

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการสร้างเกณฑ์ประเมินงานส่งเสริมวิชาการในสถาบันราชภัฏ
เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- ความหมาย คุณสมบัติและรูปแบบของเกณฑ์
- แนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมิน
- แนวทางการสร้างเกณฑ์การประเมิน
- แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษา
- ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายของงานวิชาการ
งานส่งเสริมวิชาการในสถาบันราชภัฏ
- การใช้เทคนิค EDFR ในงานวิจัย
- เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย คุณสมบัติ และรูปแบบของเกณฑ์

1. ความหมายของเกณฑ์

เกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria) เป็นสิ่งที่ใช้สำหรับตัดสินคุณภาพของ
ผลงาน ผลการกระทำ หรือการปฏิบัติ เป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลในการประเมินสิ่งใด
เนื่องจากการประเมินเป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสินลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการ
ประเมิน เพื่อกำหนดคุณภาพหรือคุณค่าภายในหรือคุณค่าหรือราคาของสิ่งนั้นที่สัมพันธ์กับ
จุดมุ่งหมายหนึ่งๆ

มีผู้ให้ความหมายของเกณฑ์ (Criteria) ไว้มากมาย ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2543 : 75) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับที่ใช้

ในการตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
ผู้เรียนที่ถือว่าอยู่ในระดับดี กำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าต้องสอบได้คะแนน 80 % จึงจะได้เกรด A
ถ้าได้น้อยกว่า 50 % ถือว่าสอบตก

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 80) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ เช่น นักเรียนจะสอบผ่านถือว่ามีความรู้ความสามารถในวิชาเลขคณิตชั้น ป.3 อย่างพอเพียงจะต้องสอบได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นต้น

องอาจ นัยวัฒน์ (2544 : 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง คำนีบ่งชี้คุณค่าหรือคุณภาพภายในหรือภายนอกที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหนึ่งๆ (Indicator of Merit or Worth) ซึ่งบรรยายคุณสมบัติหรือลักษณะที่เป็นความสำเร็จ ความมุ่งหวังหรือความปรารถนาของสิ่งที่ต้องการประเมิน เช่น ในการประเมินคุณภาพของรถยนต์ เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมินประกอบด้วย ราคาขาย ขนาดบรรจุผู้โดยสาร อัตราส่วนของระยะทางการขับเคลื่อนต่อน้ำมัน 1 ลิตร ความแข็งแรงทนทาน รวมทั้งความสะดวกสบาย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน

จากข้างต้นสามารถสรุปความหมายของเกณฑ์ได้ว่า เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง สิ่งที่ใช้สำหรับตัดสินคุณภาพของผลงาน ผลการกระทำหรือการปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้และมาตรฐานที่กำหนด

2. คุณสมบัติของเกณฑ์

การประเมินจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนั้น ย่อมขึ้นกับการเลือกใช้เกณฑ์ นั่นคือ จะต้องพิจารณาเลือกใช้เกณฑ์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ประเมินและหน้าที่ของการประเมิน ครั้งนั้น นอกจากนี้ ควรเลือกใช้เกณฑ์ที่มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดี ฉัตรนภา พรหมมา (2528 : 33) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของเกณฑ์ที่ดี ดังนี้

1. ครอบคลุมทุกมิติที่เป็นความต้องการและความคาดหวังของต่อสิ่งที่ประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
2. ชี้บ่งระดับการยอมรับปริมาณหรือคุณภาพแต่ละระดับชัดเจน
3. มีความเที่ยงและเป็นปรนัย
4. ไม่สูงหรือต่ำเกินไป
5. เป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือค่านิยมของสังคม
6. มีความตรงภายในและมีความตรงภายนอก
7. เป็นที่ยอมรับ

8. มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม
9. ทำทายต่อการปฏิบัติ

3. รูปแบบเกณฑ์การประเมิน

การเข้าใจรูปแบบเกณฑ์การประเมินจะช่วยให้ผู้ประเมินสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินได้เหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งประเมิน มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอรูปแบบเกณฑ์การประเมินไว้ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 80-81) ได้เสนอโมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. โมเดลลอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน ในกรณีของการตัดสินใจ เราอาจทำได้ 2 ลักษณะคือ คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การกำหนดเกณฑ์ในเชิงสถิติเป็นที่ยอมรับสูงแต่อาจมีปัญหาว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือ เป็นการพิจารณาค่าเฉลี่ยมิได้เน้นเป็นรายบุคคล และอีกลักษณะหนึ่งคือการกำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีนี้ยากลำบากที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับ ดังนั้น ควรกำหนดความรู้ขั้นต่ำที่จำเป็นว่าถ้าใครมีความรู้ขั้นต่ำนั้นก็ถือว่าผ่านได้โดยไม่พิจารณาพื้นความรู้เดิมเป็นหลักสำคัญ ข้อดีของวิธีนี้เป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล
2. โมเดลสัมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผลแบ่งเป็นในกรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำต่อนาที วิ่งเร็ว 100 เมตรภายใน 12 วินาที เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์เหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นจะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านั้นเป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก สำหรับกรณีไม่มีหน่วยตามธรรมชาติเราก็จะใช้ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก
3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Method) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มโดยแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ กรณีการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่มหรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม และการเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (Predictive Criterion)

รูปแบบของเกณฑ์การประเมินดังกล่าวมีส่วนคล้ายกับ ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544 : 91) ซึ่งได้แบ่งรูปแบบของเกณฑ์การประเมินไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เกณฑ์สัมบูรณ์หรือเกณฑ์แห่งความเป็นเลิศ โดยใช้หลักการและเหตุผลมากำหนด โดยพิจารณาความสมเหตุสมผลและสมจริง
2. เกณฑ์สัมพัทธ์ เป็นเกณฑ์ในลักษณะของการเปรียบเทียบกับ โครงการอื่นที่คล้ายคลึงกัน
3. เกณฑ์ความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากการวัดก่อนและหลังโครงการ

การตัดสินใจคุณค่าภายนอกด้านใดด้านหนึ่งของสิ่งที่มีมุ่งประเมินไม่ว่าจะเกี่ยวกับการประเมินบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ หรือผลที่ได้ นักประเมินสามารถกระทำได้โดยการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่สังเกตได้ตามตัวบ่งชี้เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ การเลือกใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับใช้ตัดสินใจให้ครอบคลุมคุณค่าด้านที่ต้องการประเมินจะช่วยให้การประเมินเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งนั้น

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2537 : 74-75) กล่าวถึงการเลือกใช้เกณฑ์การประเมินไว้ ดังนี้

1. การประเมินระยะก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (Pre-Implementation) ซึ่งเป็นช่วงของการพัฒนาโครงการเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการ (Planning) ควรเริ่มต้นด้วยการประเมินบริบท (Context Evaluation) เพื่อเตรียมโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ความเหมาะสมของการเตรียมโครงการที่สำคัญได้แก่ การประเมินปัญหาความต้องการที่ต้องการแก้ไข (Needs Assessment) และความเป็นไปได้ของโครงการ (Feasibility) การเตรียมโครงการที่เหมาะสมจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายและบริบททางสังคม นักประเมินจึงควรใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ตามความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมายและความเป็นไปได้ของโครงการในบริบทของสังคมนั้น

