ ศธ ๐๖๔๓.๐๙/ว ๗๘๑

| | |
|------------------------|-------------------------------|
| วิทยาลัยการอาชีพบ้านนา | ๑๕๒๖ |
| รับที่ | ๑๓ ส.ค. ๒๕๖๒ |
| วันที่ | ๑๓ ส.ค. ๒๕๖๒ |
| ผู้รับ | ศ.ดร. พญ. อรุณรัตน์ ภู่ว่องไว |

วิทยาลัยเทคนิคบ้านนา
๑๖๖๙ ตำบลมีตรภาพ อำเภอมาฆพลี
จังหวัดสระบุรี ๑๕๖๒๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านนา

สังกัดส่วนราชการ ๑. โครงการ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตอบรับ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย วิทยาลัยเทคนิคบ้านนา กำหนดจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหาร
สถานศึกษาและการวิจัย ในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคนิคบ้านนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วม
อบรมมีความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวิจัย และเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
ตลอดจนเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคบ้านนา จึงได้ขอเรียนเชิญท่านและบุคลากรในหน่วยงานของ
ท่าน เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม
วิทยาลัย เทคนิคบ้านนา โดยสามารถเบิกจ่ายค่าเดินทางได้จากต้นสังกัด หากต้องการขอคูณเพิ่มเติม กรุณา
ติดต่อ นายปศุณ พิมพ์ชัย หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๘๖๗๗๗ ๘๘๗๗๘ หมายเลขอุตสาหกรรม ๐๓๖-๓๔๔๖๗๗

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านนา ด้วย

1. (✓) เพื่อโปรดทราบ () เพื่อโปรดพิจารณา
2. () เห็นควรแจ้งรองผู้อำนวยการทุกฝ่าย
3. (✓) เห็นชอบ
แจ้ง ๑๓ ส.ค. ๒๕๖๒
ลงชื่อ ๑๓ ส.ค. ๒๕๖๒

ขอแสดงความนับถือ

(นายบพิตร วงศ์เจริญ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านนา

๑. ๗๗๙
๒. ๑๙๐๙๙๔๔๔๔๔๔
๓. ๑๙๐๙๙๔๔๔๔๔๔๔
๔. ๑๙๐๙๙๔๔๔๔๔๔๔๔
๕. ๑๙๐๙๙๔๔๔๔๔๔๔๔
๖. ๑๙๐๙๙๔๔๔๔๔๔๔

๑๓ ส.ค. ๒๕๖๒

๑. กาน
๒. ภานุพงษ์ ลักษณ์
๓. ๑๙๐๙๙๔๔๔๔๔๔๔

๑๓ ส.ค. ๒๕๖๒

รับดำเนินการ

.....
.....
.....



คำสั่งวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
ที่ ๓๓๙/ ๒๕๖๒
เรื่อง ให้ข้าราชการ / อุปจ้างส่วนราชการไปราชการ

อาศัยอำนาจ ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ ๒๙ / ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ เนื่อง มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เกี่ยวกับงานบุคลากร) ข้อ ๒ พิจารณาอนุญาตการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรของข้าราชการประจำอยู่ในสถานศึกษานั้น จึงอนุญาตให้บุคคลต่อไปนี้ไปราชการ เพื่อการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการวิจัย ในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ ณ วิทยาลัยเทคโนโลยีมหาเวช จังหวัดสระบุรี ดังนี้

| | | |
|----------------|---------|-------------------------|
| ๑. นางวัลลีย์ | อาศัย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ |
| ๒. นายประวิทย์ | เห็นชอบ | ตำแหน่ง พนักงานชั่วคราว |

- การเดินทางไปราชการครั้งนี้ ดังมีรายการต่อไปนี้ คือ
๑. อนุญาตให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักและน้ำมันเชื้อเพลิงได้จากงบประมาณหรือเงินบำรุงการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก
 ๒. อนุญาตให้ใช้รถยนต์ส่วนราชการหมายเลขทะเบียน ยบ ๗๐๑๔ กรุงเทพมหานคร ในการเดินทาง โดยมอบหมายให้นายประวิทย์ เห็นชอบ เป็นพนักงานชั่วคราว

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางวัลลีย์ อาศัย)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก



ภาพประกอบ การนำเสนอผลการวิจัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานการบริหาร
สถานศึกษาและการวิจัย วันที่ 4 กันยายน 2562 ณ วิทยาลัยเทคนิคแม่เหล็ก



ภาพประกอบ การนำเสนอผลการวิจัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานการบริหาร
สถานศึกษาและการวิจัย วันที่ 4 กันยายน 2562 ณ วิทยาลัยเทคนิคมหาเวช (ต่อ)

**สรุปการประเมินผลการเผยแพร่ผลงานวิชาการ
การนำเสนองานวิจัยในการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานการบริหารสถานศึกษาและการวิจัย
ณ วิทยาลัยมวกเหล็ก วันที่ 4 กันยายน 2562**

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด ปราจีนบุรี ตารางที่ 26

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 15 | 62.50 |
| หญิง | 9 | 37.50 |
| รวม | 24 | 100 |
| 2. วุฒิการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | - | - |
| ปริญญาตรี | 21 | 87.50 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 12.50 |
| รวม | 24 | 100 |
| 3. ปฏิบัติหน้าที่ | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 5 | 20.83 |
| ครูผู้สอน | 19 | 79.17 |
| อื่น ๆ | - | - |
| รวม | 24 | 100 |

จากตารางที่ 26 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.50) เป็น เพศ หญิง (ร้อยละ 37.50) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 87.50) ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็น ครูผู้สอน (ร้อยละ 79.17) และผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 20.83)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามนำ ข้อมูลที่ได้มาคำนวนหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลงานวิชาการเรื่อง เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข (n = 31)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------|---|-------------|-------------|------------------|
| 1 | ความชัดเจนของการกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัย | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด |
| 2 | หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ | 4.28 | 0.63 | มาก |
| 3 | การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 4.68 | 0.68 | มากที่สุด |
| 4 | ความเหมาะสมของวิธีการเก็บข้อมูลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล | 4.67 | 0.54 | มากที่สุด |
| 5 | ความเหมาะสมและความถูกต้องของขั้นตอน และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การสรุปผล และการอภิปรายผล | 4.60 | 0.67 | มากที่สุด |
| 6 | ความสอดคล้องของเนื้อหา และการใช้ภาษา | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด |
| 7 | ประโยชน์และคุณค่าในการนำผลการวิจัยไปใช้ | 4.58 | 0.62 | มากที่สุด |
| 8 | ประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ | 4.35 | 0.65 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.53 | 0.24 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลงานวิชาการเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาข ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ได้แก่ ความเหมาะสมของวิธีการเก็บข้อมูลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{X} = 4.67$) และ ความเหมาะสมและความถูกต้องของขั้นตอน และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การสรุปผล และการอภิปรายผล ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ



คำสั่งวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาด
ที่ ๓๗๔ /๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
การใช้งานวิจัยในการพัฒนาสถานศึกษา

ตามที่งานบุคลากร ได้รับมอบหมายให้จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการใช้งานวิจัยในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนฝึกฝนทักษะทางด้านการบริหารจัดการขั้นเรียนให้กับผู้บริหาร ครุและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีคุณลักษณะและทักษะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๒ กันยายน ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย วิทยาลัยฯ จึงอาศัยระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๔๒ แต่งตั้งครุบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นางวัลลีย์ อศัย | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นางอรอนงค์ ชุมก้อน | กรรมการ |
| ๑.๓ นายวุฒิไกร โยวิน | กรรมการ |
| ๑.๔ นางสาวรัฐลักษณ์ หนูโชคิ | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา วางแผน การดำเนินงาน คุ้มครอง ให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒. คณะกรรมการฝ่ายดำเนินงาน ประกอบด้วย

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๒.๑.๑ นางอรอนงค์ ชุมก้อน | ประธานกรรมการ |
| ๒.๑.๒ นายวิทยา ปราจันทร์ | กรรมการ |
| ๒.๑.๓ นางสาวรัฐลักษณ์ หนูโชคิ | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ วางแผนการดำเนินกิจกรรมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ติดต่อประสานงานกับวิทยากร และสถานที่ฝึกอบรม และดำเนินการให้เป็นไปเรียบร้อย

