

**ยุคที่ 7 ยุคแห่งการเป็นวิชาชีพของการประเมิน (The Age of Professionalization : 1973 – ปัจจุบัน)** ซึ่งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973 เป็นต้นมา การประเมินถือว่าเป็นศาสตร์ที่มีความเป็น ปึกแผ่น มีศัพท์เฉพาะศาสตร์ทางการประเมินโดยเฉพาะ มีองค์ความรู้ทางการประเมินในระดับ กระบวนทัศน์ โมเดลและทฤษฎี และมีวิธีการแสวงหาความรู้ด้านการประเมิน ศาสตร์แห่งการ ประเมินได้ผ่านยุคแห่งการแสวงเอกสิทธิ์มาแล้ว ทำให้การประเมินแตกต่างจากการวัดและการ ประเมินก็แตกต่างจากการวิจัยอย่างเด่นชัด มีสมาคมวิชาชีพทางการประเมิน เช่น American Evaluation Association มีวารสารทางการประเมินโดยเฉพาะ เช่น Educational Evaluation and Policy Analysis, Evaluation Review, New Directions for Program Evaluation, Studies in Evaluation เป็นต้น

ในด้านผู้ที่เป็นนักประเมินก็ต้องได้รับการอบรมเล่าเรียนมาโดยเฉพาะจากสถาบัน การศึกษาชั้นสูงหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มหาวิทยาลัยที่บุกเบิกการสร้างบัณฑิตทางการประเมิน โดยตรง เช่น University of Illinois, Stanford University, Boston College, UCLA, University of Minnesota และ Western Michigan University ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการสอนทางด้าน การประเมินทางการศึกษาเป็นสาขาวิชาเฉพาะ

## 2. ประวัติและพัฒนาการของการประเมินทางการศึกษาในประเทศไทย

(ประชุมสุข อาชาวำรุง : 2527; บุญชม ศรีสะอาด : 2520; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : 2527, อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541 :41- 47)

โบราณกาล มีการสอบทางธรรมของพระภิกษุตามวัด ตามระดับเปรียญประโยค ต่าง ๆ ในบวรพุทธศาสนาของไทย โดยการสอบปากเปล่า

2423 สมเด็จพระยาราชราชนุภาพ ผู้บังคับการทหารมหาดเล็กคิด (วางโครงการ) วิธีสอบไล่หนังสือไทยขึ้นให้ปรากฏว่าใครได้เรียนรู้ตลอดหลักสูตร โดยมี ประกาศนียบัตรเป็นสำคัญ

2427 จัดการสอบไล่หนังสือเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ชั้นประโยค 1 (เรียน 4 ปี ควรเทียบได้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4) ของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ สันนิษฐาน ว่าข้อสอบเป็น ข้อสอบแบบเรียงความและเป็นข้อสอบที่ครูออกเอง (Teacher Made Tests) วันศุกร์ เดือน 5 ขึ้น 12 ค่ำ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานรางวัล(ประกาศนียบัตร) แก่ผู้สอบไล่ได้ประโยค 1 รุ่นแรก

2433 ออกพระราชบัญญัติการสอบวิชาการ

2451 ตั้งกองสอบไล่วิชาการขึ้นที่กระทรวงธรรมการ

2454 หลักสูตรฉบับ พ.ศ. 2454 มีการสอบปากเปล่าและการอ่านฟังเสียง  
 สำเนียงเสนาะด้วยในชั้นมัธยมบริบูรณ์ชาย (ชั้นมัธยมปีที่ 8 หรือชั้น 12 แบบสากล)

2470 พระยามหาชนได้สร้างแบบสอบเขาวนั้ขึ้น เป็นครั้งแรกเรียกว่า “แบบ  
 ทดสอบเขาวนั้ของพระยามหาชน” ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับแบบทดสอบอาร์มี อัลฟา ของกองทัพบก  
 สหรัฐอเมริกา แสดงว่า ความรู้เรื่องการวัดผลการศึกษาของต่างประเทศเริ่มเข้ามามีบทบาทในการ  
 วัดผลการศึกษาของไทย โดยมีช่วงระยะเวลาห่างกันประมาณ 10 ปี

2478 หม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย ได้ดัดแปลงแบบสอบสแตนฟอร์ดบินเน็ต  
 (Stanford Binet) ให้เป็นภาษาไทย หลังจากที่แบบสอบและแบบวัดบินเน็ตเริ่มใช้ได้ประมาณ 30 ปี  
 และในปี พ.ศ. 2488 ก็ได้สร้างแบบสอบรูปทรงเรขาคณิตขึ้นทดสอบกับนิสิตจุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัยจำนวน 1,500 คน หม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย ใช้ข้อสอบแบบใหม่คือ ข้อสอบแบบปรนัย  
 ในการสอบได้ สิ้นปีการศึกษา ที่โรงเรียนกุฎีวิทยาลัย (มีนาคม 2478)

2479 ห้างนิพนธ์บรรณาการตีพิมพ์เผยแพร่หนังสือเรื่อง “วิธีวัดผลทางการศึกษา  
 และจิตวิทยา” เรียบเรียงโดยหม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย

2493 แผนกวิชาครุศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เปิด  
 สอนแบบสอบและมาตรฐานในโรงเรียน (Test and Measurement in School) เป็นรายวิชา 2  
 หน่วยกิตในหลักสูตรอนุปริญญาครุศาสตร์ ในปีเดียวกันคือ พ.ศ. 2493 รัฐบาลได้จัดตั้งหน่วยงาน  
 กลางขึ้นมาทำหน้าที่ประสานการรับความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกาซึ่งทำให้เกิดการประเมินผล  
 โครงการตามความช่วยเหลือที่ได้รับจากต่างประเทศ ซึ่งต่อมา พ.ศ. 2497 ให้ชื่อ “คณะกรรมการ  
 ดำเนินงานตามโครงการความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและวิชาการของสหรัฐอเมริกา (กศว.) และ  
 คณะกรรมการดังกล่าวได้รับการยกฐานะเป็นกรมวิเทศสหการ ในปี พ.ศ. 2506 โดยทำหน้าที่  
 ประการหนึ่งของกรมวิเทศสหการ คือ การประเมินผลโครงการความช่วยเหลือที่ได้รับจากต่าง  
 ประเทศ เพื่อเสนอหน่วยงานต่างประเทศซึ่งเป็นเจ้าของทุนได้พิจารณาให้ความช่วยเหลือต่อไป

2495 หลวงสวัสดิการศาสตร์พุทธ อธิบดีกรมวิสามัญศึกษา ตั้งกรรมการบัญญัติ  
 ศัพท์ทางครุศาสตร์ มีดร.กมล เกฬพิจิตร เป็นประธาน ได้บัญญัติศัพท์ด้านการสอนที่สำคัญ คือ  
 ทดสอบ ปรนัย อัดนัย ความถนัดเขาวนั้ ผลสัมฤทธิ์

2496 ได้เริ่มทดลองใช้ข้อสอบปรนัยกันขึ้นตลอดระบบของโรงเรียนที่โรงเรียน  
 เบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อาจารย์ไพบูลย์ รัตนมังคละ เป็นผู้เริ่มและอบรมครู  
 ประจำการให้รู้จักออกข้อสอบปรนัยเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2496 ดร.แนบ บุญสิทธิ สร้าง  
 แบบสอบความถนัดวิชาช่างให้กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการแนะแนวอาชีพ

2497 หน่วยแนะแนว โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้จัดการวัดเชาวน์นักเรียนโดยคัดแปลงแบบสอบ Kullmann- Anderson เป็นภาษาไทย กระทรวงศึกษาธิการ รับข้อเสนอแนะของรายงานการศึกษาและค้นคว้าเรื่องการวัดผลการศึกษาจากการประชุมอบรมครูใหญ่สังกัดกองโรงเรียนรัฐบาลและกองโรงเรียนราษฎร์ ที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสนให้ปรับปรุงแก้ไขวิธีสอบและให้คะแนน ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประมวลศึกษาพิเศษภาค 2 เพื่อใช้วิธีสอบแบบปรนัยบางวิชา

2498 ประชุมครูใหญ่ทั่วประเทศไทย ณ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เรื่องการพัฒนาการศึกษาแผนใหม่ โดยเน้นเรื่องวิธีการสอบข้อสอบไล่ (ทฤษฎีการออกข้อสอบแบบปรนัย) อาจารย์ไพบูลย์ รัตนมังคละ เป็นวิทยากรนำทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีรายงานการประชุมและตัวอย่างแบบสอบปรนัยพิมพ์ออกเผยแพร่อย่างละเอียดเป็นหนังสือชุด 4 เล่ม อาจารย์ประชุมสุข อชาวอำรุง นิเทศครูวิทยาศาสตร์ทั่วประเทศไทยให้ใช้เทคนิคการสอบวัดทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนกรมวิสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ ได้พิมพ์คู่มือครูเรื่องการสอบปรนัยเล่มแรก ชื่อ “หลักการทดสอบเบื้องต้น” โดย อาจารย์ไพบูลย์ รัตนมังคละ เป็นผู้เรียบเรียง หนา 165 หน้า

2499 พิมพ์เผยแพร่หนังสือตำราเรียน เรื่องการวัดผลการศึกษาล่มแรกสำหรับนิสิต นักศึกษาคูชื่อ “หลักและกลวิธีการวัดผลการศึกษาแผนใหม่” เรียบเรียงโดยอาจารย์ไพบูลย์ รัตนมังคละ ในปีเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ ได้ตั้งกรรมการสร้างแบบทดสอบเชาวน์ขึ้น โดยมี หม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย เป็นประธานกรรมการและยึดทฤษฎีของเทอร์สโตน (Thurstone) เป็นหลัก

2502 กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งสำนักงานทดสอบขึ้นที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร มีหม่อมหลวงดุษฎี ชุมสาย เป็นผู้อำนวยการสำนักงานในปีเดียวกันคือ พ.ศ. 2502 มีการจัดตั้งสำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากชื่อเดิมคือ “สำนักคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” มีการเริ่มการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้เกิดแรงปฏิบัติในการประเมินแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อสำนักงาน สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2508 วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร เปิดหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและประเมินผลการศึกษา

2511 แผนกวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดห้องสมุดแบบสอบ เริ่มสะสมแบบสอบมาตรฐานที่สำคัญ ๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ ในปีเดียวกันกรรมการฝึกหัดครู ได้ยกฐานะงานสร้างแบบสอบมาตรฐานของสำนักทดสอบ ขึ้นเป็นโครงการหนึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ

2513 ดร.ชวาล แพร์ตันกุล ได้สร้างแบบสอบมาตรฐานชุดแรก พร้อมกับเกณฑ์ปกติระดับชาติ (National Norm) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ได้สำเร็จโดยเป็นแบบสอบสำหรับวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนจำนวน 23 ฉบับ และสำหรับวัดความถนัดทางการเรียนอีก 7 ฉบับ นับว่าเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การศึกษาของชาติที่สร้างแบบสอบมาตรฐานระดับชาติโดยคณาจารย์ไทย ในปีเดียวกัน พวงทอง ไสยวรรณ สร้างเกณฑ์ประเมินผลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเพื่อรับรองวิทยฐานะและการเปรียบเทียบคุณภาพ

2515 สภาการศึกษาแห่งชาติ ตั้งกรรมการสร้างแบบทดสอบคัดเลือกนิสิตนักศึกษาเข้ามหาวิทยาลัยร่วมกันมีศาสตราจารย์ ดร.ประชุมสุข อาชวอำรุง เป็นประธานได้วางแผนเต็มรูปทดลองสร้างแบบสอบมาตรฐาน 4 ฉบับ และปรับปรุงการออกข้อสอบสัมฤทธิ์ผลวิชาต่าง ๆ คือ

1. แบบสอบความถนัดทางวิชาการทั่วไป (Scholastic Aptitude Test) มี ดร.วิลาส สิงห์วิสัย เป็นประธาน
2. แบบสอบความถนัดพิเศษ (Special Aptitude Test) ศาสตราจารย์ ดร.ประชุมสุข อาชวอำรุง เป็นประธาน
3. แบบความสนใจในการเลือกวิชาชีพ มีรองศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ ปทุมราช เป็นประธาน
4. แบบสอบบุคลิกภาพและลักษณะทางสังคม มีศาสตราจารย์ ดร.ประชุมสุข อาชวอำรุง เป็นประธาน และโครงการปรับปรุงแบบสอบสัมฤทธิ์ผลวิชาต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการสอบคัดเลือกเป็นผู้ออก โดยมีศาสตราจารย์ ดร.อุบล เรียงสุวรรณ เป็นประธาน

ในปีเดียวกัน (4-5 กุมภาพันธ์ 2515) สำนักทดสอบทางการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร (ปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร) โดยมี ดร.ชวาล แพร์ตันกุล เป็นหัวหน้าสำนัก ได้จัดการประชุมทางวิชาการเรื่อง การวัดผลการศึกษาเป็นครั้งแรก โดยมีครูอาจารย์ทุกระดับทั่วประเทศเข้าร่วมประชุม มากกว่า 2,400 คน

2516 สภาการศึกษาแห่งชาติจัดประชุมคณะกรรมการออกข้อสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ทุกสาขาวิชาเป็นครั้งแรกที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เทคนิคการออกข้อสอบวิชาต่าง ๆ

2517 สำนักทดสอบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ร่วมกับกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และยูซอม สร้างแบบสอบชุด สำหรับคัดสรรจำแนกประเภทอาชีพ ประกอบด้วยแบบสอบ 3 ประเภทคือ แบบสำรวจความสนใจเกี่ยวกับอาชีพ แบบสอบความรู้เกี่ยวกับอาชีพแบบสอบความถนัด

2519 คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ทดลองสร้างเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินผลตนเอง เกี่ยวกับการสอบและสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย

2522 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เปิดหลักสูตรครุศาสตร์คุณวุฒิ บัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

2524 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กระจายอำนาจการประเมินผลการเรียนให้โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2521

2526 สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ เริ่มประเมินคุณภาพทางการศึกษา (National Assessment) โดยประเมินทุก 2 ปี เริ่มประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับประถมศึกษา (ป.6) ในปีการศึกษา 2526 และได้เริ่มประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (ม.3 และ ม.6) ในปีการศึกษา 2527

2527 เมื่อวันที่ 3-5 เมษายน 2527 กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดการสัมมนาและ นิทรรศการ เรื่อง 100 ปี ของการทดสอบเพื่อเทอดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้า อยู่หัว ที่ทรงมีพระราชกรณียกิจ ในการทดสอบการวัดและประเมินผล ตลอดจนเพื่อประมวลสาระ สำคัญของการวัดเชาวน์ปัญญาและความถนัดและการวัดผลสัมฤทธิ์และการวัดด้านจิต อารมณ์ ซึ่งสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จเป็นองค์ประธานเปิดสัมมนา ณ หอประชุมใหญ่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 1.5 จุดหมาย บทบาท และหน้าที่ของการประเมิน

จุดหมายของการประเมินมีเพียงประการเดียวคือ ประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งเป็นการตอบคำถามเชิงประเมินที่สำคัญ ในขณะที่บทบาทของการประเมิน จะหมายถึงการนำคำตอบเชิงประเมินที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

การประเมินอย่างเป็นทางการ (Formal Evaluation) มีบทบาทสำคัญในทางการศึกษา หลายประการ คือ

1. เพื่อเป็นสารสนเทศ สำหรับการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย
2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
3. เพื่อประเมินหลักสูตร
4. เพื่อรับรองวิทยฐานะสถานศึกษา
5. เพื่อปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและ โปรแกรมการศึกษา