2. การประเมินระยะระหว่างการปฏิบัติงาน (Implementation) ซึ่งเป็นช่วงของการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน (Monitoring) โดยทั่วไปควรคำนึงถึง ปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และ/หรือผลปฏิบัติงานระยะสั้น ที่เกิดขึ้น ตัวบ่งชี้ถึงความเหมาะสมของการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานกับแผนการปฏิบัติ ประสิทธิภาพของการบริหารบุคลากรและงบประมาณของโครงการ นักประเมินจึงควรใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ตามแผนการเฉพาะของโครงการนั้นที่กำหนดไว้

3. การประเมินระยะหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน (Post-Implement) ซึ่งเป็นช่วงเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อสรุปผลของโครงการ (Summating) นักประเมินควรคำนึงถึงผลผลิต (Output) อันเป็นผลโดยตรงจากโครงการและผลลัพธ์ (Outcome) อันเป็นผลต่อเนื่องภายนอก ซึ่งอาจเป็น ผลพลอยได้และผลกระทบระยะยาว ตัวบ่งชี้ผลสำเร็จที่สำคัญได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ เพื่อการตัดสินใจตัดสินสถานภาพสรุปของโครงการ นักประเมินจึงควรใช้เกณฑ์สัมพัทธ์ เพื่อเปรียบเทียบมาตรฐานของโครงการกับโครงการเดิมหรือโครงการที่คล้ายคลึงกัน

แนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

การกำหนดเกณฑ์เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการประเมินทางการศึกษา เพื่อลดความขัดแย้งเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นักประเมินจะต้องพิจารณากำหนดเกณฑ์ประเมินให้สอดคล้องกับสิ่งที่จะประเมินและบทบาทหน้าที่ของการประเมินนั้นๆ

โพรวัส (Provus, 1971 : 168, อ้างถึงใน ฉัตรนภา พรหมมา, 2528 : 28-29) ใช้คณะบุคคลร่วมกันกำหนดเกณฑ์ ซึ่งประกอบด้วยคณะผู้ดำเนินโครงการกับคณะผู้ประเมินเป็นหลัก นอกจากนี้อาจมีที่ปรึกษา เช่นที่ปรึกษาด้านเนื้อหาของโครงการ หรือที่ปรึกษาด้านการวิจัย เป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามแนวของโพรวัสจะดำเนินการตั้งแต่นั้นขึ้นที่หนึ่งของการประเมิน โดยมีการประชุมหามาตรฐานหรือเกณฑ์ของทั้งโครงการ (Design Criteria) ซึ่งจะครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของโครงการ 3 ประการ คือ ปัจจัยป้อน (Input) การปฏิบัติ (Process) และผลผลิต (Output) กิจกรรมสำคัญของคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่กำหนดเกณฑ์ คือ ระบุตัวแปรสำคัญในมิติต่างๆของโครงการอย่างชัดเจน เช่น ตัวแปรในมิติปัจจัยป้อน ได้แก่ คณะผู้ดำเนินโครงการ งบประมาณ เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตัวแปรในมิติปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กิจกรรม คณะผู้ดำเนินงานและตัวแปรในมิติผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา หรือผลงานของคณะผู้ดำเนินโครงการ เป็นต้น จากนั้นจึงกำหนดเกณฑ์ของตัวแปรทั้งมิติปัจจัยป้อน การปฏิบัติ และผลผลิต โดยจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องและสัมพันธ์กันทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการกำหนดเกณฑ์ของอรวรรณ อินทวิชญ์ (2542 : 58) ที่กล่าวไว้ว่า การกำหนดเกณฑ์จะต้องพิจารณาตัวแปรทั้งหลาย ทั้งในส่วนของปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลผลิตด้วยกระบวนการที่สัมพันธ์กันทั้งระบบ ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการ จึงจำเป็นจะต้องมีการประชุมเพื่อสร้างความเห็นพ้องร่วมกัน (Consensus) ให้เกิดการยอมรับเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ต่อไป

นอกจากนี้ ในการกำหนดเกณฑ์จะต้องคำนึงถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ หรือความคาดหวังต่อสิ่งที่ประเมินของบุคคล 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรหรือสถาบัน , บุคลากรนอกองค์กรหรือสถาบัน , เพื่อนร่วมงานและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการที่ถูกประเมิน (Stufflebeam et al. , 1971 : 113)

แนวทางการสร้างเกณฑ์การประเมิน

การสร้างเกณฑ์ในการประเมินจะกระทำภายหลังการระบุหรือกำหนดคำถามของการประเมิน โดยนักประเมินร่วมกับทีมงานที่ปรึกษา (Advisory Group) หรือกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเมินทำการประชุมปรึกษาร่วมกันเพื่อสร้างและกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับคำถามของการประเมินแต่ละข้อ

องอาจ นัยพัฒน์ (2544 : 48-52) ได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเกณฑ์การประเมินไว้ดังนี้

1. เตรียมการก่อนการสร้างและกำหนดมาตรฐาน

นักประเมินจะต้องเตรียมความพร้อมด้วยการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเกณฑ์ได้อย่างเหมาะสม โดยนักประเมินร่วมกับผู้ว่าจ้างให้ทำการประเมิน ผู้รับผิดชอบหรือดำเนินการของสิ่งที่ประเมินทำการประชุมหารือกันเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและคำถามของการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเกณฑ์ได้อย่างสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและคำถามของการประเมิน

2. สร้างเกณฑ์และกำหนดตัวบ่งชี้แต่ละเกณฑ์การประเมิน

นักประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องทำการประชุมหารือกันเพื่อสร้างเกณฑ์และกำหนดตัวบ่งชี้ในแต่ละเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 การทำความเข้าใจสิ่งที่ต้องการประเมิน

คณะผู้ดำเนินการสร้างเกณฑ์การประเมินควรทำความเข้าใจสิ่งที่ต้องการประเมินว่ามีธรรมชาติเป็นอย่างไร เพื่อให้ทราบมิติ (Dimension) หรือตัวบอกลักษณะ (Descriptor) คุณภาพหรือคุณค่าภายใน (Quality or Merit) ของสิ่งที่ต้องการประเมิน

2.2 สร้างเกณฑ์การประเมินตามตัวบอกลักษณะคุณภาพหรือคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน

2.3 สร้างตัวบ่งชี้ในแต่ละเกณฑ์ของการประเมิน

คณะผู้ดำเนินการสร้างเกณฑ์การประเมินทำการสร้างตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นรายละเอียด

เฉพาะเกี่ยวกับชนิดหรือประเภทของความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์แต่ละรายการ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ที่จะต้องสัมพันธ์กับเกณฑ์อย่างเด่นชัด มีเหตุผลเชื่อถือได้ตามหลักวิชา มีความเป็นปรนัยและสามารถสังเกตได้

2.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน

คณะผู้ดำเนินการสร้างเกณฑ์การประเมินจะต้องทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมเชิงเนื้อหา โดยวิธีการวิพากษ์ในบรรดาผู้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเกณฑ์เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับมิติของสิ่งที่ต้องการประเมินหรือไม่และพิจารณาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในแง่ของการนำเกณฑ์แต่ละตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษา

การประเมินนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในงานทุกแขนง ในทางการศึกษาการประเมินมิใช่การประเมินการเรียนการสอนเท่านั้น แต่เป็นการประเมินเพื่อตอบสนองการลงทุนว่าได้ลงทุนคุ้มค่าหรือไม่ (อุทุมพร จามรมาน, 2530 : 125) การประเมินจึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในทุกสาขา การพัฒนารูปแบบการประเมินจึงดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ในด้านทางการศึกษา นีโว (Nevo, 1983 อ้างถึงใน สุวัจนาน เล็กสมบุญ, 2533 : 20-27) เป็นบุคคลหนึ่งซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษา โดยได้เขียนบทความในเชิงวิเคราะห์แนวความคิดของนักประเมินและนักวิจัย ในหลายๆทศวรรษจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เพื่อที่จะทำให้ความหมายของการประเมินเกิดความกระจ่างยิ่งขึ้น โดยสร้างคำถาม 10 คำถาม ซึ่งเป็นประเด็นหลักๆที่กล่าวถึงลักษณะการประเมินที่สำคัญทางการศึกษา รายละเอียดของแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษา การหาคำตอบในการตอบแต่ละคำถาม จากผลการศึกษาของนีโว (Nevo) โดยสังเขปมีดังต่อไปนี้

1. การประเมิน คืออะไร (How is evaluation defined ?) จากการศึกษาค้นคว้าด้านการประเมินจะพบว่า มีผู้ให้นิยามคำว่า การประเมิน ไว้มากมาย เป็นที่รู้จักกันดีในระยะแรกก็คือ นิยามของไทเลอร์ (Tyler, 1950) ซึ่งนิยามการประเมินว่า “ เป็นกระบวนการตัดสินใจว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่” การให้นิยามที่นับว่าครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับกันมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ การให้นิยามโดย Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Joint Committee, 1981) ว่า การประเมินผล หมายถึงการตีคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการสืบสวนอย่างเป็นระบบ ผู้ให้นิยามที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง ได้แก่ Stanford Evaluation Consortium ซึ่งนิยามการประเมินว่า เป็นการตรวจสอบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในโปรแกรมและที่เป็นผลจาก

โปรแกรม ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ โดยจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงทั้งโปรแกรมที่ถูกประเมินและโปรแกรมอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการประเมินสรุปได้เป็นสองแนว คือ พวกหนึ่งให้นิยามในลักษณะที่ว่า การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งในลักษณะนี้อาจก่อให้เกิดความวิตกกังวลต่อผู้ที่ถูกประเมินหรือผู้เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่ความรู้สึกต่อต้านการประเมินได้ ส่วนอีกพวกหนึ่งซึ่งมุ่งประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา จะได้รับการยอมรับจากผู้ถูกประเมินมากกว่า ดังนั้น วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการประเมินก็คือ พยายามนำการประเมินเข้าไปใช้ให้เห็นว่าการประเมินนั้นช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลดีเพิ่มขึ้น

2. การประเมินมีหน้าที่อะไรบ้าง (What are the functions of evaluation?)

สคริฟเวน (Scriven,1967) เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนะให้จำแนกการประเมินออกเป็น การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) กับการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) โดยที่การประเมินทั้งสองแบบนี้จะมีบทบาทหรือหน้าที่ที่ต่างกันออกไป ต่อมาสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam ,1972) เสนอแนะให้จำแนกการประเมินออกเป็นสองประเภท คือ การประเมินก่อนปฏิบัติ (Proactive Evaluation) เพื่อช่วยในการตัดสินใจกับการประเมินสิ่งที่ทำไปแล้ว(Retroactive Evaluation) เพื่อช่วยในการพิจารณาว่าที่ทำไปแล้วได้ผลเป็นอย่างไร

ดังนั้นกล่าวได้ว่า การประเมินทำหน้าที่สองประการ คือ สำหรับการประเมินความก้าวหน้า ใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมที่กำลังดำเนินการ ส่วนการประเมินรวมสรุป จะใช้เพื่อแสดงผลของสิ่งที่ได้ดำเนินการมาแล้ว ใช้ตัดสินคัดเลือกหรือตัดสินใจ

หน้าที่ประการที่สาม ได้แก่ หน้าที่ด้านจิตวิทยาและสังคม ซึ่งยังมีผู้ให้ความสำคัญน้อย (Cronbach et al.,1980 ; House,1974;Patton,1978) หรือบางครั้งอาจเป็นการประเมินเพื่อเพิ่มความระมัดระวังในกิจกรรมเฉพาะอย่าง หรือเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวผู้ถูกประเมิน

หน้าที่อีกประการหนึ่งของการประเมิน ซึ่งไม่เป็นที่แพร่หลายนัก คือ หน้าที่ของการประเมินในด้านการบริหาร (Dornbusch&Scott, 1975)

โดยสรุปการประเมินทำหน้าที่สำคัญสี่ประการ คือ ประเมินเพื่อการปรับปรุง ประเมินเพื่อการคัดเลือก ให้ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร ประเมินเพื่อเป็นแรงจูงใจและเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน และประเมินเพื่อแสดงความมีอำนาจในทางบริหาร ในการจำแนกหน้าที่ของการประเมินนี้ บางท่านได้ให้นิยามหน้าที่แต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน แต่ส่วนใหญ่ยังไม่คิดว่า จะถูกหรือผิดสำหรับการประเมินประเภทนั้น เพราะการประเมินครั้งหนึ่งๆ อาจสนองวัตถุประสงค์ได้มากกว่าหนึ่งอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญอยู่ที่ว่า หน้าที่ของการประเมินที่ต่างกัน และวัตถุประสงค์การ

นำไปใช้ต่างกัน ย่อมต้องอาศัยวิธีการประเมินที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการประเมินจะต้องพิจารณาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ถึงหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ของการประเมินครั้งนั้นเป็นอันดับแรกของการวางแผนทำการประเมิน

3. อะไรคือสิ่งที่ประเมิน (What are the objects of evaluation ?) ในการประเมินทางการศึกษา สิ่งที่ถูกประเมินอยู่เสมอคือ การประเมินเกี่ยวกับนักเรียนและครู จากการพัฒนาระบบการศึกษาในสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 1965 ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินขยายไปถึงการประเมินหลักสูตร โปรแกรมหรือ โครงการทางการศึกษาต่างๆตลอดจนประเมินสถาบันทางการศึกษาคด้วย

สิ่งสำคัญที่สรุปได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้มีสองประการ คือการประเมินนั้นมิใช่จะจำกัดอยู่เฉพาะในส่วนของการประเมินนักเรียน ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งอาจได้รับการประเมินได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม อีกประการหนึ่งคือ การศึกษาสิ่งที่ประเมินให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ในขั้นวางแผนการประเมินนั้น ควรทำความเข้าใจสิ่งที่ประเมิน จะช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าต้องรวบรวมข้อมูลอะไรบ้าง และจะวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างไร และยังช่วยให้ความกระจ่างต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ชัดเจนด้วย

4. ในการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งควรได้สารสนเทศอะไรบ้าง (What kinds of information should be collected regarding each object ?) หลังจากที่จะต้องประเมินอะไรแล้วจะต้องพิจารณาต่อไปว่า องค์ประกอบใดบ้างที่ต้องการประเมิน และการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศอะไร เดิมเมื่อพูดถึงการประเมินทางการศึกษาก็จะประเมินเฉพาะผลสรุปรวม ต่อมาได้มีการขยายขอบข่ายของตัวแปรที่จะประเมินออกไป โดยใช้โมเดลการประเมินหลายรูปแบบ เช่น CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam ,1969,1971) ซึ่งเสนอว่าการประเมินจะต้องเน้นที่องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ จุดมุ่งหมาย การวางแผน วิธีการ และผลผลิตของสิ่งที่ประเมิน สำหรับสเตก (Stake,1967) เสนอ Countenance Model ซึ่งเน้นว่าการประเมินจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญสองส่วน คือ ส่วนของการบรรยายสิ่งที่ประเมินกับส่วนตัดสินคุณค่า ต่อมา กูบาและลินคอล์น (Guba & Lincoln,1981) ได้ขยายและประยุกต์โมเดลของสเตก (Stake,1975) โดยเสนอว่าการประเมินจะต้องให้ได้สารสนเทศ 5 ส่วน คือ การบรรยายสิ่งที่ประเมิน การตอบสนองต่อสิ่งที่ประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง สารสนเทศจากประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง สารสนเทศเกี่ยวกับค่านิยมมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่า