๒.๒ คณะกรรมการฝ่ายพิธีกร ประกอบด้วย

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๒.๒.๑ นางสาววิภาวดี ชาnanท์โพ | ประธานกรรมการ |
| ๒.๒.๒ นายณัฐพัฒน์ วงศ์คำ | กรรมการ |
| ๒.๒.๓ นายณัฐพงษ์ ไทยพาณิช | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำகกัลารายงานและค้ำประกันเปิดการอบรม ดำเนินการอบรมให้ไปเป็นไปตามกำหนดการที่วางไว้

๒.๓ คณะกรรมการฝ่ายจัดสถานที่ฝึกอบรม ประกอบด้วย

| | |
|--|---------------|
| ๒.๓.๑ นายจีรพันธ์ ขอบรรມ | ประธานกรรมการ |
| //...๒.๓.๑.เจ้าหน้าที่งานอาคารสถานที่... | |

-๒-

| | | |
|---|--|---------------------|
| ๒.๓.๒ เจ้าหน้าที่งานอาคารสถานที่ | | กรรมการ |
| ๒.๓.๓ นายสุรัตน์ สุใจ | | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่ จัดเตรียมสถานที่ก่ออบรม และดำเนินการเป็นที่เรียบร้อย | | |
| ๒.๔ คณะกรรมการฝ่ายรับลงทะเบียนประกอบด้วย | | |
| ๒.๔.๑ นางสาววิราวรรณ นันทวงศ์ | | ประธานกรรมการ |
| ๒.๔.๒ นางพัชรินทร์ อิมพาลี | | กรรมการ |
| ๒.๔.๓ นางสาวสมพิช จันทร์คง | | กรรมการ |
| ๒.๔.๔ นางนิติรัตน์ กระหน่าย | | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่รับลงทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดเตรียมเอกสารการลงทะเบียน ต้อนรับ คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม และดำเนินการเป็นที่เรียบร้อย | | |
| ๒.๕ คณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการประกอบด้วย | | |
| ๒.๕.๑ นางรติชา พูนิช่วย | | ประธานกรรมการ |
| ๒.๕.๒ เจ้าหน้าที่งานสวัสดิการ | | กรรมการ |
| ๒.๕.๓ นางสาวปาริชาติ ดอกคำ | | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่ดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับอาหารว่าง และอาหารกลางวัน ระหว่างวันที่ ๒๑ -๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ | | |
| ๒.๖ คณะกรรมการฝ่ายเครื่องเสียงและสื่อการฝึกอบรมประกอบด้วย | | |
| ๒.๖.๑ นายธิติพัฒน์ ทองคงเครื่อง | | ประธานกรรมการ |
| ๒.๖.๒ นายมนัส ป้องอ้อ | | กรรมการ |
| ๒.๖.๓ นายสิทธิพงษ์ วงศ์กาวิน | | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่ดูต่อประสานงาน จัดเตรียมเครื่องเสียงและสื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม และดำเนินการให้เป็นที่เรียบร้อย | | |
| ๒.๗ คณะกรรมการฝ่ายบันทึกภาพ ประกอบด้วย | | |
| ๒.๗.๑ นายวัชระพงศ์ ผันพยอม | | ประธานกรรมการ |
| ๒.๗.๒ เจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์ | | กรรมการ |
| ๒.๗.๓ นายอรรถพร อินเป็นดา | | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่บันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว ระหว่างการอบรม | | |
| ๒.๘ คณะกรรมการฝ่ายการเงิน ประกอบด้วย | | |
| ๒.๘.๑ นางสาวบุศรา มั่นเมือง | | ประธานกรรมการ |
| ๒.๘.๒ นางสาวจริยา เสาร์ม | | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่ควบคุมการเบิก-จ่ายเงินและตรวจสอบให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบที่หัวหน้าที่กำหนด | | |
| ๒.๙ คณะกรรมการฝ่ายพัสดุและยานพาหนะ ประกอบด้วย | | |
| ๒.๙.๑ นายสถาญุทธ ภูคลัง | | ประธานกรรมการ |
| ๒.๙.๒ นางกัลยา เอี่ยมสะอาด | | กรรมการ |
| ๒.๙.๓ นายประวิทย์ เท็นชอบ | | กรรมการ |
| ๒.๙.๔ นายจัณุ แสงมณี | | กรรมการ |
| //....๒.๙.๓ นางวนพ์ณ... | | |