สคริฟเวน (Scriven) เป็นบุคคลแรกที่เสนอให้จำแนกการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อนำผลประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการ

ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เพื่อแสดงถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในอนาคต

นอกจากนี้การประเมินยังมีหน้าที่ในทางจิตวิทยาและสังคม กล่าวคือเป็นการประเมินเพื่อเพิ่มความระมัดระวังหรือเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้เกิดขึ้นกับผู้ถูกประเมิน ถ้าผู้ถูกประเมินทราบล่วงหน้าว่าจะถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินจะต้องเพิ่มความระมัดระวังหรือมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นย่อมนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ประการสุดท้าย การประเมินมีหน้าที่ในด้านการบริหาร กล่าวคือ โดยปกติผู้มีตำแหน่งสูงกว่าก็จะประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบและการตัดสินใจในทางบริหารบุคคลต่าง ๆ

โดยสรุป การประเมินมีหน้าที่อย่างน้อย 4 ประการ คือ การประเมินความก้าวหน้าเพื่อการปรับปรุงพัฒนา การประเมินรวมสรุปเพื่อแสดงผลสำเร็จหรือไม่สำเร็จของการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในอนาคต การประเมินในเชิงจิตวิทยาและสังคม ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อเพิ่มความระมัดระวังหรือเพิ่มแรงจูงใจในการดำเนินงาน และการประเมินเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารต่าง ๆ

(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ , 2541 : 63 – 65)

### 1.6 ทฤษฎีการประเมิน

การพัฒนาศาสตร์แขนงใดก็ตาม ต้องมีการสร้างองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาทฤษฎีและกฎเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ถ้าฟังก์ชันสังเกตและสรุปผลจากข้อมูลหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ยังเป็นสิ่งที่ไม่เพียงพอจะต้องหยั่งรากลงลึกสู่การสรุปเป็นหลักการ/ทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์โดยทั่วไป เพราะทฤษฎีที่ดีย่อมสามารถพัฒนาเป็นแนวทางที่ดีของการปฏิบัติในสถานการณ์เฉพาะต่าง ๆ ได้ ปฏิบัติการที่ไร้ทฤษฎีรองรับมีลักษณะคล้ายการทำงานแบบสุ่มเสี่ยงตามอำเภอใจ จึงเปรียบเสมือนเป็นการกระทำที่ไร้วิญญานและจุดหมาย

การสร้างทฤษฎีการประเมินควรเริ่มต้นด้วยการสังเกตข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ทางการประเมินและใช้จินตนาการให้กว้างไกลออกไป เพื่อเชื่อมโยงและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ของการประเมิน ทำการวิเคราะห์แบบแผนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ว่ามีอะไรเกิดขึ้น ลองตั้งสมมติฐานว่า ปรากฏการณ์นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ดำเนินไปอย่างไรและก่อให้เกิดผลอะไรขึ้นมา

เมื่อสังเกตถึงปัญหาและความแตกต่างระหว่างเหตุการณ์ แบบแผนกิจกรรมและกระบวนการทางการประเมิน การใช้จินตนาการสร้างสรรค์จะช่วยนำไปสู่การสร้างแนวคิด

มโนทัศน์ หลักการ แนวทางการประเมินที่พึงประสงค์ การวิเคราะห์ให้เห็นว่าแนวทางแห่งการสร้างสรรค์นั้น มีความเหมือนต่างจากแนวคิดหรือหลักการอื่นอย่างไร ลองตั้งชื่อปรากฏการณ์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ แนวทางการประเมินนั้น บนพื้นฐานของเงื่อนไข ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินบางประการ เพื่อจัดทำเป็นรูปแบบและคำอธิบาย

ทฤษฎีใดก็ตาม ควรมีลักษณะของความเป็นวิทยาศาสตร์ โดยมีจุดหมายอยู่ที่การอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างข้อเท็จจริง เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งควรมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

- 1) ความเป็นปรนัย (Objectivity) มีลักษณะที่เป็นกลาง ปลอดจากอคติหรือความลำเอียงส่วนตัว
- 2) มีความเที่ยง (Reliability) สามารถอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างคงเส้นคงวา และควรสอดคล้องกับทฤษฎีหลักอื่น ๆ
- 3) มีโครงสร้างที่เป็นระบบ (Systematic Structure) ส่วนต่าง ๆ ของทฤษฎีมีความสอดคล้องและรองรับกัน ทั้งในระดับการบรรยาย (Descriptive Level) และระดับการอธิบาย (Explanatory Level) เหตุการณ์ต่าง ๆ
- 4) สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย (Comprehensiveness) ครอบคลุมมโนทัศน์ จำนวนจำกัดแต่มีความเพียงพอที่จะใช้ในการทำความเข้าใจ ทำนายและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ
- 5) มีนัยทั่วไป (Generality) ความเป็นนามธรรมของทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงรูปธรรมของเหตุการณ์เฉพาะต่าง ๆ ได้

ในการพัฒนาทฤษฎีการประเมินควรมีลักษณะความเป็นวิทยาศาสตร์ตามเกณฑ์ดังกล่าว เพราะการประเมินจัดได้ว่าเป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์แขนงหนึ่ง แต่มีลักษณะพิเศษของบูรณาการทางด้านศิลปศาสตร์ และปรัชญาร่วมอยู่ด้วย ฉะนั้นจึงอาจจำแนกทฤษฎีการประเมินตามแหล่งที่มาของทฤษฎีได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ วิธีวิทยาของทฤษฎี (Methodology of Theory) กับเนื้อหาของทฤษฎี (Content of Theory) ซึ่งมีแหล่งที่มาจากการสังเกตศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลทางด้านศึกษาศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

ทฤษฎีการประเมินควรให้คุณค่าในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) เป็นศูนย์กลางของแนวคิดทางการประเมิน ทฤษฎีการประเมินควรเป็นแหล่งรวมแนวคิดหรือหลักการทางการประเมิน ที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริงทางการประเมินที่ได้จากการสังเกตหรืออาจเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากมโนทัศน์ใหม่ที่สมเหตุสมผลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมิน

2) อธิบายธรรมชาติของการประเมิน ทฤษฎีการประเมินควรอธิบายปรากฏการณ์ของการประเมินในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เช่น เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการประเมิน บทบาทของการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับสังคม เป็นต้น

3) แนะนำแนวทางการประเมินที่เหมาะสม ทฤษฎีการประเมินควรเสนอแนะแนวทางการประเมินที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น วิธีการ รูปแบบ การกำหนดคุณค่า เป็นต้น รวมทั้งการทำนายผลสำเร็จของการประเมิน

4) นำไปสู่การพัฒนาความรู้ใหม่ทฤษฎีการประเมินที่ตีความจุดประกายไฟที่ให้แสงสว่างอันนำไปสู่การขยายและพัฒนาความรู้ใหม่หรือกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ

### สรุป

ทฤษฎีการประเมินเป็นองค์ความรู้ที่มีนัยทั่วไปที่สามารถใช้ทำความเข้าใจ บรรยาย อธิบาย เสนอแนะหรือทำนายปรากฏการณ์ของการประเมินในสถานการณ์เฉพาะต่าง ๆ ทฤษฎีการประเมินควรให้คุณค่าของการเป็นศูนย์กลางของแนวคิดของการประเมิน อธิบายธรรมชาติของการประเมินและแนวทางการประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

ทฤษฎีการประเมินเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์และแนวคิดที่คิดว่าสมเหตุสมผล ณ เวลานั้น แต่ยังมีสิ่งถาวร จึงย่อมต้องการการปรับปรุงและพัฒนาสืบต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี , 2545 : 50 – 54)

### 1.7 ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน (A Theory of Evaluation Models)

โมเดลหรือรูปแบบการประเมินเป็นแนวทางรูปธรรมตามสภาพจริงที่ถ่ายโยงระบบความสัมพันธ์มาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีการประเมินสู่แผนการปฏิบัติการทางการประเมิน รูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบจึงมีที่มาจากพื้นฐานทางปรัชญาและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แตกต่างกัน นักประเมินจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงรากฐานของแต่ละรูปแบบ เพื่อจะได้เลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพหรือทำการพัฒนารูปแบบใหม่ขึ้นมาใช้ได้เหมาะสม

นักทฤษฎีการประเมินมีปรัชญาการประเมินที่แตกต่างกัน พื้นฐานความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมิน กับมาตรการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมินยังผลให้มีการสร้าง โมเดล / รูปแบบของการประเมินหรือแนวทางการประเมินในลักษณะที่แตกต่างกันไป

ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ ข้อตกลงที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินหรือ “ประเมินทำไม” โดยสามารถจัดเป็นแนวคิดที่สำคัญ 2 ข้อ คือ การประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation) กับการประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่า (Value – Oriented Evaluation) ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านนิยามของการประเมินบทบาทของนักประเมินและผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจคุณค่า

## 1. การประเมินเน้นการตัดสินใจ (Decision – Oriented Evaluation)

การประเมินที่เน้นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางการบริหาร มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการประเมินดังนี้

### 1.1 ความหมายของการประเมิน

การประเมิน เป็นการระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์นั้น ๆ

นักทฤษฎีการประเมินที่มีความเชื่อในแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่

ไทเลอร์ (Tyler, 1950) การประเมินเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง “สิ่งที่เป็นอย่างจริง” (What is) กับ “สิ่งที่ควรเป็น” (What should be) และการใช้ข้อมูลความไม่สอดคล้องเป็นหลักในการตัดสินใจสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร

โปรวัส (Provus, 1971) การประเมินการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติตามที่วางแผนกับการปฏิบัติที่เป็นจริง และผลลัพธ์ที่คาดหวังตามแผนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ความสอดคล้อง / ไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นแสดงถึงข้อดี / ข้อเสียของโครงการ

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) การประเมินเป็นการกำหนดปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

### 1.2 บทบาทของนักประเมิน

บทบาทสำคัญของนักประเมิน คือ การตอบสนองความต้องการสารสนเทศของผู้บริหาร โดยขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการกำหนดบริบทของการตัดสินใจและเกณฑ์การตัดสินใจสำเร็จของโครงการ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) และสแต็ก (Stake, 1976) ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่านักประเมินไม่ควรเข้าไปมีส่วนในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหาร เพราะจะทำให้เสียความเป็นกลางในการประเมิน ฉะนั้นผู้ประเมินจึงควรมีบทบาทเพียงเสนอสารสนเทศจากผู้เกี่ยวข้องรอบด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

### 1.3 ผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจคุณค่า

ผู้บริหารควรเป็นผู้ตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยอาศัยสารสนเทศที่ได้จากการประเมินเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม จึงควรตัดสินใจคุณค่าของสิ่งเหล่านั้นด้วยตนเอง

## 2. การประเมินเน้นการตัดสินใจคุณค่า (Value – Oriented Evaluation)

การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการประเมินดังนี้

## 2.1 ความหมายของการประเมิน

การประเมินเป็นกระบวนการที่นักประเมินตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน นักทฤษฎีการประเมินที่มีความเชื่อตามแนวทางที่สำคัญได้แก่ สคริฟเวน (Scriven, 1967); วอร์ธเทน และเซนเดอร์ (Worthen and Sanders, 1973); เฮาส์ (House, 1978); คูลีย์และลอห์นเนส (Cooley and Lohnes, 1976); กูบาและลินคอล์น (Guba and Lincoln, 1981) เป็นต้น

## 2.2 บทบาทของนักประเมิน

สคริฟเวน (Scriven) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของนักประเมิน คือ การตัดสินคุณค่า ถ้านักประเมินไม่ได้มีส่วนในกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ถือว่ายังไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้สคริฟเวนยังเน้นว่าต้องตัดสินคุณค่าที่แท้จริงทั้งหมด ไม่เพียงแต่คุณค่าของผลที่คาดหวังไว้เท่านั้น แต่จะต้องครอบคลุมถึงคุณค่าของผลที่มีได้คาดหวังด้วย

## 2.3 ผู้รับผิดชอบในการตัดสินคุณค่า

สคริฟเวน (Scriven, 1976) คูลีย์และลอห์นเนส (Cooley and Lohnes, 1976) ต่างเสนอแนวคิดที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อได้ว่านักบริหารมีความสามารถเหนือกว่านักประเมิน ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยให้เหตุผลว่า การตัดสินใจของนักบริหารในทางปฏิบัติทั่วไป มักจะมีแรงกดดันทั้งจากภายนอกและภายใน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จึงอาจละเลยประเด็นสำคัญของการประเมินในบางประเด็นได้ ดังนั้นถ้าปล่อยให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการประเมินและสั่งการ อาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดี นอกจากนี้เฮาส์ (House, 1978) ได้วิจารณ์ว่าแนวทางของ Decision-Oriented Evaluation เป็นความคิดของพวกอนุรักษนิยมที่พยายามรักษาสถานะการเดิมมากกว่าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ จึงทำให้การประเมินสนองตอบตามความต้องการของผู้บริหาร แต่ไม่สนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสังคม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545 : 103 – 109)

## 1.8 ทฤษฎีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (A Theory of Evaluation Utilization)

เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน การนำสารสนเทศจากการประเมินไปใช้ประโยชน์มีได้หลายรูปแบบ ดังเช่น ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน นำไปใช้สนับสนุนขั้นตอนการตัดสินใจ การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผลไปใช้ได้แก่ การประเมินที่สามารถสนองตอบความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง นักประเมินจำเป็นต้องแสดงบทบาททางการประเมินและ บทบาททางการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจการประเมิน ผลการประเมินและประสานการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

กระบวนการประเมินประกอบด้วย การวางแผน ดำเนินการ จัดทำรายงาน และ เผยแพร่สารสนเทศของการประเมิน การประเมินมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การดำเนินการให้ได้ผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ผลการประเมินจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินและก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมา

การเผยแพร่สารสนเทศของการประเมินถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร นักประเมินจึงจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถวางกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ เพื่อหาช่องทางการแพร่กระจายสารสนเทศไปสู่ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ด้วยการคัดเลือกประเภท รูปแบบและการนำเสนอรายงานการประเมินที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์มีได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual Use) ผลการประเมินอาจช่วยจุดประกายความคิดของผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมินมากขึ้น การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate Use) ผลการประเมินอาจถูกใช้เพื่อสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้แนวทางนโยบายที่เลือกใช้นั้นหนักและความชอบธรรมยิ่งขึ้น การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Use) ผลการประเมินอาจถูกใช้เพื่อช่วยติดตามกำกับหรือควบคุมการประเมินว่าได้มีการทำตามแนวทาง ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานประเมินนั้นมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น และ การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Use) ผลการประเมินอาจถูกนำไปใช้โดยตรงในทางปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขทำให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามมา การใช้ผลการประเมินสามารถส่งผลกระทบต่อการกระทำหรือการดำเนินงานทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ วิธีดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับขององค์การ โครงสร้างขององค์การและวัฒนธรรมขององค์การ

การทำให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ลักษณะของการประเมิน (Characteristic of the Evaluation) และลักษณะของบริบทขององค์กรและผู้เกี่ยวข้อง (Characteristic of Organizational Context) ลักษณะของการประเมินที่ช่วยส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน ประกอบด้วยกระบวนการประเมินที่ตรงประเด็น (Relevance) วิธีการประเมินมีคุณภาพ (Quality) ผลการประเมินที่มีข้อค้นพบสนองความต้องการ (Responsiveness) มีกลยุทธ์ของการเผยแพร่ (Dissemination Strategies) ผู้ประเมินมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) และมีทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ส่วนลักษณะของบริบทขององค์กรและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการเมือง เศรษฐกิจและลักษณะการตัดสินใจที่ต้องการ รวมทั้งลักษณะของผู้เกี่ยวข้องด้านทัศนคติต่อการประเมิน ความผูกพันกับการประเมินและความต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมิน

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ได้แก่ การทำการประเมินที่สามารถสนองตอบความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง นักประเมินจำเป็นต้องแสดงบทบาททางการประเมิน (Evaluation Role) และบทบาททางการศึกษา (Educational Role) ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบมีความรู้เชิงประเมิน มีส่วนร่วมทางการประเมิน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการรับรู้ เข้าใจผลการประเมินและช่วยประสานการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการวางแผน ดำเนินงาน จัดทำรายงาน เผยแพร่สารสนเทศทางการประเมิน และการใช้ผลการประเมิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อมาหลังจากการใช้ผลการประเมิน

กระบวนการประเมินมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวางแผนและเจรจาเพื่อกำหนดคำถามการประเมินและวิธีการประเมิน การดำเนินงานประเมินด้วยการสร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานเพื่อเผยแพร่ผลการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

การเผยแพร่สารสนเทศจากการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกลยุทธ์โดยการระบุความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง สร้างการมีส่วนร่วมในการประเมิน เน้นการเผยแพร่สารสนเทศที่สนองความต้องการของผู้ใช้และมีเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม

ผลการประเมิน อาจนำไปสู่การใช้ผลหรือไม่ใช้ผลการประเมินก็ได้ ในกรณีที่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ สามารถเกิดการใช้ได้ 2 ระดับที่มีความสัมพันธ์กันคือ การใช้ในระยะแรกเป็นการใช้ในเชิงความคิด ทำให้เกิดความกระฉ่าง ความเข้าใจและการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน การใช้ในระยะต่อมาเป็นการใช้ในเชิงปฏิบัติการซึ่งอาจเกิดขึ้นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือส่วนผสมของ 3 รูปแบบ ได้แก่ การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ และ การใช้ในเชิงปฏิบัติ อันทำให้เกิดผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงที่ตามมา

1. การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual Use) หมายถึง ผลการประเมินให้ข้อมูลข่าวสารให้แสงสว่างทางปัญญาที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้นำไปสู่การตัดสินใจโดยตรงต่อแผนงาน / โครงการ / งาน เช่น ผู้บริหารได้ประโยชน์จากการประเมินทำให้รู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน รู้สภาพปัญหาดีขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งสามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ผลการประเมินจึงสามารถทำให้เกิดผลในเชิงความคิด สร้างความคิดใหม่ เมื่อสะสมมาก ๆ เข้าอาจนำไปสู่ผลในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Impact) เกี่ยวกับแผนงาน / โครงการ / งาน อันอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดลำดับความสำคัญใหม่ การประเมินโครงการทางสังคมสามารถช่วยผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง

เข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมดีขึ้น การใช้สารสนเทศจากการประเมินในลักษณะนี้ทำให้เกิดความกระจ่าง ความเข้าใจและการเรียนรู้ จึงไม่ควรถูกมองข้าม

## 2. การใช้ในเชิงปฏิบัติการสามารถเกิดขึ้นได้ 3 รูปแบบดังนี้

1) การใช้เชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate Use) เป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อเป็นเหตุผลสนับสนุนหรือยืนยันแนวทางการตัดสินใจที่ได้กระทำไว้ก่อนหน้าผลการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้นเพื่อนำผลมาใช้ยืนยันผลการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย

2) การใช้เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องช่วยในการติดตามกำกับหรือควบคุมการประเมินเพื่อแสดงว่าการประเมินได้ดำเนินไปตามแนวทางและระเบียบขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ในลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำผลไปใช้ปฏิบัติโดยตรง เป็นการใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน จึงอาจไม่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน / โครงการ / งาน เช่น การใช้สารสนเทศของการประเมินโดยผู้ตรวจสอบหรือคณะกรรมการกำกับการประเมิน เป็นต้น

3) การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Use) การใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือช่วยในการลงมือปฏิบัติดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปได้หลายลักษณะ เช่น เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหรือปรับแผนงาน ออกแบบโครงการ ปรับเปลี่ยน วิธีดำเนินงาน ปฏิบัติการ แก้ไขปัญหา ชุมติ / ปรับเปลี่ยน / ขยายโครงการ เป็นต้น การใช้ในลักษณะนี้จึงอาจส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงปรัชญา วิสัยทัศน์องค์กร โครงสร้างองค์กร / หลักการ / ทฤษฎีของโครงการ ทรัพยากร การดำเนินงานและอนาคตของแผนงาน / โครงการ / งาน

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน (Factors Affecting Utilization)

มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์จากการศึกษา และค้นคว้า วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลการประเมิน สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการ ใช้ผลการประเมินได้ดังนี้

#### 1. กระบวนการประเมิน

##### 1.1 ประเมินได้ตรงประเด็น (Relevance)

มีการกำหนดคำถามหรือประเด็นสำคัญของการประเมินได้สอดคล้องกับความต้องการใช้สารสนเทศของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสนใจติดตามการประเมินและช่วยเพิ่มโอกาสของการนำผลการประเมินไปใช้

##### 1.2 วิธีการประเมินมีคุณภาพ (Quality)

เลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสม มีการควบคุมคุณภาพของการเก็บรวบรวม

ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมมีผลต่อความน่าเชื่อถือของการประเมิน อันจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้

## 2. ผลการประเมิน

### 2.1 ข้อค้นพบสนองความต้องการ (Responsiveness)

ในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ผลการประเมินเป็นปัจจัยนำเข้าอย่างหนึ่งที่ต้องนำไปพิจารณาพร้อมกับปัจจัยอื่น ๆ ถ้าผลการประเมินสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้บริหารได้ดีจะช่วยเพิ่มโอกาสของการใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง

### 2.2 ข้อค้นพบมีความถูกต้อง (Accuracy)

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร จะต้องมีคุณภาพในด้านความถูกต้องเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ทันเวลา (Timely) ปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงทางบวกต่อการนำผลการประเมินไปใช้

### 2.3 เทคนิคการเผยแพร่

ควรมีการระบุผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และผู้อยู่ในข่ายการใช้ผลการประเมินเพื่อกำหนดปริมาณและความถี่ของการสื่อสารระหว่างนักประเมินกับผู้เกี่ยวข้อง วิธีการเผยแพร่ที่สามารถสร้างความสนใจในข้อค้นพบมีส่วนช่วยส่งเสริมการใช้สารสนเทศจากการประเมินทั้งระหว่างการประเมินและหลังสิ้นสุดการประเมิน

## 3. คุณลักษณะของผู้ประเมิน

### 3.1 ความน่าเชื่อถือ (Credibility)

ถ้าผู้ประเมินมีลักษณะที่น่าเชื่อถือ อันประกอบด้วยมีความเชี่ยวชาญทางการประเมิน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินให้สนองตอบความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง มีใจเป็นธรรม ไม่อคติ คุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน

### 3.2 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

นักประเมินจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถเจรจาประสานงาน มีมนุษยสัมพันธ์เชิงวิชาชีพในระดับที่เหมาะสมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ข้อมมีผลทางบวกต่อการนำผลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง

#### 4. สภาพแวดล้อมขององค์การ

##### 4.1 บรรยากาศทางการเมืองขององค์การ (Political Climate)

สภาพทางการเมืองขององค์การ / หน่วยงาน มีผลต่อการใช้สารสนเทศจากการประเมินผล การประเมินมีแนวโน้มสูงที่จะถูกนำไปใช้ทั้งในระดับบุคคล องค์การหรือระดับที่สูงขึ้นไป ถ้าผลการประเมินนั้นสอดคล้องกับปรัชญา แนวทาง นโยบายที่กำหนดไว้

##### 4.2 บรรยากาศทางเศรษฐกิจขององค์การ (Financial Climate)

สภาพทางเศรษฐกิจขององค์การ / หน่วยงาน มีส่วนสำคัญต่อการเลือกใช้สารสนเทศจากการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงาน/โครงการที่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากองค์การ / หน่วยงาน สารสนเทศด้านการทบทวนหรือปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของการประเมินที่มีค่าใช้จ่ายสูงมากมักที่องค์การ / หน่วยงานสามารถรองรับได้ การนำผลไปใช้ย่อมมีความเป็นไปได้สูง

##### 4.3 ลักษณะการตัดสินใจ (Type of Decision)

การตัดสินใจอาจจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การตัดสินใจแบบสืบย้อนอดีต (Retrospective Decisions) สำหรับการตรวจสอบย้อนขึ้นหรือแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน (Accountability) กับการตัดสินใจแบบรุกไปในอนาคต (Prospective Decisions) สำหรับการพัฒนาระบบโครงสร้างแผนงาน / โครงการใหม่ที่จะเกิดขึ้น การระบุถึงประเภทของการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การในขั้นการวางแผนการประเมิน ถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่น่าจะช่วยเพิ่มโอกาสของการใช้ผลการประเมิน

#### 5. คุณลักษณะของผู้เกี่ยวข้อง

##### 5.1 ระบุกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

อัลคินและคณะ (Alkin and Others, 1979) เสนอแนะว่ากลุ่มบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศจากการประเมินประกอบด้วย กลุ่มผู้อยู่ในวิสัยที่จะใช้สารสนเทศจากการประเมินได้ กลุ่มผู้ต้องการคำตอบจากการประเมินกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการใช้ผลการประเมิน กลุ่มผู้ร่วมรับผิดชอบในการประเมินและใช้ผลการประเมิน กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ อาจเป็นบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคล 2-3 คน ซึ่งอาจเป็นคณะผู้ตรวจการ คณะกรรมการติดตามกำกับควรมีการระบุถึงลูกค้าหลัก (Primary Audience) ที่คาดหมายว่าจะเป็นผู้ใช้ผลการประเมิน ซึ่งนักประเมินจะใช้เป็นเป้าหมายในการเสนอรายงานและจัดทำข้อเสนอแนะ

##### 5.2 ความต้องการใช้สารสนเทศ (Information Needs)

องค์การ หน่วยงาน หรือบุคคลใดมีความต้องการแสวงหาสารสนเทศหรือความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา หรือตัดสินใจ องค์การ หน่วยงานหรือบุคคลนั้น