จะเห็นได้ว่าแนวความคิดส่วนใหญ่เสนอขอขยายสารสนเทศที่จะต้องได้มาไว้อย่างกว้างๆมิได้จำกัดเพียงสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตเท่านั้น แต่ที่กล่าวมานี้ ไม่ได้หมายความว่าในการ

ประเมินแต่ละครั้งจะต้องให้ได้สารสนเทศครอบคลุมหมดทุกส่วน แต่ขึ้นอยู่กับการนิยามการประเมินในครั้งนั้นว่าต้องการอะไร เพียงใด

5. ควรใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน (What criteria should be used to judge the merit and worth of an evaluation object?) การเลือกเกณฑ์เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินนับเป็นงานยากที่สุดของการประเมินทางการศึกษา นักประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการประเมิน โดยดูเพียงว่าสิ่งที่ถูกประเมิน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น การประเมินแบบของไทเลอร์ (Tyler,1950) หรือ โพรวัส (Provus,1971) ก็ตัดปัญหาเรื่องการหาเกณฑ์ไปได้ หรือสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam ,1969) ,อัลกิน (Alkin,1969) และครอนบัค (Cronbach, 1963) ซึ่งนิยามการประเมินว่า เป็นกิจกรรมการรวบรวมสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ ก็ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกเกณฑ์การประเมิน

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นับเป็นฐานเบื้องต้นของเกณฑ์การประเมิน ได้อย่างหนึ่ง เกณฑ์อื่นๆอาจหาได้จาก คุณค่าหรือแนวคิดที่เป็นค่านิยมของสังคม (Guba & Lincoln, 1981 ; House,1980) มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับอยู่แล้วจากการกำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือกลุ่มผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ (Eisner,1979;Guba&Lincoln,1981;Stake,1967) หรือคุณภาพของสิ่งที่ยอมรับในแขนงที่ประเมิน (House,1980;Scriven,1967)

ผู้เชี่ยวชาญการประเมินส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินต้องสอดคล้องกับสิ่งที่จะประเมินและหน้าที่ของการประเมิน โดยเฉพาะ ซึ่งนักประเมินจะต้องหาเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงให้ได้ ไม่ว่าเกณฑ์นั้นจะกำหนดโดยนักประเมินเองหรือเอามาจากผู้อื่นก็ตาม

6. การประเมินควรจัดกระทำเพื่อใคร (Who should be served by an evaluation ?) กลุ่มผู้นิยามการประเมินว่า เป็นการหาสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจย่อมจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องที่ว่าจะทำการประเมินเพื่อใครเป็นอย่างดี เพราะเขาจะต้องบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า ผู้วินิจฉัยสั่งการที่เกี่ยวข้องมีใครบ้าง มีความจำเป็นต้องใช้สารสนเทศอะไรบ้าง ครอนบัคและคณะ (Cronbach et al. , 1980 ; House,1980) ไม่เห็นด้วยกับการประเมิน เพื่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ โดยผู้ประเมินที่เป็นพวกเดียวกัน โดยเขาเห็นว่า การประเมินควรจัดกระทำเพื่อให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ไปในทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้นมากกว่า มีผู้เสนอแนวคิดว่าควรทำการประเมินเพื่อสนองต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องไม่ได้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้รับบริการ (Audience) ที่เหมาะสมที่สุดจะเป็นใครบ้าง แต่สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับกลุ่มผู้รับบริการได้เป็นสามประเด็น คือ ผู้รับบริการผลการประเมินอาจมีได้เกินหนึ่งคน ผู้รับบริการผลการประเมินที่ต่างกันอาจมีความต้องการต่อการประเมินต่างกัน และความต้องการของผู้รับบริการแต่ละกลุ่มจะต้องระบุให้ชัดเจนเป็นอันดับแรกของการประเมิน

7. วิธีการประเมินควรเป็นอย่างไร(What is the process of doing an evaluation?)

วิธีการประเมินมีหลายรูปแบบต่างกันเป็นไปตามแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมิน เช่น วิธีการที่ได้จากทฤษฎี ซึ่งรับรู้การประเมินในลักษณะของการตัดสินใจสิ่งที่กระทำบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ ของไทเลอร์ (Tyler,1950) ซึ่งแนะนำขั้นตอนของการประเมินว่าให้เริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วพัฒนาเครื่องมือวัด รวบรวมข้อมูล แปลผลและให้ข้อเสนอแนะ วิธีการตามแนวคิดของสเตก (Stake ,1967) สคริฟเวน (Scriven,1972) และกูบากับลินคอล์น (Guba & Lincoln ,1981) แนะนำวิธีการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ เริ่มเตรียมการเพื่อการประเมิน บ่งชี้ถึงประเด็นที่เป็นส่วนที่สำคัญและเป็นความต้องการของผู้รับบริการ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แล้วรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ก็มีรูปแบบตามแนวคิดของโพรวัส (Provus,1971) ที่เน้นวิธีการประเมินเป็น 5 ขั้นตอน คือ เริ่มตั้งแต่แบบแผนโปรแกรม การดำเนินโปรแกรม ผลผลิตระหว่างดำเนินการ ผลผลิตสุดท้ายของโปรแกรม และต้นทุน

8. ควรใช้วิธีการอะไรในการประเมินผล (What methods of inquiry should be used in evaluation?) งานประเมินเป็นงานซับซ้อนยากที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเฉพาะได้ แม้จะมีการเสนอวิธีวิจัยหลายรูปแบบที่เหมาะสมในการศึกษา (Guba,1969;Stufflebeam et al. , 1971) แต่ยังคงมีการเสนอวิธีการอื่นๆ เข้ามาใช้ในการประเมินทางการศึกษา นอกจากวิธีการทดลอง และวิธีการกึ่งทดลองที่เคยใช้ เช่น วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Stake,1978)

สิ่งที่นักเทคนิควิธีประเมินมีความเห็นตรงกันก็คือ ไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่งสมบูรณ์ในตัว นักประเมินที่ฉลาดต้องไม่ระบุจำกัดลงไปว่าจะใช้วิธีการเชิงปริมาณ หรือวิธีการเชิงคุณภาพเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง (Cronbach et al.,1980) เพราะการประเมินเป็นงานซับซ้อน อาจต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดวิธีการหนึ่งหรือเป็นชุดของวิธีการ เพื่อที่จะหาคำตอบสำหรับปัญหาเฉพาะต่างๆ

9. ใครควรทำหน้าที่ประเมิน (Who should do evaluation ?) เนื่องจากงานประเมินได้กลายเป็นงานระดับวิชาชีพอย่างหนึ่ง จึงจำเป็นต้องระบุถึงคุณลักษณะของนักประเมินที่ดี เพื่อที่จะได้ฝึกให้ผู้ที่จะมาเป็นนักประเมินมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น (Boruch & Cordray,1980 ; Cronbach et al. , 1980 ; Guba&Lincoln,1981 ;Stufflebeam et al. , 1971 ; Worthen,1975) คุณสมบัติของนักประเมินที่สำคัญ ได้แก่ มีความสามารถในด้านเทคนิควิธีวิจัยและวัดผล เข้าใจสภาพแวดล้อมทางสังคมและรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่จะประเมินเป็นอย่างดี มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นปรัญญ มีความเป็นอิสระจากองค์การหรือสิ่งที่จะประเมิน มีความรับผิดชอบ แต่การที่นักประเมินเพียงคนเดียวจะมีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นเรื่องที่

ยาก ส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้นักประเมินเป็นทีมหรือเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดกับงาน ประเมินเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้มีการจำแนกนักประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกแบ่งเป็นนักประเมินภายในกับนักประเมินภายนอก (Scriven 1967, 1975 ; Stake & Gjerde, 1974 ; Stufflebeam et al. , 1971) โดยที่นักประเมินภายในจะเป็นผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งในหน่วยงานหรือโครงการที่ถูกประเมิน ซึ่งทำหน้าที่ประเมินและรายงานผลต่อผู้จัดการ จะเห็นได้ว่า ความเป็นปรนัยของนักประเมินภายในย่อมได้รับความเชื่อถือต่ำกว่านักประเมินภายนอก ซึ่งไม่ได้มีผลได้ผลเสียหรือเกี่ยวข้องกับโครงการนั้นๆ การแบ่งนักประเมินอีกแบบหนึ่ง คือ แบ่งเป็นนักประเมินอาชีพกับนักประเมินสมัครเล่น (Scriven , 1967) การแบ่งแบบนี้เน้นที่ลักษณะการได้รับการฝึกฝนมาของผู้ประเมินมากกว่าคุณค่าของสิ่งที่เป็นผลการประเมิน นักประเมินสมัครเล่นมักเป็นผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน แต่ไม่ใช่ในด้านการประเมิน ในขณะที่นักประเมินอาชีพจะเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนด้านการประเมินมาโดยตรง และมีหน้าที่รับผิดชอบ เป็นผู้ดำเนินการประเมินโดยตรง

การแบ่งประเภทนักประเมินทั้งสองกลุ่มที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นอิสระจากกัน นักประเมินสมัครเล่นอาจจะเป็นนักประเมินภายในหรือนักประเมินภายนอกได้ ในขณะที่เดียวกันนักประเมินอาชีพก็อาจเป็นนักประเมินภายในหรือนักประเมินภายนอกก็ได้เช่นกัน

10. ควรใช้มาตรฐานอะไรในการตัดสินการประเมิน (By what standards should evaluation be judged ?) มีผู้ที่พยายามจะพัฒนามาตรฐานเพื่อการประเมิน โปรแกรมทางการศึกษา และสังคมศาสตร์กันมาก (Evaluation Research Society , 1980 ; Joint Committee , 1981 ; Stufflebeam et al., 1971 ; Tallmadge, 1977 ; U.S. General Accounting Office, 1978) ทั้งที่มีนักเขียนบางท่านวิจารณ์ว่าสิ่งที่เรียกกันว่ามาตรฐานนั้นความจริงเป็นเพียงสิ่งที่ตกลงกันว่าจะยอมรับในกลุ่มที่อยู่ในวงการเดียวกันเท่านั้น ซึ่งเป็นการเร็วเกินไปที่จะสรุปว่าสิ่งที่ได้มาเป็นมาตรฐาน (Cronbach et al. , 1980 ; Stake, 1981)

มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดได้แก่ มาตรฐานซึ่งพัฒนาโดย Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Joint Committee, 1981) โดยได้เสนอมาตรฐานไว้ 30 รายการ ซึ่งจัดแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม คือ มาตรฐานด้านคุณค่า การนำไปใช้ ซึ่งจะช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นสนองต่อความต้องการที่จะนำผลการประเมินไปใช้ได้จริง มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ช่วยให้แน่ใจว่าการประเมินนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้จริง มาตรฐานด้านความเหมาะสม ช่วยให้แน่ใจว่างานประเมินนั้นมีความเหมาะสมทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา มาตรฐานด้านความละเอียดครอบคลุมชัดเจน ช่วยให้แน่ใจว่างานประเมินนั้นได้สารสนเทศ

ครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการ

โดยสรุปงานประเมินเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะกรณี จึงไม่มีโมเดลสำเร็จรูปที่จะใช้ได้กับการประเมินทุกสภาพการณ์ แนวคิดเกี่ยวกับการใช้คำถาม 10 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการประเมินเป็นแนวทางหนึ่งที่นักประเมินอาจใช้เป็นหลักในการที่จะพัฒนาหาคำตอบจากการศึกษาเอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รูปแบบหรือโมเดลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมินหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินแต่ละครั้ง

ความหมาย ความสำคัญและขอบข่ายของงานวิชาการ

1. ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาเพราะเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา มีผู้ให้นิยามของคำว่างานวิชาการไว้มากมาย ดังนี้

สุมิตร คุณานุกร (2523 : 8) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการและงานส่งเสริมวิชาการ สรุปได้ว่า งานวิชาการในโรงเรียนนั้น ไม่ใช่เฉพาะการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กให้มีประสิทธิภาพสูง โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและครอบคลุมถึงความรู้ คุณสมบัติ ทักษะ และความสามารถ ตามความมุ่งหมายทางการศึกษาของประเทศที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบันที่ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยเน้นการส่งเสริมด้านประชาธิปไตยในการดำรงชีวิตด้วย

ภิญโญ สาทร (2526 : 324) ได้ให้ความหมายงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนของนักเรียนให้ได้ผลมีประสิทธิภาพ

ชลิต พุทธิรักษา (2531 : 2) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องหลักสูตร การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การจัด โครงการสอน การเตรียมการสอน สื่อการเรียนการสอน วิธีสอน การจัดหาบุคคลเข้าสอน การจัดตารางสอน ตลอดจนการนิเทศการศึกษาและการประเมินผล

จากแนวคิดต่างๆเกี่ยวกับความหมายของงานวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่างานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการ

เรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณสมบัติและทักษะความสามารถ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญของสถานศึกษา คือ การให้การศึกษและการให้การฝึกอบรมแก่นักศึกษาเพื่อเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผลงานทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2537 : 173) กล่าวว่า งานวิชาการนั้นเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจของโรงเรียน มีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ใช้กำกับกระบวนการและกำกับการจัดระบบงานในส่วนต่างๆของโรงเรียนให้ตอบสนองและสนับสนุนการผลิตของโรงเรียนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้ได้คนที่เป็นคนโดยสมบูรณ์

อำภา บุญช่วย (2536 : 2) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ หรือเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาหรือโรงเรียน เนื่องจากไม่มีสถานศึกษาใดไม่ได้จัดให้มีงานด้านวิชาการ นอกจากนี้งานวิชาการมิใช่เพียงเพื่อให้ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศในอนาคตด้วย

เฉลิมชัย อาภาสุวรรณ (2541 : 3) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษา เพราะผู้เรียนจะมีคุณลักษณะเป็นไปตามหลักสูตรมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนูตร โรจน์ (2543 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

จากความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าในงานวิชาการภายในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติที่ต้องการ งานวิชาการจึงไม่ได้อยู่ที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเท่านั้น การที่สถานศึกษาจะทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่งานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นอย่างดี

Central Library Prince of Songkla University

3. ขอบข่ายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานสถานศึกษา การบริหารงานของสถานศึกษาจะตอบสนองความสำเร็จของงานวิชาการก็ต่อเมื่อสถานศึกษามี ขอบข่ายงานวิชาการที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความเห็นต่อการกำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2538 : 85) ได้กำหนดขอบเขตของงานวิชาการในโรงเรียนไว้ 6 เรื่อง ดังนี้

1. เรื่องหลักสูตร และการจัดการในการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักการและหลักเกณฑ์การบริหารหลักสูตร
2. เรื่องการสอน การบริหารการสอน และการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุหลักการและจุดหมายของหลักสูตร
3. เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้เสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. เรื่องสื่อกับกิจกรรมการเรียนการสอนและงานห้องสมุด เพื่อเสริมหรือสนับสนุนการเรียนการสอนส่วนต่างๆ ตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูมีความรู้ที่ก้าวหน้า กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ
5. เรื่องการวัดผลและประเมินผลการศึกษาของผู้เรียน และการประเมินมาตรฐาน หรือการประเมินผลสำเร็จของงานทางวิชาการของโรงเรียนโดยส่วนรวมทั้ง โรงเรียน
6. เรื่องการจัดการนิเทศการศึกษา (Instructional Supervision) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) สำหรับครูและสำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 3-4) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ
 - 1.2 โครงการสอน
 - 1.3 บันทึกการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 2.1 การจัดตารางสอน
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน

2.5 การฝึกงาน

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด

3.3 การนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผล

กรมสามัญศึกษา (2539 : 5) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ
3. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
4. การจัดการเรียนการสอน
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
6. การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 57-58) ได้แบ่งขอบข่ายงานด้านวิชาการออกเป็น 6 ประการ

ดังนี้

1. แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ
2. หลักสูตรและการสอน
 - 2.1 หลักสูตร
 - 2.2 ประมวลการสอน
3. การจัดการเรียนการสอน
 - 3.1 การจัดตารางสอน
 - 3.2 การจัดชั้นเรียน
 - 3.3 การจัดครูเข้าสอน
 - 3.4 การจัดแบบเรียน
 - 3.5 การจัดห้องสมุด
 - 3.6 การจัดทำคู่มือครู
4. สื่อการสอน
5. การปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 5.1 การนิเทศการสอน
 - 5.2 การฝึกอบรม

6. การวัดและประเมินผล

สแตนเลย์ คับบลิว วิลเลียม (Stanley W. William, 1964 อ้างถึงใน พรณี สุขโสภี, 2540 : 17) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร การปรับปรุงโครงการสอน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอน และการบริการให้ครูมีขวัญดีในการสอนและการทำงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษาจะเห็นว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการเป็นอย่างดี เพื่อให้การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานส่งเสริมวิชาการในสถาบันราชภัฏ

เรื่องชัย ทรัพย์นิรันดร์ (2544 : 53) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของสถาบันราชภัฏไว้ว่า สถาบันราชภัฏมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. บัณฑิตวิทยาลัย
3. คณะ
4. สำนักวิจัย
5. หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

สำนักส่งเสริมวิชาการเป็นหน่วยงานหนึ่งในสถาบันราชภัฏ ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนด้านวิชาการของสถาบันราชภัฏ รับผิดชอบงานการรับนักศึกษา งานทะเบียนนักศึกษา งานประมวลผลงานหลักสูตร แผนการเรียนและการสอน จัดตารางสอน งานการประสานงานและพัฒนาหลักสูตร (สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2545 : 2)

ปัจจุบันสำนักส่งเสริมวิชาการมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้

1. งานอำนวยการ
 - 1.1 งานบริหารและธุรการ
 - 1.2 งานคลังและพัสดุ
 - 1.2.1 จัดซื้อ จัดจ้างหรือจัดทำเอกสารต่างๆ
 - 1.2.2 ประสานงานกับฝ่ายการเงินในเรื่องกำหนดการต่างๆ
 - 1.2.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ

- 1.2.4 งานบัญชีงานรายได้จากการประกอบภารกิจ
- 1.3 งานบริการนักศึกษา
 - 1.3.1 รับคำร้องต่างๆและลงทะเบียนพร้อมส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3.2 ประชาสัมพันธ์การลงทะเบียน การรับปริญญา การรับสมัครนักศึกษา
- 1.4 งานนโยบายและแผน
- 1.5 งานประกันคุณภาพการศึกษา
- 2. งานหลักสูตรและแผนการเรียน
 - 2.1 งานแผนการเรียน
 - 2.2 งานตารางสอนตารางสอบ
 - 2.3 งานมาตรฐานรายวิชา
- 3. งานทะเบียน
 - 3.1 งานธุรการ
 - 3.2 งานทะเบียนแรกเข้า
 - 3.3 งานลงทะเบียน
 - 3.4 งานข้อมูลนักศึกษา
 - 3.5 งานทะเบียนประวัติ
- 4. งานประมวลผล
 - 4.1 งานธุรการ
 - 4.2 งานตรวจสอบและติดตามผลการเรียน
 - 4.3 งานประมวลผลผลการเรียน
- 5. งานเอกสารการพิมพ์
 - 5.1 งานผลิตเอกสารตำรา
 - 5.2 งานจัดซื้อวัสดุสำหรับผลิต
 - 5.3 งานควบคุมวัสดุการผลิต และการคิดต้นทุน
 - 5.4 งานขาย
 - 5.5 งานบัญชีรับ-จ่าย
 - 5.6 งานบริการอื่นๆ

การใช้เทคนิค EDFR ในงานวิจัย

เทคนิคการวิจัยแบบอีดีเอฟอาร์ (Ethnographic Delphi Futures Research : EDFR) เป็นเทคนิควิจัยอนาคตที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยรวมเอาจุดเด่นและผสมผสานเทคนิคอีเอฟอาร์ (Ethnographic Futures Research : EFR) และเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่างๆของเทคนิคอีดีเอฟอาร์ คล้ายกับเทคนิคเดลฟาย เพียงแต่มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมมากขึ้น (จุมพล ภัทรชิวิน, 2544 : 82) โดยนำเอาเทคนิคอีเอฟอาร์ มาใช้ในรอบแรกของเทคนิคเดลฟายและให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและยืนยันความเห็นของตนเองพร้อมกับความเห็นของกลุ่มทั้งหมดหลายรอบแบบเทคนิคเดลฟาย (กฤษฎา กรุดทอง, 2530 : 50)

1. ขั้นตอนการวิจัยแบบ EDFR

จุมพล ภัทรชิวิน (2544 : 83-84) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยแบบ EDFR สรุปได้ ดังนี้

1. การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การเลือกผู้เชี่ยวชาญควรพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละครั้ง ผู้วิจัยควรติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนต่างๆของการวิจัย เวลาที่ต้องใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากนั้นจึงทำการขออนัดวันและเวลาสำหรับสัมภาษณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว จัดระบบข้อมูลและความคิดล่วงหน้า

สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยนั้นควรมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป จากการศึกษาของ โทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan, 1971 อ้างถึงใน เกษม บุญอ่อน, 2522 : 27-28) พบว่า หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีตั้งแต่ 17 คน ขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก นอกจากนี้ จากการศึกษาของ ญรัฐฉา สรรพศรี (2525 : 32) พบว่า เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีตั้งแต่ 14 คนขึ้นไป ความคลาดเคลื่อนจะลดน้อยลงมาก และไม่มี ความแตกต่างกันระหว่างคำตอบในการตอบคำถามซ้ำในรอบที่ 2 กับ รอบที่ 3

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่หนึ่ง)

การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่มีความยืดหยุ่นมากกว่า กล่าวคือ อาจยึดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก อนาคตภาพทางดี (Optimistic – Realistic Scenario) , อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic – Realistic Scenario) และ อนาคตภาพที่นำ

จะเป็นไปได้มากที่สุด (Most - Probable Scenario) ตามลำดับ หรืออาจจะเลือกสัมภาษณ์เฉพาะ
แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็น โดยไม่คำนึงว่าแนวโน้มเหล่านี้จะเป็นไป
ในทางดีหรือร้าย

3. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อ
สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเคลฟาย

4. สร้างเครื่องมือ

5. ทำเคลฟาย (EDFR รอบที่ สอง สาม

6. เขียนอนาคตภาพ

เมื่อได้คำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นำข้อมูล
เหล่านั้นมาวิเคราะห์และสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพ

2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ใช้สถิติ
เกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และ
ค่าฐานนิยม (Mode) และการวัดการกระจาย ได้แก่ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)
ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ฉนิษฐา วิทยานุมาศ (2531 : 31-33) ได้อธิบายวิธีวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. มัธยฐาน (Median)

จากแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 สเกล ซึ่งให้น้ำหนักคะแนน

ดังนี้

1	หมายถึง	เป็นไปได้น้อยที่สุด หรือ เห็นด้วยน้อยที่สุด
2	หมายถึง	เป็นไปได้น้อย หรือ เห็นด้วยน้อย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
4	หมายถึง	เป็นไปได้มาก หรือ เห็นด้วยมาก
5	หมายถึง	เป็นไปได้มากที่สุด หรือ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่ามัธยฐานที่หาได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แปลความหมาย
ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นไปได้น้อยที่สุด หรือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมากที่สุด
ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นไปได้น้อย หรือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อมูลนั้น
ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นจะเป็นไปได้ หรือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อมูลนั้น
ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นไปได้มากหรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมาก
ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นไปได้มากที่สุด หรือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อมูลนั้นมากที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

คำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ถ้าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ของข้อความใดมีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน ถ้าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกัน

3. ค่าฐานนิยม (Mode)

ทำการหาค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความ ดังนี้

หากความถี่ของระดับคะแนนจาก 1 ถึง 5 สำหรับแต่ละข้อความ ระดับคะแนนใดที่มีความถี่สูงสุดถือเป็นค่าฐานนิยมของข้อความนั้น ในกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน และระดับคะแนนนั้นอยู่ติดกันจะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองนั้นเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น สำหรับกรณีที่ความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน แต่ละระดับคะแนนไม่ได้อยู่ติดกันจะถือว่าระดับคะแนนทั้งสองนั้น เป็นฐานนิยมของข้อความนั้น

ต่อจากนั้น จึงนำเอาข้อความที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้งในด้านมัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ มาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเสนอเป็นผลการวิจัยต่อไป

3. การประยุกต์เทคนิควิจัยแบบ EDFR

การสร้างเกณฑ์สามารถนำเทคนิคการวิจัย EDFR ไปประยุกต์ใช้ได้ ถึงแม้ว่าเทคนิค EDFR จะเป็นเทคนิคการวิจัยที่พัฒนาขึ้นเพื่อการวิจัยอนาคต แต่เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR , Delphi และ EFR สามารถนำไปใช้ในการวิจัยรูปแบบอื่นๆได้ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นสำรวจปัญหาวิจัยเพื่อหารูปแบบ เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดมาตรฐาน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหา และเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น และในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคแบบ EDFR และ Delphi ไปใช้กันอย่างมากมาย เพราะเทคนิคดังกล่าวช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น (จุมพล ภัทรชีวิน, 2544 : 85) นอกจากนี้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 9) ยังได้กล่าวว่า การวิจัยแบบ EDFR มีแง่ดี คือ เป็นวิธีวิทยาที่ไม่ต้องลงทุนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินการดำเนินงานในหน่วยงานต่างๆมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินจะมีความน่าเชื่อถือก็ต่อเมื่อเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ การสร้างเกณฑ์เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการพิจารณาถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของสิ่งนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งมีผู้วิจัยได้ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของสิ่งที่จะประเมิน ดังนี้

ดวงพร ชินสมบุญ (2522) ได้สร้างเกณฑ์ประเมินโรงเรียนอนุบาล ที่มีความตรงตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนอนุบาล พ.ศ. 2517 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจที่ครอบคลุมลักษณะที่ดีของงานโรงเรียนอนุบาล 4 ประการ คือ อาคารสถานที่และอุปกรณ์ การบริหารโรงเรียน การเรียนการสอน สวัสดิการและการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อกระทง 70 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ตัดสินความตรง โดยคัดเลือกข้อกระทงที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าใช้ได้ตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป นำเกณฑ์ที่ปรับปรุงไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน ตัดสินว่าข้อกระทงใดใช้ได้ มีค่าอำนาจจำแนกสูง และมีความเที่ยงทั้งฉบับสูง จึงคัดเลือกไว้ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินโรงเรียนอนุบาล ผลการวิจัยได้เกณฑ์ที่เป็นแบบสำรวจประกอบด้วยข้อกระทง 70 ข้อ มีค่าความเที่ยง 0.97

คนัย เทียนพุด (2525) ได้ทำการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดดำเนินโครงการประชุมปฏิบัติการ โดยอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจำนวน 9 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์และแนวทางการประเมินการจัดดำเนินโครงการประชุมปฏิบัติการ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มหลัง จำนวน 26 คน เป็นผู้ประเมินเกณฑ์และ

แนวทางการประเมินที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มแรกว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่พัฒนานี้จะถือว่าใช้ได้ก็ต่อเมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันอย่างน้อยร้อยละ 80 หรือค่ามัชฌิมเลขคณิตไม่ต่ำกว่า 3.50 จากระบบ 5 แต้ม

ปรัชญา วุฒิอาภรณ์ (2527) ได้ทำการพัฒนาเกณฑ์การประเมินโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับสภาพท้องถิ่นในเขตการศึกษาแปด โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาและศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการประถมศึกษาอำเภอ อาจารย์ใหญ่และครูฝ่ายปฏิบัติการสอน เพื่อนำข้อมูลมาร่างเป็นเกณฑ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำเกณฑ์ที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ ผลจากการทดลองนำมาปรับปรุงแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และครูฝ่ายปฏิบัติการสอนทั้งในอำเภอเขตเมืองและอำเภอเขตชนบท ข้อความใดที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปถือว่าใช้เป็นเกณฑ์ได้ ผลการวิจัยได้เกณฑ์จำนวน 155 ข้อ

ฉัตรนภา พรหมมา (2528) ได้พัฒนาเกณฑ์ประเมินภารกิจของภาควิชาคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครู โดยวิเคราะห์งานของภาควิชาคณิตศาสตร์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 29 คน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเฉพาะภาควิชาคณิตศาสตร์ ข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสอบถามและใช้เทคนิคเดลฟายในการพิจารณาแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ทดลอง แล้วใช้เกณฑ์ทดลองที่สร้างขึ้นกับภาควิชาคณิตศาสตร์กับกลุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความครอบคลุมของเกณฑ์ ผลการวิจัยได้เกณฑ์ที่สำคัญ 5 ประการ คือ เกณฑ์ด้านการสอนและนิเทศการสอน เกณฑ์ด้านการวิจัยและผลิตเอกสารตำรา เกณฑ์ด้านการบริการวิชาการและการฝึกอบรม เกณฑ์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและเกณฑ์ด้านการบริหารทั่วไป

ศิริวรรณ ตันยัง (2531) ได้ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยอาศัยแนวคิด เอกสาร รายงานการประชุมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถามความคิดเห็นจากผู้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์การประเมินของศึกษานิเทศก์ หัวหน้าฝ่าย และข้าราชการเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำเกณฑ์ไปใช้ ทดลองใช้เกณฑ์ เพื่อตรวจสอบความตรงของเกณฑ์ที่สร้างขึ้น โดยนำไปทดลองกับผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2 แห่ง ผลการวิจัย ได้เกณฑ์ประเมินที่ครอบคลุมงานของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ การปฏิบัติงาน

ด้านวิชาการ การปฏิบัติงานด้านบุคลากร การปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และ
บริการ การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

งานวิจัยที่ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินงานวัดผลการศึกษา มีผู้ทำการวิจัย 2 ราย
ซึ่งใช้เทคนิคในการสร้างเกณฑ์ต่างกัน ได้แก่ สุวัจณา เล็กสมบุญ (2533) ทำการสร้างเกณฑ์
ประเมินงานวัดผลการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาจากระดับการให้ความสำคัญ
ต่อเกณฑ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ใช้ต่อการนำเกณฑ์ไปใช้จริง
ส่วน ประชุมพร ชัยศรี (2540) ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินงานวัดผลการศึกษาสำหรับสถานศึกษา
ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งมีรายละเอียด
ดังนี้

สุวัจณา เล็กสมบุญ (2533) ได้ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินงานวัดผลการศึกษา ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งครอบคลุมงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานทะเบียนและงานการวัดผล, งานการนิเทศ
การวัดและประเมินผลการศึกษา, งานการส่งเสริมการสร้างและพัฒนาคุณภาพข้อสอบและคลัง
ข้อสอบ และงานการวิเคราะห์ การวิจัยและงานสถิติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา
แบ่งงานวิจัยออกเป็น 3 ตอน ตอนแรก เป็นการสร้างเกณฑ์ประเมินงานวัดผลการศึกษา โดยทำการ
ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์งานที่ต้องปฏิบัติใน โรงเรียน จากนั้นสร้างเป็น
แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 17 ข้อ เพื่อสอบถามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เกี่ยวกับ
ตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพงานวัดผล แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปผลและร่างเกณฑ์เป็นข้อกระทง
โดยสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ และให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมทำการ
ตรวจสอบคุณภาพของข้อกระทงที่จะใช้เป็นเกณฑ์ ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นต่อกลุ่มผู้ใช้ ได้แก่
หัวหน้างานทะเบียนวัดผลของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนทั้งสิ้น 39 คน
ในแง่ความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์ไปใช้จริง โดยสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ทดลองใช้เกณฑ์เพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียน โดยทำการคัดเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็กที่ได้รับการบ่งชี้จากผู้มี
ประสบการณ์ในการประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงาน ปานกลาง และดี รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน และให้
กรรมการประเมิน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและหัวหน้างานทะเบียน
และวัดผลของโรงเรียน ทำหน้าที่ประเมินงานวัดผลการศึกษาตามคู่มือการใช้เกณฑ์ที่สร้างขึ้น
ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ได้เกณฑ์ซึ่งครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน จำนวน 142 ข้อ โดยข้อ
กระทงที่ได้รับการคัดเลือกไปใช้เป็นเกณฑ์เป็นข้อกระทงที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีค่าความสำคัญมาก
คือ มีค่ามัธยฐานมากกว่า 1.50 (จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ) และ

กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนแสดงความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 (จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ) เมื่อทำการทดลองใช้เกณฑ์ที่สร้างขึ้น พบว่า เกณฑ์ส่วนใหญ่มีความตรงตามสภาพสามารถนำไปใช้ประเมินงานวัดผลการศึกษาได้จริง

ประชุมพร ชัยศรี (2540) ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินงานวัดผลการศึกษสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ครอบคลุมงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานทะเบียนและงานการวัดผล, งานการส่งเสริมการสร้าง พัฒนาคุณภาพข้อสอบและคลังข้อสอบ, งานการนิเทศการวัดและประเมินผลการศึกษา และงานการวิเคราะห์ การวิจัยและสถิติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินงานวัดผลการศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์งานวัดผลที่ปฏิบัติในสถานศึกษาและศึกษางานวัดผลการศึกษาจากสภาพจริงของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ลักษณะเฉพาะของงานและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น จากนั้นนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รอบที่ 2 และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมพิจารณา เมื่อได้รับคำตอบ จึงทำการสร้างแบบสอบถามปลายปิด รอบที่ 3 พร้อมทั้งเสนอผลการพิจารณาของกลุ่มด้วยค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และคำตอบของแต่ละบุคคลในรอบที่ 2 จากนั้นทำการคัดเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50

ผลการวิจัย พบว่า ได้เกณฑ์สำหรับประเมินงานวัดผลการศึกษา ซึ่งครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้าน จำนวน 96 ข้อ และเมื่อนำเกณฑ์ไปทดลองใช้ปรากฏว่าเกณฑ์ที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงตามสภาพการปฏิบัติในสถานศึกษา

อรรธรรม อินทวิชญ (2542) ได้ทำการสร้างเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน นำผลที่ได้มาสังเคราะห์สร้างเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน พิจารณาความเหมาะสมในการประเมินและความเป็นไปได้ที่จะนำเกณฑ์ไปใช้ พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอหลักฐานเพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการพิจารณาตามเกณฑ์และกำหนดน้ำหนักในการประเมินแต่ละด้าน จากนั้น ทำการสร้างแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รอบที่ 2 ซึ่งมีข้อคำถามเหมือนแบบสอบถามรอบที่ 1 พร้อมทั้งเสนอผลการพิจารณาของกลุ่มด้วยค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ และผลการตอบเดิมของแต่ละบุคคล จากนั้นทำการคัดเลือกเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ใน

การนำไปใช้ประเมิน โดยจะต้องมีค่ามัธยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 และผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น สอดคล้องกัน โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

ผลการวิจัย พบว่า ได้เกณฑ์ประเมินคุณลักษณะครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา 4 ด้าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้นำหนักความสำคัญของแต่ละด้านเท่ากัน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ การปฏิบัติงาน ด้านเจตคติและด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู รวมทั้งสิ้น 85 ข้อ หลักฐานที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลการเรียน ผลงาน แบบทดสอบมาตรฐาน รายงานการ ประเมินตนเอง และการประเมินผลปฏิบัติงานโดยผู้ประเมินภายนอก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การสร้างเกณฑ์เพื่อที่จะใช้ประเมินงาน ส่งเสริมวิชาการเพื่อให้ครอบคลุมงานทุกด้านอย่างเป็นระบบ ควรมีการพิจารณาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมวิชาการตลอดจนผู้ได้รับประโยชน์จากงานส่งเสริมวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการสร้างเกณฑ์

นอกจากนี้ควรมีการทดลองใช้เกณฑ์ที่สร้างขึ้น เพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพเมื่อนำไปปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะส่งผลให้เกณฑ์มีความน่าเชื่อถือ ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ อันจะส่งผลให้ได้สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานส่งเสริมวิชาการต่อไป