-๓-

๒.๑๐.๓ นางวันพีญ ชาญประสีทธิ์ กรรมการและเลขานุการ
 มีหน้าที่จัดทำชุดจัดซื้อ จัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ในการจัดอบรมให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ และ
 จัดเตรียมรถเพื่อใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินการอบรม

๒.๑๑ คณะกรรมการฝ่ายເງິນທີບັດຮຽນບັດປັບຕົວ ประกอบด้วย

๒.๑๑.๑ นางพัชรินทร์ ฉิมพาตี ประธานกรรมการ

๒.๑๑.๒ นางสาววนันทน์ย หัวพย່ອຍ່າ กรรมการ

๒.๑๑.๓ นางสาวศิริพร คำวีระ กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำເງິນທີບັດຮຽນບັດປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າຮັບການอบรม

๒.๑๒ คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล ประกอบด้วย

๒.๑๒.๑ นายอนุวัฒน์ สิทธิกัน ประธานกรรมการ

๒.๑๒.๒ นางสาววัญลักษณ์ หมีชิต กรรมการ

๒.๑๒.๓ นายณัฐพัฒน์ วงศ์คำ กรรมการ

๒.๑๒.๔ นางนิติรัตน์ กระหนาย กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ จัดทำเครื่องมือประเมิน และสรุปผล

ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด
 ต่อทางราชการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางวัลลีร์อาทัย)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านดาก

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการซื้อขายรับจำนำพัฒนาสถานศึกษา

ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

ณ ห้องประชุม ๒ วิทยลัยการอาชีวศึกษา

| เวลา | ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น. | ๐๙.๐๐ - ๑๑.๓๐ น. | ๑๑.๓๐ - ๑๑.๓๐ น. | ๑๑.๐๐ - ๑๑.๐๐ น. |
|------------|--|--|--|--|
| ว/ด/ป | ๒๓ ก.ย. ๖๒ | ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น. | ๐๙.๐๐ - ๑๑.๓๐ น. | ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น. |
| ๒๓ ก.ย. ๖๒ | - สังฆะเรียน บริหารฯเดళ ผู้มีสิทธิ์ ผล.สมชาก แนวทาง ผู้ดูแล ผู้ดูแล ผู้ดูแล | นำเสนองานวิจัย การพัฒนาอาชีวศึกษา เรื่องการเรียนรู้ด้วย ผู้สอนสถานศึกษา วิธีเป็นผู้นำฯ ผล.สสส บริการ ผู้ดูแล ผู้ดูแล | นำเสนองานวิจัย รุปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างมีคุณภาพสู่รวมพลังงาน : วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ ดร.วัลลภ อรักษ์ | นำเสนองานวิจัย รุปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างมีคุณภาพสู่รวมพลังงาน : วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ ดร.วัลลภ อรักษ์ |
| ๒๔ ก.ย. ๖๒ | นำเสนอผลงานวิจัย การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพโดยเน้นภาค แม่บ้านประเทศไทย (ลาว.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ | นำเสนอผลงานวิจัย ดร.วัลลภ อรักษ์ - การศึกษาสภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทิวทัศน์ สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน ของอาชีวศึกษาฯ | นำเสนอผลงานวิจัย สถาบันวิชาชีวศึกษาไทย (กทม.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ ดร.วัลลภ อรักษ์ - การศึกษาสภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทิวทัศน์ สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน ของอาชีวศึกษาฯ | นำเสนอผลงานวิจัย สถาบันวิชาชีวศึกษาไทย (กทม.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ ดร.วัลลภ อรักษ์ - การศึกษาสภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทิวทัศน์ สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน ของอาชีวศึกษาฯ |
| ๒๕ ก.ย. ๖๒ | นำเสนอผลงานวิจัย สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน สถาบันวิชาชีวศึกษาไทย (กทม.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ - การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของอาชีวศึกษาฯ | นำเสนอผลงานวิจัย สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน สถาบันวิชาชีวศึกษาไทย (กทม.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ - การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของอาชีวศึกษาฯ | นำเสนอผลงานวิจัย สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน สถาบันวิชาชีวศึกษาไทย (กทม.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ - การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของอาชีวศึกษาฯ | นำเสนอผลงานวิจัย สถาบันประกันการวิจัยเพื่อยกระดับมาตรฐาน สถาบันวิชาชีวศึกษาไทย (กทม.) วิทยาลัยการอาชีวศึกษาฯ - การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของอาชีวศึกษาฯ |

หมายเหตุ: ตารางการประชุมฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มน. เวลา ๑๐.๓๐-๑๐.๔๕ น. แต่ ๑๐.๓๐-๑๐.๔๕ น.

วันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๒ พิธีด. เวลา ๑๗.๓๐ น.



ภาพประกอบ การนำเสนองานวิจัยในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการใช้งานวิจัยในการพัฒนา
สถานศึกษา ณ วิทยาลัยการอาชีพบ้านทาก วันที่ 21-23 กันยายน 2562

สรุปการประเมินผลการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

**การนำเสนองานวิจัยในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการใช้งานวิจัยในการพัฒนาสถานศึกษา
ณ วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาด วันที่ 21-23 กันยายน 2562**

.....

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด ปรากฏผลดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ปฏิบัติหน้าที่

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 15 | 62.50 |
| หญิง | 9 | 37.50 |
| รวม | 24 | 100 |
| 2. วุฒิการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | - | - |
| ปริญญาตรี | 21 | 87.50 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 12.50 |
| รวม | 24 | 100 |
| 3. ปฏิบัติหน้าที่ | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 5 | 20.83 |
| ครุพัสดน | 19 | 79.17 |
| อื่น ๆ | - | - |
| รวม | 24 | 100 |

จากการที่ 28 พบร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.50) เป็น เพศ หญิง (ร้อยละ 37.50) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 87.50) ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็น ครุพัสดน (ร้อยละ 79.17) และผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 20.83)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลงานวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพ บ้านตาด

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามนำ ข้อมูลที่ได้มาคำนวนหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อผลงานวิชาการเรื่อง เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ($n = 31$)

| ข้อที่ | รายการ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------|---|-------------|-------------|------------------|
| 1 | ความชัดเจนของการกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัย | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด |
| 2 | หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ | 4.28 | 0.63 | มาก |
| 3 | การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 4.68 | 0.68 | มากที่สุด |
| 4 | ความเหมาะสมของวิธีการเก็บข้อมูลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล | 4.67 | 0.54 | มากที่สุด |
| 5 | ความเหมาะสมและความถูกต้องของขั้นตอน และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การสรุปผล และการอภิปรายผล | 4.60 | 0.67 | มากที่สุด |
| 6 | ความสอดคล้องของเนื้อหา และการใช้ภาษา | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด |
| 7 | ประโยชน์และคุณค่าในการนำผลการวิจัยไปใช้ | 4.58 | 0.62 | มากที่สุด |
| 8 | ประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ | 4.35 | 0.65 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.53 | 0.24 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลงานวิชาการเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ได้แก่ ความเหมาะสมของวิธีการเก็บข้อมูลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{X} = 4.67$) และ ความเหมาะสมและความถูกต้องของขั้นตอน และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การสรุปผล และการอภิปรายผล ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------------|--|
| ชื่อ | นางวัลลีย์ อารศัย |
| วัน เดือน ปีเกิด | 17 กุมภาพันธ์ 2505 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | เลขที่ 2/9 หมู่ที่ 11 ตำบลน้ำรึม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ 63000 |
| ที่ทำงานปัจจุบัน | วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก เลขที่ 116 หมู่ 4 ตำบลตากออก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ 63120 |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก |
| ประสบการณ์การทำงาน | |
| พ.ศ. 2548 | ตำแหน่ง ครู คศ.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย |
| พ.ศ. 2557 | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพิชัย |
| พ.ศ. 2560 | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2525 | ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาปฐพีศาสตร์และอนุรักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| พ.ศ. 2550 | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช |
| พ.ศ. 2533 | ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหابัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาปฐพีวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| พ.ศ. 2558 | ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิทยาศาสตร์การเกษตร มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รางวัลที่ได้รับ | |
| พ.ศ. 2558 | รางวัลเชิดชูเกียรติผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี 2558 อาชีวศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ |
| พ.ศ. 2560 | รางวัลเชิดชูเกียรติ ผู้บริหารดีเด่น ประจำปี 2560 อาชีวศึกษาจังหวัดตาก |
| พ.ศ. 2563 | รางวัลเชิดชูเกียรติผู้บริหารดีศรีอาชีวศึกษา ประจำปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา |