

การพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
เขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น
และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ



ปริญญาานิพนธ์
ของ
วาสนา สุนทรวิทย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วโรดม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

สิงหาคม 2560

การพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
เขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น
และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ



ปริญญาานิพนธ์
ของ
วาสนา สุนทรวิทย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
เขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น
และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน

สิงหาคม 2560

วาสนา สุนทโรวิทย์. (2560). *การพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการการประเมิน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง, อาจารย์ ดร. อัจฉรา ประเสริฐสิน.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 2 ประการคือ (1) เพื่อพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมดูลที่พัฒนาขึ้นวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็นการพัฒนาโมดูล มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินโครงการของครู เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรเป็นครูจำนวน 82 คน ใช้การสอบถามด้วยแบบสอบถาม ขั้นตอนที่สอง การสร้างโมดูลจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และระยะที่สอง การศึกษาประสิทธิผลทางการประเมินโครงการของผู้เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะ และแบบสอบถามวัดความรู้สึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่พัฒนาโดยใช้แนวคิด การประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแนวคิดการประเมิน การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และจรรยาบรรณการประเมิน 2) ประสิทธิผลของโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ก่อนการเสริมพลังอำนาจครูมีร้อยละเฉลี่ยด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกลต่อการประเมิน เท่ากับ 46.40, 44.00 และ 70.80 ตามลำดับ และหลัง การเสริมพลังอำนาจครูร้อยละเฉลี่ยด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกลต่อการประเมิน เท่ากับ 54.00, 88.00 และ 87.20 ตามลำดับ นอกจากนี้ภาพรวมของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจหลังการใช้โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูสูงกว่าก่อนการใช้โมดูล โดยที่ด้านทักษะการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุด (44.00%) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึกลต่อการประเมิน (16.40%) และด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (7.60%)

A MODULE FOR EVALUATION CAPACITY BUILDING OF PROJECT
EVALUATION FOR TEACHERS IN THE PRIVATE SCHOOL IN
THE METROPOLITAN AREA USING NEEDS ASSESSMENT AND
EMPOWERMENT EVALUATION APPROACH



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Science Degree in Evaluation Methodology Program
at Srinakharinwirot University

July 2016

Wassana Suntharovit. (2017). *A Module Evaluation Capacity Building of Project Evaluation for Teachers in a Private School in the Metropolitan Area Using Needs Assessment and Empowerment Evaluation Approach*. Master's Thesis, M.S. (Evaluation Methodology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Piyapong Khaikleng. Co-advisor: Dr. Ujsara Prasertsin.

This thesis aims to (1) develop a module for capacity building of project evaluation for teachers in a private school in metropolitan area using the needs assessment and empowerment evaluation approach and (2) to evaluate effectiveness of the project evaluation of the participants, who experienced empowerment using the developed module. The research methodology consists of two phases. In the first phase, a two-step module was developed. The first step includes data collected from eighty-two teachers to questionnaires, followed by needs analysis. The second step includes an evaluation of the project capacity building of five teachers who became empowered. The research instruments include a knowledge test, skill evaluation and an attitude questionnaire. The data were analyzed using average, percentage and content analysis. The findings revealed the following: (1) The modules for capacity building for project evaluation in teachers developed using needs assessment and the empowerment evaluation approach consisting of six modules : evaluation concept, evaluation approach, design of the evaluation frame and data collection procedures, data analysis, reporting and application of evaluation results and evaluation ethics. (2) effective evaluate of the modules for building capacity in trem of project evaluation and before empowerment, the average score for teachers was the evaluation of knowledge, evaluation of the skills and attitudes towards evaluation be equal to 46.40, 44.00 and 70.80 in respectively, and after empowerment, the average score for teachers was the evaluation of knowledge, evaluation of the skills and attitudes towards evaluation be equal to 54.00, 88.00 and 87.20 in respectively. The overall scores after empowerment were higher than those before empowerment. The evaluation skills showed the highest increase (44.00%), followed by attitude towards evaluation (16.40%) and evaluation of the knowledge (7.60%).

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน
เขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น
และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
ของ
วาสนา สุนทโรวิทย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการการประเมิน
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่.....เดือน พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ คล้ายคลึง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญัฐภรณ์ หลาวทอง)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อัจฉรา ประเสริฐสิน)

(อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ คล้ายคลึง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อัจฉรา ประเสริฐสิน)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ พิรศักดิ์โสภณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องด้วยความเมตตา กรุณา เอาใจใส่อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ คล้ายคลึง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้ความรู้ด้านวิทยาการการประเมิน และโอกาสในการพัฒนาทักษะการประเมินในการพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการ คอยให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำ ปริญญานิพนธ์ กำกับ ติดตาม ดูแล เอาใจใส่อย่างยิ่ง จนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. อัจฉรา ประเสริฐสิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่านไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณีฎฐภรณ์ หลาวทอง และรองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ พิศัยดีโสภณ คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ที่มีความเมตตาให้ ข้อเสนอแนะ เพื่อปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ทางวิชาการเพิ่มขึ้น อีกทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรืองเดช ศิริกิจ อาจารย์ ดร. เกียรติยศ กุลเดชชัยชาญ และอาจารย์ ดร. กาญจนา ตระกูลวรกุล และคณาจารย์ที่ให้คำแนะนำ แก้ไข ในการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา ที่สนับสนุนทุนในการจัดทำ ปริญญานิพนธ์โดยมอบทุนท่าน ศาสตราจารย์ ดร. ชวาล แพรัตกุล อันทำให้การจัดทำปริญญานิพนธ์ ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนในการนำเสนอเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุม สัมมนาระดับนานาชาติรายการ 2017 ICSSAM The 5th International Conference on Social Science and Management ครั้งที่ 5 เกียวโต ประเทศญี่ปุ่น และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความเมตตากรุณาในการตรวจเครื่องมือการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ต่อการปรับปรุงเครื่องมือในการนำไปใช้ดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณโรงเรียนของผู้วิจัยที่สนับสนุน ทุนการศึกษา และให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีต่อการดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้น

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกครอบครัวทุกท่านของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และเอาใจใส่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอมาโดยตลอดจนถึงวันที่ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

วาสนา สุนทโรวิทย์

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง..... | 1 |
| คำถามการวิจัย..... | 6 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 9 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| ตอนที่ 1 แนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 10 |
| ความหมายของการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 10 |
| โมเดลของการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 11 |
| แรงจูงใจ ข้อตกลงเบื้องต้น และความคาดหวังของการสร้าง ความสามารถทางการประเมิน..... | 14 |
| กระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 15 |
| การออกแบบการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 17 |
| การนำกระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมินไปปฏิบัติ..... | 20 |
| การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 22 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 26 |
| ตอนที่ 2 แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ..... | 29 |
| ความหมายของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ..... | 29 |
| บทบาทของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ..... | 30 |
| ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ..... | 31 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ..... | 32 |
| ตอนที่ 3 แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น..... | 36 |
| ความหมายและประเภทของความต้องการจำเป็น..... | 36 |
| ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น..... | 28 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 2 (ต่อ) | |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น..... | 41 |
| ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาโมดูล..... | 44 |
| กระบวนการออกแบบโมดูล..... | 44 |
| กรอบการออกแบบโมดูลสำหรับการเรียนรู้..... | 44 |
| การใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 46 |
| การพัฒนาโมดูลเหตุผล..... | 47 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมดูล..... | 56 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 58 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 60 |
| ระยะที่ 1 การพัฒนาโมดูลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมิน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 61 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 63 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 63 |
| ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับ การเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมดูลที่พัฒนาขึ้น..... | 68 |
| ผู้ให้ข้อมูล..... | 70 |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการเสริมพลังอำนาจ..... | 70 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 72 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 77 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 77 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 78 |
| ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมดูลการสร้างความสามารถทางการประเมิน | |
| โครงการของคุณ..... | 78 |
| ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมิน | |
| โครงการของคุณ..... | 78 |
| องค์ประกอบของโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมิน | |
| โครงการของคุณจากผลการประเมินความต้องการจำเป็น..... | 81 |
| ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมิน | |
| โครงการของคุณ..... | 85 |
| ผลการดำเนินกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจ..... | 85 |
| ผลการสร้างความสามารถทางการประเมินของคุณ..... | 88 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 93 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 94 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 94 |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้..... | 97 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... | 98 |
| บรรณานุกรม..... | 100 |
| ภาคผนวก..... | 105 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย..... | 174 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 1 องค์ประกอบการสร้างความสามารถทางการประเมิน (ECB)..... | 18 |
| 2 การสอนเพื่อการเรียนรู้..... | 51 |
| 3 การประเมินผลผู้เรียน..... | 53 |
| 4 ตัวอย่างแบบสอบถามสำหรับประเมินความต้องการจำเป็น..... | 62 |
| 5 ผลการตรวจสอบคุณภาพของโมดูล..... | 64 |
| 6 ตัวอย่างโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของคุณ..... | 66 |
| 7 ตัวอย่างการอบรมการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของคุณ..... | 67 |
| 8 ตัวอย่างใบความรู้การสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 67 |
| 9 เนื้อหาและกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจด้านการประเมิน..... | 70 |
| 10 ตัวอย่างโครงสร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน..... | 73 |
| 11 ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินทักษะการประเมิน..... | 75 |
| 12 ตัวอย่างแบบสอบถามความรู้สู่ต่อการประเมิน..... | 76 |
| 13 ความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้..... | 79 |
| 14 ความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านทักษะ..... | 80 |
| 15 ความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้สู่ก... | 81 |
| 16 จำนวนชั่วโมงของหน่วยย่อยในโมดูล..... | 82 |
| 17 สารการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหาสาระตามหน่วยการเรียนรู้..... | 83 |
| 18 ผลการดำเนินกิจกรรมตามโมดูลการสร้างความสามารถทางการประเมิน โครงการของคุณ..... | 86 |
| 19 ภูมิหลังครูที่เข้ารับการอบรม..... | 88 |
| 20 ร้อยละของคะแนนความรู้ ทักษะ และความรู้สู่ต่อการประเมิน..... | 89 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|--|------|
| 1 โมเดลพฤติกรรมวิทยาการของการสร้างความสามารถทางการประเมิน..... | 11 |
| 2 กรอบการออกแบบและพัฒนาโมดูล..... | 45 |
| 3 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 59 |
| 4 วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 60 |
| 5 ตัวอย่างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน..... | 74 |
| 6 ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ความสามารถทางการประเมิน..... | 77 |
| 7 การเปรียบเทียบด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึกรต่อการประเมิน..... | 89 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การสร้างความสามารถทางการประเมินมีบทบาทสำคัญในวงการการประเมินตั้งแต่ช่วงยุค ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา ซึ่งการประเมินมีบทบาทสำคัญต่อการนำโครงการไปปฏิบัติในองค์การ ผลประเมินช่วยให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนและพัฒนา การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การยุติหรือยกเลิกโครงการ ตลอดจนประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ (Norton, Mirat, Edward; & Giffin, 2016) การประเมินโครงการจึงมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจึงมีความพยายามให้การประเมินเป็นกระแสหลัก (mainstream evaluation) โดยเริ่มจากการสร้างความสามารถทางการประเมิน (evaluation capacity building) ให้กับบุคลากรเห็นความสำคัญของการประเมินและสามารถปฏิบัติการประเมินได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้การสร้างความสามารถทางการประเมินจึงเป็นแนวใหม่ของการประเมินที่กำลังได้รับความสนใจจากนักประเมินและนักวิชาการจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร หน่วยงานภาคสังคม หน่วยงานส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานตรวจสอบคุณภาพ สถานศึกษา เป็นต้น โดยเน้นให้บุคลากรของหน่วยงานมีความสามารถทางการประเมิน (Carman, 2007; Preskill; & Boyle, 2008 cited in Taylor-Ritzler, Suarez-Balcazar, Garcia-Iriarte, Henry; & Balcazar, 2013; Davis, 2006 cited in Bakken, Nunez; & Couture, 2014) มุ่งพัฒนาให้บุคลากรสามารถออกแบบการประเมินและปฏิบัติการประเมินเกี่ยวกับโครงการได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณ เพิ่มความโปร่งใส ให้สารสนเทศเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการพัฒนาโครงการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Carman, 2007; Davis, 2006 cited in Taylor-Ritzler, Suarez-Balcazar, Garcia-Iriarte, Henry; & Balcazar, 2013)

นักวิชาการด้านการประเมินจึงได้ออกแบบแนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมินไว้ อย่างหลากหลาย ซึ่ง Preskill and Boyle (2008) ได้สรุปลักษณะแนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมิน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การพัฒนาความสามารถทางการประเมินผ่านกิจกรรมการเรียนรู้การสอน (2) การพัฒนาความสามารถทางการประเมินผ่านกระบวนการฝึกอบรม และ (3) การพัฒนาความสามารถทางการประเมินผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ เฉพาะเรื่องด้านเทคนิควิธีการประเมิน

ความสามารถทางการประเมินแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ทำให้นักประเมิน ต้องเลือกใช้แนวคิดให้เหมาะสมกับบริบทการสร้างความสามารถทางการประเมิน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของ

ความสามารถทางการประเมินทั้งนี้ Preskill and Boyle (2008) เสนอองค์ประกอบของความสามารถทางการประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (knowledge) เช่น มโนทัศน์ของการประเมิน กระบวนการประเมิน จุดแข็งและข้อจำกัดของแนวคิดการประเมิน สถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ และ จรรยาบรรณทางการประเมิน (2) ทักษะการประเมิน (skill) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยผู้ประเมินต้องมีความสามารถในการตั้งคำถามประเมิน การออกแบบกรอบการประเมิน การออกแบบเครื่องมือประเมิน การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ การตีความและสรุปผลประเมิน และการรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และ (3) ความรู้สึกต่อการประเมิน (affect) ผู้ประเมินควรมีความเชื่อเกี่ยวกับการประเมิน เช่น การประเมินให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ การประเมินควรเป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบโครงการ การประเมินมีส่วนทำให้โครงการประสบความสำเร็จ การประเมินช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของงานปกติ เป็นต้น

Norton, Mirat, Edwards; & Giffin (2016) ศึกษากลยุทธ์ขององค์กรในการสร้างความสามารถทางการประเมินโดยวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 – 2015 จำนวน 21 เรื่อง พบว่า กลยุทธ์ที่นิยมใช้ในการสร้างความสามารถทางการประเมินสูงสุดคือ การฝึกอบรม รองลงมา ได้แก่ การเป็นที่เลี้ยงให้คำปรึกษา (mentoring) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaboration) ซึ่งงานวิจัยนี้ให้ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ การสร้างความสามารถทางการประเมินควรมีการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment of evaluation capacity assessment) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดกลับพบในงานวิจัยน้อยที่สุด Norton, Mirat, Edwards และ Giffin จึงเสนอแนะว่า หากจะสร้างความสามารถทางการประเมินให้สำเร็จควรมีกกลยุทธ์การประเมินความต้องการจำเป็นก่อนใช้กลยุทธ์อื่น สอดคล้องกับ Baig, Shaw-Ridley and Munoz (2016) เสนอกรอบแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นร่วมกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน โดยกำหนดให้มีการประเมินความต้องการจำเป็นก่อนการสร้างความสามารถทางการประเมินอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้น การนำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสามารถทางการประเมินจึงน่าจะเป็นประเด็นวิจัยใหม่สำหรับการพัฒนาความรู้ทางด้านการประเมิน

นอกจากแนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมินที่กล่าวข้างต้น ยังพบว่า การฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สร้างความสามารถทางการประเมินผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ซึ่งหมายถึง การประเมินที่เน้นการพัฒนาความสามารถทางการประเมินด้วยตนเองและเน้นความยั่งยืนของผลที่เกิดขึ้น ครอบคลุมการสร้างความสามารถทางการประเมินทั้ง

ด้านกระบวนการ การปฏิบัติ สถานภาพทางอาชีพ และการทำให้การประเมินเป็นกระแสหลักในองค์กร (mainstreaming evaluation) (Fetterman, 2001)

บทบาทของนักประเมินจึงเปลี่ยนไป จากอดีตนักประเมินมุ่งหาคำตอบในประเด็นคำถาม ประเมินมา มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือพี่เลี้ยงในการดำเนินกิจกรรมการประเมิน ซึ่ง Fetterman (2001) กล่าวว่า บทบาทของนักประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (training) เป็นกระบวนการหนึ่งของกลยุทธ์ที่ใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการประเมินได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักประเมินจะใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ และการฝึกปฏิบัติการทางการประเมิน การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ และการกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของโครงการสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง (2) การอำนวยความสะดวก (facilitation) นักประเมินมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ (coach) หรืออำนวยความสะดวกที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง ผู้ประเมินจะทำหน้าที่กระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม กำกับและติดตามการปฏิบัติงาน พยายามขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการประเมินประสบความสำเร็จ (3) การสนับสนุน (advocacy) การสนับสนุนการประเมินหลากหลายรูปแบบเช่น การให้ความช่วยเหลือผ่านกระบวนการประเมิน การให้อิสระแก่ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการประเมินด้วยตนเอง การเสนอวิธีแก้ปัญหา การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และการจัดเตรียมให้มีการนำเสนอผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ (4) การสร้างความกระจ่าง (illumination) เป็นการช่วยขยายมุมมองและประสบการณ์เรียนรู้ให้เกิดความชัดเจนในเฉพาะเรื่อง การทำให้เกิดความเข้าใจหรือความสามารถในการหยั่งรู้แบบใหม่ๆ เกี่ยวกับบทบาท โครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงของโครงการหรือองค์กร และ (5) การมีความเป็นอิสระ (liberation) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากบุคลากรได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดทิศทางในการประเมินด้วยตนเองอย่างมีอิสระ

ความท้าทายประการหนึ่งของนักประเมินคือ ทำอย่างไรที่จะสร้างให้บุคคลมีความสามารถทางการประเมินได้อย่างยั่งยืน สามารถออกแบบวิธีการประเมิน ตลอดจนให้สารสนเทศที่เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการได้ Fetterman (2001) จึงเสนอขั้นตอนการประเมิน 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินระดมสมองเพื่อกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของโครงการ โดยมีผู้ประเมินเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นของคณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน (2) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) เป็นการสำรวจจุดแข็งจุดอ่อนภายในโครงการและนำผลมาจัดอันดับความสำคัญของกิจกรรมในโครงการในแต่ละกิจกรรม และนำเสนอผล

ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดร่วมกันอภิปราย โดยผู้ประเมินทำหน้าที่เป็นมิตรวิพากษ์ (critical friend) (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) ขั้นตอนนี้ผู้ประเมินกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลมาวางแผนการดำเนินโครงการ ระบุกิจกรรมในการดำเนินงาน และกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน (สมพงษ์ ปั่นหุ่่น , 2548; Fetterman; & Wandersman, 2007; Khaikleng, Wongwanich, Sriklau, Ajpru; & Smuntavekin, 2015) พบว่า แนวคิดที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถทางการประเมิน คือ แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเสริมพลังอำนาจให้เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้รับการประเมิน โดยผู้รับการประเมินได้รับการพัฒนาให้สามารถสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินตนเองและตรวจสอบความโปร่งใสในการทำงานได้ด้วยตนเอง (Fetterman & Wandersman, 2007)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินให้กับบุคคล (สมพงษ์ ปั่นหุ่่น, 2548; ทิพนงค์ รัชนี้ลัดดาจิต, 2552; สาทิดา สกุลรัตนกุลชัย, 2553; มณีรัตนา โนนหัวรอ, 2557; โรสนี จิริยะมาการ, 2557) (2) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโมดูลฝึกอบรม (Khaikleng, Wongwanich, Sriklau, Ajpru, & Smuntavekin, 2015; Preskill Hallie, 2016) ซึ่งงานวิจัยประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอำนวยความสะดวกด้านเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการของการสร้างความสามารถในการประเมิน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Khaikleng, Wongwanich, Sriklau, Ajpru, and Smuntavekin (2015) ศึกษาการพัฒนาโมดูลฝึกอบรมสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมิน (evaluation capacity building) ขององค์กรส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทยโดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการออกแบบโมดูล ซึ่งโมดูลที่ออกแบบสามารถใช้ได้เฉพาะบริบทของการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร สำหรับ Preskill Hallie (2016) ได้ออกแบบกิจกรรมการสอนและการฝึกอบรมสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินสำหรับใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักวิชาการทางด้านการประเมิน นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ซึ่งกลยุทธ์ที่ใช้ในการสร้างความสามารถทางการประเมินมีหลายกลยุทธ์ เช่น การอภิปรายกลุ่มใหญ่ (large-group discussion) การทำงานกลุ่มเล็ก (small-group work) การระดมความคิด (brainstorming) การโต้เถียง (debate) บทบาทสมมติ (role play) เป็นต้น จากการสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโมดูลการฝึกอบรมการประเมินโครงการในบริบททางการศึกษาที่ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ยังไม่แพร่หลายนัก ส่วนใหญ่เน้นการสร้างความสามารถทางการประเมินเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ผู้เรียน เช่น การสร้างข้อสอบ (สมพงษ์ ปั่นหุ่่น, 2548) การพัฒนาทักษะ

ด้านการเรียนการสอนของคุณ (โรสนี จิระยะมาการ, 2557) เป็นต้น ทั้งนี้ในสถานศึกษาจะมีการดำเนินโครงการพัฒนาผู้เรียนนอกเหนือจากการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นจำนวนมากหากไม่มีการประเมินงานดังกล่าวทำให้ไม่ได้รับสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการ ดังนั้นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการให้กับครูผู้สอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาคุณ

โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑลมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนประการหนึ่งคือ การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถใช้ภาษาในการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จากนโยบายดังกล่าวโรงเรียนได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้วยการจัดโครงการอย่างหลากหลายเพื่อมุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน เช่น โครงการ Study Project Tour โครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน โครงการเตรียมความพร้อมโครงการส่งเสริมการอ่านเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี โครงการ English Camp โครงการนาฏศิลป์ เป็นต้น โครงการเหล่านี้เป็นโครงการนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ จะเห็นได้ว่าครูไม่เพียงมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเท่านั้น ยังต้องรับภาระในการจัดโครงการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามแนวนโยบายของโรงเรียน (แผนพัฒนาสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล ปีการศึกษา 2558 – 2562) นอกจากนี้จากข้อเสนอแนะผลการประเมินคุณภาพของฝ่ายวิชาการโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล พบว่าควรพัฒนาความสามารถทางการประเมินของคุณเพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับโครงการสำหรับนำไปใช้พัฒนาปรับปรุงโครงการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนหรือบรรลุเป้าหมายของโครงการได้ เพราะหากครูมีความรู้และความสามารถทางการประเมินโครงการ ครูจะสามารถนำความรู้ความสามารถทางการประเมินโครงการนั้นไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดและออกแบบรูปแบบการประเมินโครงการได้ด้วยตนเองและทำให้ได้สารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการต่อไปให้ตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความสำคัญของการสร้างความสามารถทางการประเมิน การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาโมดูลการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการสำหรับครู โดยกำหนดกรอบการประเมินความสามารถทางการประเมินเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Preskill; & Boyle (2008) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกรู้สีกต่อการประเมิน และจากข้อเสนอแนะของ Norton, Mirat, Edwards; & Giffin (2016) และ Baig, Shaw-Ridley and Munoz (2016) ที่กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นควรเป็นกระบวนการแรกในการสร้างความสามารถทางการประเมิน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) มาเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการสร้างความสามารถทางการประเมินและออกแบบโมดูลการสร้าง

ความสามารถทางการประเมินโครงการของครูกู้ร่วมกับแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ซึ่งประเด็นการวิจัยนี้จะช่วยให้ได้ความรู้ทางด้านวิทยาการใหม่ทางการประเมิน สำหรับพัฒนาโมดูลเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมินตรงกับความต้องการจำเป็นของครูและเพิ่มความสามารถทางการประเมินโครงการของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้วิจัยมีประเด็นวิจัยที่สนใจอีกว่า โมดูลที่พัฒนาขึ้นจะช่วยให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกต่อการประเมิน เพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร ประเด็นวิจัยนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล ที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการนำโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูไปขยายผลกับครูในโรงเรียนและโรงเรียนในเครือข่ายให้สามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจควรเป็นอย่างไร
2. ครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจโดยใช้โมดูลที่พัฒนาขึ้น จะมีความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกต่อการประเมินอยู่ในระดับใด เพิ่มขึ้นหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมดูลที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยเน้นการฝึกอบรมสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู เนื่องจากการสร้างความสามารถทางการประเมินต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม (Norton, Mirat, Edwards; & Giffin, 2016) ซึ่งสารสนเทศจาก

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้โมดูลเพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาโมดูลร่วมกับแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ช่วยให้ครูเกิดความสามารถทางการประเมินโครงการ

การสร้างความสามารถทางการประเมินในการวิจัยนี้เน้นเฉพาะความสามารถทางการประเมินโครงการของครู ซึ่งการเกิดความสามารถทางการประเมินโครงการเป็นสมรรถนะหนึ่งของครูต้องประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (knowledge) ประกอบด้วย มโนทัศน์เกี่ยวกับโครงการและการประเมินโครงการ แนวคิดการประเมินโครงการ การออกแบบกรอบการประเมินโครงการ การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินโครงการ การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และจรรยาบรรณการประเมิน

2. ด้านทักษะการประเมิน (skill) ประกอบด้วย การตั้งคำถามประเมิน การออกแบบกรอบการประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการรายงานผลประเมิน

3. ด้านความรู้สึกต่อการประเมิน (affect) ประกอบด้วย คุณค่าของการประเมิน และการใช้ประโยชน์จากการประเมิน

โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน

ขอบเขตประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล จำนวน 82 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสามารถทางการประเมิน (evaluation capacity building) หมายถึง ความสามารถทางการประเมินโครงการของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ด้านทักษะการประเมิน และด้านความรู้สู่การประเมิน สำหรับการวัดความสามารถทางการประเมินด้านความรู้ใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ด้านทักษะใช้แบบประเมิน และด้านความรู้สู่การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเครื่องมือวัดเหล่านี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

โมดูลการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการ หมายถึง หน่วยการเรียนรู้สำหรับใช้ในการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และ หน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน

การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) หมายถึง แนวทางการประเมินที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเองในด้านการวางแผนและการออกแบบการประเมินโครงการให้ประสบความสำเร็จ โดยสร้างให้บุคคลมีความสามารถประเมินตนเอง ตลอดจนกำหนดตนเองผ่านรูปแบบการประเมินตนเองและการสะท้อนคิด ซึ่งนักประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการประเมิน ทั้งนี้การประเมินตามแนวคิดนี้มีเป้าหมายให้เกิดการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานโปรแกรมหรือองค์กร นำไปสู่การประเมินกระแสหลัก

การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ด้านทักษะการประเมิน และด้านความรู้สู่การประเมิน โดยทำการวัดก่อนการสร้างความสามารถทางการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนักประเมินในการออกแบบโมดูลและกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจให้ตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมตามโมดูลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

โครงการ (project) หมายถึง ชุดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน

ประสิทธิผลของโมดูล (effective) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโมดูลเพื่อการสร้างความสามารถการประเมินของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ด้านทักษะการประเมิน และความรู้สู่การประเมิน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (knowledge) หมายถึง คะแนนการทดสอบความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ ลักษณะของโครงการ ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ แนวคิด logic model แนวคิด CIPP model คำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการประเมิน สถิติการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณและเชิงคุณภาพ การจัดทำรายงานการประเมิน การใช้ผลการประเมิน จรรยาบรรณการประเมิน สำหรับการวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมินใช้แบบทดสอบ

ด้านทักษะการประเมิน (skill) หมายถึง คะแนนความสามารถการวิเคราะห์โครงการ การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ การตั้งคำถามการประเมิน การเขียนแผนการประเมิน การออกแบบการประเมิน การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม การออกแบบเครื่องมือการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและสรุปผล การใช้มาตรฐานการประเมิน สำหรับการวัดทักษะการประเมินใช้แบบประเมิน

ด้านความรู้สึกต่อการประเมิน (affect) หมายถึง คะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน การวิเคราะห์ และการนำไปใช้ สำหรับการวัดความรู้สึกต่อการประเมินใช้แบบสอบถาม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ประโยชน์ทางวิชาการ โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการที่พัฒนาจากแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ซึ่งโมดูลดังกล่าวนี้สามารถเป็นตัวช่วยในวงการการประเมินสำหรับนักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับการนำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการสร้างความสามารถทางการประเมิน ตลอดจนเป็นสารสนเทศที่ทำให้วิทยากรการประเมินในประเทศไทยได้ขยายวงกว้างทันกับแนวโน้มการประเมินในยุคศตวรรษที่ 20

2. ประโยชน์กับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล สามารถนำโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินไปปรับใช้ในการสร้างความสามารถทางการประเมินของครูในโรงเรียนและครูในโรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้ครูมีความสามารถทางการประเมินทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมินและความรู้สึกต่อการประเมิน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำโมดูลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถทางการประเมินเพิ่มขึ้นได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยเนื้อหาสาระเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมิน ตอนที่ 2 แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ตอนที่ 3 แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น และ ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาโมดูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดการสร้างความสามารถทางการประเมิน

การนำเสนอสาระสำคัญในตอนนี้แบ่งเป็น 8 หัวข้อ ได้แก่ (1.1) ความหมายของการสร้างความสามารถทางการประเมิน (1.2) โมเดลของการสร้างความสามารถทางการประเมิน (1.3) แรงจูงใจ ข้อตกลงเบื้องต้น และความคาดหวังของการสร้างความสามารถทางการประเมิน (1.4) กระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมิน (1.5) การออกแบบการสร้างความสามารถทางการประเมิน (1.6) การนำกระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมินไปปฏิบัติ (1.7) การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน และ (1.8) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของการสร้างความสามารถทางการประเมิน

Preskill and Boyle (2008) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมิน (Evaluation Capacity Building: ECB) หมายถึง การออกแบบและนำกลยุทธ์การสอนและการเรียนรู้ไปปฏิบัติ เพื่อให้บุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการฝึกการประเมินอย่างมืออาชีพ มีประโยชน์และเกิดประสิทธิผล

จุดมุ่งหมายของการสร้างความสามารถทางการประเมินคือ การปฏิบัติการประเมินอย่างยั่งยืน (sustainable evaluation practice) โดยที่สมาชิกในองค์กรจะตั้งคำถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และตีความหมายข้อมูล ตลอดจนการใช้ข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินสำหรับการตัดสินใจและปฏิบัติงาน (Preskill; & Boyle, 2008)

สำหรับการปฏิบัติการประเมินที่ยั่งยืนต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้นำเกี่ยวกับการสร้างสิ่งจูงใจ ทรัพยากร และโอกาสในถ่ายทอดการเรียนรู้ด้านการประเมินในทุกวันของการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาระบบ กระบวนการดำเนินงาน นโยบาย และแผนที่จะช่วยให้

การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจและจุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์ (Preskill; & Boyle, 2008)

สรุปได้ว่า การสร้างความสามารถทางการประเมิน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยผ่านกระบวนการหรือกลยุทธ์ในการสนับสนุนให้บุคคล กลุ่มคน และองค์กรเกิดการเรียนรู้ทางการประเมินสามารถออกแบบ กำหนดทิศทางการประเมินได้ด้วยตนเอง จนทำให้การประเมินกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเกิดเป็นความยั่งยืนในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

1.2 โมเดลของการสร้างความสามารถทางการประเมิน

Preskill; Boyle (2008) เสนอ โมเดลการสร้างความสามารถทางการประเมิน (ดังภาพประกอบ 1) แสดงให้เห็นถึงขอบเขตการประเมิน การเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ขององค์กร การเรียนรู้ในที่ทำงานและการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (adult and workplace learning) โมเดลนี้ได้จัดเตรียมการทำงานร่วมกันระดับบุคคลกับองค์กร ซึ่งมีทัศนคติความต้องการสูงสุดต่อการประสพผลสำเร็จของการเริ่มต้นการสร้างความสามารถทางการประเมิน

ภาพประกอบ 1 โมเดลพหุวิทยาการของการสร้างความสามารถทางการประเมิน

(A multidisciplinary model of Evaluation Capacity Building: ECB)

ที่มา: ปรับแต่งจาก Preskill; & Boyle (2008: 445)

จากภาพประกอบ 1 ด้านซ้ายของโมเดลแสดงให้เห็นถึงการเริ่มต้น (initiation) การวางแผน (planning) การออกแบบ (designing) และความพยายามในการนำการสร้างความสามารถทางการประเมินไปปฏิบัติ วงกลมด้านนอกสะท้อนถึงเป้าหมายของการสร้างความสามารถทางการประเมิน คือ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (evaluation knowledge) ทักษะการประเมิน (evaluation skill) และเจตคติต่อการประเมิน (evaluation attitude) สำหรับภายในวงกลมเป็นการเริ่มต้นกิจกรรม การสร้างความสามารถทางการประเมิน และการดำเนินการตามความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการดำเนินงานภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินและการสร้างความสามารถทางการประเมิน และมีความชัดเจนต่อสิ่งที่คาดหวังในการสร้างความสามารถทางการประเมินให้ประสบความสำเร็จ โดยมีแรงจูงใจ ข้อตกลงเบื้องต้น และสิ่งที่คาดหวัง จากสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการออกแบบ และการนำไปปฏิบัติทั้งหมดของกิจกรรมการสร้างความสามารถทางการประเมิน

กึ่งกลางของวงกลมแสดงกลวิธี 10 ขั้นตอน การสร้างความสามารถทางการประเมินและการเรียนรู้สำหรับการช่วยเหลือให้กับบุคคลในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และเจตคติต่อการประเมิน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทางการประเมิน ถึงแม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการเลือกวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์และทักษะความรู้ของระดับบุคคล การเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นเหตุผลสำคัญต่อการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่ระดับบุคคลและองค์กร โดยพิจารณาจากการออกแบบ สิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องในการระบุว่า บุคคลใดมีความสามารถในการพัฒนาและอยู่ในระดับใด โดยเป้าหมายการสอนและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหรือกระบวนการการสร้างความสามารถทางการประเมินเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่และความสำคัญของการประเมิน การเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงทฤษฎี

กิจกรรมการสร้างความสามารถทางการประเมินอาจจะเป็นการออกแบบกิจกรรมที่ดีในการนำไปปฏิบัติจากระดับบุคคลสู่องค์กรจากองค์ประกอบของโมเดล จึงควรคำนึงถึงการกำหนดระยะเวลาของการสร้างความสามารถทางการประเมิน การอำนวยความสะดวกด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพ ความถี่ต่อการมีส่วนร่วม คุณลักษณะของผู้มีส่วนร่วม และขอบเขตของการออกแบบการจัดกิจกรรมในการนำไปปฏิบัติจะมีผลกระทบอย่างไรจากการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประเมิน ในการอำนวยความสะดวกต่อการสร้างความสามารถทางการประเมิน เพื่อให้เกิดผลกระทบด้านประสิทธิภาพต่อผู้มีส่วนร่วม ทั้งความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และเจตคติต่อการประเมิน

ส่วนต่อไปวงกลมใหญ่ทั้ง 2 วงกลม ลูกศรด้านข้างแสดงถึงการเชื่อมโยงการเรียนรู้ โดยกล่าวถึงความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และเจตคติต่อการประเมิน ตามบริบทการทำงานเป็นการถ่ายทอดการเรียนรู้ตามลูกศรที่เชื่อมโยงของการสร้างความสามารถทางการประเมินโดยเน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติให้เกิดความยั่งยืนทางการประเมิน ส่วนที่ทำให้เกิดความยั่งยืนทางการประเมิน จะเน้นความสำคัญของการทำความเข้าใจการสร้างความสามารถทางการเรียนรู้ขององค์กรด้วยระบบการสร้างความสามารถทางการประเมินที่ปรากฏขึ้น จึงเสนอแนวทางในองค์กรคือ การเรียนรู้คุณค่าของความเป็นผู้นำและการประเมินผลที่พัฒนาอย่างเป็นระบบ และโครงสร้างสำหรับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทางการประเมิน การจัดหาช่องทางสื่อสาร และเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่ข่าวสารทางการประเมินเป็นการสะท้อนผลอย่างมีนัยยะสำคัญ ไม่เพียงแต่การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินแต่ยังรวมถึงการปฏิบัติทางการประเมินจะกลายเป็นความยั่งยืน

วงกลมใหญ่ด้านขวาของโมเดล ภายในวงกลมนี้เป็นการแสดงถึงการดำเนินการ การปฏิบัติ นโยบาย และทรัพยากร ที่กล่าวถึงความต้องการสำหรับการสร้างความรู้ยั่งยืนทางการประเมิน แม้ว่าอาจจะยากต่อความสำเร็จทั้งหมดขององค์กรหรือระบบ สิ่งเหล่านี้เป็นจุดมุ่งหมายหรือความพยายาม สำหรับผู้ที่มองเห็นความสำคัญของการประเมินต่อการสร้างความสำเร็จการเรียนรู้ระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กร

ส่วนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับโมเดลนี้คือ การแพร่กระจาย เป็นส่วนด้านนอกของโมเดลที่เชื่อว่าการสร้างความสามารถทางการประเมินเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของระดับบุคคลและองค์กร เกี่ยวกับการประเมิน เป็นการสร้างศักยภาพในการแบ่งปันทางความคิด และการปฏิบัติทางการประเมิน วิธีการที่สร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทางการประเมินเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในองค์กร เป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างการทำงาน และเจตคติ เพื่อหวังให้เกิดความสามารถทางการประเมินในองค์กร โดยจะเห็นได้จากการเริ่มต้น การวางแผน การออกแบบ และการนำการประเมินไปปฏิบัติ โดยเป้าหมายของการสร้างความสามารถทางการประเมินคือการพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประเมิน โดยผ่านกิจกรรมต่างๆที่มีแรงจูงใจตลอดการดำเนินงานและข้อตกลงร่วมกันตามสิ่งที่คาดหวังการสร้างความสามารถทางการประเมินเป็นการช่วยเหลือให้บุคคลพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประเมินผ่านขั้นตอน 10 ขั้นตอน ตามแรงจูงใจที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และความรู้ของบุคคลที่เข้ารับ การออกแบบกิจกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการประเมินต่อบุคคลตามองค์ประกอบของโมเดลและมีประสิทธิภาพต่อการเข้าร่วมการพัฒนาความสามารถทางการประเมินในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประเมิน จากบุคคลไปสู่องค์กร ในการนำการประเมิน

ไปปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้และการปฏิบัติการประเมินแก่บุคคลและองค์กรจนกลายเป็นการสร้าง ความสามารถทางการประเมินอย่างยั่งยืนจากบุคคลสู่องค์กรต่อไปในอนาคต

1.3 แรงจูงใจ ข้อตกลงเบื้องต้น และความคาดหวังของการสร้างความสามารถทางการ ประเมิน

Preskill and Boyle (2008) กล่าวว่า แรงจูงใจ ข้อตกลงเบื้องต้น และความคาดหวัง ของการสร้างความสามารถทางการประเมิน การเริ่มต้นด้วยการรับรู้มี “ต้นเหตุ” เหตุผลจูงใจหรือ ระบบการตัดสินใจขององค์กรการสร้างความสามารถทางการประเมินแก่สมาชิก ตัวอย่างเช่น ความต้องการภายนอก หรือปัจจัยแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้เริ่มสร้างความสามารถทางการประเมิน ประกอบด้วย (1) สิ่งจำเป็นในความรับผิดชอบที่ต้องการ (2) การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก และ (3) ความต้องการในการเรียนรู้ และการสนับสนุนนโยบายการจัดทำและการวางแผนของฝ่ายบริหาร

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมของระดับบุคคลต่อองค์กรในการสร้างความสามารถ ทางการประเมินที่ชัดเจนมาจากปัจจัยแวดล้อมและความต้องการภายในขององค์กร อย่างเช่น (1) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (2) คำสั่งจากผู้นำในการเพิ่มบทบาทการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน (3) การรับรู้ถึงภายในองค์กรขาดความรู้และทักษะการประเมิน (4) ความต้องการในการเพิ่ม การจัดหาทุน (5) การขาดผู้ประเมินที่เชี่ยวชาญหรือขาดผู้ประเมินที่เชี่ยวชาญในความเป็นมาเกี่ยวกับ บริบทเฉพาะของโครงการ และ (6) ความต้องการในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการปรับปรุง โครงการ

การเข้าใจถึงแรงจูงใจขององค์กรต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างความสามารถทางการประเมิน ไม่เพียงแต่ช่วยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการจัดเตรียม ขั้นตอนการเรียนรู้สำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมและวิธีการการสร้างความร่วมมือกับการสร้างแรงจูงใจต่อ การพัฒนาความสามารถทางการประเมินของสมาชิกควรมีการทำข้อตกลงต่อสิ่งที่ทำการประเมิน การประเมินทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการตัดสินใจและเพิ่มคุณค่าแก่องค์กร การทำข้อตกลงของผู้นำ องค์กรกับบุคคลากรและการประเมินอาจมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความสามารถทางการประเมิน ประกอบด้วย (1) สมาชิกขององค์กรที่สามารถเรียนรู้วิธีการออกแบบและปฏิบัติการประเมิน (2) ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน และ (3) สมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจต่อการประเมิน

แรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมของการสร้างความสามารถทางการประเมิน อยู่ภายใต้การถ่ายทอด ข้อตกลงของผู้นำและนักประเมิน เกี่ยวกับการประเมินโดยทั่วไปและบทบาทของการประเมินในองค์กร ต่อการมีส่วนร่วม ผู้นำจะกำหนดสิ่งที่คาดหวังหรือจุดมุ่งหมายสำหรับความพยายามของการสร้าง ความสามารถทางการประเมิน เช่น การสนับสนุนของการสร้างความสามารถทางการประเมินอาจเป็น สิ่งที่คาดหวังต่อสมาชิกในการเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการประเมิน ตลอดจนความเชื่อต่อ

การประเมิน ทั้งนี้แรงจูงใจต่อการประเมินที่เกิดขึ้นกับองค์กร ได้แก่ (1) การประเมินจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อย(2) ผลจากการประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์บ่อยขึ้นอย่างหลากหลาย เช่น การปรับปรุงโครงการ การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนานโยบายและขั้นตอน การเขียนโครงการปัจจุบันและอนาคต และการตรวจสอบการให้เหตุผล (3) ผู้สนับสนุนจะเป็นผู้จัดหาสิ่งใหม่ในการดำเนินการและการเพิ่มทรัพยากร (4) องค์กรสามารถที่จะปรับให้เหมาะต่อการเปลี่ยนปัจจัยเพื่อประสิทธิภาพที่มากขึ้น (5) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดช่วงเวลาให้เหมาะสมเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และ (6) องค์กรจะเพิ่มความสามารถสำหรับการเรียนรู้

แรงจูงใจ ข้อตกลงเบื้องต้น และสิ่งที่คาดหวังของการสร้างความสามารถทางการประเมิน เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาตั้งแต่การเริ่มและการถ่ายทอดต่อการนำการสร้างความสามารถทางการประเมินไปปฏิบัติ หากทำผิดพลาดอาจส่งผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งเป็นข้อจำกัดด้านประสิทธิผลการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินของสมาชิก

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการสร้างความสามารถทางการประเมินจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ภายใต้ข้อตกลงและสิ่งที่คาดหวังร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความสามารถทางการประเมิน โดยผู้นำองค์กรคาดหวังให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการประเมิน บุคลากรสามารถเข้าใจต่อการเรียนรู้ การออกแบบการปฏิบัติการประเมิน ทั้งนี้แรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับองค์กรในการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่บุคคล โดยเล็งเห็นความสำคัญของการประเมิน ได้แก่ (1) การประเมินเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อย (2) ผลจากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย(3) ผู้สนับสนุนเป็นผู้จัดหาและเพิ่มทรัพยากรแก่โครงการ (4) องค์กรสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์กรให้มากขึ้น (5) ผู้นำเป็นผู้กำหนดช่วงเวลาเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และ (6) องค์กรสนับสนุนความสามารถสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากร

1.4 กระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมิน

Preskill and Boyle (2008) กล่าวว่า กลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมินและขั้นตอนการพยายามสร้างความสามารถทางการประเมิน หรือบางองค์กรเรียกว่าการช่วยเหลือด้วยเทคนิคการฝึกอบรมหรือการช่วยเหลือด้านเทคนิค มี 10 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติงาน (internship) หมายถึง การมีส่วนร่วมในโครงการที่เป็นทางานั้นเป็นการจัดหาประสบการณ์ทางการปฏิบัติทางการประเมินสำหรับผู้เริ่มต้น

2. งานเขียนที่ถุกบันทึก (written materials) หมายถึง การอ่านและการใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาและการดำเนินการทางการประเมิน โดยองค์กรสามารถออกแบบ พัฒนา และใช้ประโยชน์จากงานเขียนที่ศึกษาสร้างสมรรถนะทางการประเมินได้

3. เทคโนโลยี (technology) หมายถึง เป็นการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบนระบบเครือข่าย เช่น เว็บไซต์ หรือโปรแกรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินผ่านระบบเครือข่าย (E-Learning)

4. การประชุม (meeting) หมายถึง การจัดสรรเวลาและระยะเวลาของการอภิปรายกิจกรรมเฉพาะทางการประเมินสำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน

5. การสืบเสาะแบบซาบซึ้ง (appreciative inquiry) หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ความร่วมมือ การบรรยายแนวคิดถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน เพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร

6. การฝึกปฏิบัติของชุมชน (communities of practice) หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์ทางการประเมิน วิธีปฏิบัติ ข้อมูล และการอ่านในหมู่มหาชนที่มีความสนใจและความจำเป็นร่วมกัน (บางครั้งเรียกว่าวงกลมแห่งการเรียนรู้)

7. การฝึกอบรม (training) หมายถึง หลักสูตรน่าสนใจ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาการประเมิน การอบรมเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ระยะสั้นที่กระตุ้นส่งเสริม การเรียนรู้ประสบการณ์ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อหาความต้องการของผู้เรียน

8. การมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน (involvement in an evaluation process) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือการนำไปปฏิบัติการประเมิน สมรรถนะการประเมินอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ของการประเมินเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้เข้าร่วมในการออกแบบและดำเนินการกระบวนการประเมิน ความแตกต่างระหว่างความพยายามที่สนับสนุนและยั่งยืนผ่านกระบวนการประเมิน

9. การช่วยเหลือทางเทคนิค (technical assistance) หมายถึง การยอมรับความช่วยเหลือจากผู้ประเมินภายในและภายนอก ในการช่วยเหลือด้านเทคนิคอาจอยู่ในรูปแบบ เช่น การสอน การอบรมทักษะ ประสบการณ์ บริการให้คำปรึกษา และอาจเกี่ยวข้องกับการส่งผ่านข้อมูลทางเทคนิค การช่วยเหลือทางเทคนิคเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง ประเภทของการช่วยเหลือทางเทคนิคได้แก่ การปรึกษา ทางโทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ ความรู้เฉพาะและฝึกอบรมทักษะ การกระจายข้อมูล แหล่งข้อมูล (ฐานข้อมูล การเชื่อมต่อ แหล่งอ้างอิง) การอำนวยความสะดวกในการประชุม

10. พี่เลี้ยงหรือผู้กำกับติดตาม (coaching or mentoring) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญทางการประเมิน โดยการจัดหาเทคนิคให้เฉพาะบุคคลและการสนับสนุนให้คำปรึกษาที่เน้นช่วยเหลือพัฒนาความรู้และทักษะ

สรุปได้ว่า การสร้างความสามารถทางการประเมินในระดับบุคคลและกลุ่ม สามารถใช้ 10 กลยุทธ์นี้ โดยผ่านเทคนิคการฝึกอบรม ได้แก่ (1) การฝึกปฏิบัติงานร่วมกันหรือการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ (2) การศึกษาข้อมูล โดยการอ่านจากงานเขียนที่ถูกต้องพิมพ์หรือบันทึกไว้ในแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบการประเมิน (3) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และเพื่อให้ได้ข้อมูลในหลายด้านของการประเมิน (4) การประชุมเพื่อจัดสรรเวลาและการอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับการประเมิน (5) การสืบค้นแบบซาบซึ้งของการนำทรัพยากรมาใช้ในการส่งเสริมการประเมิน (6) การปฏิบัติในแหล่งชุมชนเป็นการแบ่งปันประสบการณ์การประเมิน การปฏิบัติ แหล่งข้อมูล และการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งที่สนใจและต้องการเหมือนกัน (7) การฝึกอบรมการเรียนรู้ในระยะสั้นในการกระตุ้นส่งเสริม โดยการใช้หลากหลายกิจกรรมในการหาความต้องการของผู้เข้ารับ การอบรม (8) การมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้เข้าร่วมในการออกแบบและดำเนินการประเมินปฏิบัติการประเมิน โดยมีความแตกต่างไปตามกระบวนการและความสามารถทางการประเมิน (9) การช่วยเหลือด้านเทคนิค เป็นการถ่ายทอดความรู้ คำปรึกษา และให้การช่วยเหลือทางเทคนิคเฉพาะ อาจอยู่ในรูปแบบ การสอน การอบรม การบริการให้คำแนะนำ ปรึกษา เป็นต้น (10) พี่เลี้ยงหรือผู้กำกับติดตาม เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคนิคเฉพาะในการสนับสนุนความสามารถทางการประเมินให้เกิดขึ้น

1.5 การออกแบบการสร้างความสามารถทางการประเมิน

Preskill and Boyle (2008) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางการประเมินแก่สมาชิกต้องมีข้อตกลงร่วมกัน เป็นสิ่งจูงใจในการเลือกวิธีการเรียนรู้ เช่น การฝึกอบรม การสอนผู้เริ่มประเมินจะเน้นด้านการประเมิน (การพัฒนาโมเดลเชิงตรรกะ ระบุผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาคำถามหลัก การประเมิน) การกำหนดรูปแบบการประเมินและวิธีการรวบรวมข้อมูล ควรพิจารณาความหลากหลายของปัจจัยก่อนการเลือกวิธีการสอนและขั้นตอนการเรียนรู้สำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมิน การเลือกขั้นตอนควรพิจารณาลักษณะนิสัยของผู้ที่มีส่วนร่วมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรขององค์กร ประเด็นของการประเมิน การเรียนรู้ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร จุดประสงค์การเรียนรู้ และผลที่คาดหวัง

การสร้างความสามารถทางการประเมินแก่สมาชิกขององค์กร การมีส่วนร่วมในการสร้างความสามารถทางการประเมินบุคคลภายในกลุ่มองค์กรและกลุ่มทั้งหมด อาจจะมีประสบการณ์บางอย่าง

ความรับผิดชอบหรือความจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กันจากข้อค้นพบและการดำเนินการทางการประเมิน การสร้างความสามารถทางการประเมิน คือ คุณค่าของการสร้างความสามารถทางการประเมินก่อนและหลังการเริ่มต้นนำไปปฏิบัติ

สำหรับองค์ประกอบการสร้างความสามารถทางการประเมินสำหรับใช้ออกแบบการสร้างความสามารถทางการประเมิน ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบการสร้างความสามารถทางการประเมิน(ECB)(Preskill & Boyle, 2008)

ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (Knowledge) ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมต่อการสร้างความสามารถทางการประเมิน:

1. การประเมินเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ แผน และรูปแบบการจัดกิจกรรม
 2. กรอบแนวคิดและการออกแบบการประเมิน
 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน
 4. กระบวนการของการประเมินและประโยชน์ของการหาข้อมูล
 5. จุดแข็งและจุดอ่อนของ การประเมินและการเก็บข้อมูลแต่ละแบบ
 6. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเชิงปริมาณทำอย่างไร
 7. การนำข้อมูลเชิงเนื้อหามาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทำอย่างไร
 8. ข้อค้นพบและวิธีการดำเนินการสามารถส่งผลกระทบต่อนโยบาย
 9. ความสำคัญของการใช้วิธีการประเมินที่ตอบสนองและและการพัฒนาอย่างเหมาะสม
 10. อะไรคือการประเมินที่ถูกต้องหลักจริยธรรม
 11. มุมมอง ความคิดเห็น และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
 12. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม และ ความคาดหวังต่อผลลัพธ์
 13. สิ่งที่ต้องดู ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เมื่อจะจ้างนักประเมิน
-

ตาราง 1 (ต่อ)

| |
|---|
| <p>ทักษะการประเมิน(Skill) ที่ผู้เข้าร่วมจะทำได้:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนารูปแบบตรรกะ และคำถามการประเมิน 2. สามารถเขียนแผนประเมินได้ 3. ออกแบบการเก็บข้อมูลได้ด้วยการเลือกวิธีที่เหมาะสมให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ดี และเชื่อถือได้ 4. ตรวจสอบข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 5. สามารถแปลผล และสรุปผล 6. สามารถจัดสรรหรือพัฒนางบประมาณในการประเมิน 7. รายงานกระบวนการประเมินและการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคต่างๆ 8. ใช้มาตรฐานการประเมิน 9. สอนการประเมินให้คนอื่น พัฒนาแผน 10. จัดการกระบวนการประเมินได้ |
| <p>ความรู้สึกรต่อการประเมิน (Affective) ผู้เข้าร่วมมีความเชื่อว่า :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินนั้นให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ 2. การประเมินเป็นประสบการณ์เชิงบวก 3. การประเมินควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบ 4. การประเมินมีผลต่อความสำเร็จ 5. การประเมินเป็นการเพิ่มคุณค่าให้องค์กร 6. การประเมินเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน 7. การประเมินเป็นความคุ้มค่าทั้งเงินและเวลา |

ประสิทธิภาพและความชำนาญของผู้สร้างความสามารถทางการประเมิน

ผู้ที่จะมาเป็นผู้จัดทำหรือผู้ดำเนินงานนั้น ระดับความชำนาญในการประเมินทักษะ การดำเนินงานแบบกลุ่มความรู้ความสามารถในการจัดการองค์กรและกลุ่มสมาชิก ทั้งหมดนี้จะต้องมีเพียงพอหรือมากพอที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลในทิศทางที่ผู้เข้ารับการประเมินจะสามารถนำมาเป็นแบบอย่าง ส่วนประกอบนี้จะมีผลกับกฎกติกาและความรับผิดชอบของผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินนี้ นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ของผู้จัดตั้งและผู้ที่จะมารับการประเมิน

ความถี่และคุณภาพของผู้ที่จะมารับการประเมิน

การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ทักษะ และเจตคติ นั้นมีผลโดยตรงกับสิ่งที่จะมากระตุ้น รวมถึงเวลา และการปฏิบัติ ถ้าหากผู้ที่มารับการประเมินที่ได้รับการเลือกมานั้นไม่เหมาะสมในเรื่องของระยะเวลา หรือไม่ตรงกับสิ่งที่ต้องการก็ทำให้การประเมินนั้นเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพที่จะเข้าใจและปฏิบัติ ความสามารถในการประเมินของผู้เข้าร่วมในอนาคตก็อาจจะลดลงอีกด้วย

ความเที่ยงตรงของโปรแกรม

ผู้ประเมินเท่านั้นจะรู้ดีที่สุด โปรแกรมถึงแม้จะออกแบบมาอย่างดี แต่ก็สามารถล้มเหลวได้เช่นกัน เพราะในโปรแกรมไม่ออกแบบให้มีความเที่ยงตรงและถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้ผู้ประเมินนั้น เบี่ยงเบนออกไปจากสิ่งที่ได้วางแผนไว้ตั้งแต่แรกในความพยายามที่จะทำการสร้างความสามารถทางการประเมิน การเริ่มต้นการสร้างความสามารถทางประเมินนั้นจะเริ่มต้นได้อย่างไร เช่น บางคนใช้การสืบค้นแบบซาบซึ้ง (appreciative inquiry) และมันก็ได้ผล ซึ่งเป็นเพราะว่า (1) ผู้ที่เข้าร่วมนั้นไม่มีประสบการณ์และใช้โปรแกรมทั้งระบบ (2) มีผู้เข้าร่วมน้อยมากหรืออาจไม่มีเลยที่ได้ทำตามขั้นตอน และ (3) สิ่งที่ได้ทำมานั้นอาจจะไม่ใช่การสืบค้นแบบซาบซึ้ง (appreciative inquiry: AI) อาจจะเป็นสิ่งที่คล้ายกันมากกว่าสำหรับการตรวจสอบว่าผลที่ได้ออกมามีประสิทธิภาพ ผู้ที่จัดการสร้างความสามารถทางการประเมินจะต้องให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดในระหว่างที่การประเมินหรือการทำกิจกรรม

สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมินไปสู่การปฏิบัติต้องมีกระบวนการ ดังนี้ (1) การเลือกเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินในการนำมาใช้ทางการประเมินเป็นการริเริ่มการเพิ่มขีดความสามารถทางการประเมิน (2) การจัดการและการพัฒนาแบบประมาทโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์และสิ่งที่คาดหวัง จำเป็นต้องมีการวางแผนและการสื่อสารที่ใช้การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมินเพื่อให้ยอมรับข้อตกลงร่วมกัน (3) ระยะเวลาที่ใช้ในการทำการสร้างความสามารถทางการประเมินต้องมีการประชุม ปรึกษาร่วมกันถึงขอบเขตของเวลาในการเข้าร่วมการสร้างความสามารถทางการประเมิน (4) ประสิทธิภาพและความชำนาญของ

ผู้จัดทำ การสร้างความสามารถทางการประเมิน (5) ความถี่และคุณภาพผู้รับการประเมิน หมายถึง ผู้เข้าร่วมความพร้อมและเต็มใจในการเข้ามารับการสร้างความสามารถทางการประเมินจึงจะทำให้เกิดผลโดยตรงแก่บุคคลและองค์กรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และ (6) การสร้างความสามารถทางการประเมินต้องมีการวางแผน และขั้นตอนในการสร้างความสามารถทางการประเมินด้วยความเที่ยงตรงของการริเริ่มการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่บุคคลและองค์กร

1.7 การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน

ความคิดริเริ่มในการประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน

การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน (Preskill; & Bolye, 2008) ที่กล่าวนี้ รวมถึงการประเมินความรู้ที่มีความเข้าใจในแนวคิดของการประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน คำสำคัญต่างๆ และวิธีการที่นำมาใช้ในการประเมิน ผลที่ออกมาเชิงพฤติกรรม ได้แก่ (1) ความสามารถในการพัฒนาทางด้านตรรกะ (2) ความสามารถในการออกแบบเครื่องมือการเก็บข้อมูล (3) ความสามารถในการเก็บข้อมูลที่น่าเชื่อถือและแม่นยำ (4) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และ (5) ความสามารถในการสอนผู้อื่นเกี่ยวกับการประเมินนี้ และยังมีนักวิจัยท่านอื่นได้อภิปรายถึงความสำเร็จของผลที่เกิดขึ้นต้องมีดังนี้ (1) ความรับผิดชอบต่อการประเมินมีเพิ่มมากขึ้น (2) มีความมั่นใจในข้อมูลที่เก็บได้ในการประเมิน และ (3) ลดความไม่มั่นใจและความเครียดที่จะเกิดขึ้นในการประเมิน นอกจากนี้ นักวิจัยท่านอื่นได้กล่าวถึงลักษณะของความสำเร็จไว้ดังนี้ (1) สามารถหาแหล่งทุนจากภายนอกได้ (2) สามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากบุคคลภายในองค์กรได้ และ (3) สามารถพัฒนาความสามารถของโครงการได้

การเริ่มการประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน (ECB) นั้นยังหมายถึง (1) สามารถบอกได้ว่าอะไรในการประเมินนั้นเกิดผลสำหรับใคร อย่างไร และอยู่ภายใต้เงื่อนไขใด (2) ช่วยให้ผู้เข้าร่วมการประเมินเพิ่มความรู้ของตัวเองได้จากการเข้าร่วมนี้ และ (3) มีการเก็บหลักฐานที่เป็นประโยชน์ที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินการครั้งต่อไปเกิดขึ้นได้ แต่ถ้าองค์กรใดที่มีระบบการประเมินเป็นวัฒนธรรมที่ฝังในกระบวนการทำงานอยู่แล้วก็ควรมีการประเมินด้วยวิธีการหรือขั้นตอนของกิจกรรมการสร้างความสามารถทางการประเมินเพื่อให้ทราบผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่รายบุคคล กลุ่ม และองค์กรทั้งหมด

การเชื่อมโยงการเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยทั่วไปแล้ว หมายถึง การใช้หลักการและการเรียนรู้ทักษะของเรื่องหนึ่งเข้ามาเชื่อมโยงกับเรื่องหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่มากเพิ่มขึ้น สำหรับการสร้าง

ความสามารถทางการประเมินแล้ว การแลกเปลี่ยนนี้ มีอยู่ 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนระยะสั้น และการแลกเปลี่ยนระยะยาว

จากภาพประกอบ 1 ลูกศร 2 ทิศทางนั้นทำให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์ที่ผู้เข้าร่วมการประเมินที่มีมาก่อนกับความมั่นคงถาวรที่จะเกิดขึ้นของการประเมินนั้น แสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องกันในฐานะที่เป็นผู้ออกแบบและผู้เข้าร่วมการประเมินนั้น จะต้องมีการเชื่อมโยงความรู้หรือหลักการที่มีอยู่ก่อนนั้นให้เข้ากับการประเมินในทุกภาคส่วน ได้แก่ (1) พิจารณาถึงกลยุทธ์ทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ (2) สามารถแน่ใจได้ว่าการเชื่อมโยงข้อมูลนั้นจะสามารถเข้ากันได้เป็นหนึ่งเดียวกับการประเมินที่ออกแบบมา (3) ถูกคาดหวังว่าจะต้องสื่อสารหรืออธิบายความรู้ที่นำมาใช้ให้แกผู้เข้าร่วมการประเมิน (4) เน้นย้ำความคาดหวังของการใช้ความรู้อื่นมาเชื่อมโยงกับการประเมินนี้ และ (5) ประเมินผลของการใช้ความรู้อื่นที่นำมาเกี่ยวข้องของหลังจากที่ผู้เข้าร่วมการประเมินนั้นได้มีโอกาสปรับใช้แล้ว

ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้

ความสามารถในการจัดการวัฒนธรรมขององค์กรนั้น หัวหน้างาน ระบบและโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ และการสื่อสารภายในที่จะสามารถสนับสนุนและเพิ่มความสามารถการเรียนรู้ของระบบ จะเห็นได้จากภาพประกอบ 1 การพัฒนาความสามารถทางการประเมินของสมาชิกและความมั่นคงถาวรจากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นภายในความสามารถของการจัดการนี้ เช่น ถ้าองค์กรใดมีวัฒนธรรมที่พนักงานสามารถแบ่งปันข้อมูลได้อย่างอิสระ ไว้วางใจผู้อื่น กล้าถามคำถามและกล้าที่จะเสี่ยง สิ่งนี้อาจจะทำให้การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมินนั้นประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนี้การยอมรับการประเมินนั้นๆ อย่างเป็นทางการจากองค์กรและการเป็นแบบอย่างจากหัวหน้างานในองค์กรนั้น มีส่วนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะกำหนดทิศทางของการประเมินให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น

การประเมินที่มั่นคงถาวร

การแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายพื้นฐานระยะยาวของการสร้างความสามารถทางการประเมินในองค์กรนั้นจะต้องให้ความร่วมมือกับกระบวนการการประเมินภายในระบบ นโยบาย และวิธีการ การจัดทำประเมินที่ถาวรได้นั้นหมายถึง ต้องมีความสามารถในการจัดการแบบองค์รวม มีความสามารถในการเข้าควบคุมสถานการณ์ และมีวิธีการในการประเมิน

วิธีการและนโยบายการประเมิน

การพัฒนาวิธีการและนโยบายขององค์กรจะรวมถึงโครงสร้างที่ทำให้การประเมินนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันหรือองค์กร โดยอาจแบ่งหน้าที่ให้มีผู้รับผิดชอบหรือทีมงานที่จะมาดำเนินการสร้างการประเมินและเพิ่มขีดความสามารถโดยเฉพาะ โดยจะต้องทำให้แน่ใจว่า ส่วนงานนั้นจะต้องถูกออกมาให้เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติและขอบข่ายของการประเมิน

การสร้างแนวทางปฏิบัติและขอบข่ายของการประเมินจะช่วยให้ชี้แนวทางในการปฏิบัติ อีกทั้งยังทำให้สามารถสร้างวิธีการกระบวนการต่างๆ ที่เหมาะสมกับการประเมินนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์สำหรับการเก็บข้อมูลในการประเมิน บางองค์กรได้จัดทำคู่มือหรือหนังสือเพื่อให้ความรู้กับผู้เข้าร่วมกับการแนวทางปฏิบัตินั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังมีแนวทางในการปฏิบัติที่เข้ากันได้กับมาตรฐานคุณภาพของการประเมินมากยิ่งขึ้นทำให้ผลในด้านดีที่จะเกิดขึ้น เกิดขึ้นในระยะยาว

การใช้ทรัพยากรในการจัดการประเมิน

การประเมินคุณภาพนั้นจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับการเงิน ข้อมูลส่วนบุคคล และเครื่องมือการประเมิน เช่น องค์กรที่มีการประเมินอย่างถาวรในระยะยาวนั้นจะมีการจัดตั้งงบประมาณสำหรับการประเมินส่วนนี้อยู่แล้วงบประมาณที่จะตั้งไว้ อาจจะถูกใช้จ่ายในด้านการหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้หรือสร้างรากฐานไว้ การเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่จะเก็บข้อมูลจากแหล่งเว็บไซต์ต่างๆ ค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดตั้งการประชุมและค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือหรือหนังสือต่างๆ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อให้มีเวลามาดำเนินการลงทุนเกี่ยวกับเทคโนโลยีก็เป็นสิ่งที่จำเป็น

การนำผลการประเมินมาใช้

นักวิจัยหลายคนสนับสนุนว่าการนำผลการประเมินอื่นๆ ที่ได้ทำนั้นมาเชื่อมโยงกับการประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมินมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่จะออกมาเช่นกัน ในการทำการประเมินนั้น แต่ละองค์กรจะต้องไม่ใช่แค่การตัดสินใจว่าจะให้เป็นไปทิศทางไหนเท่านั้นหรือจะดำเนินการอะไรเท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารและนำข้อมูลการประเมินส่วนอื่นๆ ที่ได้รับการยินยอมมาพิจารณาเข้าร่วมด้วย เพื่อให้ข้อมูลเหล่านั้นได้เข้ามาช่วยพัฒนาและช่วยในการตัดสินใจที่สำคัญอีกด้วย อีกทั้งยังจะทำให้การประเมินนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร

การยอมรับและความเชื่อใจการประเมิน

เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างมั่นคงและถาวร สมาชิกในองค์กรนั้นๆ จะต้องมีความเชื่อใจในคุณค่าและมองเห็นประโยชน์ของการประเมินนั้นเสียก่อนว่าการประเมินนั้นจะสามารถดำเนินไปอย่างบรรลุเป้าหมายเมื่อองค์กรทำให้สมาชิกเห็นว่าการประเมินนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจที่สมาชิกจะพูดถึงและคำถามที่เกิดขึ้นต่างๆ ก็จะเปิดเผยอย่างชัดเจน การเน้นย้ำให้เห็นถึงความจำเป็นของแต่ละองค์กรที่จะต้องทำการประเมิน แต่อาจเป็นไปได้ว่าการประเมินจะถูกกระทบจากสิ่งต่างๆ เช่น การลาออกของพนักงาน การแข่งขันในที่ทำงาน แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และ ความต้องการอื่นๆ จากภายนอก

ระบบการประเมินการจัดการบูรณาการความรู้ต่างๆ

การจะทำการประเมินให้มั่นคงได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับหลายอย่าง เช่น ความสามารถขององค์กรที่จะสร้าง เก็บข้อมูล เก็บรวมภาพ เผยแพร่ข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ ไฟล์ข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบรายงานการประเมิน ยังรวมถึงกระบวนการ วิธีการ และ บทเรียนต่างๆ ที่สำคัญ คือ ความพยายามในการจัดทำประเมินนั้นจะต้องแน่ใจว่า (1) อะไรคือสิ่งที่จะได้จากประเมินที่จะมีผลดีต่อการประเมินในอนาคต (2) ข้อมูลและผลที่ได้จะต้องสามารถนำมาตัดสินใจนำมาเปลี่ยนแปลงปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในอนาคต (3) การประเมินนั้นไม่จำเป็นต้องนำมา จำลองใช้ และ (4) ทรัพยากรที่ใช้จะต้องเกิดประโยชน์มากที่สุด

การวางแผนกลยุทธ์สำหรับการประเมิน

การประเมินที่จะทำได้ในระยะยาวจะเป็นไปได้ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกลยุทธ์ที่ใช้จะต้องสามารถอธิบายได้ว่า เพื่ออะไร สำหรับเมื่อไร แล้วจัดตั้งสำหรับใคร และยังคงเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการบริการ นโยบายต่างๆ การตัดสินใจการดำเนินงาน อาจจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ (1) ระยะเวลาที่จะใช้ดำเนินการ (2) ผลที่ได้จะนำมาใช้อย่างไร และ (3) ต้องการให้การประเมินนี้บ่อยแค่ไหน กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นยังสามารถช่วยให้องค์กรนั้นรวมกระบวนการและทรัพยากรที่ต้องใช้เป็นหนึ่งเดียวอีกด้วย

การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาที่ทำนายสำหรับหลายองค์กรนั้น คือ การลาออกของพนักงาน เป็นปัญหาสำคัญในการสร้างความสามารถทางการประเมิน หากมีการลาออกของพนักงาน การสร้างความสามารถทางการประเมินจำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างยิ่งเพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างเงื่อนไขที่จะทำให้เป็นผลระยะยาวและเกิดการประเมินที่มั่นคงยืนยาวในการทำงานอย่างเป็นระบบนั้นจะต้องมีหลายส่วนที่ต้องทับซ้อนกัน ดังนั้นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กรที่จะทำให้อ

ความสามารถในการประเมินนั้นเพิ่มขึ้นนั้นเป็นเหมือนกับการเดินทางที่จะให้ผู้เข้ารับการประเมินนั้นได้เรียนรู้องค์ประกอบอย่างต่อเนื่อง

การแพร่หลายของการประเมิน

มีตัวอย่างจากงานหลายชิ้นที่กล่าวถึงการแพร่หลายของแบบอย่างการประเมิน ผู้ประเมินได้จัดประชุมประจำปีเพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้เข้ารับการประเมินได้แบ่งปันสิ่งที่ได้เรียนรู้และประสบการณ์ในระหว่างการประเมิน นอกจากนี้ คือ ผู้เข้ารับการประเมินได้เผยแพร่ความรู้โดยใช้เว็บไซต์ เพื่อสร้างความสามารถในการประเมินให้แก่ผู้ที่อยู่ภายนอกในองค์กรนั้นสามารถพัฒนาขอบข่ายและขยายได้มากกว่า 60,000 เอกสาร โดยการส่งต่อทางอีเมลให้ผู้อื่นในสายงานเดียวกันหรือสายงานอื่นๆ นี่เป็นตัวอย่างหนึ่งของการเผยแพร่ต้นแบบการจัดทำการประเมินได้อย่างดี

สรุปได้ว่า การประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมินผู้ประเมินต้องเข้าใจถึงแนวคิดของการสร้างความสามารถทางการประเมินนั้นที่สำเร็จต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติต่อการประเมิน ซึ่งในภาพการประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมินได้ปรากฏให้เกิดความสามารถทางการประเมินได้จากการสามารถถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงการเรียนรู้จากเรื่องหนึ่งไปยังอีกเรื่องหนึ่งให้เกิดความเข้าใจได้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยมีความสามารถในการจัดทำรูปแบบการประเมิน และทำให้การประเมินเป็นที่ยอมรับ การบูรณาการความรู้สำหรับการประเมินในอนาคต การวางแผนการประเมินและการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินในอนาคต การทำให้การประเมินแพร่หลายจากระดับบุคคล กลุ่ม ไปสู่ระดับองค์กร จนกลายเป็นกระแสหลักในองค์กรเกิดการปฏิบัติการประเมินอย่างยั่งยืน

1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถทางการประเมิน

Ridde Valery and Sahibullah Shakir (2005) ศึกษาการสร้างความสามารถทางการประเมินในองค์กรด้านมนุษยธรรม ขั้นตอนการสร้างความสามารถทางการประเมินด้านมนุษยธรรมขององค์กรในประเทศอัฟกานิสถานระหว่างปี 2001 และ 2003 ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมการสร้างความสามารถทางการประเมินในองค์กรมนุษยธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยกระบวนการสร้างความสามารถทางการประเมินที่พัฒนาตามขั้นตอน (1) การผสมวิธีการมีส่วนร่วมและแนวคิดมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ (2) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและการฝึกอบรมในงานอย่างต่อเนื่องในการทำงานร่วมกันอย่างมั่นใจ และ (3) การใช้กิจกรรมมากมายในการเผยแพร่และกิจกรรมที่สนับสนุนความแตกต่างของผู้ที่มีส่วนร่วม

Ellen Taylor-Powell and Heather H. Boyd (2008) การสร้างความสามารถทางการประเมิน หรือ ECB เป็นขอบเขตที่น่าสนใจมากในด้านการประเมินผลเช่นเดียวกับในการขยายผล การประเมินผล การขยายผลการประเมินภายในระยะยาวได้เสนอการฝึกอบรมและความช่วยเหลือ ด้านเทคนิคที่จะช่วยให้การศึกษาการขยายกระบวนการประเมินผล การสร้างความสามารถทางการประเมินได้ครอบคลุมกิจกรรมมากมายและกระบวนการในการประเมินผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติและแนวคิดการประเมิน พวกเขาสามารถอธิบายกรอบงานใน 3 ส่วนประกอบ การพัฒนาอาชีพและทรัพยากรสนับสนุนและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงการขยาย ประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติและความท้าทายในแต่ละองค์ประกอบและนำเสนอเผยแพร่รูปแบบ ธรรมชาติเป็นภาพประกอบ ผู้เขียนได้อภิปรายถึงความแตกต่างระหว่างผู้ประเมินและผู้เข้าร่วมการสร้าง ความสามารถทางการประเมินและการแจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การพรรณนาบทบาทและความคาดหวัง รูปแบบธรรมชาติที่ง่ายสำหรับการประเมินการสร้างความสามารถทางการประเมิน ซึ่งมุ่งเน้นการเชื่อมโยงไปยังบุคคล ทีมงาน และองค์กร

Khaikleng, Wongwanich, Sriklaub, Ajpru, and Smuntavekin (2015) ศึกษาการพัฒนา โมดูลฝึกอบรมสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมิน (evaluation capacity building) ขององค์กรส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนา โมดูลการฝึกอบรมสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินของบุคลากรในองค์กรส่งเสริม สุขภาพ (2) เพื่อสร้างความสามารถทางการประเมินกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพโดยใช้แนวคิด การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพจำนวน 4 คน วิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรก การพัฒนาโมดูลการฝึกอบรม และระยะ ที่สอง การสร้างความสามารถทางการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การทดสอบ การสอบถาม การสำรวจ การสังเกต และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า โมดูลการฝึกอบรมประกอบด้วย 7 หน่วย ได้แก่ (1) มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน (2) คำถาม ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน (3) แนวคิด การประเมิน (4) การนำไปปฏิบัติทางการประเมิน (5) การวิเคราะห์ข้อมูล (6) การรายงานผล การประเมิน และ (7) การประเมินอภิมาน (meta-evaluation) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม สุขภาพมีเจตคติที่ดีต่อการประเมิน และผลการทดสอบก่อนและหลังการเสริมพลังอำนาจ พบว่า หลังเสริมพลังอำนาจเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพมีความรู้ เจตคติ และทักษะการกำกับและการประเมิน สูงขึ้นกว่าก่อนเสริมพลังอำนาจ

โรสนี จริยะมาการ (2557) ศึกษาการสร้างความสามารถทางการประเมินในการประเมินของ ครู เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แนวคิด การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้ประเมินเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะของครูภาษาไทยด้านการประเมิน เพื่อการพัฒนาทักษะ การสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) พัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจครูภาษาไทยด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะด้านการประเมิน โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้การประเมินเป็นฐาน และ (3) ตรวจสอบผลการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อครูและนักเรียน ตัวอย่างวิจัยเป็นครูสอนภาษาไทยระดับประถมศึกษาซึ่งคัดเลือกมาเป็นกรณีศึกษาตามความสมัครใจ เป็นครูจาก 2 โรงเรียนๆ ละ 6 คน ทั้งนี้ ครูในโรงเรียนแรกสำเร็จการศึกษาด้านการสอนภาษาไทย และครูในโรงเรียนเป็นครูที่ไม่สำเร็จการศึกษาด้านการสอนภาษาไทย ผลการวิจัยจำแนกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านมโนทัศน์ เจตคติ และทักษะ ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบการเสริมพลังอำนาจครู ระยะที่ 3 เป็นการตรวจสอบผลการเสริมพลังอำนาจที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต ข้อสอบ และแบบวัดเจตคติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ครูมีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา ด้านมโนทัศน์และทักษะทางการประเมิน โดยเฉพาะการสร้างข้อสอบ ส่วนด้านเจตคติอยู่ในระดับดี (2) วิธีการที่ใช้ในกระบวนการเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย การฝึกอบรม การชี้แนะ การประชุม และมิตรวิพากษ์ และ (3) ผลการเสริมพลังอำนาจทำให้ครูสร้างข้อสอบได้ดีขึ้น และนำผลการประเมินนักเรียนปรับปรุงการสอนภาษาไทย ซึ่งช่วยสร้างทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างความสามารถทางการประเมินเป็นในการพัฒนาความสามารถทางการประเมินของผู้เข้าร่วมครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ด้านทักษะการประเมิน และด้านความรู้สึกต่อการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยพบว่าการสร้างความสามารถทางการประเมินนั้นสามารถสร้างให้บุคคลเกิดความสามารถทางการประเมินโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลายอันเหมาะสมตามความแตกต่างของประสบการณ์ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ร่วมกัน การฝึกปฏิบัติการประเมิน การให้คำปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น นอกจากนี้การสร้างความสามารถทางการประเมินสามารถใช้ร่วมกับแนวคิดอื่นๆ ได้ เช่น การประเมินโดยการเรียนรู้เป็นฐาน การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นต้น โดยเป้าหมายสำคัญของการสร้างความสามารถการประเมินในระดับบุคคล กลุ่มคนนั้น สามารถปฏิบัติการประเมินไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

ตอนที่ 2 แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

การนำเสนอในตอนนี้อันแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ (2.1) ความหมายของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (2.2) องค์ประกอบของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (2.3) ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ (2.4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ดังนี้

Fetterman (2001) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การใช้เทคนิค เทคนิค และข้อค้นพบของการประเมินเพื่อการส่งเสริม ปรับปรุง และการกำหนดตนเอง (self-determination) ซึ่งการประเมินตามแนวคิดนี้มุ่งเน้นคุณค่าโดยออกแบบให้บุคคลสามารถปรับปรุงโปรแกรมได้ด้วยตนเองผ่านการใช้รูปแบบการประเมินตนเอง (self-evaluation) และการสะท้อนคิด (reflection)

Wandersman และคณะ (2005) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง แนวคิดการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มความน่าจะเป็นให้โครงการเกิดความสำเร็จ โดยประกอบด้วย (1) จัดเตรียมเครื่องมือสำหรับการวางแผนการประเมิน (planning) การนำไปปฏิบัติ (implementation) และการประเมินตนเอง (self-evaluation) ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ของโครงการ และ (2) สร้างกระแสการประเมิน (mainstreaming evaluation) ให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนและการบริหารจัดการโปรแกรมหรือองค์การ (organization)

Fetterman (1994 cited in Mertens & Wilson, 2012) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การประเมินที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินโครงการด้วยตนเอง ใช้ข้อมูลในการประเมิน โดยที่นักประเมินมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง และสร้างความสามารถทางการประเมินให้กับผู้รับการประเมิน ตลอดจนช่วยในการออกแบบการประเมิน จนผู้รับการประเมินมีความสามารถทางการประเมินอย่างต่อเนื่องหลังจากที่โครงการสิ้นสุดแล้ว

Stufflebeam and Coryn (2014) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การประเมินที่ผู้รับการประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีอำนาจในการเขียนหรือแก้ไขรายงานการประเมินจากการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินด้วยตนเอง สำหรับนักประเมินจะเป็นผู้ช่วยกลุ่มของผู้รับการประเมินเก็บรวบรวมข้อมูล ผูกอบรวมการประเมิน และการใช้ผลการประเมินตามสิ่งที่ผู้รับการประเมินสนใจ

สรุปได้ว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวทางการประเมินที่ผู้รับการประเมินจะต้องเป็นผู้กำหนดรูปแบบหรือออกแบบการประเมินด้วยตนเองและนำผลสะท้อนกลับมาวางแผนการพัฒนาในอนาคต สำหรับนักประเมินทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้อำนวยการความสะดวกให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุน ตลอดจนสร้างความสามารถทางการประเมินแก่ผู้รับการประเมิน

2.2 บทบาทของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

บทบาทของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 5 บทบาท (Fetterman, 2001) ได้แก่

1. การฝึกอบรม (training) ผู้ประเมินทำหน้าที่สอนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าหน้าที่โครงการ เป็นต้น ให้สามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง

2. การอำนวยความสะดวก (facilitation) ผู้ประเมินทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำงาน (coach) และผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) ให้ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง ตลอดจนจัดเตรียมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมิน

3. การสนับสนุน (advocacy) ผู้ประเมินสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงความรู้อย่างต่าง ๆ ที่ทำให้โครงการบรรลุได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินเสริมพลังอำนาจตนเอง โดยที่การเสริมพลังอำนาจต้องเกิดขึ้นจากบุคคลเสริมอำนาจให้กับตนเอง ผู้ประเมินเป็นเพียงผู้สนับสนุน ไม่ได้เป็นผู้เสริมพลังอำนาจเนื่องจากไม่มีผู้ใดที่เสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่นได้

4. การสร้างความกระจ่าง (illumination) การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจช่วยทำให้เกิดความกระจ่างชัดเจนจากการทำการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ๆ

5. การมีความเป็นอิสระ (liberation) ในการกำหนดตนเองว่าจะทำงานเพื่อมุ่งทิศทางใดตามศักยภาพที่ตนเองมี การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินสามารถสร้างแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการได้ด้วยตนเอง สามารถค้นหาวิธีการประเมินตนเอง ทำให้บุคคลมีความเป็นอิสระในการกำหนดตนเอง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (training) (2) การอำนวยความสะดวก (facilitation) (3) การสนับสนุน (advocacy) (4) การสร้างความกระจ่าง (illumination) และ (5) การมีความเป็นอิสระ (liberation)

2.3 ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

Fetterman (2001) เสนอขั้นตอนการประเมิน 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) (2) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) และ (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินระดมสมองเพื่อกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของโครงการ โดยมีผู้ประเมินเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นของคณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน

2. การรวบรวมข้อมูล (taking stock) เป็นการจัดอันดับความสำคัญของกิจกรรมในโครงการ จากนั้นให้คะแนนความสำคัญในแต่ละกิจกรรม และนำคะแนนของแต่ละคนนำเสนอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดร่วมกันอภิปราย โดยผู้ประเมินทำหน้าที่เป็นมิตรวิพากษ์ (critical friend)

3. การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) ผู้ประเมินกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้ข้อมูลจากการรวบรวมมาวางแผนโครงการ ระบุกิจกรรมการดำเนินงาน และกลยุทธ์ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

Chinman, Imm, and Wandersman (2004) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างความสามารถทางการประเมินไว้ 10 ขั้นตอน ในการนำไปสู่ผลลัพธ์ (Getting to Outcome: GTO) เกี่ยวข้องกับคำตอบของ 10 คำถาม ต่อการช่วยเหลือผู้มีส่วนร่วมในประเด็นการใช้ระเบียบวิธีการและเครื่องมือ ซึ่ง 10 คำถามนี้เป็นการตรวจสอบและจัดการปัญหา ตามขั้นตอนได้แก่ (1) อะไรเป็นแหล่งทรัพยากรและความต้องการจำเป็น (การประเมินความต้องการจำเป็นและทรัพยากร) (needs assessment, resource) (2) อะไรเป็นเป้าหมาย จุดมุ่งหมายของชุมชนและผลลัพธ์ที่คาดหวัง (การตั้งเป้าหมาย) (goal) (3) สิ่งใดบ้างจะเป็นหลักฐานเบื้องต้นที่สามารถนำมาใช้ให้ไปสู่เป้าหมาย (วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด) (best practices) (4) การปฏิบัติอย่างไรที่เหมาะสมกับแผนงานที่มีอยู่ตามบริบทของชุมชน (การร่วมมือ; ความสามารถขั้นพื้นฐาน) (collaboration; cultural competence) (5) อะไรคือความสามารถที่มีความจำเป็นทำให้มีผลต่อคุณภาพแผนงานอะไร (การสร้างความสามารถทางการประเมิน) (capacities) (6) อะไรคือการออกแบบของโครงการ (การวางแผน) (planning) (7) การประเมินคุณภาพการนำไปปฏิบัติอย่างไร (กระบวนการการประเมิน) (process evaluation) (8) รู้ได้อย่างไรว่าแผนการทำงานนั้นดี (การประเมินผลลัพธ์) (outcome evaluation) (9) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นการรวมกลยุทธ์เข้าด้วยกันอย่างไร (การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง) (continuous quality improvement: CQI) (10) ถ้าแผนงานประสบผลสำเร็จควรเกิดเป็นความยั่งยืนอย่างไร (ความยั่งยืนต่อองค์กร) (sustainability)

Wiseman , Chinman , Ebener , Hunter , Imm , and Wandersman (2007) เสนอขั้นตอน การพัฒนาการสร้างความสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ (1) กำหนดปัญหา (2) ระบุ เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง (3) สืบค้นแผนงานที่มีอยู่และการคัดลอกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (4) การปรับปรุงแผนงานหรือการฝึกปฏิบัติที่ดีตามความเหมาะสมตามความจำเป็น (5) การกำหนด ความสามารถในการพัฒนาแผนงาน (6) การสร้างแผนสำหรับการเริ่ม ใคร อะไร เมื่อใด ที่ไหน และ อย่างไร (7) วางแผนการประเมินและการนำไปปฏิบัติ (8) การประเมินความสำเร็จของแผนงานบรรลุ ตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง (9) การวางแผนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (10) พิจารณาต่อไปอย่างไร ในการเก็บรักษาแผนงานถ้าประสบความสำเร็จ จากการศึกษา 10 ขั้นตอนนี้ ได้แบ่งขั้นตอนที่ 1-6 เป็นขั้นตอนการวางแผน และขั้นตอนที่ 7-10 เป็นขั้นตอนการประเมินผลและการปรับปรุง

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างความสามารถทางการประเมินให้แก่บุคคล ชุมชน และองค์กร การวิจัยนี้เลือกใช้การสร้างความสามารถทางการประเมินแบบ 3 ขั้นตอน ของ Fetterman เพราะ ขั้นตอนที่มีความเรียบง่ายต่อกระบวนการนำไปปฏิบัติ มีประสิทธิผลต่อการนำไปฝึกปฏิบัติ และ มีความโปร่งใสในการตรวจสอบ เหมาะแก่การนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาใช้ในการ สร้างความสามารถทางการประเมิน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

สมพงษ์ บัณฑิต (2548) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลัง อำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ตรวจสอบคุณภาพและผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบ เสริมพลังอำนาจ ในการพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนจำนวน 2 แห่ง โรงเรียนละ 3 คน ระดับชั้นละ 1 คน รวม 6 คน และ กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 130 คน การดำเนินการวิจัยเป็นการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูกับนักวิจัย เพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จาก การประเมินหลายวิธีด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's coefficient of concordance: W) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอันดับที่ซิกซ์เพียร์แมน (Spearman rank-order correlation coefficient: P) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และร้อยละ และ นำเสนอด้วยการบรรยายประกอบไปไฟล์พัฒนาการของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมี 2 องค์ประกอบคือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการ ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีจุดตรวจสอบรวมทั้งหมด 38 จุด แต่ละจุดตรวจสอบมี 5 ข้อ

รายการ รวมทั้งหมด 190 ชื่อรายการ แบบตรวจสอบรายการมีความตรงเชิงเนื้อหา ($IOC \geq 0.80-1.00$) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ ($W=0.67$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่า ครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

ทิพอนงค์ รัชนีลัดดาจิต (2552) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลผู้บริหารและครูในการประเมินผลคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังกลุ่มตัวอย่างในระยาะที่ 1 คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ระยาะที่ 2 ผู้บริหารและครูโรงเรียนนักบวชคาทอลิก จำนวน 335 คน ระยาะที่ 3 และ 4 คือ ครูผู้รับผิดชอบโครงการคุณธรรมของโรงเรียนพระแม่มาลีสาธุประดิษฐ์ จำนวน 12 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การบันทึกข้อมูลและการวิเคราะห์เอกสารการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบด้วยค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิกดำเนินการประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อเนื่องในเรื่องการประเมินคุณลักษณะด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เป็นอัตราสูงที่สุด และไม่ได้ดำเนินการในเรื่องการกำหนดมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้/เกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมสูงที่สุด (2) ผู้บริหารและครูโรงเรียนคาทอลิกมีความต้องการและจำเป็นด้านการรายงานคุณภาพการประเมิน/การจัดหาเอกสารที่รายงานความก้าวหน้าอย่างมากที่สุด (3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานคุณภาพการประเมินโครงการคุณธรรม หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ทักษะการเขียนรายงานคุณภาพการประเมินโครงการคุณธรรมของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก

สาธิตา สกุศลรัตนกุลชัย (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม การเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรมเป็นการเรียนการสอนแบบปฏิบัติการที่มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ผ่านการประเมินผลงานการออกแบบจากการวิพากษ์ของอาจารย์ผู้สอน การส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนทางสถาปัตยกรรมเกิดสมรรถนะในการประเมิน โดยนำองค์ประกอบหลักการ และระเบียบวิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนแบบสตูดิโอให้ดียิ่งขึ้น การดำเนินงานเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็น การฝึกอบรมการประเมินเสริมพลังอำนาจ และการนำไปปฏิบัติ โดยการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้นอกจากเป็น

การส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนเกิดสมรรถนะในการประเมินแล้ว ยังมีส่วนร่วมจากการทำประเมินร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

มณีรัตนา โนนหัวรอ (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม (2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ (3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ

2. การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ (1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ (5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ (6) การประเมินผล

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น พบว่า (3.1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3.2) ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3.3) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม และ (3.4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระดับมาก

Fernandex-Moral, Vidueira Diaz-Puente, and De Nicolas (2015) ศึกษาเรื่อง การประเมินเสริมพลังอำนาจในประเทศสเปน: บทบาทมิตรวิพากษ์ (critical friend) ในการทำงานกับชุมชนชนบท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้การเสริมพลังอำนาจและมิตรวิพากษ์ในการช่วยเหลือชุมชนให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และเสริมแรงชุมชน งานวิจัยนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการและวิธีการมิตรวิพากษ์ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานผ่านเครื่องมือการประเมินเสริมพลังอำนาจช่วยอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน กระบวนการในการเสริมพลังอำนาจของกลุ่มเป็นไปอย่างอิสระผ่านการอำนวยความสะดวกและการเป็นมิตรวิพากษ์ของนักประเมิน สำหรับในระหว่าง

กระบวนการมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจความสำคัญของการทำงานกลุ่มและเงื่อนไขเกี่ยวกับศักยภาพการทำงาน ทักษะ เจตคติของสมาชิกกลุ่มรายบุคคลและภาพรวมของกลุ่ม การทำงานของกลุ่มต้องกำหนดบทบาทของผู้นำซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนากระบวนการกลุ่ม สมาชิกกลุ่มมีบทบาทในการช่วยตัดสินใจ สำหรับการเป็นมิตรวิพากษ์ในการนำมาใช้กระบวนการประเมินเสริมพลังอำนาจช่วยให้หัวหน้ากลุ่มสามารถสร้างความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มได้เป็นอย่างดี

Wandersman, Ann Alia Cool, and Ramaswamy (2015) ศึกษาเรื่อง การบูรณาการแนวคิด การประเมินเสริมพลังอำนาจและการปรับปรุงคุณภาพ (quality improvement) ในการบรรลุผลลัพธ์ การปรับปรุงการดูแลสุขภาพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจและประยุกต์ใช้วิธีการ GTO (getting to outcome) สำหรับนำโครงการดูแลสุขภาพไปปฏิบัติ การวิจัยนี้นำเสนอแนวคิด 2 แนวคิด ได้แก่ การประยุกต์ใช้การดูแลสุขภาพ การออกแบบ การนำไปปฏิบัติ การประเมิน การปรับปรุง และการประเมินตนเอง ผู้วิจัยเสนอการบูรณาการของแนวคิด การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจกับแนวคิดการปรับปรุงคุณภาพที่ช่วยเพิ่มคุณภาพของการขับเคลื่อน การดูแลสุขภาพโดยเพิ่มความสามารถของผู้ปฏิบัติในการปรับปรุงสุขภาพ ผู้วิจัยเสนอแนะประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป 2 ประการ ได้แก่ (1) พัฒนาเครื่องมือสำหรับการบูรณาการแนวคิดการประเมินเสริมพลังอำนาจในบริบทที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี และ (2) ประเมินมูลค่าที่เพิ่มขึ้น โดยมีสมมติฐานว่า การบูรณาการแนวคิดจะช่วยปรับปรุงสุขภาพและดูแลสุขภาพในทุกวัน

สรุปได้ว่า แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในงานวิจัยของไทยนั้นส่วนใหญ่เน้นด้านบริบททางการศึกษา เช่น การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การประเมินด้านการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น ส่วนงานวิจัยของต่างประเทศนั้นจะเน้นไปในด้านการพัฒนาชุมชน และด้านสุขภาพ แต่อย่างไรก็ดีผู้วิจัยพบว่าแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มีการนำแนวคิดอื่นมาใช้ร่วมกันในการพัฒนาความสามารถทางการประเมิน เช่น แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดการปรับปรุงคุณภาพ แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจได้มีการนำกลยุทธ์มาเป็นเครื่องมือในช่วยเหลือพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรในการสร้างความสามารถทางการประเมิน เช่น การฝึกอบรม การทำงานกลุ่ม มิตรวิพากษ์ และการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน แต่เป้าหมายสำคัญของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่พบจากงานวิจัยก็คือ การช่วยเหลือให้บุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร มีความสามารถในการกำหนด ออกแบบรูปแบบการประเมินได้ด้วยตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนำผลสะท้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาจนทำให้การประเมินนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในองค์กร

ตอนที่ 3 แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น

การนำเสนอในตอนนี้แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (3.1) ความหมายและประเภทของความต้องการจำเป็น (3.2) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น และ (3.3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายและประเภทของความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995 Cited in Sana Loue, Linda S. Lioyd, Danie J.; 2003:19) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างหรือช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่/สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (what is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (what should be)

Roger Kaufman, Robert G. Stakenas, Jane C. Wager and Hanna Mayer (1981) ความต้องการจำเป็น (need) คือการใช้ในเรื่องพิเศษและเฉพาะทาง ความต้องการจำเป็น (need) คือ ช่องว่าง (gap) ระหว่าง “คืออะไร” และ “ควรเป็นอะไร” ในผลลัพธ์ของค่า การค้นหาความต้องการจำเป็นเป็นการหาช่องว่าง (gap) ระหว่างผลลัพธ์ที่คาดหวัง (desired result) และ ผลลัพธ์ที่เป็นอยู่จริง (observed result)

Altschuld, Jame W. and Kumar(David D. (2010) ความต้องการจำเป็น แสดงถึงปัญหาที่ควรได้รับความสนใจหรือการตัดสินใจ ในบางสิ่งที่ขาดหาย ผิดพลาดหรือการทำงานที่ไม่ถูกต้องและการปฏิบัติที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรค ความแตกต่างกันระหว่าง 2 สิ่งที่ต้องการจะเหมือนกันคือการรับรู้และกิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามประเด็นในแนวทางที่คิดว่าควรจะเป็น

ความต้องการจำเป็น (need) คือ ความแตกต่าง (gap) ระหว่าง 2 เงื่อนไขที่สามารถวัดได้ “คืออะไร” (what is) สภาพหรือสถานะที่เป็นอยู่จริง (the current status or state) และ “ควรจะเป็น” (what should be) สภาพหรือสถานะที่ปรารถนา (the desire status or state) ทั้ง 2 เงื่อนไขต้องสามารถวัดได้และมีความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งที่ต้องการจะเหมือนกันในการตัดสินใจ

Roger Kaufman and Ingrid Guerra Lopez (2013) ความต้องการจำเป็น (need) คือ การวิเคราะห์ช่องว่าง (gap) ระหว่างผลลัพธ์ที่เป็นจริง (current result) และผลลัพธ์ที่ปรารถนา (desire result)

Saurez (1990 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวาณิช; 2557:39) นิยามความต้องการจำเป็นที่ใช้ได้ 3 ประเภท ประเภทแรก การนิยามในรูปของความแตกต่าง ซึ่งมีปัญหาอยู่ที่ว่าจะกำหนดระดับของสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับใดตั้งแต่ระดับอุดมคติ ระดับปกติวิสัย ระดับที่พอใจ ระดับที่คาดหวัง และระดับที่คิดว่าควรจะเป็น ประเภทที่สอง การนิยามในรูปของความต้องการ (want) หรือความชอบ (preference) ซึ่ง Suarez ระบุว่าแม้จะมีผู้คัดค้านนิยามนี้มาก แต่ก็มีการใช้กันมาก ประเภทที่สาม การนิยามในรูปของความขาดแคลน(deficit) ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะตกอยู่ในภาวะอันตราย

นิยามนี้ไม่ค่อยมีการนำไปใช้ เนื่องจากเป็นการยากที่จะกำหนดว่าระดับใดถือว่าเป็นระดับขั้นต่ำที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะตกอยู่ในสภาวะที่ไม่น่าพอใจ

Scriven (1991 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวานิช, 2557: 40) นิยามของความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันส่วนใหญ่คือ นิยามความแตกต่าง (discrepancy definition) ไม่ค่อยเหมาะสม ปัญหาของนิยามนี้อยู่ที่ระดับที่พึงประสงค์ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไป ไม่สามารถปฏิบัติได้ และในความคิดเห็นของแต่ละคน การกำหนดระดับที่ควรจะเป็นความแตกต่างกัน Scriven เห็นว่าความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดรูปของ ความแตกต่าง หลายสิ่งที่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) ความต้องการจำเป็นของคนกลุ่มหนึ่งอาจเป็นสิ่งที่ไม่ต้องการของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาวิธีการเลือกความต้อการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

สุวิมล ว่องวานิช (2557: 41) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นในมุมมองของนักวิชาการจำแนกได้ 2 โมเดล ได้แก่

1. การนิยามความต้อการจำเป็นที่อิงโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) หมายถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่ป็นอยู่จริง การนิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก กำหนดความต้อการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้อมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็น “ความต้อการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้อการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้

2. การนิยามความต้อการจำเป็นที่อิงโมเดลการแก้ไขปัญหา (Solution Model) Scriven ได้ให้ข้อเสนอว่า ความต้อการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งต้อเสริมให้กับส่วนที่หายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

ความหมายและนิยามที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทำให้พบว่า การประเมินความจำเป็นนั้นคือการนำรูปแบบการประเมินความต้อการจำเป็นของช่องว่าง (gap) หรือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นตามที่คาดหวัง ดังนั้นการประเมินความต้อการจำเป็นจึงเข้ามาเกี่ยวข้องในการวางแผนและการพัฒนา เนื่องจากสารสนเทศที่ได้ช่วยในการปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นต้อแก้ไข หรือส่งเสริมพัฒนา เพื่อการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การประเมินความต้อการจำเป็น (need) หมายถึง การวิเคราะห์ช่องว่าง (gap) หรือความแตกต่างที่พบระหว่างผลลัพธ์ที่เป็นอยู่จริง (the current result) และผลลัพธ์ที่ปรารถนา (the desire result) อันซึ่งเกิดมาจากสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อดำเนินงานและเสี่ยงต่อ

การตัดสินใจ จึงจำเป็นต้องมีการหาประเด็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเบื้องต้น

3.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

Vichet Sum (2010 Cited in Rouda; & Kusy; 1995: 6) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เงื่อนไขความต้องการจำเป็น ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความแตกต่างทางการปฏิบัติ (2) การกำหนดความน่าสนใจและความสำคัญ (3) ตัวบ่งชี้สาเหตุของปัญหาทางการปฏิบัติและโอกาส และ (4) ความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาและการเพิ่มโอกาส

Paul F. Mc cawley (2009) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 6 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ลำดับแรกการวางแผนการพัฒนาการพหุคูณถึงการประเมินอะไร เมื่อไร ใคร อย่างไร และทำไม ของโครงการถึงการวางแผนการออกแบบ เงื่อนไข และการประเมินความต้องการจำเป็น 7 ส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. การเขียนวัตถุประสงค์ หมายถึง ต้องการเรียนรู้อะไรจากการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การเลือกกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง กลุ่มเป้าหมายคือใคร สิ่งใดที่ต้องการวัดและเราต้องการให้สารสนเทศกับใคร
3. เก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไรถึงจะรู้ถึงความต้องการจำเป็นจะเก็บรวบรวมข้อมูลทางตรงหรือทางอ้อมจากผู้รับฟังที่เป็นเป้าหมาย
4. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง เราจะเลือกกลุ่มตัวอย่างในการได้ตอบทำหน้าที่แทนกลุ่มเป้าหมายอย่างไร
5. การเลือกใช้เครื่องมือ หมายถึง การเลือกใช้เครื่องมือและเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร
6. การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาอย่างไร
7. การติดตาม หมายถึง ข้อมูลอะไรที่ต้องการติดตามด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทราบถึงการที่พวกเขาไม่มีความต้องการจำเป็นสำหรับกระบวนการที่สำเร็จ และผลลัพธ์การประเมินความต้องการจำเป็นใช้ในการตัดสินใจ

Rouda and Kusy (1995) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นระบบการสำรวจของแนวความคิดที่เป็นอยู่และแนวความคิดที่ควรเป็น แนวความคิดเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับองค์กรหรือเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ทำไมจึงต้องออกแบบและจัดการกับการประเมินความต้องการจำเป็น เราต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากร (HRD) ก่อนที่จะเข้าไปดำเนินการดังนี้ (1) ความสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้อะไร (2) สมรรถนะและพฤติกรรมอะไรที่คาดหวังให้เปลี่ยนแปลง

(3) พวกเขาจะได้รับอะไร (4) อะไรเป็นความคาดหวังความเสี่ยงของเศรษฐกิจและผลประโยชน์ของการแก้ปัญหาโครงการ

Rouda and Kusy (1995) กล่าวว่า แนวคิดการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างของสมรรถนะในอันดับแรกคือการตรวจสอบสมรรถนะที่แท้จริงทั้งหมดขององค์กรและเปรียบเทียบกับมาตรฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ (1) สภาพที่เป็นจริง (current situation) คือการกำหนดทักษะความรู้ และความสามารถที่เป็นจริงและและอนาคตของพนักงาน การวิเคราะห์ควรพิจารณาเป้าหมายองค์กร สภาพภายในและภายนอกที่จำกัด (2) สภาพที่ปรารถนาหรือเพิ่มขึ้น (desire/necessary situation) การวิเคราะห์ปัจจัยความปรารถนาขององค์กรและความสำเร็จของบุคคล การวิเคราะห์นี้ควรเน้นการเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถให้ดีขึ้นมีความจำเป็นต่อความสำเร็จ การประสบความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการเพิ่มการปฏิบัติงานและไม่ใช่เพียงการสังเกตเท่านั้นแต่เป็นการฝึกปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงต้องจำแนกความต้องการจำเป็นที่แท้จริง (actual need) ออกจากความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived need) ของความต้องการ

Rouda and Kusy (1995) กล่าวว่า ขั้นตอนแรกควรมีการสร้างรายการสำหรับความต้องการจำเป็นโดยส่วนมากเป็นการฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาในกรณีที่พบว่าบุคลากรมีปัญหาด้านความรู้ ถ้าไม่ใช่เกิดจากปัญหาการขาดความรู้ของบุคลากร แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงระบบ ซึ่งอาจรวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ การจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ วิธีการแก้ไขปัญหาก็หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาคือใช้หารพัฒนาองค์กร (organization development) โดยมีทั้งค่าใช้จ่ายหากไม่มีการแก้ไขปัญหาใดๆ และค่าใช้จ่ายหากต้องมีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

Altschuld and Witkin (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2557: 100) กล่าวว่า ลักษณะของการประเมินความต้องการจำเป็นต้องการคล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบ จึงได้เสนอแผน 3 ระยะ (three-phase plan) สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ

ในระยะนี้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มี วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล และพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะกรรมการประเมินความจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์สาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลประโยชน์

คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์โดยการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดการลำดับความสำคัญก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนงานปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

สวิมล ว่องวานิช (2557: 105) กล่าวว่า ขั้นตอนการดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่แรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดการความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม เป็นระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการปรับแก้ไข เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดความต้องการเพื่อหวังให้เกิดการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาจากสิ่งที่เป็นจริงให้เปลี่ยนเป็นสิ่งที่คาดหวัง ด้วยขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วยการระบุความต้องการจำเป็น การออกแบบการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวรรณ บุราณ (2537) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้บริหารและประธานกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการประจำปี อยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่มตำแหน่ง ผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้บริหารและประธานกลุ่มมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการประจำปีอยู่ในระดับปานกลางในทุกขั้นตอนของการวางแผนกลุ่ม ตำแหน่งแต่กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหาร มีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมมากในเรื่อง การปฏิบัติตามแผน มีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมมากในเรื่องการพิจารณาเกณฑ์ ในการตัดสินใจการกำหนดทางเลือกการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานและโครงการในขั้นการเตรียมการวางแผนการกำหนดวิธีการดำเนินการในขั้นการวางแผน การนำร่างแผนปฏิบัติการเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ การเตรียมบุคลากร ทรัพยากร การแบ่งงาน การมอบหมายงาน และการปรับปรุงประสิทธิภาพ การดำเนินงานในขั้นการปฏิบัติตามแผน และการจัดระบบรายงานในขั้นการติดตามและประเมินผล มีความต้องการจำเป็นในการเลือกฝึกอบรมน้อยในเรื่องการประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนและจัดทำแผนในขั้นวางแผน การปฏิบัติตามแผนหรือปฏิบัติงานในขั้นการปฏิบัติตามแผนและการติดตามระหว่างปฏิบัติในขั้นการติดตามและประเมินผล

ศศิธร เขียวกอก (2540) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคนิคเดคัมในการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและตรวจสอบผลการใช้เทคนิคผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในองค์กรเอกชนและเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเทคนิคเดคัมไปใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้จัดการแผนก หัวหน้าแผนก และพนักงานของบริษัทที่ทำธุรกิจด้านการขายอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถามที่อิงข้อมูลจากเทคนิคเดคัมในการสร้างข้อคำถาม จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และ (2) การตรวจสอบความเหมาะสมในการนำเทคนิคเดคัมไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมได้แก่ การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารเวลาศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการเดคัมโดยใช้แบบสอบถาม และศึกษาความสอดคล้องของข้อมูล โดยเปรียบเทียบผลที่ได้จากกระบวนการเดคัม ผลสำรวจของบริษัท โดยใช้

แบบสอบถามกับเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า การสำรวจสภาพการทำงานที่ควรพัฒนาด้วยเทคนิคเดคัม ประกอบด้วย 7 สมรรถภาพ ความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ปฏิบัติได้ไม่ยากรวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการมีความพึงพอใจในการใช้เทคนิค ความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามของบริษัท

ณิชิรา ซาติกุล (2552) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนา สมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินความต้องการจำเป็น ใช้ดัชนี Prioritization Needs Index Technique (PNI modified) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังคมศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในกรุงเทพมหานครจำนวน 324 คน ผลการวิจัยสรุปว่าครูสังคมศึกษามีความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาดังต่อไปนี้ (1) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีเรื่องที่ต้องพัฒนาคือ การประเมินหาความสามารถที่แท้จริงของนักเรียนได้ การสร้างเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) และการประเมินแบบอิงกลุ่ม (2) สมรรถนะด้านทักษะและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีเรื่องที่ต้องพัฒนา คือ การตรวจสอบหาค่าความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือประเภทต่างๆ การกำหนดประเด็นและเกณฑ์การให้คะแนนในการสัมภาษณ์นักเรียน การจดบันทึกในการสัมภาษณ์นักเรียนและการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและผู้ปกครอง

สาลินี บวรรัตนพัฒน์ (2555) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการ วิธีการพัฒนาตนเอง และความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาของครูผู้สอนภาษาอังกฤษสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มประชากรในการศึกษาคือครูผู้สอนภาษา ทั้งระดับมัธยมต้น และมัธยมปลาย ในปีการศึกษาที่ 2/2554 ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 176 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ แบบสอบถามประกอบด้วย 8 ด้านของพัฒนาตนเอง คือ ทักษะด้านภาษา ความรู้ด้านภาษา การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล การวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา และการสัมภาษณ์ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำนวน 10 คน บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความต้องการพัฒนาตนเอง

อยู่ในระดับสูงทุกด้าน วิธีการที่ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติในพัฒนาตนเองได้แก่ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง การสังเกตการณ์สอน การศึกษาต่อ และการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

Norton, Mirat, Edwards and Giffin (2016) ศึกษาผลกระทบขององค์กรในการสร้างความสามารถทางการประเมินโดยวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990–2015 ซึ่งงานวิจัยนี้ให้ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ การสร้างความสามารถทางการประเมินควรมีการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment of evaluation capacity)

Lqbal, Muhammad Zanid; Khan, and Rashid Ahmad (2011) ศึกษางานวิจัย เรื่อง แนวคิดการพัฒนาและการใช้ประโยชน์การฝึกอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น (TNA): การทบทวนวัตถุประสงค์โมเดล การศึกษางานวิจัยนี้มีความเกี่ยวกับการอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น (TNA) โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ผู้ได้รับผลประโยชน์ด้วยการทำความเข้าใจแนวคิดการพัฒนา การใช้งานหลากหลาย (ผลลัพธ์) และคุณค่าการใช้งานของสิ่งเหล่านี้ การออกแบบวิธีการ แนวคิดในการตรวจสอบหนังสือที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากการอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น (TNA) ใช้ระบบการสืบค้นหาที่ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การเลือกคำค้นหาที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมการประเมินความต้องการ และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ความต้องการ (2) การค้นหาในฐานข้อมูล (3) การกรองความสัมพันธ์กัน และ (4) การกรองข้อมูลเพิ่มเติม จากกรอบแนวคิดสำหรับการตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างก่อนและหลังในการฝึกอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดการทรัพยากรและการพัฒนามนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการฝึกอบรม การตั้งเป้าหมายการพัฒนาของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงการจัดการ การพัฒนาอาชีพด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจในการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการลดค่าใช้จ่าย การประเมินผลการปฏิบัติงานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาขอบเขตที่มีความแตกต่างกันในการใช้ทำให้เห็นมุมมองของการขยายการฝึกอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น (TNA) ทางปฏิบัติ จึงมีนัยสำคัญต่อผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้การใช้ประโยชน์หลากหลายจากการฝึกอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น (TNA) การเรียนรู้เกี่ยวกับ การอบรมสามารถช่วยให้บรรลุสภาพของปัญหาที่ครอบคลุมขององค์กรที่แตกต่างกัน ความแปลกใหม่และคุณค่า ความเข้าใจถึงแนวคิดของการฝึกอบรมการประเมินความต้องการจำเป็น (TNA) เป็นการขยายแนวทางให้เป็นที่ยอมรับโดยมองที่ปัญหาผ่านผลกระทบที่เพิ่มขึ้นและเป็นวัตถุประสงค์สำหรับการริเริ่มการฝึกอบรมและมีใช้การฝึกอบรม

สรุปได้ว่า แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การหาช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นจริงและสิ่งที่ต้องการให้เกิด โดยงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาหรือช่องว่างที่ต้องการ การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการสร้างโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมิน เพราะเป็นประโยชน์ต่อ การวางแผนการสร้างโมดูลให้ตรงตามความต้องการจำเป็นของคุณ โดยการสำรวจความต้องการจำเป็นของคุณ ด้วยแบบสอบถามลักษณะการตอบสนองคู่ (dual-response format) และประเมินโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) แบบปรับปรุง ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในการออกแบบสร้างโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมิน

ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาโมดูล

การนำเสนอสาระสำคัญในตอนนี้แบ่งเป็น หัวข้อ ได้แก่ (4.1) กระบวนการออกแบบโมดูล (4.2) กรอบการออกแบบโมดูลสำหรับการเรียนรู้ (4.3) การใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (4.4) เหตุผลของการพัฒนาโมดูล และ (4.5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมดูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

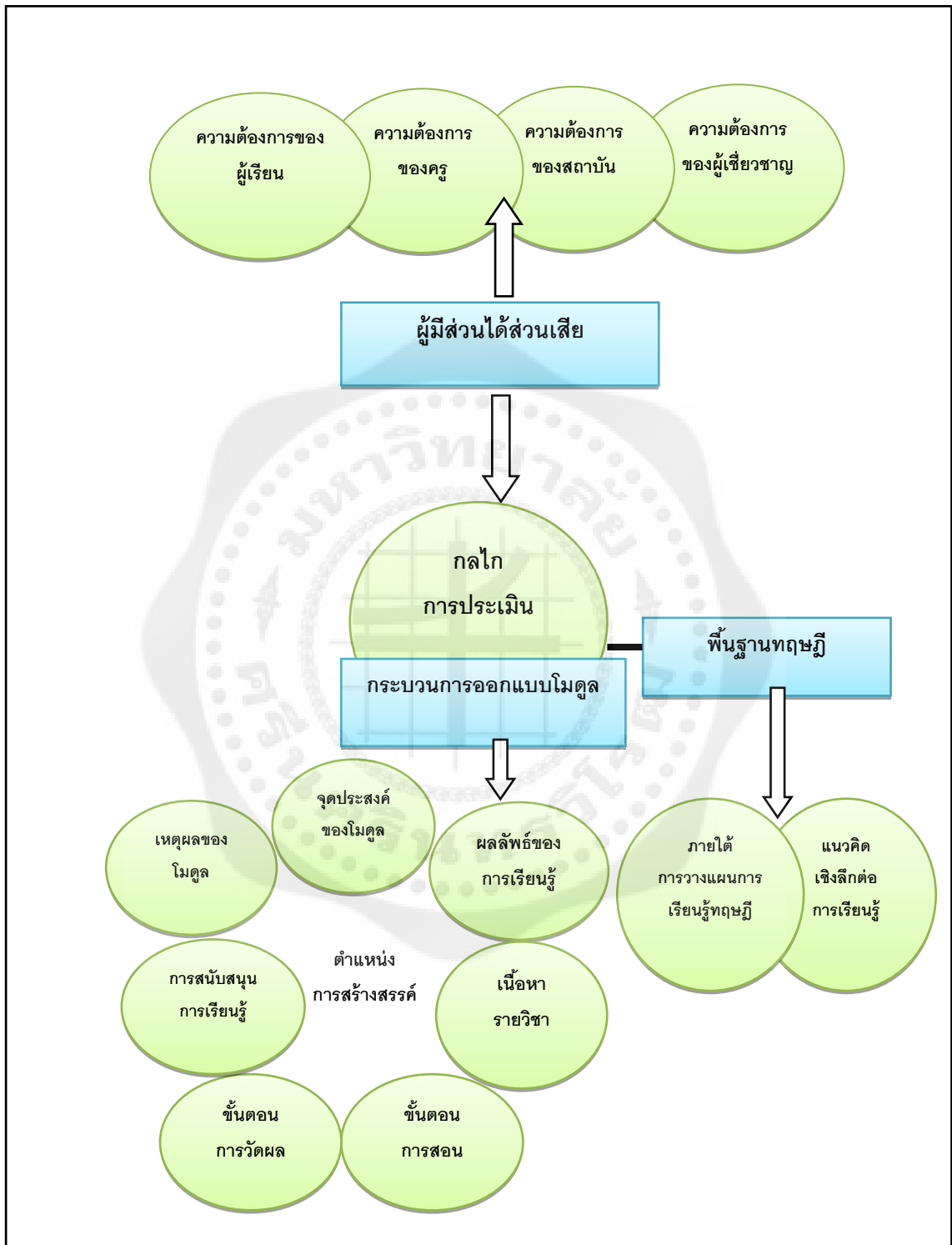
4.1 กระบวนการออกแบบโมดูล

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า การออกแบบโมดูลที่หลากหลาย (Toohey, 1999; Biggs, 1999) มีประเด็นที่เป็นประโยชน์มากมายในส่วนของเนื้อหาการออกแบบโมดูล ซึ่งกระบวนการออกแบบโมดูลที่สร้างขึ้นใหม่เป็นหลักสำคัญของการสร้างแนวการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างความจำเป็นการเรียนรู้ จุดประสงค์ ผลการเรียนรู้ ทรัพยากร ขั้นตอนการเรียนการสอน เกณฑ์การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า การออกแบบโมดูลที่หลากหลายต้องมีการเชื่อมโยงความจำเป็นการเรียนรู้ จุดประสงค์ ผลการเรียนรู้ ทรัพยากร ขั้นตอนการเรียนการสอน เกณฑ์การวัดและประเมินผล

4.2 กรอบการออกแบบโมดูลสำหรับการเรียนรู้

Donnelly and Fitzmaurice (2005) เสนอภาพร่างกรอบการออกแบบและพัฒนาโมดูล มีการจัดเตรียมคำอธิบายคร่าวๆ ถึงส่วนสำคัญของตัวแปรในการออกแบบโมดูลและความสัมพันธ์ภาพประกอบระหว่างสิ่งเหล่านั้น อย่างไรก็ตามสิ่งนั้นไม่ใช่กระบวนการโดยตรง ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบการออกแบบและพัฒนาโมดูล
 ดัดแปลงมาจาก Roisin Donnelly and Marian Fitzmaurice (2005)

4.3 การใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า การออกแบบโมดูลสำหรับการเรียนรู้ ควรตระหนักถึงทฤษฎีที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีการยืนยันว่าควรทำให้ทฤษฎีนั้นมีความชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงทางจิตกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการเรียนรู้การตระหนักถึงทฤษฎีการเรียนรู้ที่แตกต่างมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ได้มีแนวทางการเรียนรู้แบบสากล ซึ่งผู้เรียนมีความแตกต่างกันจึงต้องใช้กลยุทธ์บนภาระงานที่แตกต่างเช่นกัน การเน้นเป้าหมายสำคัญของการเรียนรู้เพื่อ “การเรียนรู้เพื่อความเข้าใจ” และ “การเรียนรู้เพื่อความรู้” เริ่มกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการย้อนกลับระหว่างสองเป้าหมาย

การออกแบบโมดูลควรมีเหตุผลสำคัญสำหรับครูต่อการสนับสนุนแนวคิดเชิงลึกและแนวคิดภายนอกต่อการเรียนรู้ การศึกษาที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงขอบเขตของการออกแบบโมดูล การค้นหาความร่วมมือในการออกแบบโมดูล สามารถเสนอความเป็นไปได้ในการสนับสนุนแนวคิดเชิงลึกต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทางเลือกของการเรียนรู้ กลยุทธ์ในการสอน และการประเมินการเรียนรู้อันเป็นพื้นฐานของกระบวนการการออกแบบ

การวางแผนทางการพัฒนา: ความสำคัญของการเกี่ยวเนื่องกับสิ่งต่างๆ

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาเป็นแนวคิดการออกแบบหลักสูตรที่มีเงื่อนไขสำหรับเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ โดยจัดวางกระบวนการที่ทำให้แน่ใจโดยตลอดจากรูปแบบของผลการเรียนรู้ถึงการเลือกวิธีการประเมินผลในการสอนมี 3 องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดวางแนวทางการพัฒนาโมดูล:

1. การกำหนดผลการเรียนรู้
2. การเลือกการเรียนรู้และวิธีการสอนที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์
3. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

การออกแบบสำหรับการเรียนรู้ส่วนมากเป็นการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งจากผู้เรียนแต่การจัดวางระบบต้องการเวลาและความคิดส่วนหนึ่งจากนักวิชาการ อย่างไรก็ตามเหตุผลของการออกแบบโมดูลที่ดีต้องอาศัยการความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบและการแสดงความคิดทุกขั้นตอนการทำงานผ่านกระบวนการ

การเริ่มต้นด้วยการระบุขอบเขตความจำเป็นที่มีคำถามเป็นการให้จุดสำคัญต่อการออกแบบกิจกรรม ซึ่งไม่ใช่การแนะนำแนวคิดในแต่ละขั้นตอนที่จำเป็นต่อความสำเร็จก่อนจะเริ่มการดำเนินการมันเป็นสิ่งที่ยากก่อให้เกิดการคิดเกี่ยวกับหัวข้อประเด็นสำคัญอย่างเช่นคุณค่าเกี่ยวกับประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ เนื้อหาหลักสูตร กลยุทธ์การเรียนรู้และการสอน อย่างเป็นทางการจากภาพร่างที่ผ่าน

กระบวนการออกแบบโมดูลและในการเตรียมส่วนย่อยของบทสำคัญที่จะได้รับการอธิบายในรายละเอียด

- การคิดโดยผ่านเหตุผลสำหรับโมดูล
- การตัดสินใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและผลการเรียนรู้สำหรับโมดูล
- การคิดเกี่ยวกับเนื้อหาโมดูล
- การสำรวจการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอน และการสนับสนุนผู้เรียนอย่างเหมาะสม
- มุ่งเน้นการประเมิน
- มุมมองการสอนสนับสนุนผู้เรียน
- การวางแผนกลยุทธ์การประเมินโมดูล

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบโมดูลต้องมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่แตกต่างกันและมีโอกาสการเรียนรู้มากขึ้นจากการออกแบบกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเพราะผู้เรียนมีความแตกต่างกัน การออกแบบกิจกรรมสำหรับการเรียนรู้จึงควรเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง และการออกแบบโมดูลต้องมีความสอดคล้องทั้งระยะการดำเนินการผ่านกระบวนการ ขั้นตอน และความคิดในส่วนของนักวิชาการ เพื่อยืนยันว่าโมดูลที่ออกแบบมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการจัดวางแผนทางการพัฒนาอย่างเหมาะสม ได้แก่ การกำหนดผลการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ และวิธีการสอนที่สามารถนำไปสู่การประสบผลสำเร็จในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.4 เหตุผลของการพัฒนาโมดูล

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของเหตุผลเป็นการใช้ระบบที่เป็นประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ในโมดูล อย่างไรก็ตามการออกแบบโมดูลมักเป็นส่วนหนึ่งของการโปรแกรมการศึกษาและสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาถึงคุณค่าขั้นพื้นฐานและความเชื่อถือเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โอกาสในการคิดและการอภิปรายถึงประโยชน์ที่ผ่านกระบวนการของการออกแบบโมดูลสามารถสนับสนุนผู้สอนถึงการเน้นคุณค่าในการเป็นนักการศึกษา โมดูลควรมีการเพิ่มเนื้อหาที่มากกว่าความรู้ที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียนแต่ควรเป็นการสนับสนุนให้ค้นหาตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงลึก

กิจกรรมต่อไปนี้สามารถช่วยในการพัฒนาโมดูลเหตุผล: การกระตุ้น

1. เป้าหมายทางการศึกษาโมดูลคืออะไร
2. มีแนวคิดอะไรบ้างสำหรับผู้เรียน
3. ทำไมรายวิชาจึงเป็นสิ่งสำคัญ
4. อะไรที่ทำให้เกิดความเชื่อและเห็นคุณค่าเกี่ยวกับการเรียนและการสอน

จุดมุ่งหมายและผลการเรียนรู้

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของโมดูลได้บ่งบอกทิศทางทั่วไปหรือเป้าหมายของโมดูลในส่วนของเนื้อหาและบางครั้งเป็นบริบทภายในของโปรแกรม โดยมีจุดประสงค์ในการเขียนอย่างมีจุดมุ่งหมายของการสอน :

- จุดมุ่งหมายของโมดูลเป็นการจัดเตรียมการนำเสนอพื้นฐานทางสถิติในการประกันทั่วไป
- จุดมุ่งหมายของโมดูลเป็นการจัดเตรียมประสิทธิภาพ ทักษะพื้นฐานในการเขียนเอกสารร่วมกัน และทักษะปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

การอธิบายโมดูลแบบดั้งเดิมและโปรแกรมในระดับอุดมศึกษาได้มีการเขียนในแง่ของเนื้อหาวิชาการที่กำหนดหลักสูตรการสอน อย่างไรก็ตามการพัฒนาที่กระตุ้นให้ไปสู่ผลลัพธ์พื้นฐานแนวคิดการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้โดยระบุสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำได้ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดโมดูลหรือโปรแกรม มีการอภิปรายกันอย่างต่อเนื่องในงานเขียนเกี่ยวกับคุณค่าการกำหนดผลลัพธ์ของการเรียนรู้และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ไม่ใช่วัตถุประสงค์ของบทนี้ที่ผู้การอภิปราย แม้ว่านักวิชาการจำนวนมากที่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับแนวคิดผลลัพธ์ขั้นพื้นฐาน มีหลายคนที่ต้องการกำหนดโมดูลและหลักสูตรในระยะเวลาที่กำหนด การใช้ผลการเรียนรู้เป็นการอธิบายถึงเนื้อหาของโมดูลหรือหลักสูตรในระยะเวลาที่กำหนดในการเรียนรู้ที่ตั้งใจให้เกิดขึ้น

ผลการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังคือ ความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถบางสิ่งในการจบช่วงระยะเวลาการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้เน้นไปที่การเรียนรู้มากกว่าการสอนและไม่เกี่ยวกับสิ่งที่ครูจัดเตรียมไว้ให้ แต่สิ่งที่ผู้เรียนสามารถแสดงให้เห็นเมื่อจบโมดูลหรือหลักสูตร ควรเขียนผลการเรียนรู้ อธิบายถึงระดับในประเด็นที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาและหากมีความต้องการพิเศษควรสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเข้าใจอย่างดีในการคาดหวังความรู้และความสามารถในการปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดโมดูลตัวอย่างของผลการเรียนรู้

เมื่อโมดูลสำเร็จผู้เรียนจะต้องมีความสามารถ: อธิบายถึงบทบาทของข้อมูลในองค์กร

ผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จจะมีความสามารถ: ระบุและเลือกเกณฑ์การประเมินผลทางยุทธศาสตร์แก่องค์กร

การใช้ประโยคที่นำไปสู่การกระทำจะเน้นให้ผู้เรียนแสดงออกถึงการเรียนรู้ในการคิดถึงสิ่งจำเป็นเกี่ยวกับการแสดงออกถึงความเข้าใจในการเรียนรู้ เมื่อมีการเริ่มประเมินผลผู้เรียนโดยอาจให้การอภิปรายแนวคิด วิเคราะห์สถานการณ์ อธิบายกระบวนการหรือการประเมินผลข้อมูลบางอย่างภาระงานของผู้เรียนอาจเป็นสิ่งที่แสดงถึงผลการเรียนรู้ Bloom's Taxonomy ได้รับการพัฒนาขึ้น 1956 ยังคงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเขียนผลการเรียนรู้ที่ดี โดยไม่มีกฎเกี่ยวกับจำนวนผลลัพธ์ต่อโมดูลหรือหลักสูตร แต่มีแนวทางในการเขียนผลการเรียนรู้ในสหราชอาณาจักร โดยการแนะนำว่า

โมเดลควรอยู่ระหว่างสี่และแปดของผลการเรียนรู้ และรายการทั้งหมดอาจมีมากถึงสี่สิบห้าผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาโมเดลเหตุผลนั้นมีจุดมุ่งหมายและผลการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปยังการเรียนรู้ที่ไม่ใช่การสอนและไม่เกี่ยวกับสิ่งที่ครูสามารถให้ได้ แต่เป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถแสดงออกมาได้ เมื่อสิ้นสุดโมเดลหรือหลักสูตร ผู้เรียนต้องสามารถอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ อธิบายขั้นตอนกระบวนการ หรือการประเมินผลข้อมูลบางอย่างได้ ซึ่งแสดงถึงผลการเรียนรู้ที่ปรากฏให้เห็นจากการออกแบบโมเดล โดยกิจกรรมภายในโมเดลเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามหลักสูตรและบรรลุผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย

การสอนเพื่อการเรียนรู้

การสำรวจวิธีการสอนและเน้นวิธีการผสมผสาน สามารถกระตุ้นการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมที่นำไปสู่การสร้างความเข้าใจ (Ramsden, 1992) แม้การออกแบบโมเดลที่ดีที่สุด โดยมียุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่มีความคุ้มค่าก็สามารถล้มเหลวได้ หากกลยุทธ์การสอนไม่มีความเหมาะสมในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนไปสู่ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ซึ่งเป็นการประโยชน์ในการสะท้อนถึงสิ่งที่หมายถึง กลยุทธ์การสอน (Toohey, 1999) จากข้อความต่อไปนี้

“กลยุทธ์การสอนคือ การวางแผนสำหรับการเรียนรู้ของบางคนและเป็นการครอบคลุมการนำเสนอของครูในการสร้างแบบฝึก การออกแบบกิจกรรมสำหรับผู้เรียน และเครื่องมือ ซึ่งเป็นการสนับสนุนหรือแนะนำผู้เรียนในการทำงาน ให้แนวทางในการสร้างความเข้าใจและการสร้างความสามารถให้แก่ผู้เรียน”

กลยุทธ์การสอนเป็นพื้นฐานในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ควรเน้นกลยุทธ์การสอนที่สามารถนำไปสู่การผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดต่อไปนี้อาจช่วยให้เกิดการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนสำหรับโมเดล ขั้นแรกควรให้เวลาในการอ่านจุดมุ่งหมายของโมเดลถึงผลการเรียนรู้และรายละเอียดของเนื้อหา จากนั้นเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยกระตุ้นผ่านการใช้เครื่องมือและกิจกรรมการเรียนรู้ : การกระตุ้น

1. ผู้เรียนคือใคร : นักศึกษาระดับปริญญาตรี นักศึกษาที่เรียนต่อจากปริญญาตรี สำหรับผู้ใหญ่ นักเรียนนานาชาติ
2. อะไรคือผลสำเร็จของการเรียนรู้ : ความรู้ ทักษะ และเจตคติ
3. สามารถส่งผ่านเนื้อหาอย่างไร : งานเขียน การสอน ประชุมสัมมนา และการปฏิบัติจริง
4. กิจกรรมการเรียนรู้อะไรที่สามารถทำให้องค์กรพบกับผลการเรียนรู้ : กรณีศึกษา วิธีการแก้ปัญหา บทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม
5. อะไรคือทรัพยากรที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ : .ใบปลิว เพิ่มข้อมูล เครื่องฉายภาพบนผนัง เครื่องถ่ายภาพ
6. กลยุทธ์การสอนสนับสนุนการเรียนรู้ผู้เรียนให้พบผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือไม่ : เป็นการแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการลำดับกลยุทธ์การสอนและชนิดของกลยุทธ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ อันเป็นที่นิยม ดังตาราง 2



ตาราง 2 การสอนเพื่อการเรียนรู้ (Donnelly and Fitzmaurice, 2005)

| | ผลการเรียนรู้ | กลยุทธ์การสอน | กิจกรรมสำหรับผู้เรียน |
|---|------------------------------------|---|--|
| ความรู้  | การถ่ายทอด แบบไม่เป็น ทางการ | - การเขียน - การอ่าน - การสอน - การค้นคว้า | - การทำสำเนาการเรียนรู้ - การเชื่อมโยงทฤษฎี - การสร้างความกระจำและ การอธิบาย - การจัดการเรียนรู้ด้วย ตนเอง |
| | การมีส่วนร่วม | - การอภิปราย - การซักถามและ คำตอบ - การสอนควบคู่กับ การเรียนรู้ - การสอนแบบ พื้นฐาน | - การสร้างความเข้าใจใน ความรู้ - การสร้างความกระจำ ในความรู้ - การจัดเตรียมมุมมอง หลายประการ เช่น การเรียนรู้ด้วย ตนเอง การสำรวจการ เรียนรู้ |
| ทักษะ  | การปฏิบัติจริง | - การประชุมสัมมนา - การนำเสนอในชั้น เรียน - การเก็บข้อมูลนอก สถานที่ | - การสร้างความจำใน ความรู้ - ทักษะการนำเสนอ - การสร้างประสบการณ์ |
| | การนำไปใช้ | - ห้องปฏิบัติการ - การแสดงออก - เกมส์ - วิธีการแก้ปัญหา - กรณีศึกษา - การทำงานกลุ่ม | - การนำทฤษฎีไปใช้ ปฏิบัติ - การสร้างความเข้าใจให้ อย่างลึกซึ้ง - สัมรองการเรียนรู้ - การถ่ายทอดความรู้ ทางการประเมิน - การสังเคราะห์ในการ ถ่ายทอด ความรู้ |

จากตารางด้านบนยังไม่ใช้การสรุปที่ครอบคลุมกลยุทธ์การสอนทั้งหมดและสามารถพบรายละเอียดในส่วนที่ 2 Higgs and McCarthy (2005) กล่าวว่า ความเป็นจริงกลยุทธ์การสอนเหล่านี้ไม่ใช่ไม่เพียงพอ ถึงอย่างไรก็ตามประโยชน์หลักสำหรับการออกแบบโมดูลคือ การเลือกกลยุทธ์ที่สนับสนุนไปสู่ผลสำเร็จของผลการเรียนรู้และการสอนตามบริบทอย่างเหมาะสมตามคำอธิบายในการนำทรัพยากรไปใช้ให้เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า การสอนเพื่อการเรียนรู้ควรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การสอนเพื่อกระตุ้นการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่นำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยการใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายหลายรูปแบบด้วยวิธีการผสมผสานกับกิจกรรมภายในโมดูล ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ดังนั้นกลยุทธ์การสอนที่สนับสนุนผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการกิจกรรมและเครื่องมือจึงสามารถกระตุ้นให้เกิดผลการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดโมดูล

การประเมินผลผู้เรียน

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ด้านการประเมินผลมีหลักการพื้นฐานคือ วิธีการประเมินผลควรมีความสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ของโมดูลและควรเป็นแนวคิดการเรียนรู้เชิงลึก การประเมินผล โดยทั่วไปจะพิจารณาในระยะเวลาที่กำหนด โดยเริ่มตั้งแต่การประเมินความก้าวหน้าและการสรุปผลการประเมิน การประเมินความก้าวหน้าเป็นการประเมินผู้เรียนและผู้สอนพร้อมกัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการนี้คือ ผลตอบกลับของนักเรียนที่ได้รับจากผู้สอนและควรนำมาปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอน การประเมินผลสรุปเป็นการใช้ระดับผลการเรียนของผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดโมดูลหรือการรับรองโปรแกรมเมื่อสิ้นสุด

การประเมินความก้าวหน้าควรเป็นการประเมินที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แต่เพื่อให้โอกาสกับผู้เรียนในการเรียนรู้ในโมดูลควรมีทางเลือกสำหรับการประเมินความก้าวหน้าที่ไม่สิ้นสุดที่ผลการเรียนผู้เรียนสามารถได้รับข้อเสนอแนะตอบกลับเพื่อช่วยแก้ปัญหาในช่องว่างของความรู้หรือทักษะของผู้เรียน

การกระตุ้น :

1. ต้องการประเมินความรู้อะไร : ผลการเรียนรู้
2. ต้องการทดสอบทักษะอะไร
3. การสร้างมุมมองการประเมินความก้าวหน้าและการสรุปผลการประเมินหรือไม่
4. ต้องการให้นำหน้าทฤษฎีระหว่างการสอนครั้งสุดท้ายและรูปแบบอื่นๆ ของการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ภาพร่างของวิธีการวัดและการเลือกนำการประเมินผลมาใช้ตามคำอธิบายที่เชื่อมโยงไว้ระหว่างผลการเรียนรู้และการประเมินผลภายในบริบทของโมดูล ดังตาราง 3

ตาราง 3 การประเมินผลผู้เรียน (Donnelly and Fitzmaurice, 2005)

| | ผลการเรียนรู้ | กลยุทธ์การสอน | กิจกรรม สำหรับ ผู้เรียน | การ ประเมินผล สำหรับการ เรียนรู้ |
|--|--------------------------------|---|--|--|
| ความรู้  | การถ่ายทอด แบบไม่เป็นทางการ | <ul style="list-style-type: none"> - การเขียน - การอ่าน - การสอน - การค้นคว้า | <ul style="list-style-type: none"> - การทำสำเนา การเรียนรู้ - การเชื่อมโยง ทฤษฎี - การสร้างความ กระจ่างและ การอธิบาย - การจัดการ เรียนรู้ด้วย ตนเอง | <ul style="list-style-type: none"> - การสอบ แบบง่าย - การ มอบหมาย งาน เช่น ค้นคว้าจาก หนังสือเพื่อ สอบ - การ ไต่ร่อง งานวิจัย |
| | การมีส่วนร่วม | <ul style="list-style-type: none"> - การอภิปราย - การซักถาม และคำตอบ - การสอน ควบคู่กับ การเรียนรู้ - การสอนแบบ พื้นฐาน | <ul style="list-style-type: none"> - การสร้าง ความเข้าใจ ในความรู้ - การสร้าง ความกระจ่าง ในความรู้ - การจัดเตรียม มุมมอง หลายประการ เช่น การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การสำรวจ การเรียนรู้ | <ul style="list-style-type: none"> - การ สัมภาษณ์ - การ นำเสนอ: โดย วาจา ข้อ คำถาม ร่วมกับการ ประเมิน ผลด้วย ตนเองและ ควบคู่กับ แฟ้มสะสม ผลงาน โครงการ |

ตาราง 3 (ต่อ)

| | ผลการเรียนรู้ | กลยุทธ์การสอน | กิจกรรม สำหรับ ผู้เรียน | การ ประเมินผล สำหรับการ เรียนรู้ |
|-----------------|--------------------|---|--|--|
| ทักษะ ↑ ↓ | การปฏิบัติ จริง | - การ ประชุมสัมมนา - การนำเสนอ ในชั้นเรียน - การเก็บ ข้อมูลนอก สถานที่ | - การสร้าง ความจำ ในความรู้ - ทักษะการ นำเสนอ - การสร้าง ประสบการณ์ | - การ นำเสนอ โครงการ - โครงการ |
| | การ นำไปใช้ | - ห้องปฏิบัติการ - การ แสดงออก - เกมส์ - วิธีการ แก้ปัญหา - กรณีศึกษา - การทำงาน กลุ่ม | - การนำทฤษฎี ไปใช้ปฏิบัติ - การสร้าง ความเข้าใจ ให้อย่างลึกซึ้ง - สัมรวจการ เรียนรู้ - การถ่ายทอด ความรู้ ทางการ ประเมิน - การสังเคราะห์ ในการถ่ายทอด ความรู้ | - การ ประเมินผล การปฏิบัติ จริง - การเขียน รายงานผล - การจัดการ ปัญหา การสอบ - ประเมินผล กรณี ศึกษา - โครงการ กลุ่ม |

การประเมินผลควรให้ความสำคัญในการตัดสินใจ ผลสะท้อนกลับ และการเลือกวิธีการประเมินผลควรมีความชัดเจนสัมพันธ์ต่อผลการเรียนรู้ วิธีการประเมินผลที่บรรยายถึงผลการเรียนรู้ทั้งหมดสำหรับโมดูลและข้อแนะนำในแนวคิดใหม่ในกลยุทธ์การประเมินผลประกอบด้วยวิธีการหลากหลาย ดังนั้นสิ่งสำคัญสำหรับการออกแบบโมดูลเป็นความคิดเห็นถึงสภาพเฉพาะผลกระทบบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการประเมินผลและการพิจารณาที่สัมพันธ์กับการประเมินผลภายในโครงสร้างของโมดูล ในการออกแบบหรือปรับปรุงโมดูลมันเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาในการประเมินผลอันเป็น

ข้อตกลงในกลุ่มและเป็นความสามารถของผู้สอนแต่ละบุคคลหรือการประสานงานในระบบโมดูลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการประเมินผลผู้เรียนหลายครั้งบนพื้นฐานของการศึกษา ดังนั้นแนวโน้มในโมดูลหลักสูตรต่อการประเมินผลสูงสุดด้วยผลลัพธ์ของผู้เรียนในการมีส่วนร่วมการประเมินผลหลายอย่างที่อยู่ที่กลางแนวทางและจนถึงขั้นสุด นี่คือการซึ่งไม่สามารถยอมรับได้สำหรับผู้เรียน เพราะฉะนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งภายในโปรแกรมการศึกษา ตารางการเรียนการสอนของการประเมินผลเป็นการวางแผนอย่างละเอียดถี่ถ้วนในการพัฒนาผู้เรียนไม่ให้เกิดปัญหา

สรุปได้ว่า การออกแบบโมดูลต้องคำนึงความสอดคล้องของผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอน กิจกรรมสำหรับผู้เรียน และการประเมินผลสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าระหว่างการดำเนินกิจกรรมและสรุปผลการประเมินเมื่อสิ้นสุดกระบวนการภายในโมดูล อันจะเชื่อมโยงให้เห็นถึงผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนตามที่คาดหวังทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

การสนับสนุนผู้เรียน

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า ในการออกแบบโมดูลควรพิจารณาการให้การสนับสนุนผู้เรียนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จตามผลการเรียนรู้ โดยมีการจัดการเกี่ยวกับการออกแบบโมดูล ได้แก่ ตารางเวลาของครู ผู้เรียน กิจกรรมการสอนการประเมินผลตามช่วงเวลา และทรัพยากรของโมดูล หลายโมดูลที่มีเป้าหมายและความต้องการอย่างมากที่ให้ผู้เรียนเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ความสำเร็จของโมดูลต้องอาศัยการจัดสรรทรัพยากรอย่างระมัดระวัง ไม่ว่าจะเป็นการสอน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ การอำนวยความสะดวกการเก็บรวบรวมข้อมูลและอุปกรณ์

แม้ว่าการสอนโมดูลเพียงลำพังหรือแนวคิดการสอนแบบคณะ จำเป็นที่ต้องได้รับการสนับสนุนด้วยเทคนิคพิเศษเฉพาะเรื่อง ทักษะด้านข้อมูลข่าวสารหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งสำคัญที่ต้องคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า การออกแบบโมดูลนั้นต้องคำนึงถึงการสนับสนุนผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้โดยมีการจัดการเรื่องช่วงเวลา ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ไม่ว่าจะโมดูลนั้นจะใช้เพียงลำพังหรือแบบคณะทำงานก็ตาม

กลไกการประเมินผล

Donnelly and Fitzmaurice (2005) กล่าวว่า การออกแบบและการพัฒนาโมดูลเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพิจารณาถึงกลไกการประเมินผลในการกระตุ้นอย่างมีความหมายต่อเพื่อช่วย

ในการพัฒนาปรับปรุงโมดูล สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของเกณฑ์ในการพัฒนาร่วมกันและเกี่ยวข้องกับ การรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพของโมดูล จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการกระตุ้น :

1. การได้รับผลตอบกลับจากการประเมินผลเป็นโอกาสในการออกแบบโมดูลใช้หรือไม่
2. การประเมินผลและการใช้ผลตอบกลับเป็นการติดตามประจำปีใช้หรือไม่
3. การประเมินผลใช้สำหรับใคร
4. ทำไมต้องพิจารณาการประเมินผล
5. การประเมินผลต้องรวบรวมข้อมูลอะไรบ้าง
6. ควรวางแผนการจัดการกับข้อมูลที่รวบรวมมาอย่างไร

การเลือกวิธีการประเมินผลภายในกลยุทธ์เป็นหลักฐานสำคัญในการพิจารณาถึงคำถาม การประเมินว่าต้องการรู้อะไร จึงควรเลือกวิธีการกำหนดการพิจารณา ตัวอย่างเช่น การประเมินสำหรับ ใคร ระบบการประเมินผลจำเป็นสำหรับความถูกต้องภายในการเก็บรวบรวมข้อมูลและระดับทรัพยากร ที่เป็นประโยชน์ การจัดเรียงความสามารถในการนำไปใช้เป็นการสนับสนุนการนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์

การออกแบบกลยุทธ์ทางการประเมินเป็นสิ่งสำคัญต่อการพิจารณาควรทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลและการเลือกผู้เรียน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นการให้ข้อเสนอแนะการรวบรวมข้อมูลที่มี จำนวนมาก และถ้าผู้เรียนมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่รวบรวม จึงเป็นความพยายามที่ต้องนำข้อมูล ตอบกลับจำนวนมากมาใช้เพื่อทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมในการพัฒนาโมดูล

สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นกลไกในการออกแบบกลยุทธ์ในการประเมินภายในโมดูลให้มีความเหมาะสมกับข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาเพื่อพัฒนาโมดูลให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการนำไปใช้

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมดูล

นางลักษณะ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (2555) แนวคิดการออกแบบโมดูล “มโนทัศน์ที่ คลาดเคลื่อนในการวิจัยการศึกษา” คือการใช้กระบวนการเรียนรู้ (constructivism) การเรียนการสอน ตามหลักสรค์สร้างนิยม (collaborative learning) และการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยเน้นกิจกรรม การวิพากษ์และกิจกรรมการอภิปราย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิพากษ์และ การอภิปรายจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์ของตนเองกับผู้อื่น และได้ใช้กระบวนการ คิดสะท้อนอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างมีเหตุผล

Plymouth University (2013) ได้จัดทำเอกสารการออกแบบหลักสูตรเชิงทฤษฎี โดยการบรรยายและการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ Plymouth University ทำการออกแบบหลักสูตรเชิง

ทฤษฎีที่สนับสนุน (1) แนวคิดเรื่อง การจัดตำแหน่งที่สร้างสรรค์ หมายถึง ผลการเรียนรู้ เกณฑ์และ การประเมินที่มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งหลักสูตรมีความสอดคล้องกันเชิงโครงสร้าง จะสามารถอธิบายความเชื่อมโยงของหลักสูตรที่มีเป้าหมายคืออะไร ระดับไหน และผลลัพธ์การเรียนรู้ ของผู้เรียน ลำดับเนื้อหา วิธีการสอน การออกแบบการประเมินผล และการสนับสนุนทรัพยากรใน การเรียนรู้อย่างไร และ (2) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ โดยหลักสูตรเน้นสิ่งที่ผู้เรียนต้องการหรือจำเป็นเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้บ้าง อะไรคือสิ่งที่ ดึงดูดผู้เรียน การพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไร ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกแก่ผู้เรียนอย่างไร ส่งเสริม อิสระนอกห้องเรียนแก่ผู้เรียนอย่างไร และสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างของผู้เรียน

Amy Burge (2015) ศึกษาการออกแบบ โมดูลอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ กล่าวว่า การออกแบบโมดูลเป็นโอกาสอันดีที่จะตอบสนอง เมื่อใดที่เริ่มต้นการออกแบบโมดูล จึงควรรู้สิ่งที่ เริ่มต้นโดยมี 3 สิ่งหลักในการออกแบบโมดูลที่สามารถนำไปใช้ในการสอน ได้แก่ (1) ความชัดเจน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการเข้าร่วมและการสื่อสารของผู้เรียน (2) ตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมดูล (ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความเข้าใจด้วยตนเอง การสอนและการประเมินผล ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ) และ (3) พิจารณาหลักสูตรตามบริบท (คณะ สถาบัน ภาค)

Tara Duggan (2017) ศึกษาการฝึกอบรมตามสังคมอเมริกันและการพัฒนาการฝึกอบรม ประกอบด้วย หน่วยงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านั้นสามารถใช้หลักสูตรหลากหลายใน การออกแบบโมดูลการฝึกอบรมด้วยเนื้อหาการเรียนการสอน โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับประเมิน ความต้องการจำเป็น ซึ่งกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ กำหนดองค์ประกอบมาตรฐาน และการสร้าง แม่แบบเพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ เมื่อใช้วิธีการที่สอดคล้องกับการออกแบบโมดูลการฝึกอบรมจะทำให้ สามารถอ่านและตีความข้อความได้ง่ายขึ้น ประกอบด้วย (1)การวิเคราะห์ (analysis) การออกแบบ เครื่องมือฝึกอบรมที่ดึงดูดและน่าสนใจจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2)เป้าหมาย (goals) ความคาดหวังจากการรวบรวมข้อกำหนดสำหรับโมดูลการฝึกอบรมจากผู้สนับสนุน เพื่อสร้าง การฝึกอบรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบจากผลของการฝึกอบรม การออกแบบโมดูลที่มี ประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายให้บรรลุผล (3) เนื้อหา (content) ในแต่ละหน้าของโมดูลการฝึกอบรมจะประกอบด้วย ข้อความ ภาพประกอบการสอน และทรัพยากรอื่น สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเริ่มจากหัวข้อทั่วไปแล้วค่อยเข้าสู่ข้อมูลเฉพาะ และ (4) แม่แบบ (templates) การออกแบบชุดฝึกอบรมที่สมบูรณ์แบบเป็นการพัฒนาแม่แบบ เพื่อใช้เป็นแบบ ในการออกแบบโมดูลการฝึกอบรม

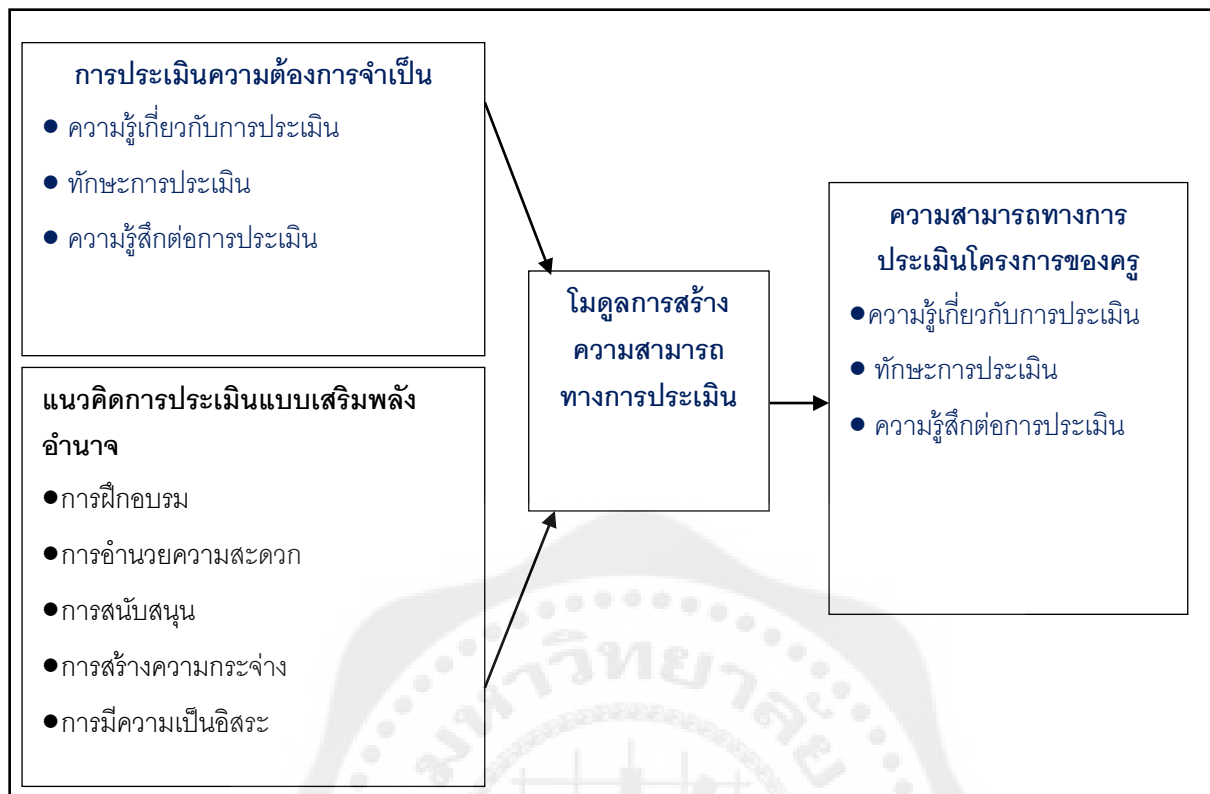
สรุปได้ว่า การออกแบบโมดูลควรมีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม อาจจะ มาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการออกแบบเครื่องมือฝึกอบรม การกำหนดเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลำดับเนื้อหาประกอบการฝึกอบรม โดยอาจจะเริ่มจากหัวข้อเรื่องแบบกว้างแล้ว
 ปีบลงมาเฉพาะเรื่องในการนำมาเป็นข้อมูลเฉพาะประกอบการออกแบบจัดทำโมดูลและแนวคิด
 การจัดทำแหล่งสร้างสรรค์ กล่าวคือเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของผลการเรียนรู้ เกณฑ์การประเมิน
 และกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยจะออกแบบการประเมินการเรียนรู้ตามลำดับเนื้อหา
 ของโมดูลนั้นสนับสนุนความแตกต่างของนักเรียน ดังนั้นความสำเร็จของโมดูลต้องมีความสอดคล้อง
 กับการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลเช่นกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น
 (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อให้ทราบถึงช่องว่าง (gap) หรือสภาพปัญหาระหว่างสิ่งที่ป็นจริงกับสิ่งที่
 คาดหวังที่ต้องการให้เกิดในอนาคตสำหรับในการใช้ออกแบบพัฒนาโมดูล และการใช้แนวคิดการสร้าง
 ความสามารถทางการประเมิน พบว่า แนวคิดการประเมินที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถทาง
 การประเมิน คือ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) ซึ่งแนวคิดนี้
 ผู้ประเมินมี 5 บทบาท (Fetterman; & Wandersman, 2007) ได้แก่ การฝึกอบรม (training)
 การอำนวยความสะดวก (facilitation) การสนับสนุน (advocacy) การสร้างความกระจ่าง
 (illumination) และ การมีความเป็นอิสระ (liberation)

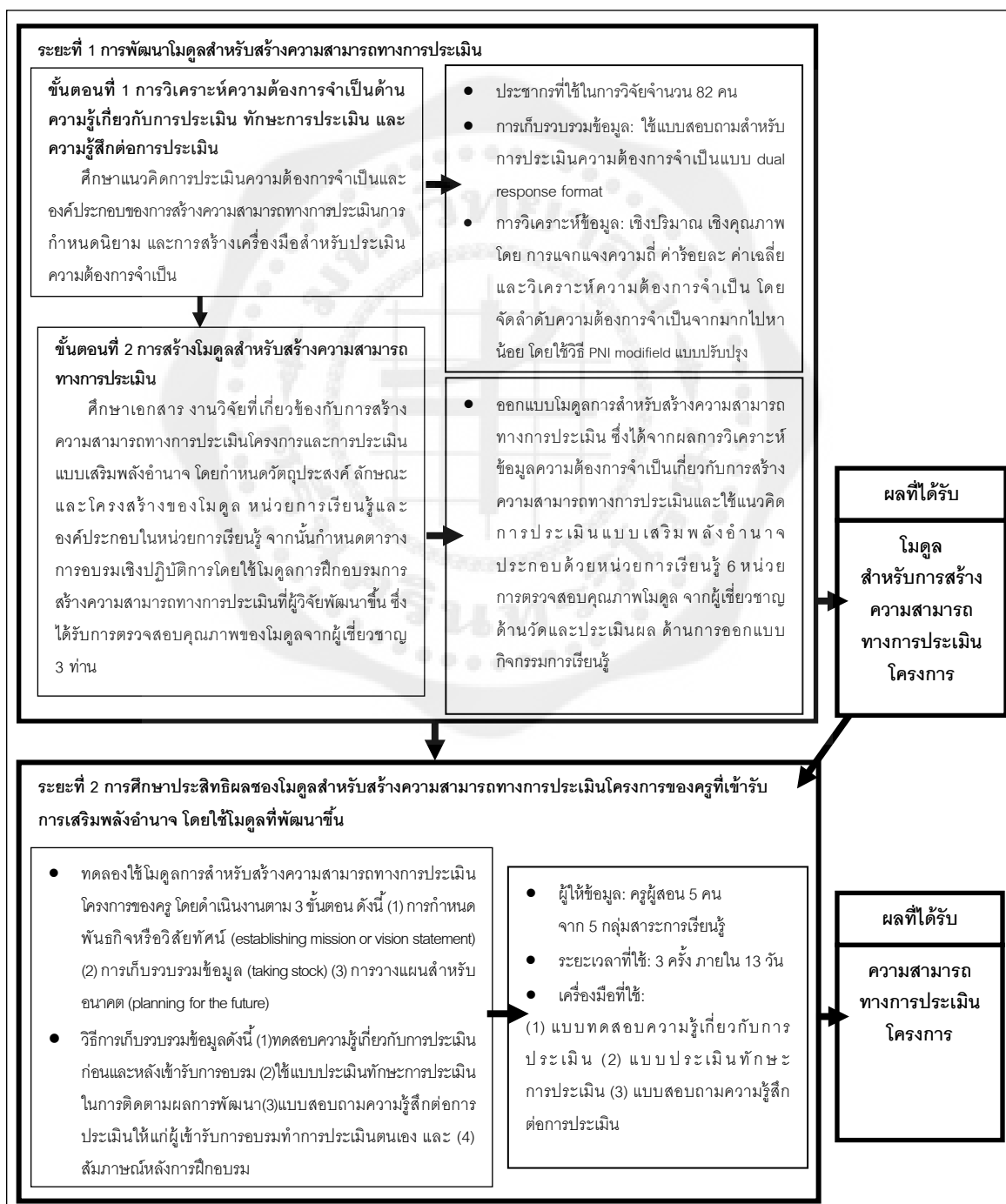
การวิจัยนี้มุ่งเน้นพัฒนาโมดูลเพื่อสร้างความสามารถทางการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยหน่วย
 การเรียนรู้ 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3
 การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5
 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน ซึ่งการออกแบบกิจกรรม
 ของโมดูลตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจต้องทำให้ผู้เข้ารับการประเมินมีความรู้เกี่ยวกับ
 การประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกรักต่อการประเมิน (Preskill & Boyle, 2008) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมิน

การดำเนินการพัฒนาโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมิน โดยใช้แนวคิด การประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะ การประเมิน และความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้าง ความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดย ผลการวิเคราะห์จะนำไปสำหรับใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู รายละเอียด ของขั้นตอนดำเนินงานมีดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและองค์ประกอบของการสร้าง ความสามารถทางการประเมินจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดนิยามการวัดความต้องการจำเป็นในการสร้างความสามารถทางการประเมิน ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดองค์ประกอบการวัดตามกรอบแนวคิดของ Preskill and Boyle (2008) ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน โดยมีนิยามดังนี้

- (1) ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน หมายถึง คะแนนการทดสอบความรู้เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ ลักษณะของ โครงการ ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ วัตถุประสงค์ของ การประเมินโครงการ แนวคิด logic model แนวคิด CIPP model คำถามการประเมิน การกำหนด ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การประเมิน สถิติการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณและเชิงคุณภาพ การจัดทำรายงาน การประเมิน การใช้ผลการประเมิน จรรยาบรรณการประเมิน สำหรับการวัดความรู้เกี่ยวกับ การประเมินใช้แบบทดสอบ

- (2) ทักษะการประเมิน หมายถึง คะแนนความสามารถการวิเคราะห์โครงการ การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ การตั้งคำถามการประเมิน การเขียนแผนการประเมิน การออกแบบ การประเมิน การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม การออกแบบเครื่องมือการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและสรุปผล การใช้มาตรฐานการประเมิน สำหรับการวัดทักษะ การประเมินใช้แบบประเมิน

(3) ความรู้สึกต่อการประเมิน หมายถึง คะแนนความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน การวิเคราะห์ และการนำผลไปใช้ สำหรับการวัดความรู้สึกต่อการประเมินใช้แบบสอบถาม

3. การสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินความต้องการจำเป็นในการสร้างความสามารถทางการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินโครงการของครู มีลักษณะการตอบสนองคู่ (dual-response format) ในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูล 2 ชุด คือ ให้ระบุสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ตัวอย่างแบบสอบถาม ดังตาราง 4

ตาราง 4 ตัวอย่างแบบสอบถามสำหรับประเมินความต้องการจำเป็น

| ปัจจุบันท่านมีความรู้และท่านคาดหวังที่จะมีความรู้ตามข้อรายการต่อไปนี้ ระดับใด | สภาพที่เป็นจริง | | | | | สภาพที่คาดหวัง | | | | |
|--|-----------------|--|--|--|--|----------------|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
| 1. ความหมายและหลักการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 2. ประเภทของการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 3. แนวคิดการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 4. การออกแบบกรอบการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 5. การสร้างเครื่องมือประเมิน | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ: 1=น้อยที่สุด 2=น้อย 3=ปานกลาง 4=มาก 5=มากที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่ไม่ใช่ประชากรวิจัย จากนั้นวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) แบบปรับปรุง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล จำนวน 82 คน ซึ่งในการวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยทำการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินกับประชากรทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่กำหนดประเด็นขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ครูแต่ละท่านทำการประเมินตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมจัดส่งแบบสอบถามและกำหนดเก็บแบบสอบถามคืน
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้เก็บกลับคืนมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
4. แปลผลและจัดทำรายงานผล
5. นำผลลัพธ์ที่ได้มาดำเนินการออกแบบโมดูลสำหรับสร้างความสามารถการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) แบบปรับปรุง (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, 2550) จากดัชนีค่า PNI Modified ดังนี้

$$\text{PNI Modified} = \frac{\text{สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง (I)} - \text{สภาพการดำเนินการปัจจุบัน (D)}}{\text{สภาพการดำเนินการปัจจุบัน (D)}}$$

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการ

ขั้นตอนนี้เป็นการออกแบบโมดูลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โดยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการเสริมพลังอำนาจด้านการประเมินโครงการของครู รายละเอียดของขั้นตอนดำเนินงานมีดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการ และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของโมดูล ลักษณะและโครงสร้างของโมดูล หน่วยการเรียนรู้ และองค์ประกอบในหน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ สาระสังเขป จุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ระยะเวลา สื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สาระความรู้ และกิจกรรมตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ
3. การกำหนดตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โมดูล เพื่อกำหนดระยะเวลา ช่วงเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. การสร้างโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และ หน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน
5. การตรวจสอบคุณภาพของโมดูล พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1 ท่าน ผลการตรวจสอบคุณภาพของโมดูลมีค่าความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการตรวจสอบคุณภาพของโมดูล

| ประเด็น | จำนวนจุดประสงค์ | ค่าความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ |
|--|-----------------|--|
| มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน | 7 | 0.66-1.00 |
| แนวคิดการประเมิน | 2 | 0.66-1.00 |
| การออกแบบกรอบการประเมินและรวบรวมข้อมูล | 6 | 0.66-1.00 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 2 | 0.66-1.00 |
| การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน | 2 | 0.66-1.00 |
| จรรยาบรรณการประเมิน | 1 | 0.66-1.00 |

6. ดำเนินการปรับปรุงโมดูลการเรียนรู้ ทั้ง 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน หลังการได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้น และให้มีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้กับกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตาราง 6



ตาราง 6 ตัวอย่างโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของคุณ มีดังนี้

| หน่วยที่ 1 | | |
|---|---|---|
| มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน | | |
| สาระการเรียนรู้ | | |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท ลักษณะของโครงการ และความหมาย ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | | |
| ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท และลักษณะของโครงการ ความหมาย ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ 2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์โครงการ ประเภท และลักษณะของโครงการ ประเภท และวัตถุประสงค์ การประเมิน โครงการได้ 3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ | | |
| เนื้อหาสาระ | | |
| ระยะเวลาการอบรม 3 ชั่วโมง | | |
| หัวข้อ | กิจกรรม | |
| 1 | มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ และลักษณะของโครงการ | การบรรยายและอภิปราย |
| 2 | ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ และ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | การบรรยายและอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ |
| กิจกรรมการเรียนรู้ | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. การบรรยายและอภิปรายมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความสัมพันธ์ของการวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ ลักษณะของโครงการ ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ และ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ 2. การระดมสมองวิเคราะห์ประเภทของโครงการ และลักษณะของโครงการ ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ โดยเขียนหรือวาดลงใน flip chart นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับมโนทัศน์การประเมิน 4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับการประเมินโครงการด้วยแบบตรวจสอบรายการ | | |

ตาราง 7 ตัวอย่างการอบรมการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู

| ระยะเวลา 6 ชั่วโมง กิจกรรมการเรียนรู้ | |
|---|--|
| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
| 1. บรรยายและอภิปรายมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินโครงการ 2. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถาม เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยข้อคำถาม ดังนี้ -จากการทำกิจกรรมนี้เพิ่มอะไรให้แก่คุณเกี่ยวกับการประเมิน -อะไรคือความสัมพันธ์ของทฤษฎีและการประเมิน -ควรเลือกใช้การประเมินประเภทใด อย่างไรจึงเหมาะสมแก่โครงการ 3. โน้มน้าวผู้เข้ารับการอบรมพูดคุยและอภิปรายร่วมกัน ให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการประเมินตนเอง | 1. ทำแบบทดสอบก่อนการเรียนรู้ 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กันระหว่างการทำนกิจกรรมการรับฟังการบรรยายและ อภิปราย 3. ศึกษาตัวอย่างโครงการและรูปแบบการประเมินโครงการ 4. การนำเสนองานการวิเคราะห์โครงการ 5. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความรู้สึก ต่อกิจกรรมเกี่ยวกับมโนทัศน์การประเมิน |

ตาราง 8 ตัวอย่างใบความรู้การสร้างความสามารถทางการประเมิน

| ใบความรู้ที่ 1.1 | | | |
|---|--|-----|--------|
| ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท และลักษณะของโครงการ | | | |
| <p>ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน</p> <p>“การวิจัย” (Research) หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล หรือค้นหาความรู้ที่เป็นระบบ ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้หรือวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ</p> <p>“การประเมิน” (Evaluation) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง</p> | | | |
| กิจกรรม 1 : แบบตรวจสอบรายการมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน | | | |
| จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน | | | |
| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
| 1. ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน | | | |
| 1.1 | การวิจัยมุ่งเน้นกระบวนการอันเป็นที่ยอมรับส่วนการประเมินเน้นการตัดสินใจคุณค่า | | |
| 1.2 | การดำเนินงานวิจัยและการประเมินนั้นมุ่งการแสวงหาความจริง | | |
| 2. ความหมายของโครงการ | | | |
| 2.1 | กลุ่มของกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีระยะเวลาเริ่มและสิ้นสุด | | |
| 2.2 | โครงการรักษารากอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมหนังสือเล่มเล็ก กิจกรรมธนาคารปัญญา เป็นต้น | | |
| 3. ประเภทของโครงการ | | | |
| 3.1 | โรงเรียนทุ่งกระโดดมีความภูมิใจในการเข้าร่วมโครงการนำร่องขับเคลื่อน STEM จึงดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับโครงการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ | | |
| 3.2 | การจัดตั้งโครงการปรับปรุงเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแห่งหนึ่ง | | |

ระยะที่ 2 การทดลองใช้โมเดลการฝึกอบรมสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมิน

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมเดลที่พัฒนาขึ้น

การดำเนินงานในระยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูจากโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยผ่านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ โดยก่อนการอบรมผู้ประเมินจะดำเนินการสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ประเมินทักษะการประเมิน และสอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน โดยให้ผู้เข้าอบรมจัดทำโครงการประเมินด้วยตนเอง และเริ่มเข้าสู่บทบาทนักประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 5 บทบาท ได้แก่

(1) การฝึกอบรม (training) ผู้ประเมินทำหน้าที่ใน การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประเมิน แนวคิดการประเมิน ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดความรู้ความเข้าใจในการประเมิน โดยการบรรยาย และผู้เข้ารับการอบรมได้อภิปรายร่วมกันในการนำเสนอความคิด ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะมีโอกาสในการระดมสมองในการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโครงการ และนำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อวางแผนในการการประเมินด้วยตนเอง และการใช้แนวคิดการประเมินมาใช้ในโครงการต่อไป

(2) การอำนวยความสะดวก (facilitation) ให้คำชี้แนะ (coach) แก่ผู้เข้ารับการประเมินในการจัดหาสถานที่ประชุมอภิปราย เอกสาร รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือในการดำเนินการจัดทำกิจกรรมร่วมกันในขณะเข้ารับการอบรม การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการทำความเข้าใจ การปฏิบัติการประเมิน อาทิ การออกแบบกรอบการประเมินที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้มีส่วนร่วมกันการวางกรอบแนวทางการประเมิน วัตถุประสงค์ กำหนดตัวบ่งชี้ เกณฑ์ และการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดลำดับเรียงข้อมูลร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมินให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ประเมินจะอำนวยความสะดวกในการสาธิตวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาก่อนผู้เข้ารับการอบรมได้ลงพื้นที่ปฏิบัติจริง เช่น การสัมภาษณ์ การสร้างแบบประเมิน และแบบตรวจสอบรายการ

(3) การสนับสนุน (advocacy) ผู้ประเมินให้การสนับสนุนในการกระตุ้นผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนสำคัญการทำงานกลุ่มร่วมกัน การระดมสมองการปฏิบัติงาน และมีโอกาสนำเสนอ อาทิเช่น การลงพื้นที่เก็บข้อมูลผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะมีการทำงานกลุ่มร่วมกันในการปรึกษาร่วมกัน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยผู้ประเมินจะสนับสนุน กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้ทำการเรียนรู้และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและพูดคุยร่วมกัน โดยผู้ประเมินจะทำหน้าที่สนับสนุนความคิดเห็นให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยการเชื่อมโยงความคิดของแต่ละ

ละคนให้เข้าสู่ประเด็นเดียวกันไม่หลงออกนอกเรื่องราว และสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการอบรมให้มีความเป็นกันเองมากที่สุดเพื่อผู้เข้ารับการอบรมจะคลายความตึงเครียด หรือไม่เกิดความเบื่อหน่าย

(4) การสร้างความกระจ่าง (illumination) เป็นบทบาทของผู้ประเมินในการขยายมุมมองและประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความชัดเจนในการวางแผนงานการประเมินในอนาคต การนำข้อมูลมาเขียนรายงานการประเมิน ผู้ประเมินต้องคอยให้คำปรึกษาและสร้างความชัดเจนในการนำเสนอรายงานที่ถูกต้อง และตรงประเด็น อีกทั้งยังต้องสร้างความกระจ่างจรรยาบรรณการประเมินในการจัดทำรายงานการประเมินร่วมด้วย

(5) การมีความเป็นอิสระ (liberation) ผู้เข้ารับการอบรมมีความอิสระเสรีในการคิด การนำเสนอ การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน การอภิปรายร่วมกัน โดยสามารถกำหนดทิศทางการประเมินด้วยความเห็นชอบร่วมกันในการกำหนดทิศทางการประเมิน

ขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ในการดำเนินกิจกรรมประเมินโครงการโดยผู้เข้าร่วมอบรมเป็นผู้กำหนดด้วยตนเอง ตลอดจนการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล การตั้งคำถามประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน การสร้างเครื่องมือประเมิน ส่วนผู้วิจัยจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายกลุ่ม ตลอดจนการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินและเสริมพลังอำนาจการประเมินให้ผู้เข้าร่วมอบรม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล (taking stock) ขั้นตอนนี้เป็นการลงพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้เข้าร่วมอบรมเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้ออกแบบจากขั้นตอนการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะมีบทบาทในการเป็นที่เล็งแฉะนำการเก็บรวบรวมข้อมูล การลงพื้นที่ ตลอดจนการวิพากษ์ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เข้าร่วมอบรม หลังจากที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้ลงพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมจะร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโครงการที่ประเมิน

3. การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) ขั้นตอนนี้เป็นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตลอดจนการจัดทำรายงานการประเมินเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ โดยผู้เข้าร่วมอบรมจะเป็นผู้จัดทำรายงานการประเมินและวางแผนสำหรับอนาคตการดำเนินงานโครงการ ส่วนผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แนะในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และให้การสนับสนุนในการจัดทำรายงานการประเมิน

หลังสิ้นสุดการอบรมผู้ประเมินดำเนินการสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ประเมินทักษะ การประเมิน สอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน และสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน จำนวน 5 คน คัดเลือกจาก 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ (1) เป็นครูที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ ของโรงเรียน (2) เป็นครูที่มีความสนใจและมีเวลาเข้าร่วมตลอดระยะเวลาในการเสริมพลังอำนาจ และ (3) เป็นตัวแทนของกลุ่มสาระการเรียนรู้

ระยะเวลาที่ใช้ในการเสริมพลังอำนาจ

ระยะเวลาในการนำโมเดลมาพัฒนาการสร้างความสามารถทางการประเมินใช้ระยะเวลา อบรม 3 ครั้ง ภายใน 13 วัน

ตาราง 9 เนื้อหาและกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจด้านการประเมิน

| ที่ | เดือน ปี | เนื้อหา | กิจกรรม |
|-----|------------|--------------------------------|---|
| 1 | 20 พ.ค. 60 | 1. มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยายมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความสัมพันธ์ ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ ลักษณะของโครงการ ความหมายการ ประเมินโครงการ ประเภทของการประเมิน โครงการ และ วัตถุประสงค์ของ การประเมินโครงการ ● การระดมสมองการกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ ● ระดมสมองกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนในการพัฒนา โครงการกิจกรรม ● การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับมโนทัศน์ การประเมิน ● ตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับการมโนทัศน์ทางการประเมิน |
| | | 2. แนวคิดการ ประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) ● วิพากษ์กรณีตัวอย่างโครงการร่วมกัน ที่มีรูปแบบโมเดล เชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) ● การทำงานกลุ่มร่วมกันระดมสมองการกำหนดแนวคิดที่ ต้องการใช้ในการประเมินโครงการ |

| ที่ | เดือน ปี | เนื้อหา | กิจกรรม |
|-----|------------|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการประเมินโครงการ • ตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทางการประเมิน |
| 2 | 27 พ.ค. 60 | 3. การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล | <ul style="list-style-type: none"> • การบรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับออกแบบกรอบการประเมิน คำถามการประเมิน กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน และการเก็บรวบรวมข้อมูล • การระดมความคิดเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน • การทำงานกลุ่มร่วมกัน การออกแบบเครื่องมือทางการประเมินและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล • การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ • ตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการประเมิน |
| | | 4. การวิเคราะห์ข้อมูล | <ul style="list-style-type: none"> • บรรยายความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล • ฝึกปฏิบัติเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล • การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ • ตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล |
| 3 | 3 มิ.ย. 60 | 5. การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> • บรรยายความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลและใช้ผลการประเมิน • การฝึกประเมินและวิพากษ์รายงานการประเมิน • ฝึกปฏิบัติการจัดทำรายงานประเมิน • อภิปรายการนำผลประเมินไปใช้ • ตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลและใช้ผลการประเมิน |
| | | 6. จรรยาบรรณการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> • บรรยายเกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน • การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน • ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มศึกษากรณีตัวอย่างเกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน • ตรวจสอบความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้มี 4 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน แบบประเมินทักษะการประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน รายละเอียดของขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือมีดังนี้

1. **แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน** เป็นแบบทดสอบวัดความรู้แบบเลือกตอบ (multiple choice) จำนวน 4 ตัวเลือก โดยมีคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว (ดังภาพประกอบ 5) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 การศึกษาแนวคิดและเอกสารความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ

1.2 กำหนดจำนวนข้อคำถามตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

1.3 การสร้างข้อสอบตามผังโครงสร้างแบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ โดยพิจารณาจำนวนหน่วยการเรียนรู้ เวลา จุดประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญเนื้อหาการเรียนรู้ นำมาจัดอันดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 และรองลงมา โดยดูจากคำร้อยละแต่ละหน่วย จำนวน 60 ข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ตัวอย่างโครงสร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

| หน่วยที่ | จำนวนชั่วโมง | ความรู้ความเข้าใจ | ความเข้าใจ | การนำไปใช้ | วิเคราะห์ | สังเคราะห์ | ประเมินค่า | รวมจำนวนข้อ | ร้อยละ | อันดับความสำคัญ |
|---|--------------|-------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-------------|--------|-----------------|
| หน่วย1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน | 2 | 1 | 5 | | 1 | | | 7 | 11.67 | 6 |
| 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน | | | 1 | | | | | | | |
| 1.2 ความหมายของโครงการ | | | 2 | | | | | | | |
| 1.3 ประเภทของโครงการ | | | 3 | | | | | | | |
| 1.4 ลักษณะของโครงการ | | | | | 4 | | | | | |
| 1.5 ความหมายการประเมินโครงการ | | 5 | | | | | | | | |
| 1.6 ประเภทของการประเมินโครงการ | | | 6 | | | | | | | |
| 1.7 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | | | 7 | | | | | | | |
| หน่วย2 แนวคิดการประเมิน | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | | | 14 | 23.33 | 1 |
| 2.1 แนวคิด Logic model | | 8 | 9,10 | 11,12 | 13,14 | | | | | |
| 2.2 แนวคิด CIPP model | | 15 | 16,17 | 18,19 | 20,21 | | | | | |
| หน่วย3 การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล | 3 | 1 | 2 | 7 | 1 | | | 11 | 18.33 | 3 |
| 3.1 คำถามการประเมิน | | | 22 | 23 | | | | | | |
| 3.2 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ | | 24 | 25 | 26 | | | | | | |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | | | | 27 | 28 | | | | | |
| 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | | | | 29,30 | | | | | | |
| 3.5 การสร้างเครื่องมือประเมิน | | | | 31 | | | | | | |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ | | | | 32 | | | | | | |
| หน่วย4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | 12 | 20.00 | 2 |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | | 33 | 34 | 35,36 | 37,38 | | | | | |
| 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | | 39 | 40,41 | 42,43 | 44 | | | | | |
| หน่วย5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | 8 | 13.33 | 4 |
| 5.1 การจัดทำรายงานการประเมิน | | 45 | 46 | 47 | 48 | | | | | |
| 5.2 การใช้ผลการประเมิน | | 49 | 50 | 51 | 52 | | | | | |
| หน่วย6 จรรยาบรรณการประเมิน | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | 8 | 13.33 | 5 |
| 6.1 จรรยาบรรณการประเมิน | | 53,54 | 55,56 | 57,58 | 59,60 | | | | | |
| รวม | 17 | 10 | 18 | 19 | 13 | | | 60 | 100 | |
| ร้อยละ | | 16.67 | 30.00 | 31.67 | 21.67 | | | | 100 | |

1.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบและจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้ให้ข้อเสนอแนะแก้ไข และการปรับปรุงข้อสอบบางรายข้อแก่ผู้วิจัยเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น และภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายขึ้นต่อการนำไปใช้ในงานวิจัย โดยใช้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาลงความเห็นโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหานั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหานั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหานั้น

ผลการตรวจสอบเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.66-1.00

1.5 ปรับปรุงแบบทดสอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ทดสอบกับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 30 คน

1.6 นำแบบทดสอบมาตรวจคะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ให้ 1 คะแนนสำหรับข้อที่ตอบถูกต้อง และให้ 0 ข้อที่ตอบผิดหรือไม่ตอบหรือเลือกตอบมากกว่า 1 คำตอบ

1.7 นำผลคะแนนการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก โดยพิจารณาจากภาพรวมของแบบทดสอบ พบว่า ค่า $p = 0.33-0.56$ และ ค่า $r = 0.40-0.53$ หมายความว่าแบบทดสอบมีความยากง่ายพอเหมาะและมีค่าอำนาจจำแนกพอใช้ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 นำแบบทดสอบวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน KR-20 (Kuder-Richardson Method) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.64 และคัดเลือกข้อสอบ 50 ข้อ ไปใช้ทดสอบจริง

1.9 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้เข้ารับการอบรม

- (0) “โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ 2558” โครงการตัวอย่างต่อไปนี้ เป็นโครงการประเภทใด
- ก. โครงการริเริ่ม
 - ข. โครงการปรับปรุง
 - ค. โครงการแก้ไขปัญหา
 - ง. โครงการวิจัยและพัฒนา

เฉลย 1

ภาพประกอบ 5 ตัวอย่างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

2. **แบบประเมินทักษะการประเมิน** มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ ระดับดี พอใช้ และควรปรับปรุง เพื่อประเมินทักษะการประเมิน (ดังตาราง 11) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 การศึกษารายละเอียดแนวทางของการประเมินโครงการ เพื่อกำหนดประเด็นการตั้งรายการประเมินทักษะการประเมิน

2.2 การศึกษาการเขียนประเด็นรายการประเมิน และการสร้างแบบประเมินทักษะการประเมิน

2.3 การสร้างแบบประเมินทักษะการประเมินให้ครอบคลุมเนื้อหาการประเมินโครงการ โดยแบบประเมินทักษะการประเมินที่สร้างขึ้นเป็นแบบประเมิน 10 รายการ กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ ระดับดี พอใช้ และควรปรับปรุง กำหนดเกณฑ์ผ่านคือ ครูที่เข้ารับการอบรมต้องผ่านเกณฑ์ในการประเมินทักษะการประเมิน

2.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและความชัดเจนในการใช้ภาษา การประเมินทักษะการประเมินมี จำนวน 10 รายการ โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00

2.5 นำแบบประเมินทักษะการประเมินไปทดลอง (try out) ใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 30 คน หลังการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะการประเมิน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.97

2.6 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลครูที่เข้ารับการพัฒนากการประเมินโครงการของครู โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ตาราง 11 ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินทักษะการประเมิน

| รายการประเมินทักษะการประเมินโครงการของท่าน อยู่ในระดับใด | ผลการประเมิน | | |
|---|--------------|-------|-------------|
| | ดี | พอใช้ | ควรปรับปรุง |
| 1. การตั้งคำถามการประเมิน | | | |
| 2. การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ | | | |
| 3. การเขียนแผนการประเมิน | | | |

3. แบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกต่อการประเมินโครงการ ดังตาราง 5 โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การศึกษาการเขียนข้อคำถามและการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและหนังสือที่เกี่ยวข้อง

3.2 การสร้างคำถามให้ครอบคลุมความรู้สึกต่อการประเมินโครงการโดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและนิยาม จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากความเห็นโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามนั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามนั้น

ผลการตรวจสอบเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) ใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนในด้านการสื่อความหมาย และความชัดเจนในการใช้ภาษา โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96

3.5 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้เข้ารับการอบรม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ตัวอย่างแบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน

| ข้อ | ท่านมีความรู้สึกต่อการประเมินตามข้อความต่อไปนี้ ระดับใด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 1 | การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน | | | | | |
| 2 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของเวลา | | | | | |

4. **แบบสัมภาษณ์ความรู้สึกต่อการประเมิน** เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างสำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูผู้เข้าร่วมการอบรม โดยใช้โมดูลพัฒนาความสามารถทางการประเมินโครงการของครู จากภาพประกอบ 6

| |
|--|
| <p>(0) ท่านได้รับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมินอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
|--|

ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ความรู้สึกต่อการประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมินแบบประเมินทักษะการประเมิน แบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน และแบบสัมภาษณ์ความรู้สึกต่อการประเมิน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. แจกแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน แบบประเมินทักษะการประเมิน และแบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมินให้แก่ครูที่เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน แบบประเมินทักษะการประเมิน และ แบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แจกแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมิน แบบประเมินทักษะการประเมิน และแบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมินให้แก่ครูที่เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบหลังการอบรม
5. ดำเนินการสัมภาษณ์ความรู้สึกต่อการประเมินหลังการอบรมกับครูที่เข้ารับการอบรม
6. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อเปรียบเทียบผลจากการเข้ารับการอบรมก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม
7. แปลผลและจัดทำรายงานผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกต่อการประเมิน โดยใช้ค่าเฉลี่ย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ความรู้สึกต่อการประเมินหลังการอบรมการสร้างความสามารถทางการประเมิน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) มีความมุ่งหมายการวิจัย 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนาโมเดลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมเดลที่พัฒนาขึ้น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงนำเสนอตามความมุ่งหมายการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู และตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้โมเดลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู

การนำเสนอในตอนนี้แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1.1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินโครงการของครู และ (1.2) องค์ประกอบของโมเดลการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูจากผลการประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินโครงการของครู

การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกต่อการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าดัชนี PNI ดังนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

ตาราง 13 แสดงความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นรายชื่อ พบว่าค่าดัชนี PNI อันดับแรกคือ ด้านแนวคิด CIPP model (PNI = 0.69) รองลงมา ได้แก่ ด้านแนวคิด logic model (PNI = 0.64) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (PNI = 0.51) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ (PNI = 0.49) การ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (PNI = 0.49) การจัดทำรายงานการประเมิน (PNI = 0.49) การสร้างเครื่องมือประเมิน (PNI = 0.47) คำถามการประเมิน (PNI = 0.46) การใช้ผลการประเมิน (PNI = 0.46) จรรยาบรรณการประเมิน (PNI = 0.43) ประเภทของการประเมินโครงการ (PNI = 0.43) การวิเคราะห์ข้อมูล (PNI = 0.43) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน (PNI = 0.40) ความสัมพันธ์ของการวิจัยและการประเมิน (PNI = 0.40) ความหมายของการประเมินโครงการ (PNI = 0.38) ลักษณะของโครงการ (PNI = 0.37) ประเภทของโครงการ (PNI = 0.35) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (PNI = 0.35) วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ (PNI = 0.34) และด้านความหมายของโครงการ (PNI = 0.32)

ตาราง 13 ความต้องการจำเป็นในการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้

| ลำดับที่ | ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ | I | D | I-D | PNI modified |
|----------|--|------|------|------|--------------|
| 1 | แนวคิด CIPP model | 4.05 | 2.39 | 1.66 | 0.69 |
| 2 | แนวคิด Logic model | 4.00 | 2.44 | 1.56 | 0.64 |
| 3 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | 4.22 | 2.79 | 1.43 | 0.51 |
| 4 | ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ | 4.23 | 2.83 | 1.40 | 0.49 |
| 5 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | 4.17 | 2.79 | 1.38 | 0.49 |
| 6 | การจัดทำรายงานการประเมิน | 4.23 | 2.84 | 1.39 | 0.49 |
| 7 | การสร้างเครื่องมือประเมิน | 4.27 | 2.91 | 1.36 | 0.47 |
| 8 | คำถามการประเมิน | 4.16 | 2.85 | 1.31 | 0.46 |
| 9 | การใช้ผลการประเมิน | 4.20 | 2.88 | 1.32 | 0.46 |
| 10 | จรรยาบรรณการประเมิน | 4.30 | 3.00 | 1.30 | 0.43 |
| 11 | ประเภทของการประเมินโครงการ | 4.21 | 2.94 | 1.27 | 0.43 |
| 12 | การวิเคราะห์ข้อมูล | 4.28 | 3.00 | 1.28 | 0.43 |
| 13 | เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | 4.18 | 2.99 | 1.19 | 0.40 |
| 14 | ความสัมพันธ์ของการวิจัยและการประเมิน | 4.19 | 3.00 | 1.19 | 0.40 |
| 15 | ความหมายของการประเมินโครงการ | 4.18 | 3.04 | 1.14 | 0.38 |
| 16 | ลักษณะของโครงการ | 4.20 | 3.06 | 1.14 | 0.37 |
| 17 | ประเภทของโครงการ | 4.22 | 3.12 | 1.10 | 0.35 |
| 18 | วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 4.28 | 3.18 | 1.10 | 0.35 |
| 19 | วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | 4.24 | 3.16 | 1.08 | 0.34 |
| 20 | ความหมายของโครงการ | 4.20 | 3.17 | 1.03 | 0.32 |

(2) ทักษะการประเมิน

ตาราง 14 ความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านทักษะ เมื่อพิจารณาค่า PNI พบว่า ค่าดัชนี PNI อันดับแรกคือ การตั้งคำถามการประเมิน และการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (PNI = 0.72) รองลงมา ได้แก่ การเขียนแผนการประเมิน (PNI = 0.63) การใช้มาตรฐานการประเมิน (PNI = 0.62) การออกแบบการประเมิน (PNI = 0.61) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (PNI = 0.57) การแปลผลและสรุปผล (PNI = 0.56) การออกแบบเครื่องมือ (PNI = 0.53) การวิเคราะห์โครงการ (PNI = 0.51) และการเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (PNI = 0.49)

ตาราง 14 ความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านทักษะ

| ลำดับที่ | ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านทักษะ | I | D | I-D | PNI modified |
|----------|---|------|------|------|--------------|
| 1 | การตั้งคำถามการประเมิน | 4.56 | 2.65 | 1.91 | 0.72 |
| 2 | การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ | 4.09 | 2.38 | 1.71 | 0.72 |
| 3 | การเขียนแผนการประเมิน | 4.20 | 2.57 | 1.63 | 0.63 |
| 4 | การใช้มาตรฐานการประเมิน | 4.22 | 2.61 | 1.61 | 0.62 |
| 5 | การออกแบบการประเมิน | 4.11 | 2.56 | 1.55 | 0.61 |
| 6 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | 4.31 | 2.74 | 1.57 | 0.57 |
| 7 | การแปลผลและสรุปผล | 4.22 | 2.71 | 1.51 | 0.56 |
| 8 | การออกแบบเครื่องมือประเมิน | 4.23 | 2.76 | 1.47 | 0.53 |
| 9 | การวิเคราะห์โครงการ | 4.15 | 2.74 | 1.41 | 0.51 |
| 10 | การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 4.27 | 2.87 | 1.40 | 0.49 |

(3) ความรู้สึกต่อการประเมิน

ตาราง 15 ความต้องการจำเป็นการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้สึก เมื่อพิจารณาค่าดัชนี PNI พบว่า ค่าดัชนี PNI อันดับแรกคือ การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน (PNI = 0.25) รองลงมา ได้แก่ การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของเวลา และการประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของงบประมาณ (PNI = 0.24) การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบโครงการ การประเมินโครงการให้สารสนเทศต่อการตัดสินใจ และการประเมินโครงการให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ (PNI = 0.23) การประเมินโครงการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การประเมินโครงการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน และการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการและองค์กร (PNI = 0.20) และการประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ (PNI = 0.19)

ตาราง 15 ความต้องการจำเป็นในการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการด้านความรู้ลึก

| ลำดับที่ | ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ลึก | I | D | I-D | PNI |
|----------|--|---|------|------|------|
| 1 | การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน | 5 | 1.00 | 0.25 | |
| 2 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของเวลา | 5 | 4.02 | 0.98 | 0.24 |
| 3 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของงบประมาณ | 5 | 4.02 | 0.98 | 0.24 |
| 4 | การประเมินโครงการให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ | 5 | 4.05 | 0.95 | 0.23 |
| 5 | การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการออกแบบโครงการ | 5 | 4.06 | 0.94 | 0.23 |
| 6 | การประเมินโครงการให้สารสนเทศต่อการตัดสินใจ | 5 | 4.06 | 0.94 | 0.23 |
| 7 | การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการและองค์กร | 5 | 4.15 | 0.85 | 0.20 |
| 8 | การประเมินโครงการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร | 5 | 4.16 | 0.84 | 0.20 |
| 9 | การประเมินโครงการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน | 5 | 4.16 | 0.84 | 0.20 |
| 10 | การประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ | 5 | 4.20 | 0.80 | 0.19 |

1.2 องค์ประกอบของโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยในหัวข้อนี้เป็นการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการออกแบบโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการร่วมกับแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) การนำเสนอในหัวข้อนี้แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) การกำหนดจำนวนชั่วโมงสำหรับการอบรมตามผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ (2) สาระการเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาสาระตามหน่วยการเรียนรู้

(1) การกำหนดจำนวนชั่วโมงสำหรับการอบรมตามผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ตาราง 16 แสดงจำนวนชั่วโมงหน่วยย่อยในโมเดล พบว่า หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย แบ่งออกเป็นรายชั่วโมงดังนี้ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน จำนวน 2 ชั่วโมง หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน จำนวน 4 ชั่วโมง หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 3 ชั่วโมง หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน จำนวน 3 ชั่วโมง และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน จำนวน 2 ชั่วโมง

ตาราง 16 จำนวนชั่วโมงของหน่วยย่อยในโมดูล

| ลำดับที่ | หน่วย/ ชื่อ | จำนวน ชั่วโมง | ด้านความรู้ | ด้านทักษะ | ด้านความรู้ลึก |
|----------|---|------------------|-------------------------------------|---|--|
| 1 | หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน | 2 | | | |
| | 1.1 ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน | | - ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน | - การวิเคราะห์โครงการ | - การประเมินโครงการให้ข้อมูลที่มีเป็นประโยชน์ |
| | 1.2 ความหมายของโครงการ | | - ความหมายของโครงการ | | |
| | 1.3 ประเภทของโครงการ | | - ประเภทของโครงการ | | |
| | 1.4 ลักษณะของโครงการ | | - ลักษณะของโครงการ | | |
| | 1.5 ความหมายการประเมินโครงการ | | - ความหมายการประเมินโครงการ | | |
| | 1.6 ประเภทของการประเมินโครงการ | | - ประเภทของการประเมินโครงการ | | |
| | 1.7 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | | - วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | | |
| 2 | หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน | 4 | | | |
| | 2.1 แนวคิด Logic model | | - แนวคิด Logic model | - การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ | - การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน |
| | 2.2 แนวคิด CIPP model | | - แนวคิด CIPP model | | |
| 3 | หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล | 3 | | | |
| | 3.1 คำถามการประเมิน | | - คำถามการประเมิน | - การตั้งคำถามการประเมิน | - การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบโครงการ |
| | 3.2 ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ | | - ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ | - การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ | - การประเมินโครงการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร |
| | 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | | - เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | - การเขียนแผนการประเมิน | - การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งและองค์กรในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการ |
| | 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | | - วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | - การออกแบบการประเมิน | |
| | 3.5 การสร้างเครื่องมือประเมิน | | - การสร้างเครื่องมือประเมิน | - การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม | |
| | 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ | | - สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล | - การออกแบบเครื่องมือประเมิน | |
| 4 | หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 3 | | | |
| | 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | | - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | - การประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ |

| ลำดับที่ | หน่วย/ ชื่อ | จำนวน ชั่วโมง | ด้านความรู้ | ด้านทักษะ | ด้านความรู้สึ |
|----------|--|------------------|------------------------------------|-------------------------------|---|
| | 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | | - การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ | | |
| 5 | หน่วย5 การรายงานผลและใช้ผล การประเมิน | 3 | | | |
| | 5.1 การจัดทำรายงานการประเมิน | | - การจัดทำรายงานการ ประเมิน | - การแปลผลและ สรุปผล | - การประเมินโครงการให้ สารสนเทศต่อการตัดสินใจ |
| | 5.2 การใช้ผลการประเมิน | | - การใช้ผลการประเมิน | | - การประเมินโครงการทำ ให้ทราบความคุ้มค่าของ งบประมาณ - การประเมินโครงการทำ ให้ทราบถึงความคุ้มค่า ของเวลา |
| 6 | หน่วย6 จรรยาบรรณการประเมิน | 2 | | | |
| | 6.1 จรรยาบรรณการประเมิน | | - จรรยาบรรณการประเมิน | - การใช้มาตรฐานการ ประเมิน | - การประเมินโครงการ เป็น สิ่งสำคัญต่อการทำงาน |

(2) สาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาคดหวัง และเนือหาสาระตามหน่วยการเรียนรู้

ตาราง 17 แสดงสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาคดหวัง และเนือหาสาระตามหน่วยการเรียนรู้ โมดูลการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน โดยมีสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาคดหวัง และเนือหาสาระตามหน่วยการเรียนรู้

ตาราง 17 สาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาคดหวัง และเนือหาสาระตามหน่วยการเรียนรู้

| หน่วย | สาระการเรียนรู้ | ผลการเรียนรู้ที่คาคดหวัง | เนือหา |
|-------|---|--|--|
| 1 | ความสัมพันธ์ระหว่าง การวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท ลักษณะของโครงการ และความหมายประเภท และวัตถุประสงค์ของ การประเมินโครงการ | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจความสัมพันธ์ของ การวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท และลักษณะ ของโครงการความหมายประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ วิเคราะห์โครงการ ประเภท และ ลักษณะของโครงการ ประเภท และวัตถุประสงค์การประเมิน โครงการได้ | <ul style="list-style-type: none"> มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและ การประเมินความหมายของ โครงการ ประเภทของโครงการ และลักษณะของโครงการ ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ และวัตถุประสงค์ของการประเมิน โครงการ |

| หน่วย | สาระการเรียนรู้ | ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง | เนื้อหา |
|-------|---|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ | |
| 2 | แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิด CIPP model | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิด CIPP model ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และชิปโมเดล(CIPP model) ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิด CIPP model |
| 3 | คำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เข้ารับการอบรมสามารถการตั้งคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบโครงการ การประเมินโครงการส่งผลความสำเร็จขององค์กร และการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งและองค์กรในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการ | <ul style="list-style-type: none"> คำถามการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล |
| 4 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | <ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ |

ตาราง 17 (ต่อ)

| หน่วย | สาระการเรียนรู้ | ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง | เนื้อหา |
|-------|-----------------------------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ | |
| 5 | การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำรายงานการประเมิน และการใช้ผลการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงความสำคัญของการแปลผล และสรุปผลในการจัดทำรายงานประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน |
| 6 | จรรยาบรรณการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรมสามารถใช้มาตรฐานการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> จรรยาบรรณการประเมิน |

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของคุณ

การนำเสนอในตอนนี้เป็นข้อเสนอแนะเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (2.1) ผลการดำเนินกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจ (2.2) ผลการสร้างความสามารถทางการประเมินของคุณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการดำเนินกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจ

ตาราง 18 กิจกรรมการเสริมพลังอำนาจเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม โดยครูจะได้เรียนรู้การประเมินโครงการจากการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมการทำงานกลุ่ม การออกแบบกรอบการประเมิน ตัวชี้วัดการประเมิน และการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตลอดจนการวิพากษ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการให้ข้อเสนอแนะจากผลการประเมิน โดยกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจที่เป็นทางการจำนวน 3 ครั้ง และไม่เป็นทางการจากการสัมภาษณ์

กระบวนการเสริมพลังอำนาจแก่คณะครูผู้เข้ารับการอบรมมีการออกแบบกิจกรรม โดยเน้นการมีประสบการณ์ด้านการประเมินโครงการของครูมาเป็นประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์จากปัญหาการปฏิบัติการประเมินโครงการของครูและร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาการประเมินโครงการของครู ตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมเป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการของครู เช่น กิจกรรมการตรวจสอบความรู้ด้วยการประเมินตนเอง จะเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ เป็นต้น

ตาราง 18 ผลการดำเนินกิจกรรมตามโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู

| ที่ | ว/ด/ป | เนื้อหาที่เสริมพลัง | กิจกรรมที่ออกแบบ | ผลการดำเนินกิจกรรม | ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโมเดล |
|-----|------------|--|--|---|---|
| 1 | 20 พ.ค. 60 | <ul style="list-style-type: none"> • ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน • ความหมายของโครงการ • ประเภทของโครงการ • ลักษณะของโครงการ • ความหมายการประเมินโครงการ • ประเภทของการประเมินโครงการ • วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | <ul style="list-style-type: none"> • การบรรยาย • การอภิปราย • การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | <p>ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้เกี่ยวกับโมเดลในทัศนคติการประเมิน ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังคำบรรยายอภิปรายร่วมกัน และทำกิจกรรมประเมินตนเองด้วยแบบตรวจสอบรายการ ในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มการระดมสมองวิเคราะห์โครงการกรณีตัวอย่าง เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงการร่วมกัน</p> | <p>โมเดลนี้ควรเพิ่มกิจกรรมสนทนากลุ่มให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ เนื่องจากโมเดลนี้มีการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ จึงควรมีการสร้างความผ่อนคลายให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมและการสร้างความเป็นกันเอง</p> |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • แนวคิด Logic model • แนวคิด CIPP model | <ul style="list-style-type: none"> • การอภิปราย • การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | <p>ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด logic model และแนวคิด CIPP model และทักษะการประเมินโครงการ โดยร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมด้วยการระดมสมองในทำงานกลุ่ม</p> | <p>โมเดลนี้ควรเพิ่มการวิพากษ์ตัวอย่างการประเมินโครงการที่ใช้แนวคิด logic model และแนวคิด CIPP model เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม</p> |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ที่ | ว/ด/ป | เนื้อหาที่เสริมพลัง | กิจกรรมที่ ออกแบบ | ผลการดำเนินกิจกรรม | ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงโมดูล |
|-----|------------|--|---|---|--|
| 2 | 27 พ.ค. 60 | <ul style="list-style-type: none"> คำถามการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ | <ul style="list-style-type: none"> การบรรยาย การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานกลุ่ม | การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยดีผู้เข้าร่วมอบรมได้ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มในการออกแบบกรอบการประเมินร่วมกัน กำหนดตัวบ่งชี้ เกณฑ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกัน | โมดูลนี้ควรเพิ่มทักษะการประเมินเพื่อเสริมประสบการณ์การเก็บรวบรวมข้อมูล เช่นการสัมภาษณ์ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมยังไม่สามารถควบคุมการสัมภาษณ์ให้อยู่ในประเด็นได้ดังก |
| | | <ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | <ul style="list-style-type: none"> การอภิปราย การทำงานกลุ่ม | ผู้เข้ารับการอบรมให้ความร่วมมือในการเรียนรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างดี และมีข้อซักถามต่อผู้ประเมินระหว่างการอบรมเกี่ยวกับความแตกต่างของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ร่วมกับการออกแบบโครงการในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ | โมดูลนี้ควรเพิ่มกรณีตัวอย่างจากโครงการภายนอกสถานศึกษา เพื่อผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้ ผึกทักษะการประเมิน ผึกการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายรูปแบบโครงการ |
| 3 | 3 มิ.ย. 60 | <ul style="list-style-type: none"> การจัดทำรายงานการประเมิน การใช้ผลการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> การบรรยาย การอภิปราย การทำงานกลุ่ม | ผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้และทักษะการประเมิน เกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประเมิน การจัดรูปแบบรายงานที่สมบูรณ์ ด้วยการกลั่นกรองข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการจัดทำรายงาน ผลการประเมินให้แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการใช้รูปแบบการรายงานการประเมินให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสำคัญและมีความตั้งใจในการฝึกเขียนรายงานการประเมินอย่างยิ่ง ด้วยการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดการดำเนินกิจกรรมอย่างนำเยกย่อง | โมดูลนี้อาจนำรูปแบบการเขียนรายงานของหน่วยงานผู้เข้ารับการอบรมมาเป็นกรณีตัวอย่างในการศึกษาและใช้เปรียบเทียบการเขียนรายงานในรูปแบบที่ได้รับการอบรม เพื่อผู้เข้ารับการอบรมจะได้มีความรู้ความเข้าใจและนำไปปรับปรุงการเขียนรายงานผลการประเมินในหน่วยงานของตนเองได้ถูกต้อง |
| | | <ul style="list-style-type: none"> จรรยาบรรณการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> การบรรยาย การอภิปราย | ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึง จรรยาบรรณต่อการประเมินเป็นสำคัญ ต้องมีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ และเป็นมิตร ฯลฯ และมีความคิดเห็นตรงกันว่า การประเมินใดๆ ก็แล้วแต่ ผู้ประเมินต้องมีจรรยาบรรณต่อการประเมินเป็นสิ่งสำคัญ | โมดูลนี้ควรนำบทบาทสมมติหลายๆ กรณีมาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการระดมสมอง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ในการนำเสนอความคิดเห็นของตนทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน |

2.2 ผลการสร้างความสามารถทางการประเมินของครู

(1) ผลที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ

ตาราง 19 การสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 5 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ เพศชาย จำนวน 3 คน เพศหญิง จำนวน 2 คน โดยเรียงลำดับจากอายุมากที่สุด 39 ปี รองลงมาได้แก่ 29 ปี 28 ปี 26 ปี และ 25 ปี ประสบการณ์ทำงานเรียงลำดับจากมากที่สุด 16 ปี รองลงมา ได้แก่ 7 ปี 5 ปี 4 ปี และ 3 ปี

ตาราง 19 ภูมิหลังครูที่เข้ารับการอบรม

| คนที่ | เพศ | อายุ/ปี | ระดับการศึกษา | กลุ่มสาระการเรียนรู้ | ประสบการณ์ทำงาน (ปี) |
|-------|------|---------|---------------|----------------------|----------------------|
| 1 | ชาย | 29 | ปริญญาตรี | ภาษาไทย | 7 |
| 2 | หญิง | 25 | ปริญญาตรี | คณิตศาสตร์ | 3 |
| 3 | หญิง | 28 | ปริญญาตรี | วิทยาศาสตร์ | 5 |
| 4 | ชาย | 39 | ปริญญาตรี | สังคมศึกษา | 16 |
| 5 | ชาย | 26 | ปริญญาตรี | ภาษาต่างประเทศ | 4 |

ตาราง 19 การสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูในการวิจัยในครั้งนี้มี 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความรู้สึก พบว่า หลังการเสริมพลังอำนาจรวมของผู้เข้ารับการอบรมการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูมีร้อยละเฉลี่ยด้านทักษะการประเมินสูงสุด (88.00%) รองลงมาด้านความรู้สึกต่อการประเมิน (87.00%) และด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (54.00%) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบร้อยละเฉลี่ยระหว่างก่อนและหลังการเสริมพลังอำนาจพบว่า ความสามารถทางการประเมินโครงการของครูด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึก ต่อการประเมินมีร้อยละเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

ตาราง 20 ร้อยละของคะแนนความรู้ ทักษะ และความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน

| คนที่ | ความรู้ | | ผลต่าง | ทักษะ | | ผลต่าง | ความรู้สึกรู้สึก | | ผลต่าง |
|------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | ก่อน | หลัง | | ก่อน | หลัง | | ก่อน | หลัง | |
| 1 | 44.00 | 50.00 | 6.00 | 43.33 | 83.33 | 40.00 | 74.00 | 86.00 | 12.00 |
| 2 | 58.00 | 66.00 | 8.00 | 36.67 | 90.00 | 53.33 | 94.00 | 94.00 | 0.00 |
| 3 | 36.00 | 50.00 | 14.00 | 56.67 | 90.00 | 33.33 | 36.00 | 84.00 | 48.00 |
| 4 | 44.00 | 50.00 | 6.00 | 50.00 | 93.33 | 43.33 | 66.00 | 84.00 | 18.00 |
| 5 | 50.00 | 54.00 | 4.00 | 33.33 | 83.33 | 50.00 | 84.00 | 88.00 | 4.00 |
| รวม | 46.40 | 54.00 | 7.60 | 44.00 | 88.00 | 44.00 | 70.80 | 87.20 | 16.40 |

ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน

(2) ผลที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ

สำหรับผลการสร้างความสามารถทางการประเมินของครูที่เกิดขึ้นกับครูที่เข้ารับการอบรมจำนวน 5 คน ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ด้านทักษะการประเมิน และด้านความรู้สึกรู้สึกต่อการประเมิน ซึ่งมีผลการอบรมดังนี้

(2.1) ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน

จากการสัมภาษณ์ด้านความรู้เกี่ยวกับการเข้ารับการอบรมในครั้งนี้ พบว่าได้รับความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับการประเมิน เช่น ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการประเมิน การเขียนแผนการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ เกณฑ์ การวิเคราะห์โครงสร้าง การจัดทำรายงานผลประเมิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนซึ่งถือว่าเป็นความรู้ใหม่ของครูจากเดิมที่ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการประเมินมาก่อน จากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การได้รับความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการประเมินโครงการเป็นประโยชน์แก่การนำไปใช้ประเมินโครงการกับโรงเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 พ.ค. 60)

“การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเป็นสิ่งที่เราต้องดำเนินการศึกษาจากวัตถุประสงค์เป็นลำดับแรก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 พ.ค. 60)

“การวิเคราะห์โครงการทำให้เราทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของโครงการ เพื่อนำไปสู่การออกแบบกรอบการประเมินโครงการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 20 พ.ค. 60)

“การจัดทำรายงานผลการประเมินโครงการทำให้เราทราบถึงแนวทางการปรับปรุง การพัฒนาโครงการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 20 พ.ค. 60)

“การประเมินอาจมีความซับซ้อนสำหรับผู้ซึ่งไม่มีความรู้มาก่อน แต่สามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจได้ตามแนวคิดการประเมินที่มีรูปแบบการประเมินอย่างเป็นลำดับขั้นตอนเช่น แนวคิด CIPP model”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 พ.ค. 60)

(2.2) ด้านทักษะการประเมิน

ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการประเมินที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น การวิเคราะห์โครงการ การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งถือว่าครูได้รับการพัฒนาด้านทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะการประเมินก่อนการอบรม จากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ดิฉันสามารถวิเคราะห์โครงการได้และเข้าใจความสำคัญของการตั้งคำถามการประเมินว่าเราอยากทราบจุดมุ่งหมายอะไรของโครงการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 27 พ.ค. 60)

“การเก็บข้อมูลจากเดิมที่ใช้แต่แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียว เราสามารถใช้เครื่องมือชนิดอื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมได้เช่นกัน เช่น การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การวิเคราะห์เอกสาร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 27 พ.ค. 60)

“ดิฉันสามารถสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้หลากหลายและเป็นประโยชน์แก่การทำงาน เช่น การสร้างเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการ การสร้างแบบสัมภาษณ์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 27 พ.ค. 60)

“การลงพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่เพิ่มทักษะในการประเมินอย่างมีคุณค่า เพราะได้ออกแบบการประเมินด้วยตนเองและปฏิบัติจริงหลังออกแบบเครื่องมือ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 27 พ.ค. 60)

“การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไม่ใช่เรื่องที่ยาก เพียงแต่ต้องนำไปใช้ให้เหมาะกับการประเมินโครงการแต่ละประเภท”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 27 พ.ค. 60)

(2.3) ด้านความรู้สึกต่อการประเมิน

ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าร่วมอบรม พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกต่อการประเมินที่มีต่อการประเมิน ด้านความรู้สึกไปในแนวทางที่ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่มองว่าการประเมินนั้นเป็นการพัฒนา เช่น มีความรู้สึกว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร การประเมินโครงการสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความก้าวหน้า และการประเมินให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“รู้สึกว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์แก่ตนเอง สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 3 มิ.ย. 60)

“รู้สึกว่าการประเมินโครงการสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับตนเองและหน่วยงานได้ดีทำให้รู้ถึงความคุ้มค่าทั้งงบประมาณและเวลา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 3 มิ.ย. 60)

“รู้สึกว่าการประเมินโครงการเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนความก้าวหน้าให้แก่องค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 3 มิ.ย. 60)

“รู้สึกว่าการประเมินโครงการมีประโยชน์ เพราะจะทำให้เราทราบถึงการปรับปรุงพัฒนาต่อไปในอนาคต”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 3 มิ.ย. 60)

“รู้สึกว่าการประเมินทำให้เราได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในการจัดการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาโครงการต่อไปในอนาคต”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 3 มิ.ย. 60)

สรุปผลการวิจัย ด้านผลการสร้างความสามารถทางการประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า ด้านทักษะการประเมินโครงการมีค่าร้อยละเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความรู้สึกต่อการประเมิน และด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในทุกประเด็น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) มีความมุ่งหมาย การวิจัย ประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนาโมดูลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมดูลที่พัฒนาขึ้น วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็นการพัฒนาโมดูล มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินโครงการของครู เก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรเป็นครูจำนวน 82 คน ใช้การสอบถามด้วยแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกต่อการประเมิน มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.95-0.96 ขั้นตอนที่สอง การสร้างโมดูลจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และระยะที่สอง การศึกษาประสิทธิผลทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการประเมิน จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.64 ความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.33-0.56 และอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.40-0.53 (2) แบบตรวจสอบรายการด้านทักษะการประเมิน ประกอบด้วยรายการตรวจสอบด้านทักษะการประเมิน จำนวน 10 รายการ กำหนดไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับดี พอใช้ และควรปรับปรุง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และ (3) แบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมิน เป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ (1.1) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู และ (1.2) ผลการสร้างโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู พบว่า (1) ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านแนวคิด CIPP model มีค่า $PNI = 0.69$ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นลำดับน้อยที่สุดคือ ด้านความหมายของโครงการ มีค่า $PNI = 0.32$ (2) ทักษะการประเมินค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การตั้งคำถามการประเมิน และการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ มีค่า $PNI = 0.72$ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นลำดับน้อยที่สุดคือ การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่า $PNI = 0.49$ และ (3) ความรู้สึกต่อการประเมินโครงการที่น้อยที่สุดเป็นลำดับแรกคือ การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมินมากที่สุด มีค่า $PNI = 0.25$ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของครูที่มีความรู้สึกต่อการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการลำดับสุดท้ายคือ การประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ มีค่า $PNI = 0.19$

1.2 โมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่พัฒนาโดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ (1) มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน (2) แนวคิดการประเมิน (3) การออกแบบกรอบการประเมินและเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน และ (6) จรรยาบรรณการประเมิน

2. ประสิทธิภาพของโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ร้อยละด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึกต่อการประเมินหลังการใช้โมเดลสำหรับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูสูงกว่าก่อนการใช้โมเดล โดยที่ด้านทักษะการประเมินร้อยละเพิ่มขึ้นสูงสุด (44.00%) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึกต่อการประเมิน (11.40%) และด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน (7.60%)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามความมุ่งหมายการวิจัย 2 ประการ ได้แก่ (1) ผลการพัฒนาโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู และ (2) ประสิทธิภาพทางการประเมินโครงการของครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูมากำหนด น้ำหนักหน่วยการเรียนรู้ภายในโมดูล โดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรกๆ ซึ่งวิธีการพัฒนาโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูจากการประเมินความต้องการจำเป็นสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ Norton, Mirat, Edwards and Giffin (2016) กล่าวไว้ว่า ควรนำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการสร้าง ความสามารถทางการประเมิน โดยให้ดำเนินการในขั้นตอนแรกก่อนใช้กลยุทธ์การสร้างความสามารถ ทางการประเมิน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุวรรณ บุราณ (2537) ณิชิรา ซาติกุล (2552) และ สาลินี บวรรัตนพัฒน์ (2555) ซึ่งได้นำการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้ในการฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะบุคคล ให้ตรงตามความต้องการจำเป็นอันแท้จริงของครู

สำหรับหน่วยการเรียนรู้ของโมดูลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 หน่วย ได้แก่ หน่วย 1 มโนทัศน์ เกี่ยวกับการประเมิน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ ลักษณะของโครงการ ความหมายของการประเมินโครงการ ประเภทของ การประเมินโครงการ และวัตถุประสงค์ของโครงการ หน่วย 2 แนวคิดการประเมิน ประกอบด้วย แนวคิด CIPP model และแนวคิด logic model หน่วย 3 การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย คำถามการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ หน่วย 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ หน่วย 5 การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน ประกอบด้วย การจัดทำรายงานการประเมิน และการใช้ ผลการประเมิน และหน่วย 6 จรรยาบรรณการประเมิน ประกอบด้วย จรรยาบรรณการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Preskill and Boyle (2008) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความรู้สึก นอกจากนี้ Khaikleng, Wongwanich, Sriklau, Ajpru and Smuntavekin (2015) ยังออกแบบตามแนวคิดของ Preskill and Boyle (2008) ที่เน้นการสร้าง ความสามารถทางการประเมินทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ด้านทักษะ และด้านความรู้สึกแต่ งานวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา การนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาใช้ในการพัฒนา โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการก่อนการเสริมพลังอำนาจ

สำหรับการออกแบบกลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมินในงานวิจัยนี้มุ่งเน้น การทำกิจกรรมการทำงานกลุ่ม การระดมสมอง และการอภิปราย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการประเมินแบบ เสริมพลังอำนาจของ Fetterman (2001) ที่ผู้ประเมินมีบทบาทในการช่วยเหลือ ซึ่งแนะนำให้คำปรึกษา และสนับสนุนผู้เข้ารับการอบรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Khaikleng, Wongwanich, Sriklau, Ajpru and Smuntavekin (2015) สมพงษ์ ปันหูน (2548) และโรสนี จริยะมาการ (2557) สนับสนุนให้สร้าง ความสามารถทางการประเมินโดยกลยุทธ์ที่หลากหลาย สำหรับงานวิจัยนี้ เน้นการสร้างโมดูลสำหรับ ใช้ในการอบรมเป็นเพียงกลยุทธ์หนึ่งของการสร้างความสามารถ ทางการประเมิน จึงมีอีกหลายกลยุทธ์ ที่น่าจะนำโมดูลนี้ไปใช้ร่วมได้ เช่น การมิตรวิพากษ์ การเรียนรู้แบบร่วมมือ การอภิปรายกลุ่มใหญ่ บทบาทสมมติ เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพของโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่ เข้ารับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้โมดูลที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูมีความสามารถทางการประเมินโครงการเพิ่มขึ้นหลังการเข้ารับการ อบรม โดยด้านทักษะการประเมินโครงการมีลำดับสูงสุด รองลงมาด้านความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และความรู้เกี่ยวกับการประเมินเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากการออกแบบกิจกรรมที่ให้ครู มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม มีส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะการประเมินของครู ครูได้รับการพัฒนาทักษะ จากการระดมสมองของกลุ่ม ช่วยกันวิเคราะห์โครงการ จุดอ่อนจุดแข็ง ตลอดจนออกแบบการประเมิน ได้ด้วยตนเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ปันหูน (2548) ทิพย์อนงค์ รัตน์ลัดดาจิต (2552) สาธิตา สกุลรัตนกุลชัย (2553) และมณีรัตนา โนนห้วย (2557) ได้ใช้แนวคิดการประเมิน แบบเสริมพลังอำนาจมาสร้างความสามารถทางการประเมินจนครูที่เข้ารับการเสริมพลังอำนาจมี ทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่น่าสนใจจากงานวิจัยนี้คือ ด้านทักษะการประเมินมีพัฒนาสูงขึ้นกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภูมิหลังของครูที่เข้ารับการทดลองใช้โมดูลส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อย ทางด้านการปฏิบัติการประเมิน หรือในการประเมินอาจใช้เพียงแบบสอบถามอย่างเดียวไม่ได้ใช้วิธีการ ที่หลากหลาย แต่เมื่อครูที่เข้ารับการอบรมเข้าร่วมกิจกรรมในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (taking stock) ครูจะได้ฝึกปฏิบัติการประเมินจริงตามแผนที่วางไว้ เช่น การสอบถามทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์เอกสาร เป็นต้น ทั้งนี้ในระหว่างการทำกิจกรรมผู้วิจัยมีบทบาทในการชี้แนะ และอำนวยความสะดวกผู้เข้ารับการอบรม เช่น ทำตัวอย่างให้ดูในกรณีที่ครูไม่เคยทำ การพูดคุยโทรศัพท์เพื่อสัมภาษณ์นักเรียน เป็นต้น จะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้วิจัยจะมีส่วนช่วยให้ครูมีทักษะในการประเมินสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามบทบาท

ของนักประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่ Fetterman (2001) เสนอแนะไว้ว่า บทบาทของนักประเมินย่อมเปลี่ยนแปลงไปจากเป็นผู้ประเมินจะต้องไปสร้างความสามารถทางการประเมิน และมีบทบาท 5 ลักษณะ ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (training) (2) การอำนวยความสะดวก (facilitation) (3) การสนับสนุน (advocacy) (4) การสร้างความกระจ่าง (illumination) และ (5) การมีความเป็นอิสระ (liberation)

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้ครูมีความรู้ ทักษะ และความรู้สึเกี่ยวกับประเมินเพิ่มขึ้น คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจของ Fetterman (2001) ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (establishing mission or vision statement) (2) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) และ (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (planning for the future) ซึ่งตลอดหน่วยการเรียนรู้ของโมดูลจะทำให้ครูได้ลงมือปฏิบัติการประเมินเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์โครงการเพื่อรู้จักโครงการ การออกแบบการประเมิน การลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดทำรายงาน ทั้งนี้จะมีการเว้นช่วงของการฝึกอบรม บางครั้งการเว้นช่วงห่างของการอบรมอาจทำให้เกิดการลืมเนื้อหา ผู้วิจัยจึงแก้ปัญหาโดยมีการติดตามพูดคุยระหว่างช่วงที่เว้นห่าง และก่อนการเริ่มอบรมทุกครั้งจะมีกิจกรรมการทบทวนเนื้อหาเดิม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Khaikleng, Wongwanich, Sriklau, Ajpru and Smuntavekin (2015) ที่เน้นการให้คำปรึกษาระหว่างการอบรมและจัดให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาทางสื่อออนไลน์

ข้อสังเกตจากผลการวิจัยนี้ พบว่า ทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือที่ใช้วัดทักษะการประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นการประเมินตนเองตามการรับรู้ของครูที่เข้ารับการอบรม ซึ่งบางครั้งอาจทำให้ผลการประเมินสูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งหลายงานวิจัยแนะนำให้ใช้การประเมินโดยผู้อื่น เช่น งานวิจัยของสมพงษ์ บัณฑิต (2548) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน ซึ่งครูและนักเรียนประเมินร่วมกัน ไม่ใช่เป็นเพียงการประเมินตนเองอย่างเดียว ดังนั้น ควรมีการพัฒนาแบบประเมินทักษะและให้นักประเมินสังเกตการประเมินเพื่อตัดสินระดับทักษะการประเมิน จะทำให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่พัฒนาขึ้นช่วยให้ครูที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และความรู้สึต่อการประเมินเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะการประเมิน เนื่องจากโมดูลมีการออกแบบให้ผู้เข้ารับการอบรมลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับนักประเมิน ดังนั้น สถานศึกษาควรนำโมดูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนา

ความสามารถทางการประเมินโครงการของครู ทั้งนี้ผู้อบรมควรศึกษาบทบาทของผู้ประเมินที่กำหนด ในกิจกรรมการเรียนรู้ของโมดูลล่วงหน้าและควรสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2. โมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่พัฒนาขึ้นเหมาะสำหรับการอบรมผู้เข้ารับการอบรมจำนวนไม่มากนัก เพื่อให้เกิดประสิทธิผลจึงควรอบรมระหว่าง 5-8 คน เนื่องจากการออกแบบการเรียนรู้เน้นให้บุคคลทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และกำหนดทิศทางการประเมินได้ด้วยตนเอง ดังนั้น พื้นฐานของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน การพัฒนาจึงต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. จากผลการวิจัยพบว่า การนำผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นมาออกแบบหน่วยการเรียนรู้จะช่วยให้ครูมีความสามารถทางการประเมินโครงการเพิ่มขึ้น และทำให้ครูให้ความร่วมมือในการอบรม ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ดังนั้น หากมีการนำโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูกับครูกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ประชากรวิจัยนี้ ควรประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความรู้สึกลต่อการประเมินก่อนทุกครั้ง และนำมาออกแบบนำหนักความสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยดูจากตัวอย่างของงานวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยติดตามผลการสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูที่ได้รับการพัฒนาจากโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูในระยะต่อไป เพื่อศึกษาความยั่งยืนของการสร้างความสามารถทางการประเมิน ตลอดจนการประเมินกระแสหลัก (mainstream evaluation)

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบประเมินตนเองที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินตนเองตามการรับรู้ ซึ่งอาจไม่ใช่ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น เพื่อให้การวัดพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาแบบประเมินทักษะสำหรับวัดทักษะการประเมินโครงการของครู ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ (rubrics) ที่ให้ผู้อื่นประเมินนอกเหนือจากครูประเมินตนเอง

3. ควรนำโมดูลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูร่วมกับกลยุทธ์การสร้างความสามารถทางการประเมินในลักษณะอื่นๆ เช่น มิตรวิพากษ์ การประเมินแบบชื่นชม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ การมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา การฝึกปฏิบัติงาน เป็นต้น แล้วศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูก่อนและหลังเข้าร่วมการพัฒนา นอกจากนี้อาจวัดแนวโน้มของพัฒนาการระหว่างกรอบอบรมด้วย เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับครูระหว่างพัฒนาความสามารถทางการประเมิน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ณิธิชา ชาติกุล. (2552). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพอนงค์ รัชนีลัดดาจิต. (2552). การประเมินผลนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารและครูคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2555). หลักสูตรการฝึกอบรม “มนต์คนที่ฉลาดเคลื่อนไหวในการวิจัยการศึกษา”. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร. ห้างหุ้นส่วนจำกัดไอคอนพรีนติ้ง.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2557). เทคนิคการประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ. บริษัท เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด.
- มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลทางการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โรสนี จริยะมาการ. (2557). ศึกษาการสร้างความสามารถทางการประเมินในการประเมินของครูเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาไทยของนักเรียนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้แนวคิดแบบเสริมพลังอำนาจและการสอนโดยใช้ประเมินเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร เขียวกอ. (2540). การประยุกต์ใช้เทคนิคเดคัมในการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและตรวจสอบผลการใช้เทคนิคผ่านกระบวนการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ ปั้นหุ่น. (2548). การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธิตา สกุรัตน์กุลชัย. (2553). การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สาลินี บวรรัตนพัฒน์. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุวรรธณ บุราณ. (2537). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2557). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการประเมินแผนสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2557). *ความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Altschuld, Jame W. and Kumar, David D. (2010). *Need Assessment: an overview. Sage Publications. p.3*
- Amy Burge. (2015). *How to design effective teaching modules. UACES. The academic association for contemporary European Studies 1967-2017.*
- Bakken, Nunes & Couture, (2014). *A Course Model for Building Evaluation Capacity Through a University-Community Partnership. American journal of evaluation.*
- Baig, Shaw-Ridley, & Munoz. (2016). *Applying geo-spatial analysis in community needs assessment: Implications for planning and prioritizing based on data. Nation Center for Biotechnology Information. p. 42-48*
- Biggs, J. (1999). *Teaching for quality learning at University. Buckingham: SRHE and OU Press.*
- Chinman, Imm, & Wandersman. (2004). *Getting to outcomes promoting accountability through methods and tools for planning implementation and evaluation. Rand Published Corporation: Santa Monica California.*
- David M.Fetterman. (2001). *Foundation of Empowerment Evaluation. Sage Publications. p. 23-42.*
- Ellen Taylor-Powell & Heather H. Boyd. (2008). *Evaluation capacity building in complex organizations. Wiley Periodicals, Inc. 120: 55-69*

- Fetterman, & Wandersman. (2007). *Empowerment Evaluation: yesterday, Today, and Tomorrow*. SAGE journals.
- Fernandez-Moral, Vidueira Diaz-Puente, & De Nicolas. (2015). *Empowerment evaluation in Spain: The Critical Friend Role in Working with Rural Communities*. *Social and Behavioral Sciences* 191: 984-989.
- Higgs, B., & McCarthy, M. (2005). *The scholarship of Teaching and its Implications for Practice*. Educational Network.
- Jeffery Adams & Paulin Dickinson (2010). Evaluation Training to Build Capability in the Community and Public Health Workforce. *American Journal of Evaluation*. p. 131-421
- Khaikleng, Wongwanich, Sriklab, Ajpru, & Smuntavakin (2015). A training module for evaluation capacity of a health support organization in Thailand, *Social and Behavioral Sciences* 171: 1395-1399.
- Lqbal, Muhammad Zanid, Khan, Rashid Ahmad (2011). The Growing Concept and User of Training Needs Assessment: A Review with Proposed Model. *Journal of European Industrial Training*. 439-466.
- Mertens, D. M. & Wilson, A. T. (2012). *Program evaluation theory and practice: A comprehensive guide*. New York: Guilford publication. 6
- Norton, Mirat, Edwards, & Giffin (2016). Narrative review of strategies by organizations for building evaluation capacity. *Evaluation and Program Planning*, Volume 58, October 2016, 1-19
- Paul F. McCawley. (2009). *Method for Conducting an Education Need Assessment*. University of Idaho, 4
- Preskill hallie . (2016). *Building Evaluation Capacity*. SAGE Publishing, p 3-4
- Preskill, & Boyle. (2008). A Multidisciplinary Model of Evaluation Capacity Building. *American Journal of Evaluation* 2008, 443-450
- Plymouth University. (2013). *Design your Programmes and Modules: Guidance notes*. Education Development. November 2013.
- Ramsden, P. (1992). *Learning to Teach in Higher Education*. London: Routledge.
- Ridde Valery, & Sahibullah Shakir. (2005). Evaluation Capacity Building and Humanitarian Organization. *Journal of Multidisciplinary Evaluation*. 78-112.

- Roger Kaufman, Robert G. Stakenas, Jane C. Wager, & Hanna Mayer. (1981). Relating Need Assessment, Program Development, Implementation and Evaluation, *Journal of Instructional Development*, 17-26.
- Roger Kaufman, & Ingrid Guerra Lopez (2013). *Need Assessment for Organizational for Cooperative Extension System Professionals*. University of Idaho Extension. p. 4
- Roisin Donnelly, & Marian Fitzmaurice (2005). *Designing modules for learning*. Dublin2 Institute of Technology. Ireland. p. 1-20.
- Sana Loue, Linda S. Llyod, & Danie J. (2003). *Community Health Advocacy*. Kluwer Acedamic Publisher: New york.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, L. S. (2014). *Evaluation theory, Models, & Applications*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Tara Duggan. (2017). How to Design Training Modules. Retrieved July, 20, 2017, from <http://Chron.com/design-training-modules.html>
- Taylor-Ritzler, Suarez-Balcazar, Garcia-Iriarte, Henry, & Balcazar. (2013). Moving From Science to Practice in Evaluation Capacity Building . *American journal of evaluation*. 34, p. 190-206
- Toohey, S. (1999). *Design Courses foe Higher Education*. Buckingham: SRHE and OU Press.
- Vichet Sum (2010). *A Framework For Managing Training Programs to Enhance Organizational Operation Performance*. Southern Illinois University Carbondale.
- Wandersman, & et al. (2005). *Empowerment Evaluation: knowledge and tools for self-assessment*. Sage Publication.
- Wandersman, Ann Alia Cool, & Ramaswamy (2015). *Intergrating Empowerment evaluation and quality improvement to achieve healthcare improvement outcomes*. *BMJ* 24: 645-652
- Wiseman, Chinman, Ebener, Hunter, Imm, & Wandersman. (2007). *Getting To Outcome 10 step for Achieving Results-Based Accountability*. Rand Published Corporation: Santa Monica California.





ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็น

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พินดา วราสุนันท์
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน

2. อาจารย์ ดร. อุไร จักษ์ตรีมงคล
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดร. อนันดา สันฐิติวิณิชย์
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยแบบทดสอบความรู้
เกี่ยวกับการประเมินและเฝ้าดูการประเมินโครงการ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรืองเดช ศิริกิจ
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร. กนิษฐ ศรีเคลือบ
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. อาจารย์ ดร. ศจี จิระโร
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 4 ตอน จำนวน 3 หน้า ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อความสมบูรณ์ของการตอบคำถามแต่ละชุดโดยละเอียด
3. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบคำถามโดยละเอียด
4. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้นและไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบคำถามในครั้งนี้อย่างสิ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

วาสนา สุนทรวิทย์

นิสิตปริญญาโท สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินโครงการของคุณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) 21 – 30 ปี (2) 31 – 40 ปี (3) 41 – 50 ปี (4) 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
 (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
4. สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้
 (1) ภาษาไทย (2) คณิตศาสตร์ (3) วิทยาศาสตร์ (4) สังคมศึกษา
 (5) สุขศึกษาและพลศึกษา (6) ศิลปะ (7) ภาษาอังกฤษ (8) ภาษาต่างประเทศ
5. ประสบการณ์ในการสอน
 (1) 1 - 5 ปี (2) 6 – 15 ปี (3) 16 – 20 ปี (4) 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่านทั้ง 2 ช่องรายการ

ท่านมีความสามารถทางการประเมินโครงการและคาดหวังความสามารถทางการประเมินโครงการอยู่ในระดับใด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ทักษะการประเมิน และความรู้สึกต่อการประเมิน

- 1 หมายถึง มีความสามารถทางการประเมินโครงการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความสามารถทางการประเมินโครงการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความสามารถทางการประเมินโครงการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความสามารถทางการประเมินโครงการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความสามารถทางการประเมินโครงการในระดับมากที่สุด

| ข้อ | ปัจจุบันท่านมีความรู้และคาดหวังที่จะมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินตามข้อความต่อไปนี้ระดับใด | ปัจจุบันท่านมีระดับ | | | | | ท่านคาดหวังในระดับ | | | | |
|-----|---|---------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 2 | ความหมายของโครงการ | | | | | | | | | | |
| 3 | ประเภทของโครงการ | | | | | | | | | | |
| 4 | ลักษณะของโครงการ | | | | | | | | | | |
| 5 | ความหมายการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 6 | ประเภทของการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 7 | วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | | | | | | | | | | |
| 8 | แนวคิด Logic model | | | | | | | | | | |
| 9 | แนวคิด CIPP model | | | | | | | | | | |
| 10 | คำถามการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 11 | ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ | | | | | | | | | | |
| 12 | เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 13 | วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | | | | | | | | | | |

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ (ต่อ)

| ข้อ | ปัจจุบันท่านมีความรู้และคาดหวังที่จะมีความรู้เกี่ยวกับ การประเมินตามข้อความต่อไปนี้ระดับใด | ปัจจุบันท่านมีระดับ | | | | | ท่านคาดหวังในระดับ | | | | |
|-----|---|---------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | การสร้างเครื่องมือประเมิน | | | | | | | | | | |
| 15 | สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล | | | | | | | | | | |
| 16 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | | | | | | | | | | |
| 17 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | | | | | | | | | | |
| 18 | การจัดทำรายงานการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 19 | การใช้ผลการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 20 | จรรยาบรรณการประเมิน | | | | | | | | | | |

ตอนที่ 3 ทักษะการประเมินโครงการ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน)

| ข้อ | ปัจจุบันท่านมีทักษะและคาดหวังที่จะมีทักษะการประเมินตาม ข้อความต่อไปนี้ระดับใด | ปัจจุบันท่านมีระดับ | | | | | ท่านคาดหวังในระดับ | | | | |
|-----|--|---------------------|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | การวิเคราะห์โครงการ | | | | | | | | | | |
| 22 | การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ | | | | | | | | | | |
| 23 | การตั้งคำถามการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 24 | การเขียนแผนการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 25 | การออกแบบการประเมิน | | | | | | | | | | |
| 26 | การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | | | | | | | | | | |
| 27 | การออกแบบเครื่องมือประเมิน | | | | | | | | | | |
| 28 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | | | | | | | | | | |
| 29 | การแปลผล และสรุปผล | | | | | | | | | | |
| 30 | การใช้มาตรฐานการประเมิน | | | | | | | | | | |

ตอนที่ 4 ความรู้สึกต่อการประเมิน (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน)

| ข้อ | ปัจจุบันท่านมีความรู้สึกต่อการประเมินตามข้อความต่อไปนี้ ระดับใด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 31 | การประเมินโครงการให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ | | | | | |
| 32 | การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์เชิงบวก | | | | | |
| 33 | การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบโครงการ | | | | | |
| 34 | การประเมินโครงการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 35 | การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการและองค์กร | | | | | |
| 36 | การประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ | | | | | |
| 37 | การประเมินโครงการให้สารสนเทศต่อการตัดสินใจ | | | | | |
| 38 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของเวลา | | | | | |
| 39 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของงบประมาณ | | | | | |
| 40 | การประเมินโครงการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน | | | | | |

แบบทดสอบสำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล โดยใช้แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการการประเมิน สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. แบบสอบถามมีทั้งสิ้น 1 ตอน จำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ จำนวน 8 หน้า ขอความกรุณาทำแบบทดสอบให้ครบ
3. โปรดอ่านคำชี้แจงในการทำแบบทดสอบโดยละเอียด
4. ข้อมูลการทำแบบทดสอบของท่านจะถือเป็นความลับ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น และไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของท่านและไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการทำแบบทดสอบในครั้งนี้ทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบทดสอบถามครั้งนี้

วาสนา สุนทรวิทย์

นิสิตปริญญาโท สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการ

ปีการศึกษา 2559

จำนวน 50 ข้อ 50 คะแนน

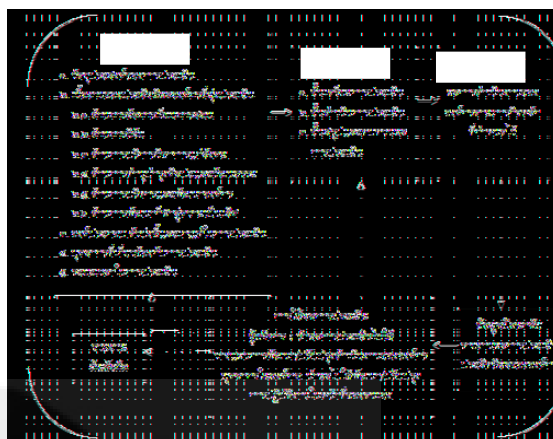
เวลา 50 นาที

จงเลือกคำตอบข้อที่ถูกต้องที่สุด

1. การวิจัยและการประเมินมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
 - ก. เน้นการนำผลไปพัฒนาปรับปรุง
 - ข. ควบคุมตัวแปรเพื่อศึกษาสิ่งที่จะเกิดขึ้น
 - ค. การแสวงหาคำตอบในประเด็นที่ยากู้
 - ง. มุ่งวางแผนกลวิธีที่จะบรรลุวัตถุประสงค์
2. ข้อใดคือความหมายของ “โครงการ”
 - ก. กลุ่มของโครงการที่มีความสัมพันธ์กัน และมีเป้าหมายเดียวกัน ที่มีระยะเวลาในการดำเนินการ
 - ข. กลุ่มของกิจกรรมมีงานหรือกิจกรรมที่แตกต่างจากงานประจำและแต่ละกิจกรรมมีเป้าหมายเดียวกัน
 - ค. กลุ่มของโครงการที่ต่างจากงานประจำ ประกอบด้วยงาน และ กิจกรรมโดยมีกำหนดระยะเวลาชัดเจน
 - ง. กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและแต่ละกิจกรรมมีเป้าหมายเดียวกัน มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน
3. “โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ 2558” โครงการตัวอย่างนี้เป็นโครงการประเภทใด
 - ก. โครงการริเริ่ม
 - ข. โครงการปรับปรุง
 - ค. โครงการแก้ไขปัญหา
 - ง. โครงการวิจัยและพัฒนา
4. ลักษณะใดที่สอดคล้องตามลักษณะของโครงการที่ถูกต้อง
 - ก. ครูมาลี สรุปผลโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่านักเรียนระดับชั้นนม.3 มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 - ข. ครูพลอย จัดโครงการเสริมศัพท์พัฒนาภาษาอังกฤษ โดยให้ท่องศัพท์วันละ 3 คำ ทุกพักกลางวัน พบว่านักเรียนร้อยละ 70 มีผลคะแนนการเขียนคำศัพท์ที่ดีขึ้น
 - ค. ครูนพ ให้นักเรียนปรบมือสร้างสมาธิก่อนเรียนทุกครั้ง ภายใต้โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ พบว่านักเรียนมีผลการเรียนเท่าเดิม
 - ง. ครูต้น ดูแลโครงการคณิตคิดเร็วโดยมีวัตถุประสงค์ให้นักเรียนมีความสามารถทางคณิตศาสตร์ โดยมีกิจกรรมติวสอบเพื่อสนองโครงการ
5. ข้อใดคือความหมาย “การประเมินโครงการ”
 - ก. การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ
 - ข. ขั้นตอนของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
 - ค. ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ
 - ง. การตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

6. ข้อใดคือสิ่งสำคัญที่สุดของการประเมินระหว่างกา
ดำเนินโครงการ
- เป็นการศึกษาตรวจสอบการดำเนินงานใน
ขณะที่โครงการดำเนินการอยู่
 - เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและศึกษา
อุปสรรคของการดำเนินโครงการ
 - เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินโดยศึกษา
โครงการที่มุ่งประเมิน
 - เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ประกอบการตัดสินใจใน
การปรับปรุง พัฒนาหรือยุติโครงการ
7. ข้อใดคือวัตถุประสงค์ของการสรุปผลการประเมิน
โครงการที่ครอบคลุมมากที่สุด
- เพื่อพิจารณาการขยายการลงทุนและความ
เสี่ยงในอนาคต
 - เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นในการ
ดำเนินกิจการต่างๆในโครงการ
 - เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการให้ทัน
ถ่วงที่ต่อการปรับปรุง พัฒนา
 - เพื่อให้ได้สารสนเทศในการประกอบการ
ตัดสินใจปรับปรุง พัฒนาหรือยุติโครงการ
8. ข้อใดกล่าวถึงแนวคิด logic model ถูกต้อง
- การค้นหาข้อมูลสารสนเทศด้วยการศึกษา
บริบทโครงการ บัญชีนำเข้า ผลลัพธ์ และ
ผลผลิต
 - เป็นโมเดลที่เน้นวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ว่าประสบ
ความสำเร็จหรือไม่
 - อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือ
ล้มเหลวของโครงการโดยเฉพาะบริบท บัญชี
นำเข้าและผลลัพธ์
 - แนวคิดการออกแบบโครงการซึ่งเป็นเครื่องมือ
ในการช่วยอธิบายกิจกรรมและความเชื่อมโยง
ของกิจกรรมในโครงการ

กรณีตัวอย่าง การประเมินโครงการตามรูปแบบ
แนวคิด Logic model



ตอบข้อคำถาม ที่ 9 -13

9. จากภาพแนวคิด logic model ต้องประกอบด้วย
อะไรบ้าง
- status>comparison>change>longitudinal
 - input > activity > output > outcome
 - context > input > process > product
 - plan > do > check > act
10. วัตถุประสงค์การประเมิน อยู่ในองค์ประกอบใดของ
แนวคิด
- บัญชีนำเข้า
 - กระบวนการ
 - กิจกรรม
 - บริบท
11. ข้อใดแสดงถึงองค์ประกอบด้านผลผลิตของ โครงการ
- ผลของการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ
หลักที่กำหนดไว้
 - ขั้นเตรียมการประเมิน ขั้นดำเนินการประเมิน
และสรุปผล
 - องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ในการ ประเมิน
 - รายงานผลการประเมินประสิทธิผลของ
องค์กร

ตัวอย่างโครงการ

ชื่อโครงการ โครงการรักการอ่าน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ โรงเรียนแห่งหนึ่ง

ปีการศึกษา 2558

1. หลักการและเหตุผล

การอ่านเป็นทักษะทางภาษาที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 จึงไม่เพียงระบุให้สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเท่านั้น หากยังต้องให้ผู้เรียนรักการอ่าน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย ด้วยการอ่านเป็นการแสวงหาความรู้ที่ครอบคลุมกิจกรรมหลายด้าน เช่น การรับรู้ การตระหนัก การพัฒนา การสนองตอบ และการใช้จินตนาการ เป็นต้น การอ่านจึงสัมพันธ์กับการทำงานของสมอง การตอบสนองของร่างกาย และอารมณ์ ซึ่งจะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ บุคลิกภาพตลอดจนการประพฤติปฏิบัติของผู้อ่านเอง ด้วยคุณค่าดังกล่าว โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งจึงมุ่งจัดโครงการ “รักการอ่าน” ขึ้น เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการดำรงชีวิต ของนักเรียนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.2 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ด้วยการอ่านหนังสือ

2.3 เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน

3. เป้าหมายของโครงการ

3.1 ด้านปริมาณ - นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

จำนวน 120 คน

3.2 ด้านคุณภาพ- นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างในการแสวงหา

ความรู้จากการอ่านหนังสือด้วยตนเองเสมอ

4. ลักษณะของโครงการ

เป็นโครงการที่จัดขึ้นตลอดปีการศึกษา 2558

5. แนวทางการดำเนินงาน

5.1 จัดประชุมครูเพื่อหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรม

5.2 กำหนดขอบเขต และผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม

5.3 ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะและสรุปผลความก้าวหน้าเมื่อสิ้นสุดการเรียนของปีการศึกษาแต่ละจนถึง ปี 2558

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือด้วยตนเอง

6.2 นักเรียนเห็นคุณค่าของการอ่านและมีนิสัยรักการอ่าน

7. การติดตามและประเมินผล

จากแบบประเมินผลการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่1- 6

ตอบคำถามข้อที่ 15-18

15. จากตัวอย่างโครงการ เราควรศึกษาข้อมูลส่วนใดเป็นอันดับแรก

ก. หลักการและเหตุผล

ข. วัตถุประสงค์โครงการ

ค. เป้าหมายของโครงการ

ง. มีลักษณะของโครงการ

16. จากตัวอย่างโครงการ ท่านพบว่าส่วนใดคือปัจจัย

นำเข้าเบื้องต้นของโครงการ

ก. ระยะเวลา

ข. การประชุม

ค. นิสัยรักการอ่าน

ง. นักเรียน ป.1-ป.6

17. การประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการเป็นขั้นตอนใด

ก. วัตถุประสงค์

ข. การดำเนินการ

ค. ลักษณะโครงการ

ง. เป้าหมายโครงการ

18. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรจะเป็นขั้นตอนใด

ก. สภาพแวดล้อม

ข. ปัจจัยเบื้องต้น

ค. กระบวนการ

ง. ผลลัพธ์

19. ข้อใดกล่าวได้ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินชีพ

ก. การประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยเน้นการประเมินควบคู่กับการบริหารโครงการ

ข. การประเมินปฏิบัติการของผู้เข้าร่วมโครงการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินโครงการ

ค. การคาดหวังในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในอนาคต

ง. การประเมินก่อนมีการปฏิบัติงานโดยเครื่องมือทางการประเมินเป็นการประเมินก่อน ปฏิบัติ

20. ความสำคัญของการกำหนดประเด็นการประเมิน คือสิ่งใด
- เป็นแนวทางในการวางแผนการประเมินโครงการ
 - กำหนดแนวคิดการประเมินโครงการที่ครอบคลุม
 - เน้นรูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมโครงการ
 - ระบุสิ่งที่มุ่งประเมินหรือประเด็นการประเมิน
21. ตัวบ่งชี้ มีความหมายตรงกับข้อใด
- การตรวจสอบขั้นต้นเพื่อกำหนดปัญหา กำหนดความจำเป็นเป็น
 - วัตถุประสงค์ของการประเมินจะช่วยชี้ให้เห็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร
 - สิ่งที่บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน
 - มาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ในการประเมินโครงการหรือตัดสินคุณค่าของสิ่งใดๆ
22. เกณฑ์ มีความหมายตรงกับข้อใด
- การตรวจสอบขั้นต้นเพื่อกำหนดปัญหา กำหนดความจำเป็นเป็น
 - วัตถุประสงค์ของการประเมินจะช่วยชี้ให้เห็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร
 - สิ่งที่บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน
 - มาตรฐานขั้นต่ำที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ในการประเมินโครงการหรือตัดสินคุณค่าของสิ่งใดๆ
23. “นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีน้ำหนักเกินเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด จำนวน 5 คน หลังเข้าร่วมโครงการ รักษาสุขภาพ นักเรียนมีพฤติกรรมมารับประทานอาหารที่เปลี่ยนไป จนมีน้ำหนักลดลงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” จากเหตุการณ์ดังกล่าวท่านควรเลือกใช้เครื่องมือชนิดใดในการประเมินผู้เข้าร่วมโครงการระหว่างการทำงาน
- แบบสังเกต
 - แบบทดสอบ
 - แบบสอบถาม
 - แบบตรวจสอบรายการ
24. ท่านต้องการทดสอบความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการควรเลือกใช้แบบเครื่องมือชนิดใด
- แบบสังเกต
 - แบบทดสอบ
 - แบบสอบถาม
 - แบบตรวจสอบรายการ
25. จากภาพตัวอย่างเครื่องมือที่ปรากฏเป็นเครื่องมือประเภทใด
- | รายการประเมิน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--|-----------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. อ่านหนังสือเรียนล่วงหน้าก่อนเรียน | | | | | |
| 2. จัดเตรียมหนังสืออุปกรณ์การเรียนล่วงหน้า | | | | | |
| 3. วางแผนการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำรายงาน | | | | | |
- แบบสังเกต
 - แบบทดสอบ
 - แบบสอบถาม
 - แบบตรวจสอบรายการ
26. “เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม โครงการ รักการอ่านของผู้เรียน” จากข้อความเป็นการวางแผนการสร้างเครื่องมือจากสิ่งใด
- นิยามสิ่งที่ต้องการวัด
 - กำหนดสิ่งที่ต้องการวัด
 - เลือกเครื่องมือที่ต้องการวัด
 - วัตถุประสงค์ของการประเมิน

27. ข้อใดกล่าวถึงการสร้างเครื่องมือได้ถูกต้องที่สุด
- สุรีย ตั้งข้อคำถามที่มีการถามนำหรือชี้แนะแนวทางในการตอบให้เป็นไปแนวเดียวกับวัตถุประสงค์
 - สุชาติ ตั้งข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์สำหรับนักเรียนชั้น ป.3 จำนวน 30 ข้อ
 - สุพิศ ตั้งข้อคำถามเกี่ยวกับการคำนวณสูตรทางคณิตศาสตร์กับนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการรักการอ่าน
 - สุภาพ กำหนดจุดมุ่งหมายของแบบสอบถามพร้อมทั้งระบุข้อคำถามว่าต้องการสอบถามเรื่องอะไร
28. การสรุปภาพรวมของข้อมูลด้วยค่าสถิติเพียงค่าเดียว เพื่อถ่ายทอดความเข้าใจและสื่อความหมายได้รวดเร็ว ควรเลือกใช้สถิติข้อใด
- ค่าเฉลี่ย
 - ค่าสมมติฐาน
 - การวัดกระจาย
 - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
29. ข้อใดกล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้ถูกต้อง
- การวิเคราะห์ข้อมูลต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน
 - การนำผลประเมินความพึงพอใจมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมา
 - การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้มาจากการรวบรวมเอกสาร
 - การรวบรวมข้อเท็จจริงความคิดเห็นปรากฏการณ์ต่างๆ เพื่อตั้งสมมติฐาน
30. “การจัดประกวดนางนพมาศวันลอยกระทงผลปรากฏว่า นางสาวสวยได้อันดับที่ 1 นางสาวงามได้อันดับที่ 2 และนางสาวสายได้อันดับที่ 3” การจัดประเภทข้อมูลแบบใด
- มาตราอัตราส่วน
 - มาตราอันดับ
 - มาตราจัดอันดับ
 - มาตรนามบัญญัติ
31. “การศึกษาความคิดเห็นผู้ปกครองต่อโครงการ Walk rally กลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้อธิบายพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองมีความพึงพอใจในกิจกรรมครั้งนี้”
- จากข้อความดังกล่าวควรใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อใด
- ค่าเฉลี่ย
 - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง
 - การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
32. ให้ X แทนคะแนนแต่ละคน \bar{X} แทนค่าเฉลี่ยเลขคณิต N แทนจำนวนข้อมูลและ \sum แทนผลรวมสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทนี้ตรงกับข้อใด
- ค่าเฉลี่ย
 - ค่าร้อยละ
 - การแจกแจงความถี่
 - ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

33. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อใดถูกต้อง
- การวิเคราะห์ข้อมูลต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน
 - การนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวม
 - การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้มาจากการรวบรวมเอกสาร
 - การรวบรวมข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปรากฏการณ์ต่างๆ เพื่อตั้งสมมติฐาน
34. ข้อมูลลักษณะใดเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ
- นักเรียนร้อยละ 90 ได้ประสบความสำเร็จโดยตรงจากการไปเข้าค่ายลูกเสือ
 - คุณครูจำนวน 25 คน ที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาภาษาอังกฤษพบว่ามีความทักษะด้านการออกเสียงภาษาอังกฤษดีขึ้น 64 เปอร์เซ็นต์
 - นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายวิทยาศาสตร์ มีความพึงพอใจการสอนระดับมากในวิธีการสอนของอาจารย์ A
 - จากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน พบว่าต้องการให้ทางโรงเรียนช่วยจัดการระบบโภชนาการให้แก่บุตรหลานอย่างถูกหลักโภชนาการ
35. ท่านสามารถนำข้อมูลจากแหล่งใดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- สังเกต
 - สำรวจ
 - สัมภาษณ์
 - แบบสอบถาม
36. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อใดถูกต้อง
- การสรุปความเนื้อหาเชิงสถิติ
 - การแปลความจากเนื้อหาเป็นผลรวม
 - การวิเคราะห์ข้อมูลหลากหลายเพื่อสรุปสถิติ
 - การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจับประเด็นที่สำคัญ
37. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบใด
- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ
 - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
 - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวัตถุประสงค์
38. ข้อใดเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- การใช้แบบทดสอบกับกลุ่มทดลอง
 - การแจกแบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง
 - การใช้แบบสำรวจกับกลุ่มทดลอง
 - การสัมภาษณ์มีโครงสร้างกับกลุ่มทดลอง
39. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อใดน่าเชื่อถือที่สุด
- อมร สอบถามคุณครูผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์การดำเนินโครงการ
 - ชะเอม สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนและค่อยกลับมาบันทึกผลการสังเกตในครั้งต่อไป
 - สมทรง ใช้แบบสอบถามกับผู้เข้าร่วมโครงการในการรวบรวมข้อมูล
 - วาริ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ 3 ปี ย้อนหลังเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลโครงการ

40. การรายงานผลการประเมินข้อใดที่ดีที่สุด
- ผลการดำเนินโครงการทัศนศึกษา ประจำปี 2558 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่1-6 จำนวน 200 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่1 -6 ได้เข้าร่วมโครงการครบ 200 คน
 - ผลการดำเนินโครงการกินดีมีสุข ได้ดำเนินการสำเร็จลุล่วงเป็นที่เรียบร้อย และ ผู้รับผิดชอบควรติดตามผลการดำเนินการต่อ
 - ผลการดำเนินโครงการรักการอ่าน นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ปรากฏว่า นักเรียนทุกคน เข้าร่วมกิจกรรมรักการอ่าน
 - ผลการดำเนินโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ที่มีผลการเรียนต่ำกว่า เกณฑ์พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 15 คน ได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ตาม
41. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของโครงการเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสิ่งใดของโครงการ
- แนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการต่อไป
 - สะท้อนถึงการดำเนินงานตามการวางแผน
 - ผลการจัดโครงการที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
 - ข้อเสนอแนะที่จะปรากฏเมื่อสรุปผลรายงาน
42. ความต่อเนื่อง สำคัญอย่างไรกับการรายงานการประเมิน
- อ่านและเข้าใจประโยชน์ต่อการรายงาน
 - เน้นประเด็นที่สำคัญที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน
 - เรียบเรียงความคิดอย่างเป็นระเบียบมีเหตุผลและลำดับ
 - ใช้ถ้อยคำไม่คลุมเครือ ไม่ใช้ภาษาที่วกวนหรือเป็นภาษาพูด
43. “อุบล รายงานผลการประเมินโครงการแก่ ผู้บริหาร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่มากกว่า 1 วิธี” แสดงถึงการคำนึงถึงสิ่งใด
- ความจริง
 - ความชัดเจน
 - ความต่อเนื่อง
 - ความหลากหลาย
44. “หัวหน้ารับฟังรายงานจากวิทยากรผ่านทาง โทรศัพท์” การกระทำนี้เป็นการนำเสนอผลการประเมินแบบใด
- การรายงานแบบยกกระชับ
 - การนำเสนอแบบเร่งด่วน
 - การเขียนรายงานผล
 - การนำเสนอปากเปล่า
45. ข้อดีของการเลือกใช้วิธีการเขียนรายงานผลการประเมินโครงการคือข้อใด
- ทันต่อเหตุการณ์และใช้เทคนิคนำเสนอ
 - เวลานำเสนอสามารถมีข้อโต้แย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้ปฏิบัติโครงการ
 - นำเสนอรายละเอียดได้อย่างชัดเจน นำไปเผยแพร่อ้างอิงได้
 - ใช้เวลาในการเขียนนำเสนอไม่นานเกินไป
46. ข้อใดคือจุดประสงค์การรายงานผลการประเมิน
- เพื่อการวางแผนดำเนินการในโครงการ
 - เพื่อการแก้ไขปรับปรุงเมื่อสิ้นสุดโครงการ
 - เพื่อตรวจสอบการดำเนินการระหว่างโครงการ
 - เพื่อให้ทราบสารสนเทศผลการดำเนินโครงการ

47. ข้อใดเป็นการนำรายงานผลการประเมินไปใช้ได้
คัมค่าที่สุด
- ใช้ในการพิจารณางบประมาณโครงการ
 - ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานบุคลากร
 - หัวหน้ากลุ่มสาระใช้ผลรายงานการดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามโครงการ
 - หัวหน้าโครงการใช้ผลรายงานพิจารณาอุปโครงการเมื่อผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
48. ข้อใดคือความหมายของจรรยาบรรณการ ประเมิน
- การประพฤติตนต่อการดำเนินการประเมิน
อย่างเป็นระบบด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์
และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
 - ดำเนินการค้นหาหาความรู้ความเป็นระบบ
เพื่อตอบสนองการประเมินที่สงสัย
 - การประพฤติตนอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรม
อันเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพ
 - การปฏิบัติตนตามหลักเกณฑ์ ระบบแบบ
แผนที่ได้ดำเนินการตกลงร่วมกัน
49. นักประเมินท่านใดมีจรรยาบรรณการประเมิน
ดีที่สุด
- สมเกียรติ เดินทางไปซื้อผลการประเมิน
ให้แก่โรงเรียน ข. ก่อนถึงวันประเมินจริง
 - สมศรี อนุเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์บุคลากร
ที่ได้จากการเก็บรวบรวมการประเมิน
ให้แก่เพื่อนครู
 - สมพร เดินทางกลับทันทีหลังทำการ
ประเมินเสร็จสิ้น และไปทานข้าวร่วมกัน
กับผู้รับผิดชอบโครงการ
 - สมทรง เสนอข้อแนะนำให้กับผู้รับผิดชอบ
ทันทีเมื่อสิ้นสุดการประเมิน และปกปิด
รายชื่อผู้ให้ข้อมูล
50. ท่านคิดว่าเหตุการณ์ต่อไปนี้ นักประเมินผู้นี้ผิด
ต่อจรรยาบรรณหรือไม่
- “ สมชายตรวจเอกสารโครงการต่างๆของโรงเรียน
แห่งหนึ่ง ที่เข้าร่วมการประกวดโรงเรียน
พระราชทาน ซึ่งสมชายเคยเป็นครูเก่าที่นี้มาก่อน
การตรวจเอกสารในครั้งนี้ พบว่า โครงการ มีการ
ประเมินกิจกรรมภายในโครงการไม่ ส อ ด ค ลั อ ง
กับวัตถุประสงค์ของโครงการที่เขียนไว้ สมชายจึง
แนะนำให้ดำเนินการแก้ไข”
- ไม่ผิด เพราะเป็นการแนะนำเพื่อการแก้ไข
 - ผิด เพราะนักประเมินไม่ควรชี้ข้อแก้ไข
 - ไม่ผิด เพราะสมชายเป็นครูเก่าโรงเรียนนั้น
 - ผิด เพราะควรวางตัวโปร่งใส ซื่อสัตย์

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางการประเมินโครงการ

ตอนที่ 1 แบบประเมินทักษะการประเมินโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

- 3 หมายถึง มีทักษะการประเมินโครงการดี
- 2 หมายถึง มีทักษะการประเมินโครงการพอใช้
- 1 หมายถึง มีทักษะการประเมินโครงการควรปรับปรุง

| ข้อ | รายการตรวจสอบทักษะการประเมินโครงการของท่านอยู่ในระดับใด | ดี | พอใช้ | ควรปรับปรุง |
|-----|---|----|-------|-------------|
| 1 | การตั้งคำถามการประเมิน | | | |
| 2 | การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ | | | |
| 3 | การเขียนแผนการประเมิน | | | |
| 4 | การใช้มาตรฐานการประเมิน | | | |
| 5 | การออกแบบการประเมิน | | | |
| 6 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | | | |
| 7 | การแปลผลและสรุปผล | | | |
| 8 | การออกแบบเครื่องมือประเมิน | | | |
| 9 | การวิเคราะห์โครงการ | | | |
| 10 | การเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | | | |
| | รวมคะแนน | | | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกต่อการประเมินโครงการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการตามความคิดเห็นของท่าน

- 1 หมายถึง มีความรู้สึกต่อการประเมินโครงการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความรู้สึกต่อการประเมินโครงการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความรู้สึกต่อการประเมินโครงการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความรู้สึกต่อการประเมินโครงการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความรู้สึกต่อการประเมินโครงการในระดับมากที่สุด

| ข้อ | ท่านมีความรู้สึกต่อการประเมินตามข้อความต่อไปนี้ระดับใด | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-----|--|-----------|-----|---------|------|------------|
| 11 | การประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน | | | | | |
| 12 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของเวลา | | | | | |
| 13 | การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความคุ้มค่าของงบประมาณ | | | | | |
| 14 | การประเมินโครงการให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ | | | | | |
| 15 | การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการออกแบบโครงการ | | | | | |
| 16 | การประเมินโครงการให้สารสนเทศต่อการตัดสินใจ | | | | | |
| 17 | การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการและองค์กร | | | | | |
| 18 | การประเมินโครงการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 19 | การประเมินโครงการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน | | | | | |
| 20 | การประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ | | | | | |



ภาคผนวก ค

โมเดลสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการ

หน่วยที่ 1

มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน

สาระการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท ลักษณะของโครงการ และ ความหมายประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท และลักษณะของโครงการ ความหมาย ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์โครงการ ประเภท และลักษณะของโครงการ ประเภท และ วัตถุประสงค์การประเมินโครงการได้
3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

เนื้อหาสาระ

ระยะเวลาการอบรม 3 ชั่วโมง

| | หัวข้อ | กิจกรรม |
|---|---|---|
| 1 | มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัย และการประเมินความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ และลักษณะของโครงการ | การบรรยายและอภิปราย |
| 2 | ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ และ วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | การบรรยายและอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ |

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การบรรยายและอภิปรายมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมายของโครงการ ประเภทของโครงการ ลักษณะของโครงการ ความหมายการประเมินโครงการ ประเภทของการประเมินโครงการ และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
2. การระดมสมองวิเคราะห์ประเภทของโครงการ และลักษณะของโครงการ ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการโดยเขียนหรือวาดลงใน flip chart นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับมโนทัศน์การประเมิน
4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับการประเมินโครงการด้วยแบบตรวจสอบรายการ

บทบาทผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม

| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|--|---|
| 1. บรรยายและอภิปรายมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินโครงการ 2. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถาม เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยข้อคำถาม ดังนี้ - จากการทำกิจกรรมนี้เพิ่มอะไรให้แก่คุณเกี่ยวกับการประเมิน - อะไรคือความสัมพันธ์ของทฤษฎีและการประเมิน - ควรเลือกใช้การประเมินประเภทใดอย่างไรจึงเหมาะสมแก่โครงการ 3. โน้มน้าวผู้เข้ารับการอบรมพูดคุยและอภิปรายร่วมกัน ให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการประเมินตนเอง | 1. ทำแบบทดสอบก่อนการเรียนรู้ 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กันระหว่างการทำนิตกิจกรรมการรับฟังการบรรยายและ อภิปราย 3. ศึกษาตัวอย่างโครงการและรูปแบบการประเมินโครงการ 4. การนำเสนองานการวิเคราะห์โครงการ 5. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความรู้สึ ต่อกิจกรรมเกี่ยวกับมโนทัศน์การประเมิน |

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท และลักษณะของโครงการ

1.1 ความสัมพันธ์ของการวิจัยและการประเมิน

“การวิจัย” (Research) หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล หรือค้นหาความรู้ที่เป็นระบบ ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้หรือวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ

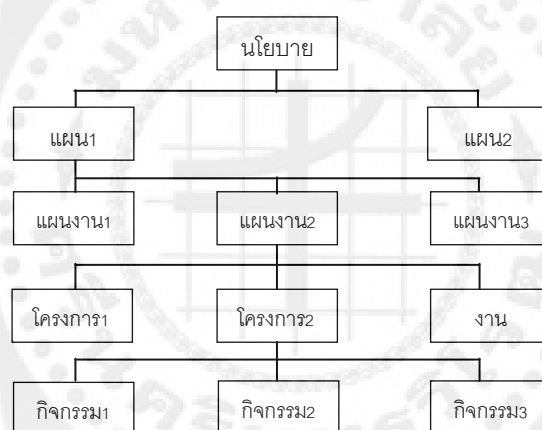
“การประเมิน” (Evaluation) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ตาราง 1 ความสัมพันธ์การวิจัย และการประเมิน

| ประเด็น | การวิจัย | การประเมิน |
|--------------------------------|--|---|
| 1. จุดมุ่งหมายในการดำเนินการ | หาความรู้ใหม่ๆ และแสวงหาความจริง | ประเมินผลสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากโครงการ |
| 2. แรงจูงใจในการดำเนินงาน | เพื่อตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นของปัญหาหรือข้อสงสัย | เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยอาศัยความจำเป็นในการตั้งโครงการและจุดมุ่งหมายโครงการเป็นแนวทางในการดำเนินงาน |
| 3. ผลที่ได้จากการดำเนินงาน | ข้อสรุปทั่วไปที่อ้างอิงไปยังประชากรเป้าหมายที่ต้องการศึกษา | นำไปสู่การตัดสินใจเฉพาะอย่างเกี่ยวกับโครงการนั้นๆ |
| 4. คุณค่าที่ได้จากการดำเนินงาน | อธิบายทำนายเพื่อนำไปควบคุมและพัฒนาในสิ่งนั้น | ได้ทราบความคุ้มค่า/คุ้มทุนและประโยชน์ต่อสังคมของโครงการ |

| ประเด็น | การวิจัย | การประเมิน |
|--|---|--|
| 5. พื้นฐานและแนวคิดในการดำเนินงาน | ศึกษาความสัมพันธ์ในแง่เหตุผลเพื่ออธิบายเหตุการณ์ | มุ่งวางแผนกลวิธีที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ |
| 6. เทคนิคและการศึกษาค้นคว้า | มีรูปแบบของการวิจัย | วิเคราะห์เชิงระบบและการวัดผลวัตถุประสงค์ |
| 7. เกณฑ์ในการประเมินผล การดำเนินการ | คุณภาพของการวิจัยคือความเที่ยงตรงภายใน/ ภายนอก | ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลที่ได้จากโครงการ |
| 8. ชนิดของกิจกรรมในการดำเนินการ | ศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วหรือ ควบคุมตัวแปรเพื่อศึกษาสิ่งที่จะเกิดขึ้น | ดำเนินกิจกรรมอยู่เฉพาะที่เกี่ยวกับโครงการเท่านั้น |

1.2 โครงการ(Project) หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และแต่ละกิจกรรมมีเป้าหมายเดียวกัน มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานและมักเป็นงานพิเศษที่ต่างจากงานประจำ โครงการจะประกอบด้วย งาน (task) และ กิจกรรม (Activity)



1.3 ประเภทของโครงการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 โครงการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ (improvement project) เช่น การฝึกอบรม การบริการการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 โครงการริเริ่มหรือนวัตกรรม (innovative project) มุ่งนำเสนอวิธีการใหม่ หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

3.3 โครงการวิจัยและพัฒนา (research and development project) เช่น โครงการนำร่อง โครงการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุ เป็นต้น

1.4 ลักษณะของโครงการ มีวัตถุประสงค์(objective)เฉพาะเจาะจงและชัดเจนที่ชี้ให้เห็นว่าโครงการมีผลลัพธ์ (outcome) ที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าและมีผลงาน (outputs) เป็นเป้าหมายที่ระบุตัวชี้วัดชัดเจน

2. ความหมาย ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

2.1 การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่า ด้วยกระบวนการเชิงระบบเพื่อตรวจสอบหรือชี้บ่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ช่วยให้ได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขโครงการต่อไป

2.2 ประเภทของการประเมินโครงการ มีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภทของการประเมินโครงการ ดังเช่น

การจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ

การประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมุ่งการตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลในแต่ละขั้นตอนของแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการศึกษาความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง พัฒนา แก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เป็นการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อมุ่งตรวจสอบว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เกิดความคุ้มค่าเพียงใด ผลการประเมินเกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการดำเนินโครงการหรือว่ายุติ

2.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการเมื่อนำไปดำเนินการหรือเพื่อการตัดสินใจก่อนการดำเนินโครงการ
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการ เมื่อมีการนำโครงการไปดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขยายโครงการ ให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการล้มเลิกโครงการ

ประเด็นสำหรับการอภิปรายมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน

1. ท่านคิดว่าการวิจัยและการประเมินมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
2. ท่านอธิบายประเภทโครงการที่ท่านได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นโครงการประเภทใดและมีลักษณะโครงการอย่างไร
3. ท่านคิดว่าการประเมินโครงการมีความสำคัญอย่างไร
4. ท่านช่วยอธิบายประเภทของการประเมินโครงการและวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการตามความคิดเห็นของท่านว่าเป็นอย่างไร

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม
2. แจกใบกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตรวจสอบความเข้าใจ
3. ประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และประเมินจากการได้ตอบข้อคำถามและคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม

ใบความรู้ที่ 1.1

ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน ความหมาย ประเภท และลักษณะของโครงการ

ความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยและการประเมิน

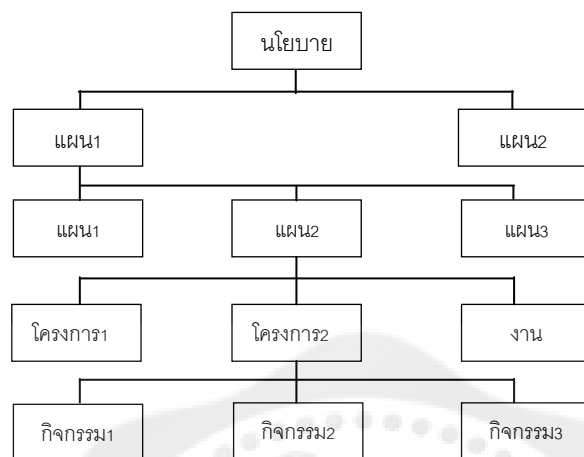
“การวิจัย” (Research) หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล หรือค้นหาความรู้ที่เป็นระบบ ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้หรือวิธีการที่เป็นที่ยอมรับ

“การประเมิน” (Evaluation) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ตาราง 1 ความสัมพันธ์การวิจัย และการประเมิน

| ประเด็น | การวิจัย | การประเมิน |
|--|---|---|
| 1. จุดมุ่งหมายในการดำเนินการ | หาความรู้ใหม่ๆ และแสวงหาความจริง | ประเมินผลสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากโครงการ |
| 2. แรงจูงใจในการดำเนินงาน | เพื่อตอบสนองของความอยากรู้อยากเห็นของปัญหาหรือข้อสงสัย | เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยอาศัยความจำเป็นในการตั้งโครงการและจุดมุ่งหมายโครงการเป็นแนวทางในการดำเนินงาน |
| 3. ผลที่ได้จากการดำเนินงาน | ข้อสรุปทั่วไปที่อ้างอิงไปยังประชากรเป้าหมายที่ต้องการศึกษา | นำไปสู่การตัดสินใจเฉพาะอย่างเกี่ยวกับโครงการนั้นๆ |
| 4. คุณค่าที่ได้จากการดำเนินงาน | อธิบายทำนายเพื่อนำไปควบคุมและพัฒนาในสิ่งนั้น | ได้ทราบความคุ้มค่า/คุ้มทุนและประโยชน์ต่อสังคมของโครงการ |
| 5. พื้นฐานและแนวคิดในการดำเนินงาน | ศึกษาความสัมพันธ์ในแง่เหตุผลเพื่ออธิบายเหตุการณ์ | มุ่งวางแผนกลวิธีที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ |
| 6. เทคนิคและการศึกษาค้นคว้า | มีรูปแบบของการวิจัย | วิเคราะห์เชิงระบบและการวัดผลวัตถุประสงค์ |
| 7. เกณฑ์ในการประเมินผล การดำเนินการ | คุณภาพของการวิจัยคือความเที่ยงตรงภายใน/ ภายนอก | ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลที่ได้จากโครงการ |
| 8. ชนิดของกิจกรรมในการดำเนินการ | ศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วหรือควบคุมตัวแปรเพื่อศึกษาสิ่งที่จะเกิดขึ้น | ดำเนินกิจกรรมอยู่เฉพาะที่เกี่ยวกับโครงการเท่านั้น |

โครงการ(Project) หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อกัน และแต่ละกิจกรรมมีเป้าหมายเดียวกัน มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานและมักเป็นงานพิเศษที่ต่างจากงานประจำ โครงการจะประกอบด้วยงาน (task) และ กิจกรรม (Activity)



ประเภทของโครงการ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 โครงการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ (improvement project) เช่น การฝึกอบรม การบริการ การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2 โครงการริเริ่มหรือนวัตกรรม (innovative project) มุ่งนำเสนอวิธีการใหม่ หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

2.3 โครงการวิจัยและพัฒนา (research and development project) เช่น โครงการนำร่อง โครงการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุ เป็นต้น

ลักษณะของโครงการ มีวัตถุประสงค์(objective)เฉพาะเจาะจงและชัดเจนที่ชี้ให้เห็นว่าโครงการมีผลลัพธ์ (outcome) ที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าและมีผลงาน (outputs) เป็นเป้าหมายที่ระบุตัวชี้วัดชัดเจน

ใบความรู้ที่ 1.2

ความหมาย ประเภท และวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่า ด้วยกระบวนการเชิงระบบเพื่อตรวจสอบหรือบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ช่วยให้ได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขโครงการต่อไป

ประเภทของการประเมินโครงการ มีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภทของการประเมินโครงการ ดังเช่น

1. การจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมุ่งการตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลในแต่ละขั้นตอนของแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการศึกษาความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง พัฒนา แก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 การประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เป็นการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อมุ่งตรวจสอบว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เกิดความคุ้มค่าเพียงใด ผลการประเมินเกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการดำเนินโครงการหรือว่ายุติ

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการเมื่อนำไปดำเนินการหรือเพื่อการตัดสินใจก่อนการดำเนินโครงการ

2. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการ เมื่อมีการนำโครงการไปดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ

3. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขยายโครงการ ให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการล้มเลิกโครงการ

ใบงาน 1 : จงแสดงความคิดของท่านเกี่ยวกับมโนทัศน์การประเมิน ความสัมพันธ์ของโครงการและ
การประเมินโครงการ ลงกระดาษมโนทัศน์ความคิด (Flipchart)

กิจกรรม 1 : แบบตรวจสอบรายการมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน

| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|---|---|-----|--------|
| 1. ความสัมพันธ์การวิจัยและการประเมิน | | | |
| 1.1 | การวิจัยมุ่งเน้นกระบวนการอันเป็นที่ยอมรับส่วนการประเมินเน้นการตัดสินคุณค่า | | |
| 1.2 | การดำเนินงานวิจัยและการประเมินนั้นมุ่งการแสวงหาความจริง | | |
| 2. ความหมายของโครงการ | | | |
| 2.1 | กลุ่มของกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีระยะเวลาเริ่มและสิ้นสุด | | |
| 2.2 | โครงการรกรักการอ่าน ประกอบด้วยกิจกรรมหนังสือเล่มเล็ก กิจกรรมธนาคารปัญญา เป็นต้น | | |
| 3. ประเภทของโครงการ | | | |
| 3.1 | โรงเรียนทุ่งกระโดดมีความภูมิใจในการเข้าร่วมโครงการนำร่องขับเคลื่อน STEM จึงดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับโครงการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ | | |
| 3.2 | การจัดตั้งโครงการปรับปรุงเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนแห่งหนึ่ง | | |
| 4. ลักษณะของโครงการ | | | |
| 4.1 | โครงการรกรักการอ่าน มีวัตถุประสงค์ พัฒนานักเรียนระดับมัธยมต้นที่มีปัญหาการอ่านภาษาไทยให้สามารถอ่านภาษาไทยได้ทุกคน โดยต้องอ่านภาษาไทยได้ร้อยละ 100 | | |
| 4.2 | ลักษณะโครงการมีการระบุวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่ต้องการ และผลผลิตที่ต้องปรากฏหลังเสร็จสิ้นโครงการ | | |
| 5. ความหมายของการประเมินโครงการ | | | |
| 5.1 | กระบวนการตัดสินคุณค่า ด้วยกระบวนการเชิงระบบเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ | | |
| 5.2 | ช่วยให้ได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขโครงการต่อไป | | |
| 6. ประเภทของการประเมินโครงการ | | | |
| 6.1 | ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลในแต่ละขั้นตอนของแผนการดำเนินงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าในโครงการ และนำไปพัฒนาระหว่างดำเนินการ | | |
| 6.2 | การประเมินผลสรุปรวม ทำให้สมศึพบปัญหาการดำเนินโครงการรกรักการอ่านจึงนำมาพิจารณาในการปรับปรุงโครงการหรือยุติโครงการ | | |
| 7. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ | | | |
| 7.1 | เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการ เมื่อมีการนำโครงการไปดำเนินการหรืออยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ | | |
| 7.2 | เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นอำนาจต่อรองด้านงบประมาณการขยายทุน | | |

กิจกรรม 2 : แบบตรวจสอบรายการนวัตกรรมเกี่ยวกับการประเมิน

จงทำเครื่องหมาย ✓ เมื่อพิจารณากรณีตัวอย่างการประเมินต่อไปนี้ว่าใช่หรือไม่

| ข้อที่ | รายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|---|---|-----|--------|
| โครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (พสวท.) ระยะที่ 3 | | | |
| 1 | การประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (พสวท.) ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2540-2544) | | |
| รายงานการประเมิน เรื่องการประเมินโครงการสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติและตลาดนัดคุณธรรม ครั้งที่ 1 | | | |
| 2 | จากตัวอย่างการประเมินมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการประเมินโครงการสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติและตลาดนัดคุณธรรม ครั้งที่ 1 ด้านการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน | | |
| | <p>การประเมินโครงการพัฒนาต้นแบบห้องสมุดประชาชนที่มีชีวิต (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน)</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> 1. เพื่อประเมินสภาวะแวดล้อมของโครงการ</p> <p>2. เพื่อประเมินปัจจัยป้อนของโครงการ</p> <p>3. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ</p> <p>4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการ</p> <p>จากกรณีตัวอย่างเป็นการประเมินโครงการทดลองนำร่องห้องสมุดตามรูปแบบชิป เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการหรือกิจกรรมของโครงการให้เหมาะสม</p> | | |
| 3 | โครงการที่รับการประเมินเป็นโครงการประเภทโครงการปรับปรุง (improvement project) | | |
| 4 | การประเมินเป็นการประเมินโครงการระหว่างดำเนินการโครงการ | | |
| 5 | ลักษณะโครงการมีการระบุวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่ต้องการ และผลผลิตที่ต้องปรากฏหลังเสร็จสิ้นโครงการ | | |

หน่วยที่ 2

แนวคิดการประเมิน

สาระการเรียนรู้

แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และ แนวคิด CIPP model

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดเชิงตรรกะ (logic model) และ แนวคิด CIPP model
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และชิปโมเดล (CIPP model)
3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการเป็นการสร้างประสบการณ์ทางการประเมิน

เนื้อหาสาระ

| | หัวข้อ | กิจกรรม |
|---|------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) | การอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |
| 2 | แนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) | การอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |

ระยะเวลาการอบรม 4 ชั่วโมง

กิจกรรมการเรียนรู้

1. บรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model)
2. วิพากษ์กรณีตัวอย่างโครงการร่วมกัน ที่มีรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model)
3. ระดมสมองการกำหนดแนวคิดที่ต้องการใช้ในการประเมินโครงการ
4. การประเมินตนเองแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model)
ด้วยแบบตรวจสอบรายการ

บทบาทผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม

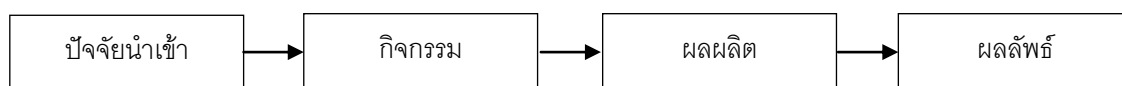
| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|---|--|
| 1. บรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) 2. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถาม เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยข้อคำถาม ดังนี้ - ทำความเข้าใจเห็นอย่างไรกับการประเมินรูปแบบแนวคิด โมเดล เชิงตรรกะ logic model และแนวคิด CIPP model - ควรเลือกใช้การประเมินแบบใดจึงเหมาะสมแก่การประเมินโครงการ 3. นำมโนทัศน์ผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการพูดคุยและวิพากษ์ร่วมกัน โดยให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระเสรีแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการทำงานร่วมกันและประเมินตนเอง | 1. อภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ(logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) 2. วิพากษ์กรณีตัวอย่างโครงการรูปแบบแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ logic model และแนวคิด CIPP model 3. ศึกษาตัวอย่างโครงการ 4. การนำเสนองานการวิเคราะห์โครงการ 5. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การประเมินตนเองด้วยแบบตรวจสอบรายการ |

1. แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ Logic model

รูปแบบโมเดลเชิงตรรกะหรือ logic model ไม่ใช่วิธีการประเมินแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยอธิบายกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับโครงการ โดยสามารถออกแบบโครงการ ระบุประเด็นการประเมินโครงการ และการประเมินทั้ง formative และ summative

องค์ประกอบของการประเมินโมเดลตรรกะหรือ logic model ประกอบด้วย

| | |
|----------|--|
| Input | ทรัพยากร |
| Activity | กิจกรรมหรือการดำเนินกิจกรรม |
| Output | ผลผลิตหรือผลที่เกิดขึ้นโดยตรงของกิจกรรมมักเป็นผลเชิงปริมาณ |
| Outcome | ผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย |



Logic Model มีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประกอบด้วย

- ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรทางการบริหารที่ต้องลงทุนไปกับ การดำเนินโครงการ ได้แก่ บุคลากร, งบประมาณ, เวลา, เครื่องมือ, วัสดุอุปกรณ์, ฐานองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา (R&D)
- ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) กิจกรรม (Activities) เช่น การทำ workshop, การประชุม, การสัมมนา, การให้คำปรึกษา และการผลิตสินค้า / บริการ เป็นต้น 2) ผู้มีส่วนร่วมใน

กิจกรรม (Participants) ประกอบด้วยเป้าหมาย ที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ลูกค้า ประชาชน หน่วยงานต่างๆ เป็นต้น

3. ผลลัพธ์ (Outcomes-Impacts) เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือการสร้าง คุณค่าให้กับบุคคล กลุ่มคน สังคม หน่วยงาน องค์กรธุรกิจ ชุมชน หรือระบบต่าง ๆ ในองค์กร ภาคเอกชนแบ่งระดับ ผลลัพธ์แบ่งออกได้ เป็นระยะต่าง ๆ 3 ระยะ เช่น ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง (Medium-term) และระยะยาว (Long-term)

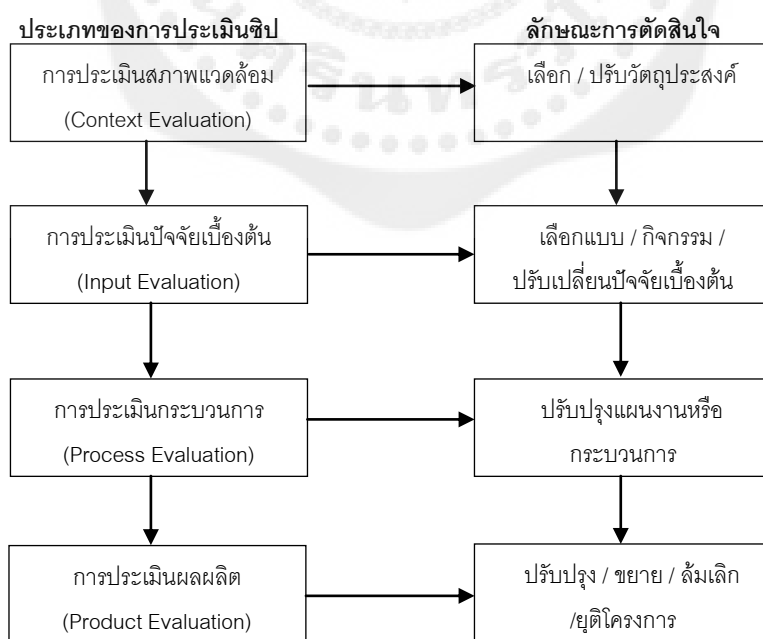
ผลลัพธ์ระยะสั้น (Short-term desired Outcomes) มุ่งเน้น ถึงการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักรู้, องค์ความรู้, ทักษะ, ทักษะ, แรงบัลดาลใจ และแรงจูงใจ

ผลลัพธ์ระยะกลาง (Medium-term desired Outcomes) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม, นโยบาย, การตัดสินใจ และการกระทำ

ผลลัพธ์ระยะยาว (Long-term desired Outcomes) ซึ่ง มักจะเรียกว่า ผลกระทบ (Impact) มุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม

2. แนวคิด CIPP model

รูปแบบการประเมินแบบชิป (CIPP model) มีจุดเน้นที่สำคัญในการประเมิน คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ แบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่าง ฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจในแบบจำลองชิป

1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่าเหมาะสมหรือไม่ โดยดูปัจจัยที่จะใช้ส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

3) การประเมินโครงกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

ประเด็นสำหรับการอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิดการประเมิน

1. ท่านคิดว่าการประเมินตามแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) มีความเหมาะสมในการประเมินโครงการมากน้อยเพียงใด

2. ท่านมีแนวทางในการประเมินโครงการตามแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) อย่างไร

ประเด็นสำหรับการวิพากษ์เกี่ยวกับแนวคิดการประเมิน

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ต่อการนำแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิดชิปโมเดล (CIPP model) มาใช้ในการประเมินโครงการ เพราะอะไร

2. ท่านคิดว่างานประเมินโครงการของท่านส่วนใหญ่ใช้แนวคิดการประเมินแบบใด และใช้อย่างไร

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรม

2. แจกใบกิจกรรมการเรียนรู้แนวคิดเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิด CIPP โดยให้แบบตรวจสอบรายการตามความเข้าใจ

3. ประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และประเมินจากการโต้ตอบข้อคำถาม และคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม

ใบความรู้ที่ 2.1

โมเดลเชิงตรรกะ (logic model)

แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ Logic model

รูปแบบโมเดลเชิงตรรกะหรือ logic model ไม่ใช่วิธีการประเมินแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยอธิบายกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับโครงการ โดยสามารถออกแบบโครงการ ระบุประเด็นการประเมินโครงการ และการประเมินทั้ง formative และ summative

องค์ประกอบของการประเมินโมเดลตรรกะหรือ logic model ประกอบด้วย

| | |
|----------|--|
| Input | ทรัพยากร |
| Activity | กิจกรรมหรือการดำเนินกิจกรรม |
| Output | ผลผลิตหรือผลที่เกิดขึ้นโดยตรงของกิจกรรมมักเป็นผลเชิงปริมาณ |
| Outcome | ผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย |



Logic Model มีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรทางการบริหารที่ต้องลงทุนไปกับ การดำเนินโครงการ ได้แก่ บุคลากร, งบประมาณ, เวลา, เครื่องมือ, วัสดุอุปกรณ์, ฐานองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา (R&D)

2. ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ๒ ส่วนหลัก ได้แก่ 1) กิจกรรม (Activities) เช่น การทำ workshop, การประชุม, การสัมมนา, การให้คำปรึกษา และการผลิตสินค้า / บริการ เป็นต้น 2) ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participants) ประกอบด้วยเป้าหมาย ที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ เช่น ลูกค้า ประชาชน หน่วยงานต่างๆ เป็นต้น

3. ผลลัพธ์ (Outcomes-Impacts) เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือการสร้าง คุณค่าให้กับบุคคล กลุ่มคน สังคม หน่วยงาน องค์กรธุรกิจ ชุมชน หรือระบบต่าง ๆ ในองค์กร ภาคเอกชนแบ่งระดับ ผลลัพธ์แบ่งออกได้เป็นระยะต่าง ๆ ๓ ระยะ เช่น ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง (Medium-term) และระยะยาว (Long-term)

ผลลัพธ์ระยะสั้น (Short-term desired Outcomes) มุ่งเน้น ถึงการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักรู้, องค์ความรู้, ทักษะ, ทักษะ, แรงบัลดาลใจ และแรงจูงใจ

ผลลัพธ์ระยะกลาง (Medium-term desired Outcomes) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม, นโยบาย, การตัดสินใจ และการกระทำ

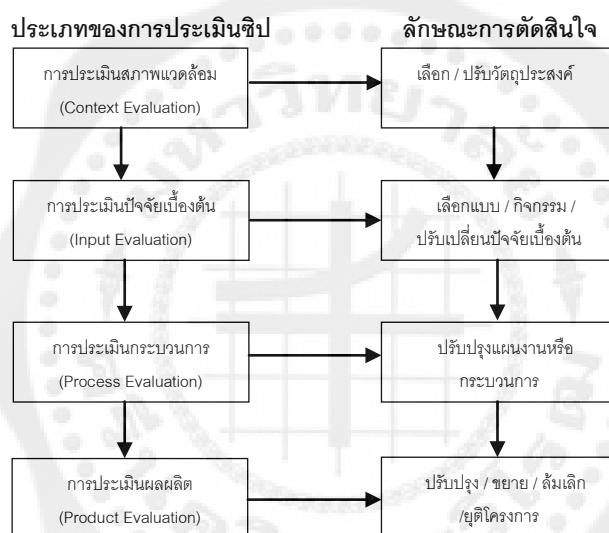
ผลลัพธ์ระยะยาว (Long-term desired Outcomes) ซึ่ง มักจะเรียกว่า ผลกระทบ (Impact) มุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเศรษฐกิจ, สังคม, คุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม

ใบความรู้ที่ 2.2

แนวคิด CIPP model

แนวคิด CIPP model

รูปแบบการประเมินแบบซีป(CIPP model) มีจุดเน้นที่สำคัญในการประเมิน คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ แบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่าง ฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางการประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ1 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจในแบบจำลองซีป

- 1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่างๆ
- 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อใช้ข้อมูลตัดสินใจปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่าเหมาะสมหรือไม่ โดยดูปัจจัยที่จะใช้ส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่
- 3) การประเมินโครงกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการ เพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้
- 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อดูว่าผลที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

ใบงาน 2 : ศึกษาโครงการรูปแบบแนวคิด Logic model และ แนวคิด CIPP model และระดมความคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการของทั้ง 2 รูปแบบ พร้อมระบุความแตกต่าง

กิจกรรม1: แบบตรวจสอบรายการแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) และแนวคิด CIPP model

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน

| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|--|---|-----|--------|
| 1. แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) | | | |
| 1.1 | แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยอธิบายกิจกรรมและความเชื่อมโยงกิจกรรมของโครงการ | | |
| 1.2 | โมเดลเชิงตรรกะ สามารถใช้ออกแบบโครงการ | | |
| 1.3 | โมเดลเชิงตรรกะ สามารถประเมินได้ทั้งแบบ formative และ summative | | |
| 1.4 | องค์ประกอบแนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ Input ➤ Activity ➤ Output ➤ Outcome | | |
| 1.5 | จำนวนครูที่เข้ารับการอบรม เป็นองค์ประกอบด้าน Output | | |
| 2. แนวคิด CIPP model | | | |
| 2.1 | แนวคิดโมเดลซิป (CIPP model) เป็นการประเมินที่เน้นกระบวนการต่อเนื่อง โดยเน้นใช้ควบคู่การบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ | | |
| 2.2 | องค์ประกอบแนวคิดโมเดลซิป (CIPP model) Context ➤ Input ➤ Process ➤ Product | | |
| 2.3 | การประเมินผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นการประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ | | |
| 2.4 | การประเมินบริบทเป็นการประเมินด้านของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ | | |
| 2.5 | การประเมินผลผลิต เป็นการพิจารณาปัจจัยที่กำหนดในโครงการ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ | | |

หน่วยที่ 3

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

สาระการเรียนรู้

คำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถร่างคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการออกแบบโครงการ การประเมินโครงการส่งผลความสำเร็จขององค์กร และการประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งและองค์การในการเพิ่มคุณค่าให้แก่โครงการ

เนื้อหาสาระ

| | หัวข้อ | กิจกรรม |
|---|------------------------------|---------------------------------|
| 1 | คำถามการประเมิน | การบรรยาย |
| 2 | ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ | การบรรยายและการอภิปราย |
| 3 | เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | การอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ |
| 4 | วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | การทำงานกลุ่ม |
| 5 | การสร้างเครื่องมือประเมิน | การทำงานกลุ่ม |
| 6 | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ | การบรรยาย |

ระยะเวลาการอบรม 3 ชั่วโมง

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การบรรยายการออกแบบกรอบการประเมิน คำถามการประเมิน กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือประเมิน และการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
3. การวิพากษ์วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสร้างเครื่องมือประเมิน
4. การบรรยายเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
5. การระดมความคิดเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน
6. การประเมินตนเองการออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบตรวจสอบรายการ

บทบาทผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม

| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|--|--|
| 1. บรรยายคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ 2. กระตุ้นระหว่างการอภิปรายเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3. ดำเนินการสร้างบรรยากาศการวิพากษ์วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน 4. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดทำงานร่วมกันด้วยข้อคำถาม ดังนี้ -จากการทำกิจกรรมนี้ทำให้คุณได้เรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล -ท่านคิดว่าวิธีการสร้างเครื่องมือแบบใด เหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินโครงการ 5. โน้มน้าวผู้เข้ารับการอบรมพูดคุย อภิปรายและวิพากษ์ร่วมกันให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการประเมินตนเอง | 1. ฟังคำบรรยายและอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน 2. ศึกษาตัวอย่างโครงการเกี่ยวกับคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน 3. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน 4. การนำเสนอวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือ 5. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล 6. การประเมินตนเองเกี่ยวกับคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมินด้วยแบบตรวจสอบรายการ |

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **คำถามการประเมิน** หมายถึง การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการประเมินและคำถามที่ต้องการคำตอบว่าผู้ใช้ผลการประเมินต้องการประเมินสิ่งใด ในประเด็นอะไรบ้าง เพื่อใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ตัวอย่างการกำหนดประเด็นการประเมินจากวัตถุประสงค์โครงการ

| วัตถุประสงค์ของโครงการ | ประเด็นการประเมิน |
|--|--|
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูใหม่ ในการจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและประเมินผล | 1. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนด้วย การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 2. ความสามารถการจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ |

2. ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์

2.1 การกำหนดตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน กรณีตัวอย่างของสถานศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณธรรม และจริยธรรม)

ลักษณะของตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวัด มีความตรง (validity) คือ บ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการได้แม่นยำ มีความตรงประเด็น มีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด มีความเที่ยง (reliability) คือ ค่าที่ได้จากการวัดจะต้องมีความน่าเชื่อถือและคงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน

ค่าของตัวบ่งชี้ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เชิงปริมาณ ค่าของตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวเลข เช่น ค่าร้อยละ อัตราส่วน สัดส่วน จำนวน ค่าเฉลี่ย
2. เชิงคุณภาพ เป็นค่าของตัวบ่งชี้ที่บรรยายเป็นข้อความ เช่น ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้

ความถูกต้องแม่นยำ ความเป็นประโยชน์ เป็นต้น

ตัวอย่างการกำหนดตัวบ่งชี้จากวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูใหม่

| วัตถุประสงค์ของโครงการ | ตัวบ่งชี้ |
|---|--|
| วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง | |
| 1. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ | 1.1 ผลต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา 1.2 ระดับความรู้ความเข้าใจโดยการประเมินตนเองหลังจากได้รับการพัฒนา |
| 2. สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.1 ระดับความสามารถการวัดและประเมินผลโดยการประเมินของนักเรียนและการประเมินตนเอง |

2.2 เกณฑ์การประเมิน คือ การกำหนดระดับที่พึงประสงค์หรือความสำเร็จขั้นต่ำที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ในโครงการหรือตัดสินคุณค่าใดๆ ของโครงการ อันเป็นที่ยอมรับได้

ลักษณะของเกณฑ์การประเมิน ควรมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์การประเมินได้จริง และมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ เช่น ในกรณีที่กำหนดตัวบ่งชี้ในรูปร้อยละของจำนวนครูที่เข้ารับการอบรมด้านการวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินต้องกำหนดเป็นร้อยละ อาจกำหนดเป็นร้อยละ 80 เป็นต้น หรือถ้าในกรณีกำหนดตัวบ่งชี้ในรูปค่าเฉลี่ย เกณฑ์ที่ใช้ควรกำหนดเป็นระดับ เช่น ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในระดับมาก (โดยค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป) เป็นต้น

ประเภทของเกณฑ์การประเมิน สรุปได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) เป็นการกำหนดระดับที่ควรจะได้จากโครงการ เช่น กำหนดระดับความพึงพอใจร้อยละ 80 เกณฑ์อาจเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ตามความเหมาะสมหรือเวลาที่ทำการประเมิน

2. เกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criteria) เป็นการเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงจากแผนงาน โครงการที่มีความใกล้เคียงกันและเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับนำมาใช้เปรียบเทียบ

ตัวอย่างตารางกำหนดเกณฑ์การประเมิน

| ตัวบ่งชี้ | เกณฑ์สัมบูรณ์ | เกณฑ์สัมพัทธ์ |
|---------------------------------------|---|--|
| 1. ความพึงพอใจต่อการอบรม | ครูที่เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมาก | |
| 2. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล | หลังจากการอบรมครูมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ครูที่เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน** เป็นสิ่งเร้าคุณลักษณะที่ต้องการประเมินผลเพื่อให้เห็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้ออกมา และสามารถกำหนดเป็นตัวเลขและสัญลักษณ์แทนคุณลักษณะนั้นๆ ได้ โดยแบ่งประเภทของเครื่องมือ ดังนี้ (1) แบบสังเกต (observation) (2) แบบสัมภาษณ์ (interview) (3) แบบสำรวจ (inventory) (4) แบบสอบถาม (questionnaires) (5) แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) (6) แบบทดสอบ (test) และ (7) แบบตรวจสอบรายการ (checklist)

4. **วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่เหมาะสมของวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสังเกต (observation) เป็นเครื่องมือที่มีวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างมีระบบและจุดมุ่งหมายในการพิจารณาเรื่องใด ปรากฏการณ์ใด โดยใช้คนหรือผู้สังเกต โดยการติดตามเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่และพิจารณารายละเอียดต่างๆ

4.2 แบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นการสอบถาม หรือสนทนอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือผู้สัมภาษณ์ เป็นฝ่ายเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นฝ่ายผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ปากเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์และบันทึกผลไว้ในแบบสัมภาษณ์ ดังนั้นความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ของข้อมูล จึงขึ้นอยู่กับผู้สัมภาษณ์

4.3 แบบสำรวจ (inventory) เป็นเครื่องมือที่ให้ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ส่วนใหญ่จะมุ่งสำรวจจากเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนใหญ่จะวัดด้านความรู้สึก เช่น วัดความสนใจด้านอาชีพ แบบสำรวจเจตคติ เป็นต้น วิธีการตอบให้กาหรือขีดเครื่องหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวนั้น

4.4 แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือที่เป็นกลุ่มคำถามที่เขียนขึ้นมาเพื่อใช้เก็บข้อมูลตามที่ต้องการโดยให้ข้อมูลอ่านคำถามแล้วทำเครื่องหมาย เต็มหรือเขียนคำตอบ

4.5 แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินค่าของสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรง เมื่อจะวัดต้องแปลงแต่ลักษณะออกมาเป็นระดับต่างๆ กัน เช่น ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ปรับปรุง หรือ การเรียงจากค่าตามลำดับ 5, 4, 3, 2, 1 ก็ได้

4.6 แบบทดสอบ (test) เป็นชุดคำถามที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบใช้วัดพฤติกรรมด้านความรู้ด้านเจตคติ และทักษะพิสัย ถูกเขียนเป็นข้อความแบบเลือกตอบ

4.7 แบบตรวจสอบรายการ (checklist) เครื่องมือประเภทนี้ มุ่งตรวจสอบว่ากิจกรรมต่างๆที่สำรวจได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการหรือไม่ โดยให้ผู้ตอบกาเครื่องหมาย มี – ไม่มี เห็นด้วย – ไม่เห็นด้วย ชอบ – ไม่ชอบ เป็นต้น

5. **การสร้างเครื่องมือประเมิน** การดำเนินการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิด โดยการออกแบบหรือกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือตามรูปแบบและประเภทของเครื่องมือ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด

6. **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกได้ 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอ้างอิง

6.1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นการบรรยายลักษณะของข้อมูลเฉพาะที่ใช้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการศึกษาคงจะบอกได้เฉพาะกลุ่มที่ศึกษาเท่านั้น โดยเลือกใช้เทคนิคทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การวัดการกระจาย เป็นต้น

6.1 สถิติอ้างอิง เป็นสถิติมุ่งสรุปคุณลักษณะต่างๆ ของประชากร โดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแล้วนำไปอธิบายไปยังประชากรที่ศึกษา

ประเด็นสำหรับการอภิปรายการออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ท่านคิดว่าการออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสำคัญอย่างไร
2. แนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมินได้อย่างไรบ้าง
3. ท่านมีแนวทางในการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร

ประเด็นสำหรับการศึกษาการออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การตั้งคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน
2. ความสำคัญของการตั้งคำถามการประเมิน การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างเครื่องมือประเมิน

การประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม
2. แจกตัวอย่างงานประเมินโครงการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตรวจสอบการออกแบบกรอบการประเมิน และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบตรวจสอบรายการตามความเข้าใจ
3. ประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และประเมินจากการได้ตอบข้อคำถามและคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม

ใบความรู้ที่ 3.1

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **คำถามการประเมิน** หมายถึง การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการประเมินและคำถามที่ต้องการคำตอบว่าผู้ใช้ผลการประเมินต้องการประเมินสิ่งใด ในประเด็นอะไรบ้าง เพื่อใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ตัวอย่างการกำหนดประเด็นการประเมินจากวัตถุประสงค์โครงการ

| วัตถุประสงค์ของโครงการ | ประเด็นการประเมิน |
|--|--|
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูใหม่ ในการจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและประเมินผล | 1. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนด้วย การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 2. ความสามารถการจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ |

2. ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์

2.1 **การกำหนดตัวบ่งชี้** หมายถึง สิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงานกรณีตัวอย่างของสถานศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณธรรม และจริยธรรม)

ลักษณะของตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวัด มีความตรง (validity) คือ บ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการได้แม่นยำ มีความตรงประเด็น มีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด มีความเที่ยง (reliability) คือ ค่าที่ได้จากการวัดจะต้องมีความน่าเชื่อถือและคงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน

ค่าของตัวบ่งชี้ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. เชิงปริมาณ ค่าของตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวเลข เช่น ค่าร้อยละ อัตราส่วน สัดส่วน จำนวน ค่าเฉลี่ย
2. เชิงคุณภาพ เป็นค่าของตัวบ่งชี้ที่บรรยายเป็นข้อความ เช่น ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้

ความถูกต้องแม่นยำ ความเป็นประโยชน์ เป็นต้น

ตัวอย่างการกำหนดตัวบ่งชี้จากวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูใหม่

| วัตถุประสงค์ของโครงการ | ตัวบ่งชี้ |
|--|---|
| วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูใหม่ในการจัดการเรียน การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล จังหวัดนครปฐม 1. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียน การสอน ด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2. สามารถจัดการเรียนการสอน ด้วยการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1.1 ผลต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา 1.2 ระดับความรู้ความเข้าใจโดยการประเมิน ตนเองหลังจากได้รับการพัฒนา 2.1 ระดับความสามารถการวัดและประเมินผลโดย การประเมินของนักเรียนและการประเมินตนเอง |

2.2 เกณฑ์การประเมิน คือ การกำหนดระดับที่พึงประสงค์หรือความสำเร็จขั้นต่ำที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ในโครงการหรือตัดสินคุณค่าใดๆ ของโครงการ อันเป็นที่ยอมรับได้

ลักษณะของเกณฑ์การประเมิน ควรมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์การประเมินได้จริง และมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ เช่น ในกรณีที่กำหนดตัวบ่งชี้ในรูปร้อยละของจำนวนครูที่เข้ารับการอบรมด้านการวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินต้องกำหนดเป็นร้อยละ อาจกำหนดเป็นร้อยละ 80 เป็นต้น หรือถ้าในกรณีกำหนดตัวบ่งชี้ในรูปค่าเฉลี่ย เกณฑ์ที่ใช้ควรกำหนดเป็นระดับ เช่น ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในระดับมาก (โดยค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป) เป็นต้น

ประเภทของเกณฑ์การประเมิน สรุปได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criteria) เป็นการกำหนดระดับที่ควรจะได้จากโครงการ เช่น กำหนดระดับความพึงพอใจร้อยละ 80 เกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ตามความเหมาะสมหรือเวลาที่ทำการประเมิน

2. เกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criteria) เป็นการเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงจากแผนงาน โครงการที่มีความใกล้เคียงกันและเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับนำมาใช้เปรียบเทียบ

ตัวอย่างตารางกำหนดเกณฑ์การประเมิน

| ตัวบ่งชี้ | เกณฑ์สัมบูรณ์ | เกณฑ์สัมพัทธ์ |
|---------------------------------------|--|---|
| 1. ความพึงพอใจต่อการอบรม | ครูที่เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมาก | |
| 2. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล | หลังจากการอบรมครูมีความรู้เกี่ยวกับ การวัดและประเมินผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 | ครูที่เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

ตัวอย่างกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

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



ใบความรู้ที่ 3.2

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน** เป็นสิ่งเร้าคุณลักษณะที่ต้องการประเมินผลเพื่อให้เห็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้ออกมา และสามารถกำหนดเป็นตัวเลขและสัญลักษณ์แทนคุณลักษณะนั้นๆ ได้ โดยแบ่งประเภทของเครื่องมือ ดังนี้ (1) แบบสังเกต (observation) (2) แบบสัมภาษณ์ (interview) (3) แบบสำรวจ (inventory) (4) แบบสอบถาม (questionnaires) (5) แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) (6) แบบทดสอบ (test) และ (7) แบบตรวจสอบรายการ (checklist)

4. **วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการที่เหมาะสมของวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสังเกต (observation) เป็นเครื่องมือที่มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างมีระบบและจุดมุ่งหมายในการพิจารณาเรื่องใด ปรากฏการณ์ใด โดยใช้คนหรือผู้สังเกต โดยการติดตามเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่และพิจารณารายละเอียดต่างๆ

4.2 แบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นการสอบถาม หรือสนทนาระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือผู้สัมภาษณ์ เป็นฝ่ายเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นฝ่ายผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ปากเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์และบันทึกผลไว้ในแบบสัมภาษณ์ ดังนั้นความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ของข้อมูลจึงขึ้นอยู่กับผู้สัมภาษณ์

4.3 แบบสำรวจ (inventory) เป็นเครื่องมือที่ให้ผู้ตอบภาเครื่องหมาย ส่วนใหญ่จะมุ่งสำรวจถามเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนใหญ่จะวัดด้านความรู้สึก เช่น วัดความสนใจด้านอาชีพ แบบสำรวจเจตคติ เป็นต้น วิธีการตอบให้กาหรือขีดเครื่องหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

4.4 แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือที่เป็นกลุ่มคำถามที่เขียนขึ้นมาเพื่อใช้เก็บข้อมูลตามที่ต้องการโดยให้ข้อมูลอ่านคำถามแล้วทำเครื่องหมาย เต็มหรือเขียนคำตอบ

4.5 แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินค่าของสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรง เมื่อจะวัดต้องแปลงแต่ละลักษณะออกมาเป็นระดับต่างๆ กัน เช่น ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ปรับปรุง หรือ การเรียงจากค่าตามลำดับ 5, 4, 3, 2, 1 ก็ได้

4.6 แบบทดสอบ (test) เป็นชุดคำถามที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบใช้วัดพฤติกรรมด้านความรู้ด้านเจตคติ และทักษะพิสัย ถูกเขียนเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

4.7 แบบตรวจสอบรายการ (checklist) เครื่องมือประเภทนี้ มุ่งตรวจสอบว่ากิจกรรมต่างๆ ที่สำรวจได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการหรือไม่ โดยให้ผู้ตอบภาเครื่องหมาย มี - ไม่มี เห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย ชอบ - ไม่ชอบ เป็นต้น

5. **การสร้างเครื่องมือประเมิน** การดำเนินการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิด โดยการออกแบบหรือกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือตามรูปแบบและประเภทของเครื่องมือ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการวัด

6. **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกได้ 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอ้างอิง

6.1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นการบรรยายลักษณะของข้อมูลเฉพาะที่ใช้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการศึกษาจะบอกได้เฉพาะกลุ่มที่ศึกษาเท่านั้น โดยเลือกใช้เทคนิคทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การวัดการกระจาย เป็นต้น

6.1 สถิติอ้างอิง เป็นสถิติมุ่งสรุปคุณลักษณะต่างๆ ของประชากร โดยศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแล้วนำไปอธิบายไปยังประชากรที่ศึกษา



ใบงาน 1 : ศึกษาตัวอย่างโครงการกรณีศึกษาและปฏิบัติงานกลุ่มการสร้างเครื่องมือ

กิจกรรม 1: แบบตรวจสอบรายการการออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน

| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|--|---|-----|--------|
| 1. คำถามการประเมิน | | | |
| 1.1 | การตั้งคำถามการประเมินเป็นการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการประเมิน | | |
| 1.2 | แนวทางการตั้งคำถามการประเมินจะช่วยชี้แนะแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้ | | |
| 2. การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ | | | |
| 2.1 | ท่านสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ตามสภาพของโครงการ | | |
| 2.2 | การกำหนดเกณฑ์เป็นการกำหนดระดับความสำเร็จขั้นต่ำของโครงการ | | |
| 3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน | | | |
| 3.1 | เครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทุกประเภท | | |
| 3.2 | แบบสังเกตเหมาะแก่การเก็บรวบรวมข้อมูลตามปรากฏการณ์ | | |
| 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | | | |
| 4.1 | การสัมภาษณ์ที่ดีควรปล่อยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นของตนเองไปเรื่อยๆ | | |
| 4.2 | ผู้ตอบมีทางเลือกในการตอบ 2 แบบ เช่น ดี – ไม่ดี เป็นรูปแบบการสำรวจรายการ | | |
| 5. การสร้างเครื่องมือการประเมิน | | | |
| 5.1 | การกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดเป็นสิ่งแรกที่ผู้ประเมินโครงการต้องวางแผนการสร้างเครื่องมือ | | |
| 6. สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล | | | |
| 6.1 | การบรรยายลักษณะของข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น | | |

หน่วยที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

สาระการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาโครงการ

เนื้อหาสาระ

| | หัวข้อ | กิจกรรม |
|---|------------------------------|------------|
| 1 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | การอภิปราย |
| 2 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | การอภิปราย |

ระยะเวลาการอบรม 3 ชั่วโมง

กิจกรรมการเรียนรู้

1. บรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
2. วิพากษ์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพจากกรณีตัวอย่างโครงการร่วมกัน
3. กิจกรรมกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากกรณีตัวอย่างโครงการร่วมกัน
4. การประเมินตนเองด้วยการทำแบบตรวจสอบรายการ

บทบาทผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม

| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|--|--|
| 1. บรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 2. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถามเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยข้อคำถามดังนี้ - ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ - ควรเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบใดแก่การประเมินโครงการ 3. โน้มน้าวผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดการพูดคุยและวิพากษ์ร่วมกัน โดยให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระเสรีแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการทำงานร่วมกันและประเมินตนเอง | 1. อภิปรายเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 2. วิพากษ์กรณีตัวอย่างโครงการสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 3. ศึกษาตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 4. การนำเสนองานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 5. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การประเมินตนเองด้วยแบบตรวจสอบรายการ |

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นำมาจัดแยก จำแนก จัดกลุ่ม จัดประเภท คำนวณค่า สรุป และนำเสนอให้อยู่ในรูปที่เหมาะสมการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล จำนวนข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะของข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน สามารถจัดประเภทข้อมูลได้ 4 ระดับ คือ

1. มาตรฐานบัญญัติ (nominal scale) เป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของที่จะวัด ตัวเลขที่แทนลักษณะไม่มีความหมายทางคณิตศาสตร์ เช่น (1) เพศชาย (2) เพศหญิง เป็นต้น

2. มาตรฐานจัดอันดับ (ordinal scale) เป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของเพื่อแทนอันดับความมากน้อย เช่น อันดับ 1 สุมาลี อันดับ 2 สมพล อันดับ 3 เสรี เป็นต้น

3. มาตรฐานตรรกาค (interval scale) เป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของที่ถูกวัดสามารถบอกทิศทางและปริมาณของความแตกต่างได้ ตัวเลขเหล่านี้จะมีช่วงห่างเท่าๆกัน ตลอดมาตร เช่น อรณุช ได้คะแนนสอบ 60 คะแนน นงนุช ได้คะแนนสอบ 30 คะแนน ไม่ได้หมายความว่าอรณุชจะมีความรู้เป็น 2 เท่าของนงนุชได้

4. มาตรการอัตราส่วน (ratio scale) เป็นการวัดที่สูงที่สุดเป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของที่ถูกวัดด้วยตัวเลขที่บอกทิศทางและปริมาณความแตกต่างได้ระยะห่างแต่ละหน่วยเท่ากันและมีศูนย์แท้ เช่น โต๊ะยาว 85 เซนติเมตร ถ้าโต๊ะยาว 0 เซนติเมตร ก็คือไม่มีความยาว

การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศตามขั้นตอนดังนี้

1. ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลที่รวบรวมมาให้มีความถูกต้องหรือใกล้เคียงกับข้อมูลที่ควรเป็น
2. การกำหนดรหัสแทนข้อมูล เพื่อความสะดวกในการจำแนกลักษณะข้อมูลไว้ใช้ในการประมวลผล เช่น (1) เพศชาย (2) เพศหญิง
3. การจำแนกข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ออกเป็นพวกหรือกลุ่มตามลักษณะที่เหมือนกันหรือคล้ายกัน
4. การบันทึกข้อมูลที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุง เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ในครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ** เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยจัดหมวดหมู่และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่างๆของข้อมูล โดยมีเทคนิคทางสถิติให้เลือกใช้ในการประเมิน โดยเสนอสถิติดังต่อไปนี้

1.1 ค่าร้อยละ (percent) เป็นการเปรียบเทียบของสิ่งที่สนใจศึกษากับจำนวนทั้งหมดโดยใช้ฐานเป็น 100 หรือสัดส่วนที่มีฐานเป็น 100

1.2 ค่าเฉลี่ย (average) แทนด้วยสัญลักษณ์ \bar{x} ซึ่งหาได้โดยการนำข้อมูลทุกค่ามารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด
$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

2. **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ** เป็นลักษณะของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ถูกรวบรวมจากเอกสาร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ข้อมูลที่เป็นการบันทึกจากเหตุการณ์ต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอาศัยการแปลความหรือตีความข้อมูล โดยไม่ต้องใช้สถิติในการแปลข้อมูล

ประเด็นสำหรับการอภิปรายการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ท่านคิดว่า การวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญต่อการประเมินโครงการมากน้อยเพียงใด
2. ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างไร

ประเด็นสำหรับการวิพากษ์เกี่ยวกับแนวคิดการประเมิน

1. สาเหตุใดจึงต้องมีการเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลให้เหมาะสมกับโครงการ
2. ความแตกต่างของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การประเมินผล

1. ประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมความร่วมมือของผู้เข้าร่วมอบรม
2. แจกตัวอย่างงานประเมินโครงการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบตรวจสอบรายการ
3. ประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และประเมินจากการโต้ตอบข้อความและคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม



ใบความรู้ที่ 4.1

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นำมาจัดแยก จำแนก จัดกลุ่ม จัดประเภท คำนวณค่า สรุป และนำเสนอให้อยู่ในรูปที่เหมาะสมการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล จำนวนข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะของข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน สามารถจัดประเภทข้อมูลได้ 4 ระดับ คือ

1. มาตรนามบัญญัติ (nominal scale) เป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของที่จะวัด ตัวเลขที่แทนลักษณะไม่มีความหมายทางคณิตศาสตร์ เช่น (1) เพศชาย (2) เพศหญิง เป็นต้น
2. มาตราจัดอันดับ (ordinal scale) เป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของเพื่อแทนอันดับความมากน้อย เช่น อันดับ 1 สุมาลี อันดับ 2 สมพล อันดับ 3 เสรี เป็นต้น
3. มาตราอันตรภาค (interval scale) เป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของที่ถูกวัดสามารถบอกทิศทางและปริมาณของความแตกต่างได้ ตัวเลขเหล่านี้จะมีช่วงห่างเท่าๆกัน ตลอดมาตร เช่น อรนุช ได้คะแนนสอบ 60 คะแนน นงนุช ได้คะแนนสอบ 30 คะแนน ไม่ได้หมายความว่าอรนุชจะมีความรู้เป็น 2 เท่าของนงนุชได้
4. มาตราวัดอัตราส่วน (ratio scale) เป็นการวัดที่สูงที่สุดเป็นการกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งของที่ถูกวัดด้วยตัวเลขที่บอกทิศทางและปริมาณความแตกต่างได้ระยะห่างแต่ละหน่วยเท่ากันและมีศูนย์แท้ เช่น โต๊ะยาว 85 เซนติเมตร ถ้าโต๊ะยาว 0 เซนติเมตร ก็คือไม่มีความยาว

การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลที่รวบรวมมาให้มีความถูกต้องหรือใกล้เคียงกับข้อมูลที่ควรเป็น
2. การกำหนดรหัสแทนข้อมูล เพื่อความสะดวกในการจำแนกลักษณะข้อมูลไว้ใช้ในการประมวลผล เช่น (1) เพศชาย (2) เพศหญิง
3. การจำแนกข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ออกเป็นพวกหรือกลุ่มตามลักษณะที่เหมือนกันหรือคล้ายกัน
4. การบันทึกข้อมูลที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุง เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ในครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ** เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยจัดหมวดหมู่และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่างๆของข้อมูล โดยมีเทคนิคทางสถิติให้เลือกใช้ในการประเมิน โดยเสนอสถิติดังต่อไปนี้

- 1.1 ค่าร้อยละ (percent) เป็นการเปรียบเทียบของสิ่งที่สนใจศึกษาทั้งจำนวนทั้งหมดโดยใช้ฐานเป็น 100 หรือสัดส่วนที่มีฐานเป็น 100

1.2 ค่าเฉลี่ย (average) แทนด้วยสัญลักษณ์ \bar{x} ซึ่งหาได้โดยการนำข้อมูลทุกค่ามารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด $\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นลักษณะของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ถูกรวบรวมจากเอกสาร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ข้อมูลที่เป็น การบันทึกจากเหตุการณ์ต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอาศัยการแลความหรือตีความข้อมูล โดยไม่ต้องใช้สถิติในการแปลข้อมูล

ใบงาน 1 : ศึกษากรณีตัวอย่างโครงการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล

ใบงาน 2 : จงแสดงมโนทัศน์ความคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ลงกระดาษ (Flipchart)

กิจกรรม 1: แบบตรวจสอบรายการการวิเคราะห์ข้อมูล

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน

| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|--------|--|-----|--------|
| 1.1 | ระบุนิธีการเก็บข้อมูล เทคนิคการติดตามผล การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล | | |
| 1.2 | ข้อมูลที่จัดเก็บรวบรวมจำเป็นต้องแยกประเภทของข้อมูล | | |
| 1.3 | จำแนกนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 3 เป็นการเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ | | |
| 1.4 | การกำหนดรหัสทำให้ง่ายต่อการจำแนกลักษณะข้อมูลแต่ละประเภท | | |
| 1.5 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้ค่าเฉลี่ยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล | | |
| 1.6 | การใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อบรรยายข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูล | | |
| 1.7 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหากระทำโดยการศึกษากลุ่มข้อมูลเฉพาะกลุ่มที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยทางสถิติพื้นฐาน | | |

หน่วยที่ 5

การรายงานผลและใช้ผลการประเมิน

สาระการเรียนรู้

การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำรายงานการประเมิน และการใช้ผลการประเมิน
3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงความสำคัญของการแปลผล และสรุปผลในการจัดทำรายงานประเมิน

เนื้อหาสาระ

| ลำดับ ที่ | หัวข้อ | กิจกรรม |
|--------------|-----------------------------------|-------------------------|
| 1 | การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน | การบรรยาย และการอภิปราย |

ระยะเวลาการอบรม 3 ชั่วโมง

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การบรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับการรายงานผลและ การใช้ผลการประเมิน
2. การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มระดมสมองในการเขียนรายงานการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ในอนาคต
3. การประเมินตนเองด้วยการทำแบบตรวจสอบรายการ

บทบาทผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม

| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|--|--|
| 1. บรรยายและอภิปรายในทัศนเกี่ยวกับรายงานผลและ การใช้ผลการประเมิน 2. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถาม เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยข้อคำถาม ดังนี้ - จากการทำปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกันในการเขียนรายงาน ผลและ การใช้ผลการประเมิน - ท่านควรเขียนรายงานผลการประเมินอย่างไร - ท่านสามารถนำรายงานผลการประเมินไปใช้ได้อย่างไร | 1. ฟังการบรรยาย และการอภิปรายเกี่ยวกับรายงานผล ร่วมกัน 2. ศึกษาตัวอย่างการเขียนรายงานผลการประเมินโครงการ และการนำผลการประเมินไปใช้ 3. ดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกันการจัดทำ รายงานการประเมิน 4. การนำเสนองานการจัดทำรายงานผลการประเมิน โครงการและนำเสนอการนำผลการประเมินไปใช้ |

| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|---|---|
| 3. โน้มน้ำให้ผู้เข้ารับการอบรมพูดคุยและอภิปรายร่วมกัน ให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการประเมินตนเอง | 5. การอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. การประเมินตนเองด้วยการทำแบบตรวจสอบรายการ |

1. การรายงานผลและการใช้ผลการประเมิน

การเขียนรายงานการประเมินเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินโครงการ ซึ่งผู้ประเมินต้องเรียบเรียงนำเสนอข้อมูลรายละเอียดทั้งหมดของการดำเนินโครงการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจใช้เป็นสารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือยุติการดำเนินโครงการ การนำเสนอผลการประเมินโครงการเป็นการให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องโครงการได้ใช้ผลประโยชน์จากการประเมิน

การนำเสนอผลการประเมินโครงการนิยมนำเสนอ 2 ลักษณะ คือ การนำเสนอด้วยปากเปล่า และการนำเสนอโดยการเขียนรายงานการประเมิน

1. การนำเสนอผลการประเมินด้วยวิธีปากเปล่า เป็นการนำเสนอโดยการรายงานผลต่อผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการเล่าด้วยปากเปล่า

ข้อดี รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์การใช้ผลการประเมิน สร้างความสนใจได้ และสามารถใช้เทคนิคการนำเสนอประกอบได้

ข้อเสีย เวลานำเสนอมีจำกัดต้องวางแผนล่วงหน้า มีปัญหาโต้แย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ประเมินและผู้ปฏิบัติงานโครงการ

2. การนำเสนอผลการประเมินโครงการโดยการเขียนรายงานประเมินโครงการเป็นการนำเสนอผลการประเมินโครงการที่เป็นลายลักษณ์อักษร ใช้ในการเผยแพร่และอ้างอิงได้

ข้อดี การเขียนรายงานการประเมินเป็นการนำเสนอผลการประเมินโครงการที่เป็นมาตรฐาน คงทนถาวร นำไปเผยแพร่อ้างอิงได้ สามารถเสนอรายละเอียดได้ชัดเจน

ข้อเสีย ใช้เวลานานในการเขียนรายงาน

2. หลักการเขียนรายงานการประเมินโครงการ

หลักการเขียนรายงานการประเมินโครงการ มีดังนี้

2.1) ความถูกต้อง รายงานผลการประเมินโครงการที่ดีควรนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องจะต้องไม่มีข้อผิดพลาดในเรื่องข้อเท็จจริง ไม่มีอคติ ไม่ใช้ถ้อยคำที่คลุมเครือ

2.2) ความรัดกุม เขียนให้สั้น ตรงประเด็น ไม่เยิ่นเย้อ

2.3) ความชัดเจน ไม่ใช้ถ้อยคำที่คลุมเครือ ไม่ใช้ภาษาบ้านหรือภาษาพูด

2.4) ความง่าย อ่านแล้วเข้าใจง่าย ใช้ประโยคง่ายๆต้องไม่สับสน

2.5) ความต่อเนื่อง เรียบเรียงความคิดให้เป็นระเบียบ เขียนอย่างมีเหตุผลและมีลำดับอย่างต่อเนื่อง

2.6) ความหลากหลาย การนำเสนอผลการวิเคราะห์จะต้องใช้วิธีการหลายอย่าง ไม่ใช่ข้อใดข้อหนึ่งซ้ำซาก

2.7) ความสำคัญ จะต้องเน้นประเด็นที่สำคัญที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3. โครงสร้างรายงานการประเมินโครงการ โครงสร้างรายงานการประเมินโครงการโดยทั่วไปจะประกอบด้วยสาระ 3 ส่วนใหญ่ คือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อเรื่อง และส่วนท้าย รายละเอียดโดยสรุป มีดังนี้

ส่วนนำ ประกอบด้วย ปกหน้า ปกใน บทสรุปสำหรับผู้บริหาร กิตติกรรมประกาศ สารบัญ สารบัญตาราง สารบัญภาพ

ส่วนเนื้อเรื่อง ประกอบด้วย

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมิน วัตถุประสงค์ ขอบเขตการประเมิน นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญของโครงการที่มุ่งประเมิน

- ความเป็นมาของโครงการ
 - วัตถุประสงค์ของโครงการ
 - เป้าหมายของโครงการ
 - บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง
 - วิธีดำเนินงาน
 - งบประมาณและแหล่งทรัพยากร
 - ผู้รับผิดชอบโครงการ
 - การติดตามประเมินโครงการ
- แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการประเมิน

แนวทางการประเมินภาพรวม

รูปแบบการประเมิน / ประเด็นการประเมิน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล / แหล่งข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์ในการประเมิน

บทที่ 4 ผลการประเมิน (นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน)

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ส่วนท้าย

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- สูตรสถิติต่างๆ
- ข้อมูลอื่นๆ

ประเด็นสำหรับการอภิปรายการรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน

1. ท่านคิดว่าการรายงานผลการประเมินมีความสำคัญต่อการประเมินโครงการอย่างไร
2. โปรดอธิบายวิธีการใช้ผลการประเมินต่อโครงการและหน่วยงานอย่างไร

การประเมินผล

1. ประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมอบรม
2. แจกตัวอย่างงานรายงานผลประเมินโครงการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตรวจสอบ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ
3. ประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และการได้ตอบข้อคำถามและคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม

ใบความรู้ที่ 5

การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน

1. การรายงานผลและการใช้ผลการประเมิน

การเขียนรายงานการประเมินเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินโครงการ ซึ่งผู้ประเมินต้องเรียบเรียงนำเสนอ ข้อมูลรายละเอียดทั้งหมดของการดำเนินโครงการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งโครงการหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจใช้เป็น สารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือยุติการดำเนินโครงการ การนำเสนอผล การประเมินโครงการเป็นการให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องโครงการได้ใช้ผลประโยชน์จากการประเมิน

การนำเสนอผลการประเมินโครงการนियมนำเสนอ 2 ลักษณะ คือ การนำเสนอด้วยปากเปล่า และการนำเสนอโดยการเขียนรายงานการประเมิน

1. การนำเสนอผลการประเมินด้วยวิธีปากเปล่า เป็นการนำเสนอโดยการรายงานผลต่อผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการเล่าด้วยปากเปล่า

ข้อดี รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์การใช้ผลการประเมิน สร้างความสนใจได้และสามารถใช้เทคนิคการนำเสนอประกอบได้

ข้อเสีย เวลานำเสนอมีจำกัดต้องวางแผนล่วงหน้า มีปัญหาโต้แย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ประเมิน และผู้ปฏิบัติงานโครงการ

2. การนำเสนอผลการประเมินโครงการโดยการเขียนรายงานประเมินโครงการเป็นการนำเสนอผลการประเมินโครงการที่เป็นลายลักษณ์อักษร ใช้ในการเผยแพร่และอ้างอิงได้

ข้อดี การเขียนรายงานการประเมินเป็นการนำเสนอผลการประเมินโครงการที่เป็นมาตรฐาน คงทนถาวร นำไปเผยแพร่อ้างอิงได้ สามารถเสนอรายละเอียดได้ชัดเจน

ข้อเสีย ใช้เวลานานในการเขียนรายงาน

2. หลักการเขียนรายงานการประเมินโครงการ

หลักการเขียนรายงานการประเมินโครงการ มีดังนี้

2.1) ความถูกต้อง รายงานผลการประเมินโครงการที่ดีควรนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องจะต้องไม่มีข้อผิดพลาดในเรื่องข้อเท็จจริง ไม่มีอคติ ไม่ใช่ถ้อยคำที่คลุมเครือ

2.2) ความรัดกุม เขียนให้สั้น ตรงประเด็น ไม่เยิ่นเย้อ

2.3) ความชัดเจน ไม่ใช่ถ้อยคำที่คลุมเครือ ไม่ใช่ภาษาบ้านหรือภาษาพูด

2.4) ความง่าย อ่านแล้วเข้าใจง่าย ใช้ประโยคง่าย ๆ ต้องไม่สับสน

2.5) ความต่อเนื่อง เรียบเรียงความคิดให้เป็นระเบียบ เขียนอย่างมีเหตุผลและมีลำดับอย่างต่อเนื่อง

2.6) ความหลากหลาย การนำเสนอผลการวิเคราะห์จะต้องใช้วิธีการหลายอย่าง ไม่ใช่อย่างเดียว

อย่างหนึ่งซ้ำซาก

2.7) ความสำคัญ จะต้องเน้นประเด็นที่สำคัญที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3. **โครงสร้างรายงานการประเมินโครงการ** โครงสร้างรายงานการประเมินโครงการโดยทั่วไปจะประกอบด้วยสาระ 3 ส่วนใหญ่ คือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อเรื่อง และส่วนท้าย รายละเอียดโดยสรุป มีดังนี้

ส่วนนำ ประกอบด้วย ปกหน้า ปกใน บทสรุปสำหรับผู้บริหาร กิตติกรรมประกาศ สารบัญ สารบัญตาราง สารบัญภาพ

ส่วนเนื้อเรื่อง ประกอบด้วย

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมิน วัตถุประสงค์ ขอบเขตการประเมิน นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญของโครงการที่มุ่งประเมิน

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| - ความเป็นมาของโครงการ | - วัตถุประสงค์ของโครงการ |
| - เป้าหมายของโครงการ | - บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง |
| - วิธีดำเนินงาน | - งบประมาณและแหล่งทรัพยากร |
| - ผู้รับผิดชอบโครงการ | - การติดตามประเมินโครงการ |
| แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ | - งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |

บทที่ 3 วิธีการประเมิน

แนวทางการประเมินภาพรวม

รูปแบบการประเมิน / ประเด็นการประเมิน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล / แหล่งข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์ในการประเมิน

บทที่ 4 ผลการประเมิน (นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน)

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ส่วนท้าย

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- สูตรสถิติต่างๆ
- ข้อมูลอื่นๆ

ใบงาน 1 : จงแสดงมโนทัศน์ความคิดของท่านเกี่ยวกับการรายงานผล และการใช้ผลการประเมินลง
กระดาษ (Flipchart)

กิจกรรม 1 แบบตรวจสอบรายการมโนทัศน์เกี่ยวกับการรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน

| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|--------|--|-----|--------|
| 1.1 | การเสนอเนื้อหาที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ตรงไปตรงมา และสมบูรณ์ | | |
| 1.2 | มีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นไปตามขั้นตอนและหลักการจัดเขียนรายงานผล | | |
| 1.3 | การเขียนใช้ประโยคควรเป็นประโยคที่ง่ายและสมบูรณ์ | | |
| 1.4 | การเขียนรายงานมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ | | |
| 1.5 | คำนิยามศัพท์เฉพาะ ทำให้เข้าใจโครงการได้มากขึ้น | | |
| 1.6 | การเขียนรายงานผลโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน | | |
| 1.7 | การนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผลต่อความน่าเชื่อถือของการรายงานผลโครงการ | | |
| 1.8 | การเสนอผลรายงานเป็นตอนก็ได้ไม่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกัน | | |
| 1.9 | การเสนอตารางวิเคราะห์ข้อมูลทุกประเภท มีหลักการเฉพาะในการจัดทำตารางนำเสนอ | | |
| 1.10 | การเขียนรายงานผลไม่ควรเขียนเรียงเป็นประเด็นตามตัวบ่งชี้แต่ควรเรียงตามวัตถุประสงค์ | | |
| 1.11 | การรายงานผลควรให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการด้วย | | |
| 1.12 | ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำรายงานผลการประเมินโครงการไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขหรือยุติโครงการหรือไม่ก็ได้ โดยผู้ประเมินมีหน้าที่รายงานผลเท่านั้นไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ | | |

หน่วยที่ 6

จรรยาบรรณการประเมิน

สาระการเรียนรู้

จรรยาบรรณการประเมิน

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณการประเมิน
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถใช้มาตรฐานการประเมิน
3. ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกถึงการประเมินโครงการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน

เนื้อหาสาระ

| ลำดับ ที่ | หัวข้อ | กิจกรรม |
|--------------|---------------------|-------------------------|
| 1 | จรรยาบรรณการประเมิน | การบรรยาย และการอภิปราย |

ระยะเวลาการอบรม 2 ชั่วโมง

กิจกรรมการเรียนรู้

1. การบรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน
2. ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มบทบาทสมมติเกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน
3. การประเมินตนเองด้วยการทำแบบตรวจสอบรายการ

บทบาทผู้ประเมินและผู้เข้ารับการอบรม

| ผู้ประเมิน | ผู้เข้ารับการอบรม |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. บรรยายและอภิปรายเกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน 2. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมด้วยการตั้งข้อซักถามคำถามเพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. โน้มน้าวผู้เข้ารับการอบรมพูดคุยและอภิปรายร่วมกัน ให้อิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน คอยชี้แนะให้คำปรึกษา 4. อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือแก่ผู้เข้ารับการอบรม 5. ให้อิสระแก่ผู้เข้ารับการอบรมในการประเมินตนเอง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ฟังคำบรรยายและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับจรรยาบรรณการประเมิน 2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างการทำ กิจกรรมการรับฟังการบรรยายและ อภิปราย 3. ศึกษากรณีตัวอย่างจรรยาบรรณการประเมิน 4. การประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำแบบตรวจสอบรายการ |

จรรยาบรรณการประเมิน

ผู้ประเมินมีบทบาทสำคัญในการประเมินโครงการ ดังนั้นผู้ประเมินนอกจากการมีความรู้ ทักษะด้านการประเมินแล้ว สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของนักประเมินคือ จรรยาบรรณของนักประเมิน เพราะการประเมินจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงการดำเนินงานประเมินที่มีความซื่อสัตย์ ความตรง ความเที่ยงธรรม ในการประเมินที่ช่วยให้ได้ผลการประเมินมีคุณค่า น่าเชื่อถือและสร้างความมั่นใจต่อการนำผลการประเมินไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักประเมินจึงควรได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและตระหนักต่อจรรยาบรรณในการประเมินโครงการ จรรยาบรรณของการประเมิน มีดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง เป็นกลาง โปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ รายงานสิ่งที่ค้นพบตามความเป็นจริงอย่างชัดเจน มีเหตุผลหลักฐานสนับสนุน และมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่ยอมให้อิทธิพลมาเบี่ยงเบนผลการประเมินผิดไปจากความจริง การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
2. ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของตนหรือหน่วยงาน
3. รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลและสถานศึกษาที่ได้รับระหว่างการตรวจเยี่ยมและการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างเคร่งครัด
4. ไม่รับและไม่เรียกร้องในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา
5. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยใช้ข้อมูลในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อสำนักงาน
6. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐานการประเมินที่กำหนด

จรรยาบรรณในการประเมินโครงการ ถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของนักประเมิน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานโครงการมีมาตรฐานและได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนั้น

ประเด็นสำหรับการอภิปรายการรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน

1. ท่านคิดว่าจรรยาบรรณการประเมินมีความสำคัญต่อการประเมินโครงการอย่างไร
2. โปรดอธิบายการนำจรรยาบรรณต่อการประเมินโครงการมาใช้ในหน่วยงานของท่านได้อย่างไร

การประเมินผล

1. ประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมอบรม
2. แจกใบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ
3. ประเมินการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และการได้ตอบข้อคำถามและคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม

ใบความรู้ที่ 6

จรรยาบรรณการประเมิน

จรรยาบรรณการประเมิน

ผู้ประเมินมีบทบาทสำคัญในการประเมินโครงการ ดังนั้นผู้ประเมินนอกจากการมีความรู้ ทักษะด้านการประเมินแล้ว สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของนักประเมินคือ จรรยาบรรณของนักประเมิน เพราะการประเมินจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงการดำเนินงานประเมินที่มีความซื่อสัตย์ ความตรง ความเที่ยงธรรม ในการประเมินที่ช่วยให้ได้ผลการประเมินมีคุณค่า น่าเชื่อถือและสร้างความมั่นใจต่อการนำผลการประเมินไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักประเมินจึงควรได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและตระหนักต่อจรรยาบรรณในการประเมินโครงการ จรรยาบรรณของการประเมิน มีดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง เป็นกลาง โปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ รายงานสิ่งที่ค้นพบตามความเป็นจริงอย่างชัดเจน มีเหตุผลหลักฐานสนับสนุน และมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ยอมให้อิทธิพลมาเบี่ยงเบนผลการประเมินผิดไปจากความจริง การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าการรายงานเท็จด้วย
2. ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของตนหรือหน่วยงาน
3. รักษาความลับของข้อมูลสารสนเทศส่วนบุคคลและสถานศึกษาที่ได้รับระหว่างการตรวจเยี่ยมและการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างเคร่งครัด
4. ไม่รับและไม่เรียกรับสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา
5. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยใช้ข้อมูลในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อสำนักงาน
6. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐานการประเมินที่กำหนด

จรรยาบรรณในการประเมินโครงการ ถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของนักประเมิน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานโครงการมีมาตรฐานและได้ผลการประเมินที่มีความถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนั้น

ใบงาน 1 : พิจารณากรณีตัวอย่างการประเมินโครงการตามจรรยาบรรณการประเมิน

กิจกรรม 1: แบบตรวจสอบรายการจรรยาบรรณการประเมิน

จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของท่าน

| ข้อที่ | ตรวจสอบรายการ | ใช่ | ไม่ใช่ |
|--------|---|-----|--------|
| 1.1 | การนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริงให้เป็นไปตามการประเมินโดยไม่ปกปิดสิ่งใด | | |
| 1.2 | การประเมินช่วงระยะเวลาที่กำหนดไม่มีการผ่อนผันตามการร้องขอจากหน่วยงานนั้นๆ | | |
| 1.3 | ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นของจรรยาบรรณการประเมิน | | |
| 1.4 | พรเทพ เป็นนักประเมินที่ดีมีความเกรงใจต่อผู้รับการประเมิน เขาจึงมักจะไปทานอาหารทุกครั้งที่หมดภาระกิจการประเมิน | | |
| 1.5 | การประเมินโครงการขยะใช้ได้ สมรพบว่า บางห้องเรียนไม่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ซึ่งสมรเกรงว่าจะทำให้เป็นเรื่องผิดใจกัน จึงได้ไม่เสนอรายงานข้อค้นพบนี้ไปในรายงานการประเมิน เพื่อรักษากัลยาณมิตรทางสังคม | | |



ภาคผนวก ง
ตัวอย่างฟรีเซ็นต์ชั้นประกอบการฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู

โดย
นางสาววาสนา ชูเชกโรจน์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการประเมิน
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดการประเมิน
evaluation approach

สาระการเรียนรู้

- 😊 แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (Logic model)
- 😊 แนวคิด CIPP model

แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (Logic model)

1. แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ Logic model

องค์ประกอบของการประเมินโครงการหรือ logic model ประกอบด้วย

- Input** ทรัพยากร
- Activity** กิจกรรมหรือการดำเนินการ
- Output** ผลผลิตหรือสิ่งที่ได้มาซึ่งตรงของกิจกรรมที่มีผลเชิงปริมาณ
- Outcome** ผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังในระยะยาว

แนวคิดโมเดลเชิงตรรกะ (Logic model)

แนวคิด CIPP model

แนวคิด CIPP model

- 1) การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) : C เป็นการประเมินเพื่อชี้แจงองค์ประกอบ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความจำเป็นของโครงการในการตรวจประเมินโครงการต่างๆ
- 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) : I เป็นการประเมินเพื่อชี้แจงองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโครงการ โดยปัจจัยที่ชี้แจงให้เกี่ยวข้องของวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น
- 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) : P เป็นการประเมินว่าการทำงานตามโครงการ เป็นอย่างไรโดยประเมินการทำงานตามแผนโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้
- 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) : P เป็นการประเมินถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อโครงการว่ามีลักษณะอย่างไร หรืองานที่กระทำไว้หรือไม่

 **การพัฒนาหลักสูตรสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินเชิงโครงการของครู**

โดย

นางสาววาสนา ฮุพทโรวิทช์
 รหัสพิเศษ ๖๖๖๖๖๖๖๖ สาขาวิชาทางการประเมิน
 สำนักทดสอบทางการศึกษาและวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล
 evaluation design and data collection

สาระการเรียนรู้

- ☺ คำถามการประเมิน
- ☺ คิวบ่งชี้ และเกณฑ์
- ☺ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- ☺ การสร้างเครื่องมือ
- ☺ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล
 evaluation design and data collection

1. คำถามการประเมิน หมายถึง การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการประเมินและคำถามที่ต้องการคำตอบว่าผู้เรียนการประเมินต้องการประเมินสิ่งใดในประเด็นอะไรบ้าง เพื่อใช้ในการประเมินในการตัดสินใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล
 evaluation design and data collection

ตัวอย่างการกำหนดประเด็นการประเมินจากวัตถุประสงค์โครงการ

| วัตถุประสงค์ของโครงการ | ประเด็นการประเมิน |
|---|---|
| 1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูชั้น ในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการวัดประเมินผล | 1. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ |
| | 2. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ |

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล
 evaluation design and data collection


2. คิวบ่งชี้ และเกณฑ์

การกำหนดคิวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นคิวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน กรณีคิวบ่งชี้ของสถานศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณธรรม และจริยธรรม

การออกแบบกรอบการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูล
 evaluation design and data collection

2. คิวบ่งชี้ และเกณฑ์

ลักษณะของคิวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวัด มีความตรง (validity) คือ บ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้แม่นยำ มีความตรงประเด็น มีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด มีความเที่ยง (reliability) คือ ค่าที่ได้จากการวัดจะมีความน่าเชื่อถือและคงที่ เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน



**การพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความสามารถ
ทางการประเมินโครงการของครู**

โดย
นางสาววราศยา ฐนภกรวิทย์
รศ.ชนิดิต ธรรมารัตนกุล สาขาวิชาทางการประเมิน
สำนักทดสอบทางการศึกษาและวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นำมาจัดแยก จำแนก จัดกลุ่ม จัดประเภท คำนวณค่า สรุป และนำเสนอให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูล จำนวนข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ** เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้โดยจัดหมวดหมู่และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่างๆของข้อมูล โดยหลักการของสถิติมีขั้นตอนที่ใช้ในการประเมิน โดยเสนอสถิติต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ค่าร้อยละ (percent) เป็นการเปรียบเทียบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับจำนวนทั้งหมดโดยให้ฐานเป็น 100 หรือสิ่งหนึ่งที่มีฐานเป็น 100

1.2 ค่าเฉลี่ย (average) แทนด้วยสัญลักษณ์ \bar{X} ซึ่งหาได้โดยการนำข้อมูลทุกค่ามารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด $\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$


การวิเคราะห์ข้อมูล

2. **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ** เป็นลักษณะของข้อมูลที่ไม่สามารถวัดเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ถูกรวบรวมจากเอกสาร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากคำสัมภาษณ์ ข้อมูลที่เป็นการบันทึกจากเหตุการณ์ต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอาศัยการตีความข้อมูล โดยไม่ต้องใช้สถิติในการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล



- การสัมภาษณ์
- การสังเกต
- การศึกษาเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น

 **การพัฒนาหลักสูตรสำหรับสร้างความสามารถทางการประเมินโครงการของครู**

โดย
นางสาววาสนา สุขทวีวิทย์
รหัสวิชา 5874130364 สาขาวิชาทางการประเมิน
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน
report and using evaluation utilization

สาระการเรียนรู้
☺ การรายงานผล
☺ การใช้ผลการประเมิน

การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน
report and using evaluation utilization

การนำเสนอผลการประเมินโครงการมีแนวทาง 2 ลักษณะ คือ การนำเสนอโดยปากเปล่า และการนำเสนอโดยการเขียนรายงานการประเมิน

1. การนำเสนอผลการประเมินด้วยวิธีปากเปล่า เป็นการนำเสนอโดยการรายงานผลต่อผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรด้วยวาจา โดยการช่วยนำเอกสาร

ข้อดี รวดเร็วและสะดวกในการใช้ผลการประเมิน อธิบายความเข้าใจและสามารถโต้ตอบในการนำเสนอประกอบได้

ข้อเสีย เวลานำเสนอจำกัดคือช่วงเวลาสั้นๆ มีโอกาสโต้แย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ประเมินและผู้ใช้โครงการโครงการ

การรายงานผล และการใช้ผลการประเมิน
report and using evaluation utilization

2. การนำเสนอผลการประเมินโครงการโดยการเขียนรายงานการประเมินโครงการ เป็นการนำเสนอผลการประเมินโครงการที่เป็นลายลักษณ์อักษร ใช้การเขียนและอ้างอิงได้ดี

ข้อดี การเขียนรายงานการประเมินเป็นการนำเสนอผลการประเมินโครงการที่เป็นมาตรฐาน คงทนถาวร นำไปเผยแพร่อ้างอิงได้ดี สามารถเสนอรายละเอียดได้ชัดเจน

ข้อเสีย ใช้เวลานานในการเขียนรายงาน

หลักการเขียนรายงานการประเมินโครงการ

2.21 ความถูกต้อง รายงานผลการประเมินโครงการที่ควรนำเสนอข้อมูลที่ถูกสื่อจะสื่อถึง ไม่มีหรือมีเพียงบางส่วนหรือเท็จจริง ไม่มีอคติ ไม่รีบร้อนคำตัดสินใดๆ



หลักการเขียนรายงานการประเมินโครงการ

2.21 ความถูกต้อง เขียนให้สั้น กระชับ เป็นระเบียบ





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|------------------------------|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล | วาสนา สุนทรวิทย์ |
| วันเดือนปีเกิด | 15 สิงหาคม 2520 |
| สถานที่เกิด | 48/2 ม.10 ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ตู้ไปรษณีย์ 70120 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 48/2 ม.10 ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ตู้ไปรษณีย์ 70120 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครูหัวหน้างานการจัดการเรียนการสอน |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนหอแซฟฟูปถัมภ์ เลขที่ 2 หมู่ 6 ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ตู้ไปรษณีย์ 73110 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2538 | ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนารีวิทยา จังหวัดราชบุรี |
| พ.ศ. 2542 | ระดับปริญญาตรี คุรุศาสตรบัณฑิต ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี |